



LA FEDERATION DES FEMMES DU QUEBEC

MEMOIRE PRESENTE A LA COMMISSION
CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL

le 19 décembre 1984

TABLE DES MATIERES

	<u>page</u>
1. INTRODUCTION	1
1.1 Présentation de la Fédération des femmes du Québec	1
1.2 Actions reliées au mandat de la Commission consultative sur le travail	2
1.3 Notre démarche	3
2. LE CONTEXTE	4
3. LE CODE DU TRAVAIL	
3.1 Régime d'accréditation	8
3.2 Critères de détermination de l'unité de négociation	12
3.3 Définition de salarié(e)	15
4. LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE	16
4.1 La discrimination dans l'emploi	16
4.2 La discrimination systémique	18
4.3 Les pouvoirs de la Commission	18
4.4 Les programmes d'accès à l'égalité	19
5. INSTITUTIONS, MECANISMES ET RECOURS	20
6. SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS	23
NOTES	
ANNEXE	

1. INTRODUCTION

1.1 Présentation de la Fédération des femmes du Québec

Raison d'être

La Fédération des femmes du Québec est née du regroupement de femmes à l'occasion d'un colloque commémorant le 25e anniversaire du droit de vote des femmes au Québec.

La fédération des femmes du Québec a été fondée en 1966 afin de promouvoir les droits de la femme et l'amélioration de la condition féminine dans tous les milieux et sous tous les aspects.

Nos objectifs

Agir en tant qu'agent de sensibilisation et de changement, coordonner les activités et les projets pour une meilleure unité d'action. Diffuser l'information et favoriser les échanges. Soutenir les groupes dans leurs actions.

Nos membres

La F.F.Q. regroupe des membres individuelles représentées en Conseils régionaux: Montréal, Québec, Saguenay, Lac St-Jean, Thetford Mines. Elle regroupe aussi 42 associations-membres totalisant près de 100 000 membres, voir liste des associations en annexe.

1.2 Actions reliées au mandat de la Commission consultative sur le travail

Le mandat de la présente Commission est très large si bien qu'il puisse y avoir chevauchement avec le mandat d'autres commissions devant lesquelles la F.F.Q. a déjà fait valoir certaines recommandations. Nous référons entre autres à la Commission d'enquête pour le travail à temps partiel en 1982, la Conférence sur l'informatique et l'électronique et la Commission Macdonald. Nous ne reprendrons pas ici l'ensemble des propos tenus devant ces autres instances.

Notre mémoire doit servir, par ailleurs, de complément aux mémoires présentés devant vous par les Conseils régionaux de la F.F.Q. et portant sur les sujets suivants:

- les statuts de travail, le retrait préventif, la participation à l'entreprise et l'accès à la syndicalisation (Saguenay);
- l'entreprise et la gestion (Québec et Thetford)
- la discrimination dans l'emploi (Montréal)
- le travail à temps partiel (Lac St-Jean)

1.3 Notre démarche

Le manque de temps et de ressources interdit une étude approfondie de la législation du travail, notamment des fondements même de notre système de relations de travail afin de vérifier s'il n'existe pas des modèles plus appropriés aux besoins particuliers de la main d'oeuvre féminine.

D'autre part, la F.F.Q. craint que l'insistance sur la nécessité de dégager des consensus entre les intervenants(tes) ne limite indûment la portée des recommandations de la Commission. C'est pourquoi, lors de la première conférence socio-économique en juin dernier, la F.F.Q. a invité la Commission à écouter la voix de la majorité vu le besoin urgent de certaines réformes législatives.

Notre démarche tient compte des contraintes énoncées et s'inscrit donc dans le contexte législatif que nous connaissons déjà.

Nous analyserons d'abord la problématique du point de vue des caractéristiques de la main d'oeuvre féminine et des questions soulevées par les constats. Nous proposerons ensuite des amendements au Code du travail et à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

2. LE CONTEXTE

Bien que les diverses études portant sur les caractéristiques de la main d'oeuvre féminine peuvent différer quant au choix du vocabulaire pour décrire une situation et même quant aux données elles-mêmes, certains faits sont universellement admis. Il va sans dire que le tableau qui suit n'a pas la prétention d'être exhaustif. Cependant, il permet d'identifier rapidement le pourquoi de certaines revendications mises de l'avant par les groupes féministes depuis déjà de nombreuses années.

<u>Faits saillants</u>	<u>Questions soulevées</u>
<u>participation des femmes à la main d'oeuvre</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - En 1982, 46% des Québécoises font partie de la main d'oeuvre, soit en emploi soit en chômage¹ - elles représentent 40% de la main d'oeuvre totale² - le taux de participation des femmes à la main d'oeuvre continue de s'accroître³ 	<ul style="list-style-type: none"> - les femmes absentes du marché du travail sont aussi nombreuses que celles qui en font partie - problème de repérage du travail clandestin - problème d'évaluation du travail au foyer aux fins de rémunération et de contribution à des régimes d'avantages sociaux (e.g. la R.R.Q.)

Faits saillants (suite)type d'emploi: temps plein ou
temps partiel

- les femmes occupent très majoritairement les postes à temps partiel⁴
- la participation des Québécoises au travail à temps partiel augmente⁵

situation familiale

- le fait d'avoir des enfants a une influence sur le taux de participation des femmes à la main d'oeuvre et sur le choix d'un travail à temps partiel⁶

taux de ségrégation sexuelle

- la ségrégation sexuelle apparaît des les études au secondaire. Les données démontrent qu'il y a prédominance de disciplines non mixtes, les unes étant exclusivement ou très majoritairement réservées aux hommes et les autres, aux femmes⁷
- de plus, le taux de concentration des femmes dans quelques disciplines seulement est plus alarmant⁸

Questions soulevées (suite)

- problème du manque d'emplois rémunérés
- intégration des travailleuses à temps partiel dans la législation ouvrière actuelle
- meilleur partage du temps rémunéré et domestique
- besoin de mesures de soutien (garderies, etc.) pour permettre l'intégration des mères dans le marché du travail
- critères de détermination des unités de négociation
- programmes d'accès à l'égalité
- le harcèlement sexuel
- réaménagement des tâches
- critères d'embauche, de promotion, de transfert
- impact des conditions de travail ou de la pression sociale qui nuisent à l'intégration des emplois.

Faits saillants (suite)

- la ségrégation se trouve par secteur économique, par entreprise et par types d'emploi⁹
- le taux de ségrégation en emploi est resté à peu près le même depuis le début du siècle, soit 66%¹⁰

disparité salariale

- le revenu moyen des femmes (8394 \$) s'est accru par rapport à 1970 mais demeure inférieur à celui des hommes (15678 \$)¹¹
- en général, les femmes gagnent un salaire horaire inférieur à celui des hommes¹² et ce peu importe la profession et la syndicalisation¹³
- le salaire moyen des hommes, peu importe la catégorie d'emploi, dépasse toujours celui de la main d'oeuvre féminine¹⁴
- la disparité existe même dans des emplois identiques ou équivalents¹⁵

Questions soulevées (suite)

- impact de la Charte des droits et libertés de la personne
- systèmes d'évaluation des tâches et de classification des tâches

Faits saillants (suite)impact de la syndicalisation

- peu importe la profession, la main d'oeuvre syndiquée gagne un meilleur salaire horaire que le personnel non syndiqué¹⁶
- la syndicalisation réduit l'écart salarial entre les femmes et les hommes¹⁷
- le taux de syndicalisation des travailleuses est inférieur à celui des travailleurs (en 1981, 21% contre 35%)¹⁸

Questions soulevées (suite)

- moyens pour favoriser l'accès à la syndicalisation
- nécessité de maintenir une protection efficace pour les travailleuses non syndiquées

D'aucuns ont prétendu que le mandat de la Commission est trop large. A notre avis, et compte tenu des éléments soulignés dans le tableau ci-haut, le mandat est trop étroit – en ce sens qu'il est difficile de proposer des recommandations visant la main d'oeuvre féminine sans tenir compte des différents rôles de la femme au sein de la famille. Ce qu'il faudrait, c'est une politique globale du gouvernement qui reposerait sur le principe de l'égalité des hommes et des femmes dans leurs droits et obligations vis-à-vis le travail rémunéré et le travail domestique et qui, dans ce contexte, offrirait des mesures de soutien et de contrôle.

Bien que nous soyons encore loin de l'adoption d'une telle politique, nous estimons que des amendements à la législation du travail actuelle pourraient favoriser l'égalité des travailleuses et des travailleurs. C'est dans cette optique que nous nous pencherons tour à tour sur le Code du travail du Québec et sur la Charte des droits et libertés de la personne.

3. LE CODE DU TRAVAIL

.3.1 Régime d'accréditation

Nous avons déjà mentionné que la syndicalisation offre des avantages concrets pour les femmes puisqu'elle entraîne des revenus plus élevés et une réduction de la disparité salariale entre les hommes et les femmes. Si tel est le cas, comment se fait-il que le taux de syndicalisation des femmes soit si bas?

D'après une étude du Conseil du statut de la femme¹⁹, le portrait-type d'une salariée non syndiquée se dessine comme suit:

- elle est secrétaire, employée de bureau, hôtesse, femme de chambre ou coiffeuse;
- elle travaille dans le secteur privé dans une petite ou moyenne entreprise

De plus, les chances sont qu'elle soit immigrante ou autochtone, très jeune ou plus âgée et veuve, séparée ou divorcée.

Il semble que ce soit la nature de l'entreprise plutôt que le type d'emploi qui soit déterminant de la syndicalisation. En effet, 51% des non-syndiquées et 17% des syndiquées font partie du personnel administratif. Pourquoi les secrétaires de la fonction publique sont-elles syndiquées alors que les secrétaires des études privées d'avocats(es) ne le sont pas?

Les centrales syndicales ont été amenées à préconiser l'accréditation multi-patronale compte tenu des facteurs suivants :

- l'isolement;
- l'esprit de collégialité qui sape la volonté de revendiquer;
- les coûts d'organisation de petites unités;
- le maintien de l'état concurrentiel de la PME syndiquée;

La F.F.Q. préconise également que la formule d'accréditation du Code du travail soit élargie. Il pourrait s'agir soit d'un système d'accréditation multi-patronale avec des critères régionaux et/ou de type d'entreprise ou encore d'un autre système, par exemple un regroupement provincial des employés(es) de bureau d'entreprises de moins de 50 employés(ées).

Cependant, une réforme axée uniquement sur le régime juridique d'accréditation n'est pas suffisante. En effet, les facteurs énoncés plus haut n'expliquent pas le faible taux de syndicalisation chez les grands employeurs de main d'oeuvre féminine tels les entreprises de vente au détail. Nous estimons que les caractéristiques personnelles des non-syndiquées, notamment l'âge, le fait d'être seul soutien de famille et la forte proportion du temps partiel dans ces entreprises jouent à l'encontre de la syndicalisation. Il serait intéressant d'ailleurs de faire un sondage sur le pourquoi de l'adhésion ou non à un syndicat.

La F.F.Q. estime que le système de relations ouvrières adopté au Québec ne favorise pas l'adhésion syndicale des non-syndiquées que nous venons de décrire. D'abord, la population est peu informée du but du Code du travail - notamment, aucun cours n'est donné à l'école pour renseigner les futurs(es) travailleurs(euses) et gestionnaires sur leurs droits et obligations en vertu de la législation du travail. Ensuite, le système actuel favorise une polarisation patronale-syndicale qui peut mener à des conflits fortement publicisés, à des congédiements en cours de campagne de syndicalisation, à des représailles verbales et physiques de part et d'autre. Ainsi, l'adhésion syndicale elle-même doit se faire en secret, après les heures de travail, souvent dans un lieu inconnu. A cela s'ajoute les délais des procédures d'accréditation.

Dans ce contexte, comment s'étonner que nombre de personnes craignent la syndicalisation et se méfient de l'appareil syndical ou des représailles patronales?

Afin que les femmes présentement non syndiquées (et les hommes aussi) aient non seulement accès à la syndicalisation mais également la volonté d'appartenir à un syndicat, il faut examiner en profondeur:

- la dépoliarisation des relations ouvrières
- l'information sur le but de l'action collective
- de nouveaux modes de syndicalisation, par exemple des associations provinciales
- des moyens d'éviter des conflits locaux

Dans le court terme, les amendements suivants au Code du travail permettraient de pallier à certains des obstacles mentionnés plus haut:

1. autoriser de nouvelles formes d'accréditation multi-patronale ou autres,
2. reformuler le Chapitre II, Section I "Du Droit d'Association" pour contenir un énoncé des droits prévus par le Code du travail et obliger tout(e) employeur(e) à remettre copie de la Section à tout(e) nouvel(le) employé(e). Des obligations semblables existent déjà pour les locateurs(es) et les entreprises visées par la Loi de la protection du consommateur.

3. abroger l'article 5. Cet article perpétue l'aspect tabou de toute discussion sur l'adhésion syndicale;
4. amender l'article 6 pour ajouter:

"Les lieux affectés au repas des salariés ne sont pas considérés comme lieux de travail."

Cet amendement reprend la réserve de l'article 1 actuel. Il permettrait une discussion ouverte au moment du repas où les non syndiqués sont plus aptes à se retrouver ensemble qu'après les heures de travail.

5. amender l'article 15 pour spécifier que la protection vise également tout(e) salarié(e) qui revendique l'amélioration des conditions de travail même en l'absence d'une demande d'accréditation. Il est impératif de donner une protection lors des premières rencontres des salariés (es) entre eux (elles). De plus, il est important d'encourager les salariés (es) de discuter de leurs conditions de travail pouvant mener éventuellement au dépôt d'une demande d'accréditation.

3.2 Critères de détermination de l'unité de négociation

L'article 21 du Code du travail énonce que l'accréditation peut viser soit la totalité des salariés soit chaque groupe qui forme un groupe distinct.

Nous recommandons qu'aucune distinction fondée sur le nombre d'heures travaillées ne devrait être reconnue comme valable pour déterminer l'unité de négociation.

Dans certaines causes de jurisprudence traitant de la disparité salariale, les parties ont allégué en défense que la discrimination n'était pas intentionnelle mais résultait de l'historique des relations de travail et de l'existence d'unités de négociation distinctes. Une telle situation est favorisée par l'application de critères jurisprudentiels qui ont amené, notamment, une scission entre les cols bleus et les cols blancs.

La F.F.Q. considère qu'il est très important de promouvoir l'intégration de la main d'oeuvre et de faciliter plutôt que de défavoriser la mobilité d'emploi dans des domaines non-traditionnels. Ainsi, certains critères tels le contexte historique des relations de travail ou encore l'homogénéité doivent être remis en question.

Par ailleurs, il est tout aussi critique de ne pas submerger des petites unités de cols blancs à majorité féminine dans des grandes unités de cols bleus à majorité masculine afin que les revendications des premières puissent survivre aux pressions de la majorité.

Nous considérons que la vraie solution réside dans l'implantation de programmes d'accès à l'égalité. Dans le contexte d'une entreprise où il y a une pluralité d'unités de négociation, le Code du travail pourrait prévoir l'obligation pour toutes les parties de participer à une table de négociation commune sur certains sujets, notamment l'ancienneté universelle et non départementale, le harcèlement sexuel, les congés, les avantages sociaux, etc.

Un autre aspect du processus actuel semble illogique. Les articles 21 ss. amènent les parties à jouer au chat et à la souris. Si ce n'est que pour bloquer la tentative d'accréditation, l'employeur(e) soulève des objections à l'unité proposée. Ce geste entraîne de longs débats qui ne se font pas nécessairement dans l'intérêt des salariés(es). D'une part, le syndicat doit viser ce qui est réalisable du point de vue d'adhésion ou de votes. De l'autre, l'employeur(e) plaide tout ce qui est plaidable pour qu'il n'y ait aucun syndicat.

Il nous semble que les salariés(es) qui désirent se syndiquer détiennent souvent peu d'information pour leur permettre soit d'identifier leur véritable employeur, vu la complexité des structures corporatives, soit de vraiment pouvoir cerner les champs d'activités et structures décisionnelles au sein de l'entreprise. De plus, même dans le cas d'information qui doivent être fournies à l'employé(e) en vertu de la Loi, e.g. le fonds de pension, l'expérience démontre que les employeurs(es) sont réticents à fournir l'information. Le droit à l'information sur certains aspects de l'entreprise, dont l'organigramme devrait être consacré par la législation du travail. De même, tout changement dans l'entreprise, y compris les situations visées par l'article 45 devraient être porté obligatoirement à la connaissance des employés(es).

Une telle démarche aurait pour effet de norma-
liser le processus d'accréditation et de permettre une appro-
che globale plutôt que de procéder à la pièce.

Enfin, nous réitérons le besoin d'établir des
critères pour définir de nouvelles formes d'unité de négociation.

3.3 Définition de salarié(e)

La F.F.Q. est consciente qu'il ne suffit pas
d'élargir la portée de telle ou telle définition pour amener à
l'exercice chez un plus grand nombre de personnes des droits prévus
dans le Code du travail. Une fois l'accréditation obtenue encore
faut-il avoir un vrai pouvoir de négociation et un rapport de
forces efficace. Toutefois, nous considérons particulièrement
injuste l'isolement et le manque de protection imposés à certaines
secrétaires de direction en raison du travail de leurs employeurs(es).
C'est pourquoi nous recommandons l'élargissement de la notion de
salarié(e) pour inclure les cadres intermédiaires et les secré-
taires de direction qui pourraient s'associer en négociation.

4. LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE

4.1 La discrimination dans l'emploi

La Charte des droits et libertés de la personne interdit la discrimination dans l'emploi en raison, inter alia, du sexe et de la grossesse (a.10).

Les articles pertinents visent tant les pratiques de recrutement, de formation et de mobilité du personnel (a. 16) que celles d'établissement des classifications d'emploi (a. 16) et des échelles salariales (a. 19). Une convention collective qui contiendrait une stipulation discriminatoire pourrait être attaquée en vertu de l'article 13. De plus, des modifications récentes interdisent le harcèlement sexuel (a. 10.1) et viennent faire obstacle à toute tentative de filtrer des candidatures par le biais du formulaire d'emploi (a. 18.1).

Tout cela semble bien complet. Il ne faut pas oublier cependant que le principe souffre des exceptions. Ainsi, un(e) employeur(e) peut prétendre qu'il ne veut embaucher que des hommes ou que des femmes en alléguant que cette restriction est fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour l'emploi à combler (a 20). Ou encore, il est possible de prétendre que la disparité salariale est le résultat non de la discrimination mais de l'évaluation au mérite (a.19).

La portée de telles exceptions dépend de l'interprétation qu'en donne la Commission des droits de la personne, organisme chargé de l'application de la Charte ou encore les tribunaux civils qui, au Québec, entendent ultimement les causes.

La Charte suit de près le modèle de législation anti-discrimination adopté aux Etats-Unis et dans les autres juridictions canadiennes. Ainsi, un organisme est chargé de faire enquête sur des plaintes déposées par des victimes de discrimination (a. 69) ou au nom de victimes (a.70).

Ce modèle a été critiqué²⁰ par rapport à d'autres formules d'intervention gouvernementale visant l'élimination de la discrimination. L'une des constatations majeures est que le fait de privilégier un système de plaintes individuelles nuit à l'efficacité du remède recherché. En dépit du pouvoir d'enquête autonome de la Commission prévu par l'article 73, le manque de ressources force celle-ci à jouer beaucoup plus un rôle de réaction qu'un rôle d'action.

Or, nous estimons qu'une approche plus globale serait plus susceptible de produire des résultats concrets. Le mode d'enquête, plutôt que de se limiter à un(e) employeur(e) pourrait viser tout une industrie, tel que ce fut le cas récemment dans l'industrie du taxi. Une telle démarche est d'autant plus nécessaire pour aller au fond des choses puisque la discrimination s'exerce aujourd'hui de façon plus subtile qu'auparavant²¹.

Afin de maximiser l'impact de la Charte, nous recommandons les amendements suivants:

4.2 La discrimination systémique;

Amender l'article 10 pour spécifier que la discrimination systémique est interdite, c'est-à-dire que toute mesure neutre en apparence mais qui a pour effet de désavantager un groupe protégé par la Charte est interdite. Il est important de stipuler clairement que l'intention discriminatoire n'est pas requise ni que les mesures attaquées soient fondées sur un motif interdit tel que stipulé dans l'article actuel. A ce point de vue, la législation fédérale est en avance sur le Québec.

4.3 Les pouvoirs de la Commission

Les articles 82 et 83 énoncent les pouvoirs de recommandations de la Commission ainsi que les recours civils pour sanctionner les recommandations. Le Québec est la seule juridiction canadienne qui confie le pouvoir de sanctionner les droits et libertés de la personne aux tribunaux civils plutôt qu'à un tribunal administratif spécialisé. Nous estimons que les mêmes motifs qui ont mené à la création de tribunaux spécialisés en droit du travail militent en faveur de la création d'un tribunal spécialisé en droits de la personne.

De plus les pouvoirs devraient être élargis pour permettre que toute ordonnance visant un(e) plaignant(e) soit applicable à tout(e) autre collègue de travail dans la même situation. La plainte aurait un impact de recours collectif.

4.4. Les programmes d'accès à l'égalité

Le nouvel article 86.3 exige qu'il y ait enquête et preuve de discrimination avant que la commission puisse recommander l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité. De plus, la Commission doit faire cette preuve devant un tribunal civil avant de pouvoir imposer un tel programme.

La Charte devrait créer une présomption de discrimination lorsqu'une preuve statistique établit un déséquilibre entre la main-d'oeuvre féminine et masculine.

La F.F.Q. estime que cette procédure entraînera des délais très importants et provoquera une attitude de confrontation de la part des parties. De plus, c'est imposer un lourd fardeau à une ou des plaignants(es). A l'instar de la Saskatchewan, la Charte devrait permettre à la Commission d'imposer directement un programme d'accès à l'égalité.

Nous trouvons, par ailleurs, déplorable que les décisions pour implanter un programme volontaire se prennent entre la commission et l'employeur(e) sans que la participation des salariés(es) ne soit prévue, si seulement à titre de consultation.

Enfin, le gouvernement doit agir comme "leader" dans le domaine. Il n'y a pas de raison valable pour soustraire les programmes gouvernementaux à la surveillance de la Commission. Nous recommandons l'abrogation du deuxième paragraphe de l'article 86.7. Et, pour assurer que le gouvernement ne cautionne ni la discrimination volontaire, ni l'inactivité qui alimente la discrimination systémique, la Charte devrait inclure une disposition qui assujettirait tout octroi gouvernemental à l'adoption d'un programme d'accès à l'égalité dans l'entreprise visée.

5. INSTITUTIONS, MECANISMES ET RECOURS

La F.F.Q. déplore le fait que les relations de travail soit toujours un monde d'hommes, malgré quelques percées et malgré la mise sur pied de comités de condition féminine dans plusieurs syndicats. Nous n'avons qu'à regarder la composition des adjudicateurs, que ce soit des commissaires du travail, des juges du Tribunal du travail ou des arbitres, des négociateurs, des conciliateurs, des médiateurs pour s'apercevoir de la sous-représentation. Et sans oublier les exécutifs syndicaux et les représentants patronaux. Nous croyons que ce phénomène s'explique, comme dans d'autres domaines, par les contraintes de temps qu'impliquent l'implication active dans la négociation. En effet, les marathons de négociations s'accommodent mal d'une vie de famille et nombreux sont nos *confrères* masculins qui en ont subi les conséquences¹. N'y a-t-il pas moyen de repenser un tel système?

Par ailleurs, un problème se pose possiblement quant au mode de recrutement. Dans la cause de Action travail des femmes contre le CN, le tribunal nommé en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne a conclu qu'un mode de recrutement sans publicité axé vers les employés (es) non-traditionnels (elles) peut être qualifié de discriminatoire puisqu'il a pour effet de perpétuer la composition historique de la main-d'oeuvre. Dans le cas du CN, l'on se fiait sur le bouche à oreille. Or, tel est justement le mode de sélection des arbitres dans les conventions collectives. Il est aberrant que, dans les secteurs à forte concentration féminine comme l'éducation, l'on retrouve aussi peu de femmes désignées comme présidentes de tribunaux d'arbitrage.

Même lorsque le recrutement se fait par voie de compétition publique, la situation ne semble pas se corriger d'elle-même. Pourtant, les femmes sont très bien représentées parmi le personnel de la Commission des droits de la personne. Cette différence peut sûrement s'expliquer par l'image de la profession ou de l'organisme qui sollicite des candidatures représentatives des deux sexes et des diverses minorités raciales et ethniques. Nous sommes d'avis que ce n'est qu'en faisant du recrutement actif de femmes qu'il pourra y avoir une véritable intégration dans les relations de travail. De plus, les mesures de soutien demeurent importantes peu importe le statut des personnes en cause. Il existe un besoin urgent de garderies pour permettre aux femmes de participer véritablement à tous les aspects de la vie du travail.

En plus d'un recrutement actif, il faudrait songer à intégrer dans les cours appropriés des études portant sur le rôle de l'adjudicateur(e). Ceci permettrait aux étudiants (es) de se familiariser avec cette forme de pratique du droit, des relations industrielles ou de toute autre discipline appropriée.

Quant aux problèmes reliés aux pratiques établies qui entraînent des horaires incompatibles avec les charges familiales, nous recommandons que toutes les parties concernées adoptent des nouvelles façon d'opérer. Est-ce qu'il est vraiment nécessaire de négocier pendant des journées et des nuits entières pour arriver à une entente? Est-ce que des ententes obtenues à l'usure sont si valables?

Compte tenu de ce qui est énoncé ci-haut,
la F.F.Q. recommande:

1. Que le gouvernement sollicite activement des candidatures féminines pour tout poste relié aux relations de travail;
2. Que l'horaire de travail pour ce type de poste tienne compte des obligations familiales des personnes concernées;
3. Que les parties dans les conventions collectives incluent des femmes parmi les arbitres;
4. Que le Ministère du travail inscrive des femmes sur la liste des arbitres tant en vertu du Code du travail que de la Loi sur les normes du travail;
5. Que le Ministère de l'éducation ou les universités ou CEGEPS développent des cours ou même un certificat d'études comme qualification pour devenir arbitre ou pour détenir tout poste d'adjudication en relations de travail;
6. Que les parties adoptent des nouvelles techniques de négociation surtout en ce qui concerne les horaires de négociation;
7. Que le gouvernement adopte des mesures de soutien, notamment la mise sur pied de garderies.

6. SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

Le Code du travail

Que le Code du travail soit amendé comme suit:

1. autoriser de nouvelles formes d'accréditation multi-patronales ou autres;
2. reformuler le Chapitre II, Section I "Du Droit d'Association" pour contenir un énoncé des droits prévus dans le Code du travail et obliger tout(e) employeur(e) à remettre copie de la Section à tout(e) nouvel(le) employé(e);
3. abroger l'article 5;
4. amender l'article 6 pour ajouter:

"Les lieux affectés au repas des salariés ne sont pas considérés comme lieux de travail.

5. amender l'article 15 pour spécifier que la protection vise également le droit de revendiquer l'amélioration des conditions de travail même en l'absence d'une demande d'accréditation.
6. que l'article 21 précise qu'aucune distinction fondée sur le nombre d'heures travaillées ne doit être reconnue comme valable pour déterminer l'unité de négociation;
7. que le Code prévoit l'obligation de participer à des tables de négociation communes lorsqu'il y a plusieurs unités de négociation sur certains sujets précis;

8. Que le Code prévoit l'obligation pour l'employeur(e) fournir des informations à ses employés(es) sur certains aspects de l'entreprise, dont:
 - l'identité corporative de l'employeur(e)
 - l'organigramme de l'entreprise
 - tout changement pouvant entraîner l'application de l'article 45

9. Que le Code permette la syndicalisation des secrétaires de direction qui sont présentement exclues.

La Charte des droits et libertés de la personne

1. Que l'article 10 soit amendé pour spécifier que la discrimination systémique est interdite;
2. Qu'un tribunal administratif spécialisé en droits de la personne soit créé;
3. Que les pouvoirs de la Commission soient élargis pour permettre que toute ordonnance visant un(e) employé(e) soit applicable à toute personne dans la même situation.
4. Que, pour les fins d'une plainte ou de l'application de l'article 86.3, la Charte crée une présomption de discrimination lorsqu'une preuve statistique établit un déséquilibre entre la main d'oeuvre féminine et masculine.

5. Que la Charte soit amendée pour permettre à la Commission d'imposer directement un programme d'accès à l'égalité;
6. Que la participation des salariés (es) soit prévue dans toute décision impliquant la mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité soit volontaire, soit obligatoire;
7. Que le deuxième paragraphe de l'article 86.7 soit abrogé. Que les octrois du gouvernement soient assujettis à la condition d'avoir un programme d'accès à l'égalité.

Institutions, mécanismes et recours

1. Que le gouvernement sollicite activement des candidatures féminines pour tout poste relié aux relations de travail;
2. Que l'horaire de travail pour ce type de poste tienne compte des obligations familiales des personnes concernées;
3. Que les parties aux conventions collectives incluent des femmes parmi les arbitres;
4. Que le Ministère du travail inscrive des femmes sur la liste des arbitres tant en vertu du Code du travail que de la Loi sur les normes du travail;
5. Que le Ministère de l'Éducation ou les universités ou CEGEPs développent des cours ou même un certificat d'études comme qualification pour devenir arbitre ou pour détenir tout poste d'adjudication en relations de travail;

6. Que les parties adoptent des nouvelles techniques de négociation surtout en ce qui concerne les horaires de négociation;
7. Que le gouvernement adopte des mesures de soutien, notamment la mise sur pied de garderies.

NOTES

1. Conseil du statut de la femme, Les femmes, ça compte, par Suzanne Messier, 1984, p. 22. Soulignons que les statistiques officielles ne tiennent pas compte du travail rémunéré non déclaré (au noir), du travail bénévole, du travail gratuit exécuté pour la famille ainsi que des chômeuses découragées.
2. Ibid, Tableau 1001, p. 29.
3. Ibid, p. 22.
4. Id., Tableau 1202, p. 39.
5. Id., p. 24 La proportion est passée de 13% en 1975 à 21% en 1982 ou, en nombre absolu, de 115 000 à 24 000. Notons que le taux varie selon l'âge des travailleuses et se situe à 18% entre 25 et 44 ans.
6. Ibid., Les femmes sans enfant âgées de moins de 45 ans participent beaucoup plus à la main-d'oeuvre (84%) que les femmes avec enfants (50%). De plus, la présence d'enfants de moins de 16 ans a une influence significative sur le fait, pour la mère, de prendre un emploi à temps partiel.
7. Id., p.55
8. Ibid. Voir aussi Institut de recherche appliquée sur le travail, Les femmes et l'emploi: de la discrimination à l'égalité, Août 1984, p.7.

NOTES (2)

9. Institut de recherche appliquée sur le travail, Id., p. 22 ss. La main-d'oeuvre féminine est concentrée dans les industries manufacturières, le commerce et dans les services socio-culturels, commerciaux et personnels. Quant aux types d'emplois, quelques exemples d'emplois très majoritairement féminins: sténographes-dactylographes (taux de féminité: 98,4), travailleuses spécialisées dans le soin des enfants (96,2), bonnes à tout faire - domestiques (93,8), tailleuses-couturières (91,6), infirmières autorisées diplômées (91,2), caissières (90,6). Voir Conseil du statut de la femme, Op. cit., Tableau 3201, p. 99.
10. Institut de recherche appliquée sur le travail, Op. cit., p. 7.
11. Conseil du statut de la femme, Op. cit., p. 125.
12. Id., p. 129
13. Id., p. 130. La seule exception serait le personnel de la santé syndiqué.
14. Ibid
15. Institut de recherche appliquée sur le travail, Op. cit. p. 8; Senay c. Corporation Les Aliments Ault Ltée, 1984 C.S.P. 1056.

NOTES (3)

16. Conseil du statut de la femme, Op. Cit., p. 130.
17. Institut de recherche appliquée sur le travail, Op. cit., p. 16.
18. Statistique Canada, Loi sur les déclarations des Corporations et des syndicats ouvriers, cat. 71-202, 1981. Par ailleurs, la proportion des femmes parmi l'ensemble des syndiqués(es) serait passé de 17% à 27% Julie White, Les femmes et le syndicalisme, CCCSF, 1980.
19. Conseil du statut de la femme, La syndicalisation: droit à acquérir, outil à conquérir, Québec, 1981
20. Institut de recherche appliquée sur le travail, Op.cit
21. Les classifications qui s'intitulaient antérieurement "hommes et "femmes" peuvent se lire aujourd'hui "Poste 1" et "Poste 2" tout en perpétuant la ségrégation sexuelle. Voir l'arrêt Senay c. Corporation Les aliments Ault Ltée Cité supra.

42 Associations-membres:

Association d'Economie Familiale du Québec

Association des Cadres & Professionnels de l'U. de M. (A.C.P.U.M.)

Association des Femmes Autochtones

Association des Femmes Diplômées des Univ. (Mtl) (A.F.D.U.) Mtl.

Association des Femmes Diplômées des Univ. (Qué) (A.F.D.U.) Qué.

Association des Puéricultrices du Québec

Association regroupant les femmes en emploi non-traditionnel (A.R.F.E.K.T.)

Atelier d'Ecriture de Beloeil

Auberge Madeleine

B'NAI B'EITH L'AMITIE

Centre Bénévole de Mieux-Etre

Centre de Bénévolat de Chicoutimi Inc.

Centre de Bénévolat du Lac

Centre des Femmes de Montréal

Centre des Femmes de Valleyfield

Centre-Femmes de Beauce Inc.

Cercle des Femmes Journalistes

Cercle des Rencontres du Mercredi

Club Culturel Humanitaire Châtelaine

Club Wilfrid Laurier des Femmes Libérales

Collectif D'Inf. Juridique D'Alma

Concordia Women's Collective

Conseil des Media Comm. de Laval

Dès Action/Canada

Fédération des Dames d'Acadie

Fédération des Femmes des Services Comm. Juifs

Fédération Québécoise des Infirmières & Inf.

Info-Femmes Inc.

Junior League of Montreal Inc.

Ligue des citoyennes de Jonquière

Maison au Quatre-Temps

Montreal Lakeshore Univ. Women's Club

Montreal Women's Network

Mouvement des Femmes Chrétiennes

Mouvement des Services à la Communauté de Cap Rouge

Regroupement Garderies Région 6C

Refuge pour les Femmes de L'Ouest de L'Ile

Regroupement pour les droits des Femmes dont les Maris
sont Décédés d'accidents de travail ou d'amiantose) (R.F.M.D.)

Société d'Etude & Conférences (Qué)

Voix des Femmes

Y.W.C.A.