

«Qu'est-ce que tu veux faire quand tu seras grande ?»

" Il y a des emplois trop durs pour des femmes, et d'autres trop compliqués... Le machinage, c'est pas pour les femmes. On les met pas sur les machines pour pas les maganer».

Un contremaître chez Pratt & Whitney¹

Aujourd'hui, 44% des femmes sont sur le marché du travail salarié, et près des deux tiers n'occupent que dix catégories d'emploi. Les ghettos d'emploi féminins sont encore la caractéristique dominante du travail des femmes.

Les femmes sont quasiment exclues des emplois dits non traditionnels, par exemple ceux de cols bleus. À la Commission des transports de la Communauté urbaine de Montréal (CTCUM), il n'y a que huit femmes parmi les 4 200 cols bleus (une opératrice de métro, sept conductrices d'autobus). Chez General Motors à Ste-Thérèse, on comptait, en juin 1982, 250 femmes sur les 3 600 employés des chaînes de montage ; elles ont toutes été frappées par les mises à pied de l'été 82, aucune d'entre elles n'ayant pu accumuler assez d'ancienneté pour garder son poste.

Bien que cette situation ne soit pas nouvelle, elle est d'autant plus grave que de nombreuses femmes vont d'ici peu être évincées même des emplois qui leur sont traditionnellement réservés : on prévoit que d'ici 1990 un million de Québécoises et de Canadiennes perdront leurs emplois suite à l'introduction de la bureautique dans le secteur des services.³

La solution

Plusieurs groupes de femmes, ainsi que des groupes populaires, des syndicats, le Conseil du statut de la femme et la Commission des droits de la personne, ont identifié une solution à cette crise dans l'emploi des femmes : l'action positive, appelée aussi «programmes d'accès à l'égalité».

Ces programmes, d'inspiration américaine, s'attaquent à la discrimination systématique qui se manifeste souvent par des critères de sélection et d'embauche (ou par des politiques de promotion internes) en apparence neutres, mais qui servent en pratique à exclure les femmes de certaines catégories d'emploi. (Voir : Le CN...)

Suite aux pressions de ces groupes, la Charte québécoise des droits et libertés a été amendée en décembre 1982 et prévoit maintenant la possibilité d'implanter des programmes d'accès à l'égalité.⁴ Ces amendements ont été adoptés malgré les protestations de la Chambre de commerce et du Conseil du patronat.

La Commission des droits de la personne a le premier rôle dans l'application de cette nouvelle politique: tout programme d'accès à l'égalité doit préalablement être approuvé par elle, sinon il peut être jugé illégal.

Par ailleurs, la Commission peut recommander à une entreprise québécoise d'établir un programme si, après enquête, elle y constate une situation discriminatoire. Et si cette recommandation n'est pas suivie, la Commission peut s'adresser au tribunal ; si elle démontre l'existence de pratiques discriminatoires, le tribunal imposera à l'entreprise un programme d'accès à l'égalité. On prévoit que ce processus prendra de trois à cinq ans. C'est aussi la Commission qui doit surveiller et contrôler l'application des programmes.

Là où le bât blesse

Alors, doit-on croire aux lendemains qui chantent ? Certains doutes sont permis. Car il y a une très grosse exception : la Charte stipule que le gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes l'implantation de tels programmes, mais elle interdit à la Commission d'exercer son pouvoir de contrôle sur les programmes qui viseront la fonction publique ! Comment ne pas douter de la bonne foi du gouvernement quand il refuse lui-même la surveillance de la Commission ? Bel exemple pour le secteur privé.

D'autre part, le succès de «l'action positive» dépend presque entièrement du dynamisme et de la bonne volonté de la Commission des droits de la personne, qui naguère montra de zèle par

le passé. Depuis sa création en 1976, elle n'a quasiment jamais, de son propre chef, enquêté sur la discrimination, alors qu'elle en avait le pouvoir. À moins donc que la Commission change radicalement d'attitude - et qu'elle se voie accorder des ressources financières adéquates - la réforme risque de demeurer lettre morte.

Selon Carole Wallace, du groupe Action Travail des femmes, l'une des principales lacunes de la réforme est justement l'impossibilité pour les groupes ou les individus de passer outre à la Commission et de s'adresser directement au tribunal. En effet, seule la Commission peut engager les démarches juridiques en vue d'obliger un employeur à mettre sur pied un programme d'accès à l'égalité. Or, aux États-Unis, 95% des demandes d'implantation de tels programmes proviennent de groupes ou d'individues et non pas d'agences gouvernementales.

La Commission des droits de la personne ayant donc l'entière responsabilité de cette politique, il est important de nous assurer qu'elle assume son mandat à notre satisfaction.

ANDRÉE CÔTE

1/ Cite dans le mémoire déposé par Action Travail des femmes à la Commission parlementaire de la Justice, le 11 septembre 1981.

2/ D'après une étude réalisée en octobre 1982 par SECOR (Société d'études et de changements organisationnels).

3/ Heather Menzies, **Women and the Chip**, Institut de recherches politiques, 1981

4/ Avant ces amendements, les programmes d'action positive étaient considérés comme discriminatoires... contre les hommes ou les Blancs, par exemple. Toutefois, ces amendements ne sont pas encore en vigueur.

5/ Cour supérieure ou Cour provinciale