

La faute du système

**Discrimination
au travail**

«Saviez-vous qu'au Canada les femmes gagnent en 1980 58% du salaire des hommes, une progression de 4% seulement par rapport à 1970 ? Qu'à scolarité égale, les femmes gagnent toujours moins que les hommes ? Que deux femmes sur trois sont concentrées dans 10 types d'emplois seulement, alors que les hommes en partagent quelque 500 à 600 ? Et que le taux de ségrégation en emploi est toujours resté à peu près le même depuis le début du siècle, soit 66%, ce qui signifie que deux tiers des travailleurs devraient changer de travail avec deux tiers des travailleuses pour que nous parvenions à l'égalité en emploi ?»



C'est ainsi que commence *Les Femmes et l'emploi* : de la discrimination à l'égalité, le tout récent document de l'Institut de recherche appliquée sur le travail, l'IRAT, d'après une étude de Hélène David. Document sans doute beaucoup discuté lors de deux rencontres syndicales importantes, fin octobre : le colloque de la FTQ sur l'accès à l'égalité dans l'emploi pour les femmes et le forum du Syndicat des professionnels-le-s du gouvernement du Québec (SPGQ) sur l'avenir de la fonction publique québécoise.

Quoiqu'il y ait longtemps qu'on parle de discrimination dans l'emploi, qu'un article inscrit depuis 1976 dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec la rende illégale – ce qui explique, entre autres, le jugement récemment porté contre le CN (voir LVR, sept. 84) – et quoique personne ne contesterait aujourd'hui le principe d'un *salaire égal pour un travail d'égale valeur*, il semble que la lutte, la vraie, vient de commencer.

D'abord, on ne parle plus de simple discrimination mais de discrimination systématique. Le terme rebute un peu mais il sert à montrer à quel point la discrimination dépasse l'écart salarial entre hommes et femmes, à quel point elle est inscrite

dans les mécanismes institutionnels : recrutement, embauche, sélection, affectation, classification, voies de promotion, formation professionnelle, rémunération, etc. Bref, comme dit Hélène David dans *Les Femmes et l'emploi*, c'est toutes les règles du jeu qu'il faut changer, et les femmes syndiquées commencent à avoir plus d'une idée là-dessus.

Pour les femmes du SPGQ, par exemple, un «vrai programme d'accès à l'égalité» voudrait dire d'abord inscrire la définition de la discrimination systémique dans la Charte des droits et libertés. En quoi serait-ce utile ? «Les commissaires de la Commission des droits de la personne chargés d'appliquer la Charte ne comprennent qu'une chose quand on leur parle de discrimination au travail : qu'à fonctions égales, un homme et une femme ne reçoivent pas le même salaire», de dire Renée Lebrun du SPGQ.

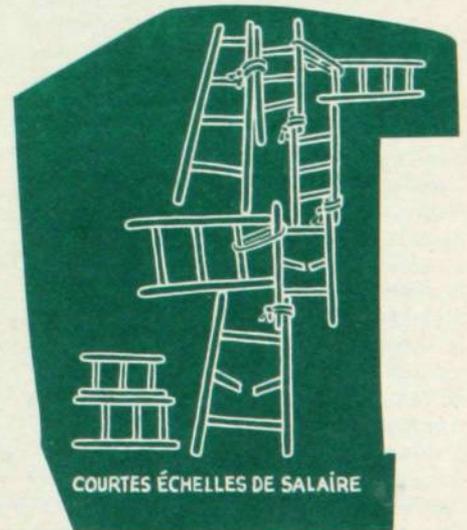
Ensuite, implanter des mesures d'égalité dans l'emploi (lire : les mêmes chances, la même reconnaissance pour tout le monde), des mesures de redressement (lire : l'embauche préférentielle des femmes) et des mesures de soutien (lire : plus de congés parentaux, de garderies et, ce qui est plus innovateur encore, une transformation des conditions de travail donc des outils trop lourds, etc. des horaires trop continus, lorsqu'une femme accède à un poste généralement accompli par un homme).

Troisièmement, que ces mesures passent du niveau des «bonnes idées» à la réalité en les rendant *négociables* lors des conventions collectives. Et, la cerise sur le sundae : créer un fonds d'aide public, géré par un groupe autonome de femmes, en vue de financer toute femme ou tout groupe de femmes, syndiquées, ou *non*.



voulant porter plainte pour discrimination au travail.

Fini «le temps des platitudes en matière de condition féminine», disait Louis Laberge lors du colloque de la FTQ. Le même Laberge qui, au dernier congrès de la centrale, avait usé de son «autorité» pour bloquer une «proposition de féminisation de l'appellation même du syndicat, soit la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec»¹ Suite aux deux rencontres d'octobre, faut-il croire à un progrès inouï du département des mentalités syndicales québécoises ? Pour ainsi débattre l'action positive et en accepter le principe, les hommes syndiqués auraient-



ils enfin compris la portée réelle de ces revendications féministes ? Il est permis d'en douter quand on sait que beaucoup d'entre eux digèrent mal que «cette lutte soit entièrement menée par des femmes». À suivre lors du prochain front commun, le test par excellence.

FRANCINE PELLETIER

1/ In *La Presse*, 30 octobre 1984.