

LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ AU QUÉBEC : UNE CONDITION NÉCESSAIRE MAIS NON SUFFISANTE POUR ASSURER L'ÉGALITÉ DES FEMMES

Ginette Legault et Évelyne Tardy

Volume 17, numéro 1, 1986

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1108752ar>
DOI : <https://doi.org/10.17118/11143/19853>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Revue de Droit de l'Université de Sherbrooke

ISSN

0317-9656 (imprimé)
2561-7087 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Legault, G. & Tardy, É. (1986). LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ AU QUÉBEC : UNE CONDITION NÉCESSAIRE MAIS NON SUFFISANTE POUR ASSURER L'ÉGALITÉ DES FEMMES. *Revue de droit de l'Université de Sherbrooke*, 17(1), 149–189. <https://doi.org/10.17118/11143/19853>

Résumé de l'article

L'hypothèse de base de ce texte veut que les revendications des femmes en termes d'égalité des droits aient été une condition nécessaire pour mettre en lumière les inégalités vécues par les femmes et ont amené des corrections importantes. Les politiques et les programmes d'égalité des chances ou d'accès à l'égalité s'inscrivent dans cette perspective de correction de ces inégalités. Une seconde hypothèse postule que les revendications des femmes en termes d'égalité des droits sont insuffisantes pour changer la réalité sexuée des marchés de travail. Après avoir tracé un bref historique des revendications des femmes du Québec en matière d'égalité en emploi et après avoir démontré les liens que le mouvement des femmes a eu et a encore aujourd'hui avec l'État, une synthèse des politiques et des programmes mis en place au Québec pour corriger les inégalités vécues par les femmes dans le domaine de l'emploi est présentée. Enfin, dans la dernière partie du texte, il est démontré, à travers les différents enjeux autour de la question des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes, que plus ces dernières demandent des mesures correctives, plus l'opposition à de telles mesures s'intensifie. C'est ce qui expliquerait les limites inhérentes aux revendications visant l'égalité entre les hommes et les femmes, particulièrement dans le domaine de l'emploi.

LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ AU QUÉBEC: UNE CONDITION NÉCESSAIRE MAIS NON SUFFISANTE POUR ASSURER L'ÉGALITÉ DES FEMMES

par Ginette LEGAULT*
Évelyne TARDY**

L'hypothèse de base de ce texte veut que les revendications des femmes en termes d'égalité des droits aient été une condition nécessaire pour mettre en lumière les inégalités vécues par les femmes et ont amené des corrections importantes. Les politiques et les programmes d'égalité des chances ou d'accès à l'égalité s'inscrivent dans cette perspective de correction de ces inégalités. Une seconde hypothèse postule que les revendications des femmes en termes d'égalité des droits sont insuffisantes pour changer la réalité sexuée des marchés de travail. Après avoir tracé un bref historique des revendications des femmes du Québec en matière d'égalité en emploi et après avoir démontré les liens que le mouvement des femmes a eu et a encore aujourd'hui avec l'État, une synthèse des politiques et des programmes mis en place au Québec pour corriger les inégalités vécues par les femmes dans le domaine de l'emploi est présentée. Enfin, dans la dernière partie du texte, il est démontré, à travers les différents enjeux autour de la question des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes, que plus ces dernières demandent des mesures correctives, plus l'opposition à de telles mesures s'intensifie. C'est ce qui expliquerait les limites inhérentes aux revendications visant l'égalité entre les hommes et les femmes, particulièrement dans le domaine de l'emploi.

The basic premise of this article is that womens' demands for equality of rights have been a necessary condition in identifying the forms of inequality that women encounter and in making important corrections. Policies and programmes of equality of

* Chercheure, UQAM, dépt. Sciences politiques.

** Professeure, UQAM, dépt. Sciences politiques.

opportunity or access to equality are part of this correcting of inequalities. A second premise holds that women's demands for equality are not enough to change the sexist reality of the job market. After tracing a brief history of the demands of Quebec women in the area of equality of employment and illustrating the links that the womens' movement has had and still has with the government, the authors present a résumé of the policies and programmes elaborated in Quebec in order to correct the employment inequalities that women encounter. Lastly, this article illustrates, through the different considerations surrounding the issue of affirmative action programmes, that the more women demand corrective measures, the greater becomes opposition to such measures. This explains the inherent limits to womens' claims for equality between the sexes, especially in the area of employment.

SOMMAIRE

1. L'ÉGALITÉ DES DROITS:	
UNE LUTTE QUI NE DATE PAS D'HIER	153
1.1 Les premières organisations de femmes et les revendications d'égalité	154
1.2 Les années 60 à nos jours: les liens du mouvement des femmes avec l'État	155
2. LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ: UNE CONQUÊTE JURIDIQUE	159
2.1 Les politiques et programmes d'égalité en emploi pour les femmes: la situation nord-américaine	159
2.1.1 Bref rappel historique de la situation américaine	160
2.1.2 La législation anti-discriminatoire au Canada	162
2.1.3 La législation anti-discriminatoire au Québec	164
2.1.4 Les pratiques d'égalité en emploi dans les entreprises privées du Québec	167
2.1.5 Les pratiques d'égalité en emploi dans la Fonction publique	168
3. L'ÉGALITÉ EN EMPLOI: UNE LUTTE NON GAGNÉE	170
3.1 Les différences hommes-femmes dans le domaine de l'emploi	172
3.1.1 La sexisation des marchés de travail	173
3.2 Les enjeux du débat autour des programmes d'accès à l'égalité	179
3.2.1 Programmes obligatoires/Programmes volontaires: le patronat a gagné	179
3.2.2 Programme d'accès à l'égalité/Programme d'égalité des chances: les groupes de femmes ont gagné	181
3.2.3 L'obligation contractuelle: une dernière victoire des groupes de femmes?	185
3.2.4 Le soutien des syndicats: une partie qui n'est pas encore gagnée	186
CONCLUSION	187

*En dépit de l'affirmation d'un principe
d'égalité générale, l'organisation sociale
traditionnelle est fondée sur l'inégalité
de fait entre les sexes...*

*Jacqueline Laufer**

C'est devant ce constat généralisé que les féministes de la plupart des pays occidentaux ont inscrit, individuellement et collectivement, l'accès à l'égalité comme l'un des objectifs importants de leurs revendications, tout en étant conscientes que la conquête de l'égalité est une condition nécessaire mais non suffisante pour changer les rapports hommes-femmes dans nos sociétés.

Dans le cadre de ce numéro spécial marquant le dixième anniversaire de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, il nous apparaissait utile de faire le point sur cette question d'égalité entre les sexes sous l'angle particulier de l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes. Certaines dispositions de la *Charte québécoise* prévoient une série de modalités pour faciliter cet accès à l'égalité¹. Leur mise en oeuvre est toute récente. Une analyse des enjeux et des débats autour de cette question s'impose donc dans le cadre d'une rétrospective des dix ans d'existence de la *Charte québécoise*².

L'hypothèse de base que sous-tend notre analyse est que les revendications des femmes en termes d'égalité des droits ont été une condition nécessaire pour mettre en lumière les inégalités vé-

* Jacqueline LAUFER, «L'égalité professionnelle: du principe à la mise en oeuvre» dans *Le Sexe du pouvoir. Femmes, hommes et pouvoirs dans les organisations*, sous la direction de Nicole Aubert, Eugène Enriquez et Vincent Gaulejac, Desclée de Brouwer, Paris, 1986, p. 120.

1. Le propos de cet article touche seulement la situation des femmes et la problématique des programmes d'accès à l'égalité pour cette clientèle. Toutefois, les dispositions de la Charte concernent également d'autres groupes-cibles, c'est-à-dire les personnes handicapées, les Autochtones, les membres de minorités ethniques ou raciales.
2. Le lecteur devra tenir compte du fait qu'il s'agit ici d'une analyse-synthèse. Pour l'essentiel et le détail de cette étude, nous le référons au rapport de recherche que nous avons déposé pour le compte de la COMMISSION CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL (Commission Beaudry), *Les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes au Québec*, Les publications du Québec, Québec, 1986, 39 pages. De plus, Ginette Legault travaille actuellement à la rédaction d'une thèse de doctorat sur: *Les enjeux politiques des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes au Québec*.

cues par les femmes, en particulier les inégalités juridiques, et amener des corrections importantes. Les politiques et les programmes d'égalité des chances et d'accès à l'égalité s'inscrivent dans cette perspective de correction de ces inégalités.

De cette approche découle une seconde hypothèse qui postule que les revendications des femmes en termes d'égalité des droits sont insuffisantes pour changer, dans les faits, la réalité sexuée des marchés de travail. En fait, les politiques et les programmes d'accès à l'égalité ont leurs limites et une égalité juridique n'implique pas une égalité de fait. Il n'est qu'à se rappeler que, depuis plus de soixante ans, les Canadiennes ont le droit de vote et d'éligibilité et, malgré cela, tout en étant majoritaires dans l'ensemble du pays, elles ne sont pas 15% à siéger comme élues du peuple au Parlement canadien. En cela d'ailleurs, leur situation n'est pas différente de celle des femmes des autres pays.

L'analyse qui suit comprend trois parties. La première retrace les principales revendications des femmes du Québec en matière d'égalité en emploi et montre les liens que le mouvement des femmes a entretenu et entretient toujours avec l'État et les conquêtes en matière d'égalité juridique qui ont été réalisées. La seconde partie vise à dresser un portrait et à faire la synthèse des politiques et des programmes mis en place au Québec dans une perspective de correction des inégalités vécues par les femmes dans le domaine de l'emploi. Enfin, dans une troisième et dernière section, à travers les différents enjeux autour de la question des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes, nous verrons que, plus les femmes demandent des mesures correctives, plus l'opposition à de telles mesures s'intensifie, ce qui explique en bonne partie les limites inhérentes aux revendications visant l'égalité entre les hommes et les femmes, particulièrement dans le domaine de l'emploi.

1. L'ÉGALITÉ DES DROITS: UNE LUTTE QUI NE DATE PAS D'HIER

Les hommes ont lutté pour conquérir l'égalité mais trop souvent cette égalité «s'arrêtait aux frontières du sexe»³. Comme l'illustre la *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne* qu'Olympe de Gouges dut écrire en 1791 devant le mépris des droits des femmes par les révolutionnaires de 1789, ce n'est pas d'hier que des femmes réclament que la loi

3. Elizabeth BADINTER, *L'Un est l'Autre*, Des relations entre hommes et femmes, Éditions Odile Jacob, Paris, 1986, p. 192.

«(soit) la même pour tous: toutes les citoyennes et tous les citoyens, étant égaux à ses yeux, doivent être également admissibles à toutes dignités, place et emplois publics, selon leurs capacités, sans autres distinctions que celles de leurs vertus et de leurs talents»⁴.

Au Québec, certaines femmes ont pu obtenir quelques droits au sein des institutions d'enseignement et de santé aux XVII^e et XVIII^e siècles. Certaines ont même exercé leur droit de vote qui, en fait, n'en était pas un puisqu'elles avaient choisi d'interpréter l'absence d'interdiction formelle de voter de l'*Acte Constitutionnel de 1791* en leur faveur⁵. Toutefois, le droit de vote fut définitivement interdit aux femmes du Québec en 1849⁶ et la situation devient, pour ainsi dire, normalisée. Certaines historiennes prétendent d'ailleurs qu'un tel retrait a peut-être été influencé par la tenue, en 1848 aux États-Unis, d'une conférence féministe où les participantes réclamaient officiellement le droit de voter⁷. Enfin, le Code civil de 1866 confirme la déchéance légale des femmes, celles-ci étant assujetties au principe de l'incapacité juridique pendant leur mariage⁸.

1.1 Les premières organisations de femmes et les revendications d'égalité

Il faudra attendre la fin du XIX^e siècle et le début du XX^e siècle pour voir se développer au Québec des organisations de femmes comme le Montreal Local Council of Women en 1893, constituante montréalaise du National Council of Women of Canada, et la Fédération nationale Saint-Jean-Baptiste en 1907 dans le milieu canadien-français de Montréal. Dans ces regroupements de femmes, on retrouvait un double courant idéologique: «le féminisme social et le féminisme de revendication de droits égaux»⁹. La lutte pour l'obtention d'une véritable égalité de formation entre

4. Marie GOUZE (dite Olympe DE GOUGES), *Les droits de la femme et de la citoyenne*, Bibliothèque royale, article IV, 1791, 24 p.

5. Francine FOURNIER, «Les femmes et la vie politique au Québec», dans *Les femmes dans la société québécoise*, sous la direction de Marie Lavigne et Yolande Pinard, Éditions du Boréal Express, Montréal, 1977, p. 172.

6. COLLECTIF CLIO, *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, Éditions Quinze, Montréal, 1982, p. 150.

7. *Ibid.*

8. *Ibidem*, p. 153.

9. Yolande PINARD, «Les débuts du mouvement des femmes», dans *Les femmes dans la société québécoise*, sous la direction de Marie Lavigne et Yolande Pinard, Éditions du Boréal Express, Montréal, 1977, p. 66.

filles et garçons au niveau de l'instruction générale, l'application du principe «à travail égal, salaire égal» et l'abolition de toute discrimination entre les sexes dans le milieu de travail a commencé à s'articuler dans ces associations, associations néanmoins très conservatrices qui ne remettaient nullement en cause le rôle premier de mère et d'épouse attribué aux femmes. En fait, à cette époque, c'est précisément l'absence de droits égaux qui a amené les féministes à considérer leur statut juridique et politique comme la source de leur oppression en tant que femmes. De nombreuses luttes furent ainsi menées pour l'obtention du droit de vote à tous les paliers de gouvernement, l'accès aux professions et à l'enseignement supérieur et l'abolition de la discrimination au plan juridique.

À la fin des années 20, les pressions de certains groupes de femmes du Québec ont amené le gouvernement Taschereau à mettre sur pied une commission d'enquête chargée de réviser les droits civils des femmes. La Commission Dorion, ainsi nommée d'après le juge qui la présidait, se composait de quatre juristes masculins en dépit des demandes d'y inclure une femme. Pour les membres de cette Commission, «la théorie des <droits égaux> est absurde parce que la fonction de la femme est spéciale et différente de celle de l'homme. Les femmes doivent se sacrifier au bien général de la famille»¹⁰.

1.2 Les années 60 à nos jours: les liens du mouvement des femmes avec l'État

Il faudra attendre près de quarante ans pour que soit analysée à nouveau la situation juridique des femmes. Une autre commission, royale celle-ci, sera créée en 1967 et portera sur la situation de la femme au Canada, sous la présidence d'une femme, madame Florence Bird. Les conclusions de cette commission ont mis en évidence, par exemple, le fait que les principales conquêtes juridiques, pourtant arrachées de haute lutte par les femmes, laissaient subsister une situation d'inégalité entre les hommes et les femmes et ce, dans tous les domaines. La Commission Bird recommandait que soit établie dans les faits et dans les institutions l'égalité la plus complète entre les hommes et les femmes et

«considérant que l'autonomie économique est la base de cette égalité, elle demande l'égalité des salaires, des emplois et des promotions (...)»¹¹.

10. Premier rapport de la Commission des droits civils de la femme, dans *Revue du Notariat*, vol. 32, 1929-30, pp. 234 à 364, cité dans COLLECTIF CLIO, *op. cit.*, note 6, p. 336.

11. COLLECTIF CLIO, *op. cit.*, note 6, p. 461.

Partant de la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies adoptée en 1948 selon laquelle «tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits», cette Commission avait voulu effectivement vérifier si cette égalité avait été réalisée au Canada. Malgré l'adoption, par le Canada, de la *Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies* en 1948, en particulier l'article 23 portant sur le droit au travail et le salaire égal pour un travail égal, l'adoption également de la *Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes* en 1967 et la *Convention 111* de l'Organisation internationale du travail sur ce même aspect, la ségrégation dans l'emploi et les différences de salaires selon le sexe sont, d'après les membres de cette Commission, des constantes que l'on retrouve à travers tout le pays.

Parmi l'ensemble des soixante-huit recommandations qui touchent de manière spécifique l'emploi et l'économie, le rapport Bird recommande la ratification, par le Canada, de la Convention de l'Organisation internationale du travail relative à l'égalité de la rémunération de la main-d'oeuvre pour un travail de valeur égale (*Convention 100*). Il recommande, dans le même sens, que le législateur définisse les critères objectifs pour déterminer ce qu'est un travail de valeur égale. Cette proposition a été adoptée par le Parlement canadien en 1972.

Au Québec en particulier, les pressions des groupes de femmes porteront fruit et mèneront à la création, en 1973, du Conseil du Statut de la femme. Son mandat était non seulement de conseiller le gouvernement sur toutes les questions touchant la condition des femmes mais d'informer les femmes elles-mêmes¹².

Trois ans plus tard, convaincu qu'il faut élaborer une politique d'ensemble de la condition féminine pour amener des changements souhaités par les groupes de femmes du Québec, le Conseil du Statut de la femme réclame auprès de la ministre responsable, madame Lise Payette, cette politique d'ensemble qui recevra finalement l'accord du Conseil des ministres le 8 mai 1977. Le gouvernement créa, par la suite, un Comité ministériel permanent de la condition féminine et mettra sur pied le Secrétariat à la condition féminine dans le but de coordonner la mise en oeuvre de cette politique.

Publié fin 1978, le rapport intitulé *Pour les Québécoises: éga-*

12. Évelyne TARDY, «Le mouvement des femmes au Québec: quel pouvoir?», dans *L'inégalité sociale et les mécanismes de pouvoir*, Études d'économie politique, Collection dirigée par l'A.E.P., P.U.Q., Montréal, 1985, p. 147.

lité et indépendance, fut, en général, très bien accueilli par les groupes de femmes qui avaient été largement consultés durant son élaboration. Le document faisait par ailleurs le même constat que le rapport Bird, c'est-à-dire un constat d'une inégalité entre les hommes et les femmes, inégalité «engendrée par la répartition traditionnelle et rigide des rôles féminin et masculin dans la société»¹³. Parmi ses nombreuses recommandations, le rapport proposait que la Commission des droits de la personne du Québec, instituée le 28 juin 1975,

«se serve au maximum des pouvoirs que la loi lui donne actuellement pour amener les employeurs à éliminer la discrimination envers les femmes à toutes les étapes de la sélection d'un candidat (affichage, étude de dossier, entrevue, promotion)»¹⁴.

En effet, l'article 10 de la *Charte québécoise des droits de la personne* interdit toute discrimination fondée sur le sexe.

Au chapitre des inégalités de rémunération entre hommes et femmes, la *Charte*, par son article 19, prévoit un salaire égal pour un «travail équivalent au même endroit». Le rapport du Conseil du Statut de la femme recommandait que le gouvernement du Québec «mette en oeuvre tous les moyens nécessaires»¹⁵ pour que cet article soit appliqué, ce qui fut fait.

De plus, convaincu que la «discrimination dont les femmes sont l'objet sur les marchés de travail ne disparaîtrait pas sans des efforts particuliers et continus»¹⁶, le rapport aborde la question des programmes d'égalité en emploi, programmes qui devraient répondre à l'objectif du Conseil, c'est-à-dire assurer l'égalité entre les travailleuses et les travailleurs. Pour ce faire, on recommande:

«QUE le gouvernement du Québec amende la *Charte des droits et libertés de la personne* de manière à ce que, d'une part, les programmes d'égalité dans l'emploi ne soient pas considérés comme une infraction à la *Charte*, et d'autre part, que la Commission des droits de la personne ait le pouvoir.

- de réglementer;
- d'approuver et de contrôler les programmes d'égalité dans l'emploi mis en place dans les entreprises;
- d'exiger, de tout employeur trouvé coupable de discrimination fondée sur le sexe, l'adoption d'un programme d'égalité dans l'emploi.

13. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Pour les Québécoises: égalité et indépendance*, Éditeur officiel du Québec, Québec, 1978, p. 331.

14. *Ibidem*, p. 232.

15. *Ibidem*, p. 245.

16. *Ibidem*, p. 267.

QUE la Commission des droits de la personne et le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre incitent les employeurs à créer dans leurs entreprises des programmes d'égalité dans l'emploi.

QUE le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre incite les centrales syndicales à développer des guides relatifs à la mise en place des programmes d'égalité dans l'emploi.

QUE le gouvernement du Québec intensifie la mise en oeuvre de programmes d'égalité dans l'emploi au sein de la Fonction publique.

QUE le gouvernement du Québec lie l'octroi de subventions ou de contrats à des entreprises du secteur privé ou à des organismes para-publics à l'existence de programmes d'égalité dans l'emploi».

Nous verrons dans la section suivante que, huit ans plus tard, plusieurs de ces recommandations ont été mises en application.

Nous voyons aisément, à partir de cette brève rétrospective des revendications des femmes pour l'égalité, que celles-ci se sont le plus souvent adressées à l'État. Il est indéniable que, ces quinze dernières années surtout, des gains tangibles ont été réalisés, le plus souvent sous la poussée des groupes féministes. Il est aussi vrai que c'est par l'entremise de l'État que ces gains ont été acquis. C'est à l'État, par la voie lobbyiste, que les groupes de femmes se sont adressés, étant dépendants par le fait même de la conjoncture politique, économique et sociale du moment. Une féministe française, en mai 1981, écrivait d'ailleurs que le féminisme «jouit, au Québec, d'un statut officiel: il ne s'exprime pas seulement dans la prise de conscience et les luttes des femmes, il est aussi, jusqu'à un certain point, pris en charge par l'État»¹⁷.

Néanmoins, cette prise en charge par l'État ne peut être vue uniquement en termes de récupération et de contrôle, comme le prétendent certaines féministes¹⁸. Ce sont les pressions des femmes, ne l'oublions pas, qui, de tout temps, ont mené aux gains institutionnels que nous constatons aujourd'hui. Ce sont des revendications d'égalité, menées par un courant réformiste très important dans le mouvement féministe du Québec, qui ont souvent permis d'étaler au grand jour cette situation d'inégalité des sexes dans l'emploi mais également dans toutes les sphères de la vie sociale. Ce sont les recherches produites par ces groupes, ou réclamées par eux, qui ont permis de démontrer et de chiffrer, d'une certaine façon, les différentes formes de discrimination envers les femmes,

17. Odile DHAVERNAS, «Féminisme et institutions: une enquête au Québec», *Les Temps Modernes*, Paris, 1981, pp. 1902-1932.

18. *Ibidem*, p. 147.

qui ont permis aussi de modifier des législations en leur faveur et d'amener des correctifs aux situations de discrimination les plus évidentes.

2. LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ: UNE CONQUÊTE JURIDIQUE

«L'égalité signifie, tout au moins, l'absence de discrimination dommageable. Toutefois, ce que chacun entend par discrimination dommageable change selon les époques, les données en main, l'expérience et la perspicacité. Ce qui était tolérable voilà cent, cinquante ou même dix ans ne l'est plus nécessairement. L'égalité évolue donc et suppose une analyse soutenue, selon les besoins, un examen de conscience sincère, de l'objectivité et une grande ouverture d'esprit»¹⁹.

2.1 Les politiques et programmes d'égalité en emploi pour les femmes: la situation nord-américaine

La notion même d'égalité a évolué depuis la Grèce antique où l'égalité des citoyens impliquait l'inégalité des femmes, des enfants, des artisans, des étrangers et des esclaves²⁰, mais l'expliquer par l'absence de «discrimination dommageable», pour reprendre l'expression de la juge Abella, est loin de résoudre l'ambiguïté autour de cette notion.

La *Charte canadienne*, enchassée dans la Constitution du Canada le 17 avril 1982, ne s'est pas aventurée dans une définition de la discrimination. On parle volontiers, ces dernières années, de «discrimination systémique», résultat de pratiques et modes de fonctionnement qui portent préjudice à certains groupes de la société. En fait, à l'analyse, on constate que «ce sont les répercussions du système, plutôt que les attitudes qui sont à la source, qui justifient l'adoption de mesures correctives»²¹. Les mesures correctives préconisées prennent d'ailleurs divers vocables: action positive ou affirmative action, égalité en emploi, équité en matière d'emploi, accès à l'égalité en emploi, selon qu'il s'agisse de textes législatifs américains, canadiens ou québécois.

19. Juge R.S. ABELLA, *Égalité en matière d'emploi*, rapport d'une commission royale, Ottawa, octobre 1984, p. 1.

20. Lucien SFEZ, *Leçons sur l'égalité*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris, 1984, chapitre 1, pp. 39 à 62.

21. Juge R.S. ABELLA, *op. cit.*, note 19, p. 10.

2.1.1 Bref rappel historique de la situation américaine

Il est utile de revoir ce qui s'est fait jusqu'à présent aux États-Unis au chapitre de l'égalité en emploi pour les femmes avant d'aborder la situation québécoise puisque le Canada et le Québec s'en sont fortement inspirés. C'est d'abord le gouvernement des États-Unis qui a été le premier, en Amérique du Nord, à lever l'interdiction légale de la discrimination, par le biais du Title VII du *Civil Rights Act* de 1964, dont l'Equal Employment Opportunity Commission (E.E.O.C.) administre l'application. Ce chapitre interdit aux employeurs, aux agences de placement, aux syndicats ainsi qu'aux comités patronaux-syndicaux:

- de ne pas embaucher, de refuser d'embaucher une personne, de la congédier ou d'exercer toute forme de discrimination concernant sa rémunération, ses conditions de travail ou les privilèges rattachés à son emploi pour des motifs considérés discriminatoires par la loi;
- de limiter, séparer ou classer les personnes à leur emploi ou qui postulent un emploi, d'une manière susceptible d'annihiler ou d'affecter de toute autre manière défavorable ses chances d'emploi ou d'avancement;
- d'exclure ou d'expulser des membres d'un syndicat, de limiter, séparer ou classer les membres à des fins de référence, d'embauche ou de formation professionnelle pour des motifs considérés discriminatoires. *(Traduction tirée de: *Les femmes et l'emploi: de la discrimination à l'égalité*, synthèse de Jacques Gauthier d'après une recherche réalisée par Hélène David, Bulletin no 26, août 1984, IRAT, p. 34).

Les différentes lois anti-discriminatoires adoptées au Canada depuis une dizaine d'années se sont largement inspirées du *Civil Rights Act* américain. Aux États-Unis le décret-loi no 11246 émis en 1965 régleme, quant à lui, par le biais de l'obligation contractuelle, les pratiques en matière d'emploi des entreprises qui contractent avec le gouvernement fédéral. En fait, le respect de l'obligation contractuelle est contrôlé par l'Office of Federal Contract Compliance Programs (O.F.C.C.P.)²². Aussi, en vertu du Title VII, même s'il existe une obligation légale d'éviter toute discrimination,

22. Le décret-loi oblige tout contractant avec le gouvernement fédéral ayant plus de cinquante employés et des contrats d'une valeur supérieure à 50 000 \$ à entreprendre un programme d'action positive. Il prévoit aussi diverses sanctions à l'intention des contrevenants, telle la résiliation du contrat ou d'autres mesures de restriction.

une mesure d'action positive, c'est-à-dire une mesure correctrice, ne peut être imposée comme remède que si un tribunal a conclu qu'il y a eu discrimination. L'intention des deux textes de loi est donc la même: «garantir que les pratiques des employeurs ne contiennent ni de discrimination intentionnelle ni qu'elles n'aient une incidence négative sur les minorités et les femmes»²³.

Par ailleurs, l'Equal Employment Opportunity Commission (E.E.O.C.), qui est un peu l'équivalent de nos Commissions des droits fédérales et provinciales, ainsi que les victimes d'actes discriminatoires ont la possibilité, depuis 1972, de demander aux tribunaux d'imposer des programmes d'action positive aux entreprises reconnues coupables de discrimination. Depuis ce temps, certains amendements au Title VII ont ainsi conféré une plus grande autorité à la E.E.O.C., qui peut désormais déclarer les compagnies coupables de discrimination systémique²⁴, en plus de pouvoir recevoir des plaintes individuelles des employés(es). Suite à la création de l'Office of System Programs (réorganisation de la E.E.O.C.), un plus grand nombre d'actions ont d'ailleurs été entreprises contre des employeurs.

En ce qui concerne l'efficacité des programmes d'accès à l'égalité comme moyen d'augmenter la représentation et la qualité de participation des femmes et des autres groupes minoritaires sur les marchés du travail, un rapport d'étude d'origine américaine²⁵ a confirmé la nécessité d'avoir des normes légales exécutoires pour assurer le succès des programmes «d'action positive» et continuer à inciter les entreprises, auxquelles la loi ne s'applique pas directement, à adopter des mesures volontaires. Ce rapport fait particulièrement état de l'engagement croissant des employeurs dans ces programmes et des avantages qu'ils disent retirer de l'exercice. On y démontre, entre autres, que les États-Unis ont réalisé un profit de 50% en retour de leurs investissements dans ces programmes.

23. Juge R.S. ABELLA, *op. cit.*, note 19, p. 221.

24. Cette expression, reprise par la Juge Abella, signifie que, «plutôt que de voir en la discrimination une seule victime et un seul coupable, l'explication systémique reconnaît qu'en gros ce sont les systèmes et les pratiques que nous avons adoptés, parfois à notre insu, qui préjudicient à certains groupes de la société. Ce sont les répercussions du système, plutôt que les attitudes qui sont à la source, qui justifient l'adoption de mesures coercitives», *Ibidem*, p. 10.

25. Office of Federal Contract Compliance Programs, Employment Standards Adm., U.S. Department of Labor, *A Review of the Effect of Executive Order 11246 and the Federal Contract Compliance Program on the Employment Opportunities of Minorities and Women*, avril 1983.

Un récent article, paru dans le magazine américain *Fortune*, corroborait aussi ces dires²⁶.

Par ailleurs, selon le rapport J. Griffin Crump²⁷, le taux de croissance de la participation des femmes dans les entreprises entre 1974 et 1980 s'est révélé plus élevé (15,2%) dans les entreprises soumises à l'obligation contractuelle que dans les entreprises soustraites à cette obligation (2,2%). Dans ce même rapport, on note non seulement une amélioration marquée dans la participation mais également dans le type d'emploi occupé par les femmes dans les entreprises soumises à l'obligation contractuelle et ce, malgré une croissance du taux d'emploi plus faible.

Dans ce rapport, les seuls griefs formulés par les employeurs américains portent beaucoup plus sur les mécanismes de surveillance et de contrôle institutionnels, qu'ils jugent lourds, que sur l'obligation comme telle de favoriser l'égalité dans leurs entreprises.

En résumé donc, l'on peut dire, selon ce rapport, que les efforts fournis par les entreprises soumises à l'obligation contractuelle et à la contrainte exercée par l'Office of Federal Contract Compliance Programs pour appliquer l'Executive Order 11246 ont eu un impact plus important sur l'égalité en emploi pour les femmes que la simple obligation qui enjoignait aux entreprises de ne pas faire de discrimination par le biais du Title VII et de l'Equal Employment Opportunity Commission.

2.1.2 La législation anti-discriminatoire au Canada

Le Canada a affirmé son engagement à l'égard du droit à l'égalité pour tous et toutes par l'article 15 de sa *Charte des droits et libertés*. Cet article, qui est entré en vigueur le 17 avril 1985, protège le droit à l'égalité de chaque individu et ce, sans discrimination:

- 1) La loi ne fait exception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale

26. Anne B. FISHER, «Businessmen like to hire by the numbers», *Fortune*, 16 septembre 1985, pp. 26 à 31.

27. J. Griffin CRUMP, *Employment Patterns of Minorities and Women in Federal Contractor and Non Contractor Establishments 1974-1980: A Report of the Office of Federal Contract Compliance Programs VS Department of Labor*, Washington, D.C., 1984.

et ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

- 2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

Par ailleurs, depuis le 17 avril 1985, en vertu de l'article 24 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, les tribunaux sont habilités à ordonner l'adoption, pour les groupes défavorisés, de mesures d'amélioration semblables à celles envisagées au paragraphe 15 (2) de la *Charte*.

Rappelons également que, depuis 1977, toutes les provinces canadiennes ainsi que le gouvernement fédéral ont des législations interdisant la discrimination salariale et la discrimination en emploi. Par contre, contrairement à la situation américaine, les législations anti-discriminatoires canadiennes sont principalement de juridiction provinciale. La seule expérience où la législation fédérale s'applique concerne les entreprises sous juridiction fédérale (communications, transports, banques, etc.), ce qui touche 5% seulement de la main-d'oeuvre du Québec, 11,6% de la main-d'oeuvre canadienne et environ 32% des travailleuses canadiennes²⁸.

Dans le but également d'enrayer la discrimination systémique et de favoriser l'équité en matière d'emploi²⁹ pour les femmes mais également pour les autres groupes-cibles, une Commission royale d'enquête a été instaurée le 24 juin 1983. Un an après, le 20 novembre 1984, Madame le juge Rosalie Silberman Abella déposait son rapport dans lequel était démontrée l'insuffisance des mesures volontaires pour contrer l'étendue et la persistance de la discrimination systémique dans les milieux de travail au Canada. Par conséquent, elle recommandait que tous les employeurs assujettis aux réglementations du gouvernement fédéral soient tenus, de par la loi, de mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'em-

28. Données fournies par la Canadian Human Rights Commission Employment Jurisdiction, Direction de la recherche, Commission canadienne des droits de la personne.

29. Selon le rapport Abella, l'équité en matière d'emploi a pour objet: de supprimer les obstacles à l'emploi, de déceler et de supprimer les mesures et pratiques discriminatoires, d'assurer une juste représentation de tous les Canadiens, de favoriser le développement économique au moyen de la pleine utilisation des compétences de tous les Canadiens.

ploi. Faute d'une loi obligeant tous les employeurs à assurer cette équité, elle recommandait au gouvernement canadien de recourir à l'obligation contractuelle³⁰ pour favoriser l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé.

La réponse du gouvernement fédéral au rapport de la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi fut la loi C-62, *Loi sur l'équité en matière d'emploi* qui a reçu l'approbation du Sénat le 2 juillet 1986, de même que l'adoption d'une politique d'équité en matière d'emploi dans les sociétés d'État³¹, et enfin, un Programme de contrats fédéraux afin de promouvoir aussi l'équité en matière d'emploi³². En résumé, la loi concernant l'équité en matière d'emploi oblige l'employeur régi par le Code canadien du Travail à élaborer un plan d'action énonçant les objectifs qu'il entend atteindre dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi avec un échéancier de mise en oeuvre. Au plus tard le 1^{er} juin de chaque année à compter de 1988, l'employeur doit déposer, auprès du ministre de l'Emploi et de l'Immigration, un rapport dans lequel se retrouvent les renseignements au sujet des branches d'activités de ses salariés, les catégories professionnelles et la représentation des membres de chaque groupe-cible dans chacune d'elles, les échelles de rémunération de ses salariés, le nombre de recrutements, des avancements et des cessations de fonction avec la représentation des membres des groupes-cibles. L'employeur qui ne se conforme pas à ces demandes commet une infraction selon la loi et encourt, sur déclaration de culpabilité, une amende maximale de cinquante mille dollars.

2.1.3 La législation anti-discriminatoire au Québec

Le Québec était la seule province jusqu'en 1982, à l'exception de Terre-Neuve, dont la loi protégeant les droits et libertés de la personne n'incluait pas un article rendant possibles les programmes spéciaux contre la discrimination ou programmes d'accès à l'égalité.

30. Nous reviendrons sur cette importante mesure un peu plus loin.

31. Pour plus de détails, consulter le document du CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA, *L'équité en matière d'emploi dans les sociétés d'État, Politique et guide de référence*, Division des ressources humaines, dir. de la politique du personnel, Ottawa, 1986, 18 pages.

32. Communiqué de presse émis par la ministre de l'Emploi et de l'Immigration le 3 juillet 1986.

Par définition, un programme d'accès à l'égalité doit comprendre non seulement des mesures d'égalité des chances mais également des mesures de redressement préférentielles. Il est à noter que, dans le rapport Abella, on ne parle qu'une fois seulement de possibilités de mesures de redressement et on n'a pas clairement identifié cet élément important dans la définition de l'équité en emploi.

En décembre 1982, le gouvernement du Québec a adopté la *Loi 86*, laquelle a amendé la *Charte des droits et libertés de la personne* en y ajoutant une partie concernant les programmes d'accès à l'égalité. Il s'agit de la Partie III contenant les articles 86.1 à 86.7. Ces dispositions, entrées en vigueur le 26 juin 1985 (sauf l'article 86.2, 1^{er} alinéa), ont pour effet premier de rendre ces programmes non discriminatoires et ce, peu importe le secteur où ils s'appliquent (emploi, éducation, santé, etc.) et à la condition qu'une situation de discrimination les justifie et qu'ils soient établis conformément à la *Charte*.

À l'origine, la *Charte québécoise*, par le biais de l'article 86.2, avait en commun avec celle de la Saskatchewan, la responsabilité pour la Commission des droits de la personne d'approuver préalablement tout programme, même mis en oeuvre sur une base volontaire. L'on sait cependant que le 17 mai 1985, dans le cadre du Sommet sur la sécurité économique des Québécoises, le ministre de la Justice du précédent gouvernement du Québec avait annoncé que l'alinéa 1 de cet article de la Partie III de la *Charte* ne serait pas mis en vigueur. Le Québec se retrouve ainsi dans la même situation que l'Ontario et le fédéral où aucune obligation n'est faite aux employeurs de faire approuver au préalable leurs programmes par la Commission canadienne ou ontarienne des droits de la personne. La Commission garde toutefois son pouvoir d'enquêter, d'approuver les programmes et de surveiller leur application dans le cas de programmes imposés par un tribunal (articles 86.3, 86.4, 86.5, 86.6). Lorsque la recommandation d'implanter un programme d'accès à l'égalité n'est pas suivie, la Commission peut s'adresser au tribunal qui, lui, pourra ordonner l'élaboration et l'implantation du programme, en conformité avec les modalités décrites dans le Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité.

Le gouvernement du Québec a, par ailleurs, soustrait la Fonction publique de l'autorité de la Commission (article 86.7). Les programmes en question doivent cependant faire l'objet d'une consultation auprès de la Commission avant d'être implantés.

Même si la *Charte* a été amendée en juin 1985, il faudra attendre un an pour que la réglementation devant préciser le contenu de ces programmes soit adoptée. Nous savons, en effet, que contrairement aux autres provinces et au fédéral, le gouvernement du Québec a choisi l'approche légale, par le biais d'une réglementation, pour la mise en application des programmes d'accès à l'égalité. Depuis 1981, plusieurs versions d'un projet de règlement avaient été soumises à la consultation auprès des employeurs surtout, mais aussi auprès d'autres groupes, syndicats, associations professionnelles, groupes de femmes, etc.

Le dernier projet, soumis à la consultation publique lors de la tenue d'audiences par la Commission parlementaire des institutions du 8 au 11 octobre 1985³³, fut enfin ratifié en juin 1986.

Ce projet de règlement prévoyait les différentes étapes de la mise en application d'un programme d'accès à l'égalité, de même qu'une définition claire de ce que doit contenir un tel programme, c'est-à-dire les objectifs poursuivis, les mesures nécessaires pour corriger les effets de la situation de discrimination, un échéancier, des mécanismes de contrôle. Enfin, ce qui est important de souligner, c'est que le règlement inclut à la fois des mesures d'égalité des chances et des mesures de redressement, de même que des mesures de soutien, dans sa définition d'un véritable programme d'accès à l'égalité.

D'autres mesures reliées aux programmes d'accès à l'égalité avaient été annoncées lors du Sommet sur la situation économique des Québécoises *Décisions '85*. Le 2 décembre 1985, des élections provinciales sont venues mettre un terme au gouvernement du Parti Québécois et ce changement a eu pour conséquence de «mettre sur la glace» plusieurs mesures annoncées dont celle de l'obligation contractuelle. L'obligation contractuelle, version française du «contract compliance» aux États-Unis, est une méthode qui vise à encourager l'égalité en emploi dans le secteur privé en utilisant le levier du pouvoir d'achat de l'État. En pratique, l'État ne consent à acheter des biens et services qu'aux entreprises qui acceptent de mettre en place des programmes d'accès à l'égalité en emploi ou qui font la preuve qu'il n'existe aucune discrimination chez elles. Mais, dans le rapport Abella, il est bien précisé que c'est une mesure qui peut être difficile à contrôler efficacement et qui devrait, comme c'est le cas aux États-Unis, s'appliquer également aux

33. Une trentaine de mémoires ont été déposés. Les auteures de cet article ont présenté leurs positions sur la question lors de l'audience tenue le 11 octobre 1985.

sous-traitants. Le gouvernement fédéral a imposé cette obligation aux entreprises qui ont des contrats de plus de 200 000 \$ et qui ont plus de 100 employé(e)s, soit environ 800 employeurs pour un total approximatif de 700 000 employés(es). Cela peut paraître limité si l'on tient compte du nombre d'entreprises qui ont passé un contrat avec le gouvernement fédéral en 1980, nombre qui se situait entre 25 000 et 30 000 environ pour une valeur de contrats de 6,5 milliards de dollars (secteur privé seulement), selon le rapport Abella.

Pourtant, il semble que cette mesure, telle qu'elle sera appliquée au fédéral, influera sur l'octroi de marchés gouvernementaux d'une valeur d'environ 6 milliards de dollars³⁴. Au Québec, bien que l'ancien gouvernement ait accepté d'étudier cette importante question et bien que l'actuel gouvernement ait, semble-t-il, accepté de poursuivre les études dans ce sens, rien n'a cependant été annoncé sur la question. Le nouveau gouvernement n'a toujours pas statué sur cette mesure.

Compte tenu de l'impact d'une telle mesure aux États-Unis, tel que nous l'avons souligné précédemment, plusieurs groupes de femmes et le Conseil du Statut de la femme en particulier seront appelés, à nouveau, à intervenir auprès du gouvernement pour connaître ses propositions sur le sujet. Les prochains mois nous diront à la satisfaction de qui ces propositions auront été faites.

2.1.4 Les pratiques d'égalité en emploi dans les entreprises privées du Québec

Au Québec, en 1981, on pouvait compter tout au plus une dizaine d'entreprises privées qui avaient déjà conçu et mis sur pied un programme volontaire d'égalité en emploi ou d'égalité des chances³⁵. Certaines en étaient même à leur dixième année dans l'application de ces programmes. Le nombre n'est guère impressionnant mais il faut dire que la situation québécoise à ce chapitre n'est pas différente de celle du reste du Canada. Qu'il suffise de rappeler en effet que, de 1979 à 1984, la Direction de l'action positive de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada s'est mise en relation avec plus de 1 400 employeurs dans le but de promouvoir ces programmes (et plus spécifiquement les programmes d'accès à l'égalité) et d'apporter le support technique lors de leur éla-

34. Communiqué de presse, 3 juillet 1986, *op. cit.*, note 32, p. 1.

35. COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE, *L'action positive et la Charte des droits et libertés de la personne*, Document de travail, mars 1981, p. 14.

boration. Seulement soixante-et-onze entreprises ont répondu à l'appel et accepté de prendre des mesures pour améliorer leur système d'emploi³⁶. À peine huit de ces entreprises seraient situées au Québec et une seule d'entre elles serait une entreprise entièrement privée, les autres appartenant à l'État en tout ou en partie³⁷.

Un examen du type de mesures entreprises et des stratégies utilisées nous oblige à constater, tel que mentionné précédemment, qu'il ne s'agit encore, pour la majorité des entreprises engagées dans un processus de révision de leurs structures d'emploi, que d'un programme d'égalité des chances et non d'un programme d'accès à l'égalité en emploi prévoyant notamment des mesures de redressement. Les programmes existants se limitent souvent à une analyse de la situation des femmes dans l'entreprise, à la promotion de quelques femmes ou à la diminution de quelques inégalités sans combattre la discrimination par des mesures vigoureuses. Il faut souligner, à cet égard, que, du point de vue purement juridique, les programmes d'accès à l'égalité viennent tout juste d'être légalisés, la partie III de la *Charte des droits et libertés* du Québec étant, rappelons-le, officiellement en vigueur depuis juin 1985 et le règlement depuis septembre 1986. Avant cette date même les employeurs qui avaient déjà conçu un programme d'accès à l'égalité hésitaient à le mettre en application en raison des risques possibles de dépôt de plaintes pour «discrimination à rebours». En effet, tout employé de sexe masculin pouvait invoquer le fait que les programmes d'accès à l'égalité n'étaient pas encore «légaux» au Québec pour tenter une poursuite judiciaire contre son employeur. C'est d'ailleurs ce qui s'est produit au ministère de l'Environnement du Québec en 1982.

2.1.5 Les pratiques d'égalité en emploi dans la Fonction publique

Dans le secteur public, aux termes de l'article 86.7 de la *Charte*, «le gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le délai qu'il fixe». Par ailleurs, ces ministères et organismes ne sont pas soumis au pouvoir d'enquête de la Commission des droits de la personne mais ils doivent, en revanche, consulter la Commission avant d'implanter un programme.

36. Chiffres fournis par le rapport ABELLA, *op. cit.*, note 19, p. 217; Emploi et Immigration Canada, Direction de l'action positive, données non publiées, Ottawa, 1984.

37. Carole BEAULIEU, «Les programmes d'accès à l'égalité. Les grandes entreprises se préparent», *Le Devoir*, 13 février 1985.

Selon l'article 86.7, le législateur impose au gouvernement du Québec d'exiger de ses ministères et organismes l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la santé et des autres services publics. Depuis la dissolution du ministère de la Fonction publique, c'est au Conseil du trésor et à l'Office des ressources humaines qu'est revenue la coordination des programmes d'accès à l'égalité.

Plus de 70% des femmes à l'emploi de la Fonction publique le sont encore dans des emplois de bureau. À peine 1,1% des femmes occupent des postes de cadre, comparativement à 8,8% chez les hommes. La représentation des femmes a peu progressé dans la Fonction publique du Québec, passant de 32,8% en 1976 à 36% en 1984 (chiffres de 1985). Bien que le 6 février 1980 le Conseil des ministres ait approuvé un programme d'égalité en emploi pour les femmes de la Fonction publique, ces chiffres démontrent que, sans mesures de redressement, sans véritable programme d'accès à l'égalité, la situation est difficile à changer.

L'objectif général de la politique d'égalité en emploi pour les femmes adoptée en 1980 était de viser une intégration professionnelle du personnel qui ne soit en aucune façon reliée au sexe des individus. Cet idéal se traduisait en deux volets:

- 1) Éliminer tout élément de nature discriminatoire, qu'il se trouve soit dans les politiques et réglementations, soit dans les pratiques et directives en matière de gestion de personnel.
- 2) Rééquilibrer la représentation quantitative de l'effectif féminin dans la Fonction publique, à tous les niveaux de la hiérarchie et dans tous les secteurs d'emploi.

Or, selon le Conseil du Statut de la femme qui en a fait une évaluation en 1983:

«... le bilan des trois premières années de la politique d'égalité en emploi permet de croire que le premier objectif a été relativement bien atteint: les situations discriminatoires dépendaient plus de préjugés personnels ou organisationnels que structurels et les démarches de sensibilisation auprès des gestionnaires ont permis d'éliminer en grande partie les éléments discriminatoires»³⁸.

Quant au deuxième objectif, le Conseil du Statut de la femme doute que la représentation féminine dans certains secteurs d'em-

38. Suzanne MESSIER, *Commentaires sur le Document «Politique d'égalité en emploi pour les femmes, Rapport de l'évaluation globale. Phase I — Bilan»*, produit par le ministère de la Fonction publique, Programme Égalité en emploi, mars 1983, C.S.F., 7 juin 1983, p. 4.

ploi puisse atteindre un certain équilibre. À certains niveaux de la hiérarchie, là où la présence féminine était nulle, elle ne s'est pas améliorée et les corps d'emploi dans lesquels le poids des hommes est demeuré stable sont toujours des corps d'emploi exclusivement masculins ou exclusivement féminins. Or, 95% des corps d'emploi s'adressant aux deux sexes étaient occupés par des hommes en 1983 (119 par rapport à six occupés par des femmes)³⁹. Tout comme le Conseil du Statut de la femme, le ministère de la Fonction publique recommandait d'ailleurs, après la compilation de tels résultats, la mise en application d'un programme d'accès à l'égalité qui, lui, prévoirait l'adoption de mesures de redressement⁴⁰.

3. L'ÉGALITÉ EN EMPLOI: UNE LUTTE NON GAGNÉE

Le renouveau et la vigueur du mouvement féministe, en Amérique du Nord particulièrement, n'a pas été étranger à cette percée dans le domaine de l'égalité juridique des femmes.

Certaines associations de femmes, telles que le National Organization For Women (NOW) aux États-Unis, le National Action Committee (NAC) au Canada, la Fédération des Femmes du Québec (FFQ) ou encore l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS) au Québec, ont grandement contribué à la mise en place de législations et de programmes favorisant l'égalité hommes-femmes dans différents secteurs de la société.

L'Année Internationale de la Femme, décrétée par les Nations Unies en 1975, a amené plusieurs gouvernements à prendre en compte certaines revendications des groupes de femmes. De façon générale, les revendications concernant l'égalité hommes-femmes ont été, disons-le, les moins controversées de toutes car elles se situaient, pensait-on alors, plus au niveau des principes qu'au niveau de mesures concrètes. Dans le domaine de l'emploi, les changements survenus dans la main-d'oeuvre féminine, en particulier chez les femmes mariées, contribuèrent à donner du poids aux revendications des travailleurs et ont amené la prise en compte, par les syndicats, de ces objectifs d'égalité entre hommes et femmes sur les marchés de travail.

39. *Ibidem*, p. 4.

40. MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, Programmes Égalité en emploi, secteurs femmes, *Politique d'égalité en emploi pour les femmes. Rapport de l'évaluation globale. Phase III — Consultation et recommandations finales*, janvier 1984, p. 20.

Au Québec, Rosette Côté du Comité des femmes de la Centrale de l'Enseignement du Québec, disait d'ailleurs, en 1982, pour illustrer le type de gains réalisés depuis quelques années par les femmes:

«Qu'on se rappelle l'ordonnance 17 sur les congés de maternité, la création des cliniques Lazure, la révision du Code civil, la loi sur les perceptions des pensions alimentaires, la loi sur le retrait préventif de la femme enceinte, la loi sur les normes minimales d'emploi qui incluait le personnel domestique, la révision de la Charte des droits et libertés de la personne, la loi sur la retraite... et j'en passe!»⁴¹.

Dans le domaine de l'emploi, il existe en effet, depuis 1978, un règlement sur les normes du travail relatif au congé de maternité qui assure aux travailleuses le droit à un congé de maternité de dix-huit semaines et le droit de réintégrer leur poste de travail après ce congé. De plus, une prolongation de ce congé est possible en cas de complications de grossesse ou en raison de l'état de santé de la mère ou de l'enfant après l'accouchement. Depuis 1981, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* permet, en plus, aux travailleuses enceintes dont les conditions de travail présentent un danger pour elles-mêmes ou pour l'enfant qu'elles portent, de voir leur poste modifié ou de s'absenter du travail. Pendant cette absence, elles reçoivent des prestations qui couvrent la presque totalité de leur salaire et leur poste de travail leur est par ailleurs assuré.

Ces gains pour les femmes sont toutefois loin d'être uniformes. Des écarts appréciables persistent encore entre le secteur privé et le secteur public, au Québec comme dans le reste du Canada. Dans la même veine, la Conférence internationale de Nairobi à l'été 1985 a montré que l'impact réel de la «décennie des femmes» reste assez peu significatif à cet égard. Si l'égalité juridique entre hommes et femmes est presque atteinte dans plusieurs pays industrialisés, la situation des femmes des pays du Tiers-Monde est fort différente. Comme le faisait remarquer Carole Gingras du Comité de la condition féminine de la Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec,

«Même si le but à atteindre demeure le même: l'accès à l'égalité... les préoccupations des femmes de beaucoup de pays sont encore très liées aux besoins essentiels»⁴².

41. Rosette CÔTÉ, *Les effets de la crise sur les femmes*, document interne, Comité des femmes CEQ, Québec, 1982, p. 2.

42. Hélène BIRON, «Nairobi. La progression irrésistible du mouvement des femmes» (entrevues avec des participantes), *La Gazette des femmes*, nov.-déc. 1985, vol. 7, no 4, p. 13.

L'égalité, même limitée au seul plan juridique, est loin d'être atteinte pour les femmes de ces pays. C'est pourquoi la rencontre de 13000 femmes à Nairobi, rencontre qui faisait suite à la deuxième Conférence internationale tenue à Copenhague en 1980, s'est soldée par la signature d'une convention dont l'objectif est de «bannir toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, d'ici l'an 2000»⁴³. Cette convention a été ratifiée par 66 pays et 91 autres délégations y ont adhéré. Il s'agit là d'une initiative louable qui risque fort de nécessiter de nombreuses autres conférences internationales avant d'amener des réalisations concrètes car, actuellement, même dans nos pays industrialisés, où le mouvement des femmes est bien organisé et l'égalité juridique presque acquise, la réalité des marchés de travail n'en est pas une d'égalité entre les hommes et les femmes, comme l'illustrent les chiffres suivants.

3.1 Les différences hommes-femmes dans le domaine de l'emploi

De tout temps, responsables de la reproduction des êtres humains, les femmes se sont vues confinées dans ce rôle pendant que les hommes s'attribuaient celui de pourvoyeur. Cela s'est traduit dans le domaine de l'emploi par des différences marquées entre la main-d'oeuvre masculine et féminine, notamment par une sorte de tradition qui faisait que le salaire des femmes était considéré comme un revenu d'appoint⁴⁴.

Si, en 1891, la main-d'oeuvre féminine ne représentait que 13,4% de l'ensemble de la main-d'oeuvre canadienne⁴⁵, aujourd'hui, la situation a bien changé comme l'illustre le tableau 1 de la page suivante.

Non seulement les femmes participent en plus grande proportion aux marchés de travail mais elles sont de mieux en mieux préparées à le faire. Ainsi en 1971, quatre Québécoises sur dix n'avaient pas atteint la 9^e année de scolarité. En 1981, trois femmes sur dix se retrouvaient dans cette catégorie. Entre 1971 et 1981, le pourcentage de femmes ayant fréquenté l'université est passé de 7 à 11%. Au niveau collégial, il est passé de 10 à 19% en dix ans⁴⁶.

43. *Ibidem*, p. 12.

44. Évelyne TARDY, *L'emploi et le chômage des femmes dans la région Rhône-Alpes: la fin de l'idéologie du travail d'appoint*, Thèse de doctorat, Université de Montréal, Département de sociologie, juin 1979, 447 pages.

45. COLLECTIF CLIO, *op. cit.*, note 6, p. 197.

46. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, *Les Québécoises. Faits et chiffres*, dépliant préparé pour le Sommet Décisions '85.

TABLEAU 1

Évolution du taux global de participation à la main-d'oeuvre selon le sexe au Québec et pour les femmes au Canada, 1911 à 1981

Année	Femmes Québec	Hommes Québec	Total Québec	Taux de Féminité*	Femmes Canada
1911	16,2	87,3	52,3	15,3	16,2
1921	18,7	86,9	52,8	17,7	17,6
1931	21,9	87,1	54,8	19,8	19,6
1941	22,9	85,4	54,2	21,1	20,7
1951	25,0	85,0	54,6	23,2	24,1
1961	27,9	76,7	52,1	27,1	29,5
1971	33,9	70,4	51,8	33,3	39,2
1981	47,5	75,8	61,3	39,7	51,8

Sources: Statistique Canada, Recensement du Canada 1971, *Population active et revenu des particuliers, tableaux chronologiques*, cat. 94-702, novembre 1974, tableau 1.

Statistique Canada, Recensement du Canada 1981, *Activité*, cat. 92-915, tableau 1.

* Le taux de féminité est le rapport entre la main-d'oeuvre féminine et la main-d'oeuvre totale. Tableau tiré de *Les femmes, ça compte*, par Suzanne MESSIER, C.S.F., Gouvernement du Québec, 1984, p. 29, tableau 1001.

Note: Avant 1951, la participation à la main-d'oeuvre était déterminée par le concept de la personne travaillant contre rémunération ou en vue d'un bénéfice alors qu'aujourd'hui, elle comprend également les travailleuses(eurs) familiales(aux) non rémunérées(és).

D'avantage présentes sur les marchés de travail et plus scolarisées, les Québécoises n'ont, malgré tout, pas atteint un statut d'égalité avec leurs compagnons de travail.

3.1.1 La sexisation des marchés de travail

Tout d'abord, précisons que, proportionnellement plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel. Cette réalité aura des répercussions sur le salaire moyen des femmes quand nous ana-

lyserons les différences salariales par sexe. En effet, le pourcentage des travailleuses à temps partiel est plus du triple dans la plupart des secteurs d'activité économique comme l'illustre le tableau 2 à la page suivante.

Il est intéressant, par contre, de signaler les raisons qui motivent ce type d'emploi — le temps partiel — selon le sexe. On remarquera, dans le tableau 3 à la page 176, que contrairement aux idées reçues sur ce sujet, un fort pourcentage de travailleuses à temps partiel le font strictement par manque de travail à temps plein. Il est également significatif que 15% d'entre elles, mais aucun homme, travaillent à temps partiel en raison de leurs obligations personnelles ou familiales.

Quand on analyse les secteurs d'emploi, on constate qu'en 1981 cinq professions seulement accaparaient 40% de la main-d'œuvre féminine au Québec, soit les sténographes et dactylographes, les teneuses de livres et commis en comptabilité, les vendeuses, les enseignantes et les travailleuses à la préparation des aliments et boissons. De plus, il ne s'agit pas là de professions particulièrement bien rémunérées. Par contre, le taux de féminité n'est que de 22,9% chez la profession de directeurs, gérants et administrateurs et de 27% chez les médecins, dentistes et autres spécialistes de la santé par exemple⁴⁷.

Même si ces dernières années des efforts ont été faits, du côté gouvernemental, par rapport à l'orientation des filles et à l'accès aux métiers non traditionnels, les ghettos d'emploi féminins n'en demeurent pas moins. Cette situation a des répercussions sur les salaires des travailleuses. En effet, même si le principe de l'égalité de rémunération est garanti par la *Charte des droits et libertés de la personne*, à l'article 19:

«Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel».

dans la pratique, cependant, il subsiste encore des différences entre le revenu moyen d'emploi des femmes et des hommes. En effet, le

47. Suzanne MESSIER, *Les femmes, ça compte*, C.S.F., Québec, 1984, p. 99.

TABLEAU 2

Pourcentage de la main-d'oeuvre en emploi à temps partiel dans chaque secteur d'activité économique selon le sexe, Québec, 1982.

Secteur d'activité économique	1982
Femmes	
Agriculture	38,1
Industries manufacturières	6,2
Transports, communication et autres	11,6
Commerce	30,9
Finances, assurances et affaires immobilières	11,1
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	26,1
Enseignement	18,6
Hôpitaux	24,7
Services personnels	28,6
Ménages privés	51,4
Administration publique	8,5
Taux moyens	21,4
Hommes	
Agriculture	12,7
Industries manufacturières	1,8
Transports, communication et autres	2,9
Commerce	10,4
Finances, assurances et affaires immobilières	-
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	10,9
Enseignement	6,1
Hôpitaux	10,3
Services personnels	18,4
Ménages privés	-
Administration publique	4,1
Taux moyens	6,1

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, données non publiées.

Note: Les pourcentages ne sont pas disponibles lorsque le secteur d'activité économique considéré regroupe moins de 4 000 personnes à temps partiel.

Tableau tiré de: *Les femmes, ça compte*, par Suzanne MESSIER, C.S.F., Gouvernement du Québec, 1984, p. 42, tableau 1206.

TABLEAU 3

Distribution des personnes en emploi à temps partiel selon la raison qui motive ce type d'emploi et selon le sexe, Québec, 1982.

Raison	1982
Femmes	
Obligations personnelles ou familiales	15,0
Fréquentation scolaire (va à l'école)	15,0
Manque de travail à plein temps	33,3
Refus de travailler à plein temps	33,8
Autres raisons	2,9
<hr/>	
Total %	100,0
N	214 000
<hr/>	
Hommes	
Obligations personnelles ou familiales	-
Fréquentation scolaire (va à l'école)	42,1
Manque de travail à plein temps	40,0
Refus de travailler à plein temps	11,6
Autres raisons	6,3
<hr/>	
Total %	100,0
N	94 000

Source: Statistique Canada, *La population active*, décembre 1982, cat. 71-001 mensuel, tableau 88.

Tableau tiré de: *Les femmes, ça compte*, par Suzanne MESSIER, C.S.F., Gouvernement du Québec, 1984, p. 41, tableau 1205.

revenu d'emploi des femmes correspond à 57,3% de celui des hommes. Il est toutefois difficile d'identifier quelle partie des différences salariales est due à la discrimination et quelle partie est due à d'autres facteurs, tels l'ancienneté, les heures de travail, etc.

C'est ce que faisait remarquer le Conseil du Statut de la femme dans son rapport à l'ONU sur les réalisations de la décennie

en matière de condition féminine au Québec⁴⁸. Cependant, nous constatons, à partir du tableau suivant, que, quelle que soit la profession exercée, des différences de salaire sont également observées entre les hommes et les femmes.

TABLEAU 4

Revenu moyen d'emploi de la main-d'oeuvre selon la profession et le sexe, Québec, 1981

Profession	Femmes \$	Hommes \$	% revenu F revenu H
Directeurs, gérants, administrateurs	15 290	26 041	58,7
Sc. naturelles, pures, sociales, artistes	11 220	19 475	57,6
Enseignantes et personnel assimilé	16 437	23 772	69,1
Médecins, dentistes et autres spécialistes	20 892	49 292	42,4
Infirmières autorisées diplômées	14 805	15 788	93,8
Infirmières auxiliaires, aide- infirmières	9 875	10 765	91,7
Autre personnel de la santé	13 576	16 170	84,0
Sténographes et dactylographes	9 843	14 207	69,3
Caissières	5 984	8 008	74,7
Teneuses de livres, commis en comptabilité	9 538	13 708	69,6
Opératrices machine de bureau et mécano	9 688	14 105	68,7
Réceptionnistes, hôtesse d'accueil	8 062	14 997	53,8
Autres employés de bureau	9 088	12 779	71,1
Travailleurs spécialisés dans la vente	6 801	15 320	44,4

48. C.S.F., *Réponses du Québec au questionnaire de l'ONU sur les réalisations de la décennie en matière de condition féminine (1976-1985)*, Québec, 1985, pp. 2 à 20.

TABLEAU 4 (suite)

Profession	Femmes \$	Hommes \$	% revenu F revenu H
Bonnes à tout faire, domestiques	3 892	6 650	58,5
Coiffeuses	6 760	11 764	57,5
Trav. spécialisées dans soin des enfants	2 499	4 524	55,2
Trav. préparation d'aliments et boissons	4 983	8 640	57,7
Autres trav. spécialisées dans services	6 107	12 571	48,6
Trav. agriculture, pêche, forêts, mines	2 817	10 370	27,2
Trav. ind. de transformation et usineurs	7 749	13 739	56,4
Tailleuses, couturières	6 662	10 786	61,8
Autres trav. fabrication, montage, réparation	7 336	14 040	52,3
Trav. du bâtiment, transports, manutention	7 983	14 534	54,9
Trav. non classés ailleurs	5 980	9 233	64,8
Revenu et % moyen	8 984	15 678	57,3

Source: Statistique Canada, *Recensement du Canada 1981*. Compilations spéciales préparées pour le Conseil du Statut de la femme, Gouvernement du Québec, tableau 7.

Note: Lorsque les femmes représentent plus de 50% des personnes occupant les professions considérées, le titre de ces professions a été féminisé.

Tableau tiré de *Les femmes, ça compte*, par Suzanne MESSIER, C.S.F., Gouvernement du Québec, 1984, p. 44, tableau 4204.

Par ailleurs, le chômage n'épargne pas les femmes et, là par contre, elles atteignent l'égalité avec les hommes. Jusqu'en décembre 1982 au Québec, le taux de chômage des femmes était de 14% et celui des hommes de 13,7%⁴⁹. Cette réalité vécue par les femmes

49. Suzanne MESSIER, *op. cit.*, note 47, p. 45.

sur les marchés de travail a certainement contribué, entre autres, à la mobilisation des groupes de femmes en faveur d'une égalité en emploi au Québec.

3.2 Les enjeux du débat autour des programmes d'accès à l'égalité

Grâce à leurs revendications soutenues dans le domaine de l'emploi, menées non seulement par des groupes spécifiques comme *Au bas de l'échelle*, le *Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail inc.* et *Action — Travail des femmes* mais aussi portées par l'ensemble du mouvement des femmes du Québec⁵⁰, les Québécoises ont fait, dans ce domaine, de nombreux gains. Elles n'ont pas réussi toutefois à faire imposer, par la voie législative, l'obligation de mettre sur pied des programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises du secteur privé. Or, c'est définitivement là que les différences entre les hommes et les femmes en matière d'emploi semblent les plus marquées.

3.2.1 Programmes obligatoires/Programmes volontaires: le patronat a gagné

Lors du débat au Québec sur la question des programmes d'accès à l'égalité, les groupes de femmes étaient conscients que si aucune obligation n'était imposée aux employeurs d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans leurs entreprises, ils ne mettraient pas en place de tels programmes de leur propre initiative, programmes qui représentent évidemment certains coûts pour l'employeur. D'ailleurs, le rapport de la juge Abella était très clair sur ce point. Suite à l'examen des pratiques d'emploi de onze sociétés d'État et entreprises appartenant au gouvernement canadien, la Commission avait conclu que l'amélioration de la situation des femmes avait été minime sur une période de cinq ans.

Ce n'est que dans les sociétés où des mesures ont été adoptées pour supprimer les obstacles discriminatoires au travail, notamment à la Société canadienne d'hypothèque et de logement, que la situation des femmes s'est véritablement améliorée. Les dirigeants des onze sociétés s'entendaient d'ailleurs pour dire que sans législation et une obligation de présenter des rapports, il était peu probable que des progrès sensibles soient accomplis⁵¹.

50. Pensons notamment à la Coalition des femmes pour l'accès à l'égalité qui représente environ 160 groupes au Québec.

51. Juge R.S. ABELLA, *op. cit.*, note 19, p. 136.

Pour la juge Abella, les mesures volontaires étaient nettement insuffisantes pour contrer l'étendue et la persistance de la discrimination systémique dans les milieux de travail au Canada. Les groupes de femmes du Québec, le Conseil du Statut de la femme et les centrales syndicales partageaient aussi ce point de vue. Le Conseil du Statut de la femme a défendu ce point de vue à la Commission consultative sur le travail en affirmant:

«C'est un non-sens pour nous que de penser pouvoir lutter réellement contre une discrimination inscrite au sein même de nos structures et systèmes depuis des générations, en laissant les organismes et entreprises libres de se doter ou non de programmes de ce genre»⁵².

Quant aux groupes de femmes, ils étaient unanimes à réclamer des mesures obligatoires, mesures qu'elles n'ont pas réussi à gagner lors du Sommet sur la sécurité économique des Québécoises *Décisions* '85.

Organisé dans le but de souligner les dix ans de l'Année Internationale de la Femme, d'en faire une analyse et un bilan, ce Sommet tenu les 16 et 17 mai 1985 constituait la dernière étape d'une vaste consultation locale et régionale tenue au Québec depuis l'automne 1984. La deuxième tranche de ce Sommet devait avoir lieu en avril 1986. Le changement de gouvernement a amené l'annulation de cette manifestation.

Parrainé conjointement par le Secrétariat permanent des conférences socio-économiques du Québec et le Secrétariat d'État à la condition féminine, ce Sommet a réuni les porte-parole des principaux(ales) intervenants(es) touchés(es) par la question de la sécurité économique des femmes au Québec. Un texte émis par les responsables de l'organisation parlait d'ailleurs d'une «démarche de concertation» ayant pour objectif:

«... d'obtenir des orientations, des propositions concrètes et des engagements visant l'amélioration des conditions économiques des femmes engagées sur le marché du travail ou travaillant au foyer»⁵³.

En plus des vingt-cinq représentantes des femmes, le monde des affaires et de la finance, le secteur agricole, les syndicats, le milieu de la recherche et de l'éducation, le secteur municipal, les corporations et associations professionnelles et le gouvernement du

52. C.S.F., *Mémoire à la Commission consultative sur le travail*, Québec, décembre 1984, p. 29.

53. SECRÉTARIAT DES CONFÉRENCES SOCIO-ÉCONOMIQUES, *Conférence sur la sécurité économique des Québécoises 16-17 mai 1985, Renseignements généraux*, Québec, 2 avril 1985, p. 2.

Québec étaient représentés à cette conférence. L'un des thèmes de ce Sommet était précisément l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes.

Le gouvernement du Parti Québécois, avec l'approche des élections, ne voulait sans doute pas mécontenter les milieux d'affaires et, dans une moindre mesure, les groupes de femmes.

Par contre, il n'a pas hésité à rogner les pouvoirs de la Commission des droits de la personne en abrogeant l'alinéa 1 de l'article 86.2 de la *Charte* qui spécifiait que «Tout programme d'accès à l'égalité doit être approuvé par la Commission à moins qu'il ne soit imposé par le tribunal». Or, ce contrôle prépondérant, voire exclusif, que devait jouer la Commission des droits de la personne dans la supervision des programmes, déplaisait au plus haut point au patronat, allergique à toute velléité de contrôle gouvernemental.

3.2.2 Programme d'accès à l'égalité/Programme d'égalité des chances: les groupes de femmes ont gagné

Le nouveau rôle attribué à la Commission des droits de la personne dans ce dossier a été un autre coup difficile à encaisser pour les groupes de femmes. Aussi, décidés à ne pas «lâcher le morceau», les groupes ont mis leurs efforts à défendre deux éléments particuliers, c'est-à-dire le contenu de la réglementation sur les programmes d'accès à l'égalité et l'obligation contractuelle.

Là encore la position des milieux d'affaires était à l'opposé de celle des groupes de femmes, des syndicats, du Conseil du Statut de la femme et de celle de la Commission des droits de la personne. La Commission avait toujours été d'avis que:

«Pour arriver à l'égalité tout court, il faut rétablir une égalité des chances au départ. En d'autres mots, pour combattre la discrimination, il faut tenir compte de la discrimination passée et corriger ses effets. Il s'agit donc de trouver une façon de placer les personnes appartenant à ces groupes dans une position qui leur permette de contrer les désavantages économiques et sociaux dont ils ont hérité. Les programmes d'accès à l'égalité sont de cet ordre»⁵⁴.

Le Conseil du Statut de la femme, les groupes de femmes et les centrales syndicales endossaient cette position. Cette unanimité se retrouvait également sur ce que devait comprendre un programme d'accès à l'égalité, vu comme «une méthode de changement intégré et de planification globale qu'adopte une entreprise en vue de»:

54. Pierre JETTÉ et Marie MURPHY, *Fondements de la position de la Commission des droits de la personne*, C.D.P., Montréal, 1982, p. 3.

- « — déterminer et supprimer la discrimination dans le système d'emploi de l'organisation
- porter remède aux effets toujours présents de la discrimination qui s'est exercée dans le passé
- assurer la juste représentation des groupes victimes de discrimination dans tous les secteurs de l'organisation»⁵⁵.

La Commission estimait que pour mettre en place un tel programme, l'entreprise devait franchir quatre étapes soit: une étape de diagnostic de la situation, une de planification de l'action, une troisième d'exécution de l'action et enfin une étape d'évaluation de l'action.

La phase de planification de l'action prévoyait les objectifs, les échéanciers, les mesures spéciales et la conception des mécanismes de contrôle du programme d'accès à l'égalité. Par mesures spéciales, elle entendait des mesures d'égalité des chances, des mesures de redressement, c'est-à-dire certains bénéfices préférentiels accordés temporairement à certains membres (plus communément appelés mesures d'action positive) et des mesures de soutien (garderie en milieu de travail, programme de formation, etc.).

Depuis décembre 1982, date où les dispositions de la *Charte* concernant les programmes d'accès à l'égalité furent adoptées, les groupes de femmes n'ont cessé de réclamer que la réglementation relative à ces programmes soit entérinée.

Ils sont revenus à la charge lors du Sommet sur la situation économique des Québécoises *Décisions '85* réclamant que, tel que promis par le gouvernement du Parti Québécois, une commission parlementaire se tienne dans les plus brefs délais pour adopter une réglementation qui les satisfasse. Cette réglementation, faut-il le rappeler, devait contenir, selon eux, non seulement des mesures d'égalité des chances ou des mesures de soutien, telles qu'elles sont la plupart du temps appliquées jusqu'à présent au Québec et cela, même lorsque l'on parle, à tort, de «programmes d'action positive» ou «d'accès à l'égalité» mais également des mesures préférentielles temporaires pour les femmes. Cette exigence prenait toute son importance — et elle l'a prend encore aujourd'hui — dans le débat sur la question, ne serait-ce que pour mettre fin, une fois pour toutes, à la confusion autour du concept «accès à l'égalité» souvent assimilé à «égalité des chances» ou encore à «équité ou égalité en emploi», confusion entretenue par le patronat mais aussi par cer-

⁵⁵. *Idem*, p. 13.

taines auteures qui craignent l'assimilation pure et simple par de telles mesures⁵⁶.

Les groupes de femmes, en particulier la Coalition pour l'accès à l'égalité (160 groupes), le Conseil du Statut de la femme, la Commission des droits de la personne et les centrales syndicales ont finalement obtenu gain de cause. Non seulement le dernier projet de règlement paru le 26 juin 1985 respectait l'essentiel de ces demandes mais, en plus, le gouvernement était disposé à en discuter avec tous ceux et celles qui s'intéressaient à la question, dans le cadre d'une commission parlementaire tenue en octobre 1985.

Les associations patronales, le Conseil du patronat du Québec en tête, étaient très opposées au projet de réglementation, tel que libellé même si dans les faits, ce projet ne concernait pas les programmes volontaires mais plutôt ceux qui seraient imposés par un tribunal ou recommandés par la Commission des droits de la personne suite à une enquête. Alors pourquoi cette opposition patronale?

Ils ne se disaient pas contre le principe d'égalité hommes/femmes. Comment peut-on d'ailleurs être «contre» la vertu? Mais, leur suggérer, même indirectement, une façon de pratiquer cette vertu, était une toute autre affaire. Pour le Conseil du Patronat du Québec par exemple, la simple suppression des barrières qui empêchent certains individus d'être traités équitablement, c'est-à-dire l'égalité des chances en emploi, devrait être suffisante pour contrer la discrimination. Très clairement, cet organisme précisait devant la Commission des institutions en octobre 1985 qu'il appuyait la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité qui favorisent l'égalité des chances mais qu'il s'opposait aux programmes d'accès à l'égalité basés sur la «discrimination positive»⁵⁷. En d'autres mots, moins sibyllins, le Conseil du Patronat du Québec ne voulait pas entendre parler de mesures de redressement qu'il appelle mesures discriminatoires. Il s'agissait donc là d'un point de divergence majeure avec la position des autres groupes, le Conseil du Statut de la femme, les groupes de femmes, les syndicats et la Commission des droits de la personne.

56. Diane LAMOUREUX et M.B. TAHON, «L'assimilation au rabais», dans *Les Cahiers du Grif*, éditions Tierce, no 31, automne 85, pp. 129 à 133.

57. C.P.Q., «Pour l'égalité des chances; contre la discrimination dite positive», *Mémoire* présenté à la Commission des institutions sur le règlement sur les P.A.E., Montréal, septembre 1985, p. 1.

Rappelons que les onze sociétés étudiées dans le rapport Abella pratiquaient des mesures d'égalité des chances, ce qui a fait dire à la juge Abella:

«L'évolution des onze sociétés de 1978 à 1983 laisse croire que la ségrégation professionnelle accuse une légère baisse. Toutefois, cette transformation s'opère si lentement qu'il faudra plusieurs générations avant que le pourcentage de femmes dans la plupart des groupes professionnels atteigne au moins 30%»⁵⁸.

Les travailleuses du Québec sont-elles intéressées par des perspectives à si long terme?

Il n'y avait pas que les mesures de redressement qui déplaisaient au monde patronal dans le projet de règlement proposé sur les programmes d'accès à l'égalité. Il y avait également la description détaillée des étapes que doit comprendre un programme d'accès à l'égalité pour être appelé comme tel: le diagnostic, la planification de l'action, l'exécution et l'évaluation. À l'intérieur de ces étapes, on précisait entre autres, que l'entreprise devait se donner des objectifs quantifiables exprimés en nombre et en pourcentage afin de pouvoir réellement mesurer les progrès réalisés. Or, se fixer des objectifs pour les représentants patronaux équivalait l'imposition pure et simple de quotas et un échéancier était perçu comme une ingérence dans la culture organisationnelle et la planification stratégique des entreprises. Cela les amenait même à dire que si l'égalité des chances débouche sur la liberté et l'équité, «la discrimination positive, basée sur des objectifs numériques, conduit à l'arbitraire et au chaos économique»⁵⁹.

Or, là encore le rapport fédéral sur l'équité en emploi est très clair. En effet, il est dit que:

«les représentants des sociétés à l'étude ont souligné l'importance de fixer des objectifs internes et de faire des analyses périodiques dans le cadre d'un programme général d'organisation des ressources humaines, comme moyen efficace d'améliorer la condition féminine dans l'entreprise»⁶⁰.

Le lobbying des milieux d'affaires a été très important pour que ce projet de règlement ne soit pas adopté. Or, même si les élections du 2 décembre 1985 ont considérablement modifié l'échiquier politique, les groupes de femmes avaient été suffisamment habiles pour compromettre les deux principaux partis politiques sur cette question, durant la campagne électorale. Six mois plus tard, ces

58. Juge R.S. ABELLA, *op. cit.*, note 19, p. 32.

59. C.P.Q., *op. cit.*, note 57, p. 4.

60. Juge R.S. ABELLA, *op. cit.*, note 19, p. 133.

groupes de femmes obtenaient satisfaction et le Parti Libéral du Québec, alors au pouvoir, respectait sa promesse quant à ce projet de règlement. Attendu depuis au moins quatre ans, le règlement était effectivement adopté par le Conseil des ministres du gouvernement du Québec le 11 juin 1986. Tel que libellé en juin 1985, ce règlement est en vigueur depuis le 1^{er} septembre 1986. Mais qu'advient-il, par contre, de l'obligation contractuelle?

3.2.3 L'obligation contractuelle: une dernière victoire des groupes de femmes?

Lors du Sommet *Décisions '85*, les femmes ont pris par surprise, si l'on peut dire, les représentants du monde des affaires présents à cette rencontre. En effet, sentant la bataille perdue en ce qui concerne les programmes obligatoires, certaines avaient fait savoir au gouvernement du Parti Québécois qu'elles réclamaient, en contrepartie, l'obligation contractuelle pour les entreprises qui passeraient des contrats avec le gouvernement. Cette demande a été retenue par le gouvernement et, même si en commission parlementaire d'octobre 1985, la question ne devait pas être traitée comme telle puisque le projet de règlement étudié n'en faisait pas mention, il en a été souvent question lors des échanges. Mais auparavant, au Sommet *Décisions '85*, les milieux d'affaires n'avaient pas répliqué sur ce point, se disant peut-être qu'ils auraient sûrement le temps de réagir un peu plus tard, avant la mise en application d'une telle mesure, mesure qui, de toute façon, avait été présentée par le gouvernement au Sommet de mai 85 comme étant «improvisée», copiée sur la proposition fédérale⁶¹ sans ajustement à la réalité québécoise. Les groupes de femmes, quant à eux, s'attendaient à plus de précisions dans la «proposition» gouvernementale. Depuis ce temps, et même avec l'acceptation du projet de règlement en juin 1986, rien de nouveau n'est ressorti de la proposition du nouveau gouvernement sur la question de l'obligation contractuelle.

Au niveau fédéral, cette mesure a été adoptée, comme nous l'avons signalé précédemment, mais les modalités d'application sont si larges et assez peu contraignantes pour les employeurs qu'on peut douter de son impact réel à long terme⁶².

61. En effet, au même moment, le projet de loi C-62 sur l'équité en matière d'emploi et les modalités d'obligation contractuelle étaient étudiées en comité parlementaire et en consultation publique à Ottawa.

62. Il n'est pas évident que le programme entraînera des mesures de redressement.

3.2.4 Le soutien des syndicats: une partie qui n'est pas encore gagnée

Si la position patronale a eu le mérite d'être claire, les groupes de femmes étaient relativement perplexes devant la position syndicale sur ce dossier. Officiellement, il est indéniable que les centrales syndicales québécoises ont accordé leur appui. À l'instar des groupes de femmes, elles ont réclamé des programmes obligatoires et elles se sont dites favorables à l'adoption du dernier règlement, poussées par leurs propres militantes des comités de condition féminine, comités qui existent d'ailleurs dans la plupart des syndicats québécois depuis 1973⁶³.

Cet appui n'était pourtant pas sans réserve car si, en principe, les centrales syndicales ne s'opposaient pas à la nécessité d'inclure dans la définition et dans la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité des mesures de redressement, elles n'hésitaient pas toutefois à servir une sérieuse mise en garde. Une réflexion de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (F.T.Q.), faite lors d'un colloque sur l'accès à l'égalité, illustre assez bien l'essentiel de cette mise en garde:

«L'obligation faite à l'employeur d'embaucher des femmes dans l'entreprise ne peut en aucune façon contredire nos principes syndicaux, ni être une menace à l'ancienneté»⁶⁴.

Voilà une des raisons qui expliquaient la volonté affirmée par les organisations syndicales de négocier localement le contenu de ces programmes avec l'employeur. Un programme d'accès à l'égalité devait donc faire l'objet d'une négociation au niveau d'un comité conjoint patronal-syndical. Ce comité devait être chargé de la conception, de la mise en application et du contrôle du programme.

Sur ce point, les syndicats n'ont pas obtenu l'accord du gouvernement au Sommet *Décisions '85* et encore moins celui du monde des affaires pour qui «l'ingérence» syndicale dans leur gestion et planification du personnel est toujours à craindre. Par contre, il est clair que la position syndicale n'était pas si loin de celle des groupes de femmes en ce qui concerne la formation d'un comité à l'intérieur de l'entreprise, comité qu'on voudrait plutôt

63. Hélène PARÉ, *Les comités de la condition féminine dans les syndicats au Québec*, Secrétariat d'État — région de Québec, Programme de la promotion de la femme, Montréal, mars 1983.

64. F.T.Q., *L'égalité: source de changement*, Colloque sur l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, 28-29-30 octobre 1984, p. 50.

tripartite du côté des femmes (employeurs — syndicats — femmes). Certes, en ce qui concerne la question de la prévalence de l'ancienneté sur un programme d'accès à l'égalité, les positions s'éloignaient indubitablement. Par contre, en ce qui concerne le comité patronal-syndical, les syndicats comptaient un allié important, la Commission des droits de la personne qui, dans un document récent, suggère encore à cet effet

« (...) la formation au sein de l'organisation d'un comité consultatif paritaire sur l'accès à l'égalité regroupant des représentants de l'employeur, des représentants du syndicat ou de l'association d'employés et des membres de chaque groupe-cible visé par le programme ».

De même, dans sa présentation à la Commission permanente des institutions le 11 octobre 1985, la Commission des droits de la personne avait été claire sur ce sujet⁶⁵.

Bref, les groupes de femmes ont quand même réalisé, après une sortie fracassante des syndicats lors du Sommet de mai '85 devant le refus du gouvernement d'exiger que les programmes d'accès à l'égalité soient négociés, que dans l'avancement de ce dossier, le monde syndical ne serait peut-être pas un allié inconditionnel. Conclusion, si la bataille est engagée, la guerre est loin d'être gagnée et, dans le secteur privé en particulier, les femmes risquent fort d'y laisser quelques plumes⁶⁶.

CONCLUSION

Nous avons signalé, au début de cet article, que pour les féministes du début du siècle, la revendication essentielle était l'égalité des droits. Il aura fallu presque trois quarts de siècle pour que le principe de l'égalité des sexes soit reconnu et sans doute « a-t-il fallu qu'il le soit pour que les femmes en comprennent les limites » dira Françoise Picq⁶⁷. Une fois l'égalité des femmes instituée en

65. Bien sûr, on a remarqué qu'il s'agit d'un comité consultatif et non d'un comité de négociation ou décisionnel.

— C.D.P., Direction des P.A.E., *Un programme d'accès à l'égalité dans l'emploi*. Document d'information, Montréal, juin 1986, p. 21.

— Journal des débats, 11 octobre 1985, no. 25, p. CI-1010-1011.

66. Pour une analyse détaillée des différentes positions dans ce dossier, notamment des positions syndicales, voir l'importante étude de Hélène DAVID, *Femmes et emploi. Le défi de l'égalité*, P.U.Q. et IRAT, Mtl, 1986, 477 pages.

67. Françoise PICQ, « Femmes et hommes: une loi pour l'égalité professionnelle », dans *Le sexe du pouvoir*, op. cit., p. 110.

principe et insérée dans une *Charte des droits et libertés de la personne*, il devenait alors possible d'en interroger la réalité et de mettre en lumière les inégalités produites dans la société.

Si, au Québec, les principaux groupes de femmes n'allaient pas jusqu'à contester la société qui créait ces inégalités, au moins la dénonçaient-ils. Nous avons également signalé que, si les Québécoises avaient obtenu l'égalité de droit dans de nombreux domaines, dans celui de l'emploi l'égalité de fait tardait à se concrétiser. Par ailleurs, si l'égalité de droit, dans le domaine du vote par exemple, est immédiatement réalisable, dans celui de l'emploi la réalité est toute autre. L'affirmation d'un principe d'égalité de droit ne suffit pas pour faire disparaître une situation discriminatoire et inégalitaire, l'exemple des écarts salariaux entre hommes et femmes est là pour l'illustrer encore aujourd'hui.

On peut se questionner sur l'avenir des programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises du Québec. Nous avons vu que le monde des affaires n'était pas très ouvert dans ce domaine, que les syndicats étaient eux-mêmes ambivalents et nous savons, par ailleurs, que le taux de féminité n'est que de 23% dans les professions de directeurs, gérants et administrateurs, professions qui sont souvent, il faut bien le dire, les premières visées par le développement des programmes d'accès à l'égalité dans les expériences actuelles.

De plus, la structure et/ou la culture organisationnelle des petites et moyennes entreprises — secteur très important au Québec — n'est pas non plus pour faciliter le développement de tels programmes. Heureusement, si l'on se tourne du côté des grandes entreprises, il se peut que certaines d'entre elles voient là plus d'avantages que d'inconvénients à se doter de tels programmes, ne serait-ce que pour soigner leur image auprès du public et de leurs propres employés(es).

Spécialiste des questions reliées au travail et particulièrement à la situation des femmes cadres, Jacqueline Laufer rappelle que

«L'entreprise libérale avait déjà perçu le parti que l'on pouvait tirer au niveau ouvrier d'une compétition bien réglée entre hommes et femmes, en partie à travers l'inégalité des salaires (...). L'organisation capitaliste moderne a su retrouver dans l'emploi limité, mais déterminé, de femmes diplômées, un certain nombre d'avantages non négligeables et cohérents avec son système de motivations, de rémunération et de gestion des carrières»⁶⁸.

68. Jacqueline LAUFER, *op. cit.*, note (*), p. 91.

Elle avance en effet que les jeunes femmes diplômées introduisent un facteur supplémentaire de compétition et d'émulation psychologique dans un système qui a fait de ce principe une règle. On peut donc s'attendre à voir plusieurs de ces entreprises, dans le but, entre autres, de polir leur image tant à l'intérieur qu'à l'extérieur, mettre sur pied des programmes d'égalité des chances et même, pourquoi pas, des programmes d'accès à l'égalité. La question toutefois est de savoir si elles le feront pour le mieux-être de l'ensemble de leur personnel féminin.

Ainsi donc, les revendications en faveur de l'égalité en emploi risquent d'avoir l'effet pervers suivant: les inégalités entre les sexes, pour certaines femmes, seront de plus en plus, à long terme, une réalité du passé; par contre, pour la grande majorité des travailleuses, la situation restera presque inchangée. Cela risque fort d'avoir pour conséquence que les inégalités entre les femmes en emploi — selon la catégorie professionnelle — s'intensifieront.

«L'égalité semble vouloir l'exclusion»⁶⁹ dira Lucien Sfez. Si tel est le cas, certaines femmes deviendraient donc plus égales (avec les hommes) que d'autres!

Conscientes des limites des revendications concernant l'égalité en emploi, les femmes du Québec ont fait de cette bataille une parmi de nombreuses autres qu'elles livrent sur différents fronts. Toutefois, il est clair pour elles qu'un instrument comme la *Charte des droits et libertés de la personne* en est un de taille, contrairement à ce que certains peuvent en dire⁷⁰ et que le rôle de soutien à leurs luttes que joue la Commission des droits de la personne est capital. Il ne reste plus qu'à souhaiter, grâce à ces luttes, à l'appui de la *Charte des droits et libertés de la personne* et à la bonne volonté d'entreprises et organismes tant du secteur public que privé, que le 20^e anniversaire de la *Charte québécoise* soit celui de la concrétisation d'une réelle égalité en emploi pour les femmes du Québec.

69. Lucien SFEZ, *op. cit.*, note 20, p. 27.

70. Pierre LEMIEUX, «Les droits de l'homme: Libéralement, un gouvernement sans gouvernail», *Le Devoir*, 16 juillet 1986, p. 1 et 8.