

LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ: QUE NOUS RÉSERVENT-ILS?

Catherine Lord

Catherine Lord has surveyed women's work in various areas of Quebec, in order to determine what support structure must accompany effective affirmative action programs. The information collected from state-run companies such as Hydro-Quebec, from textile workers in the Eastern townships, and from women employed in Montreal factories demonstrates the difference between 'intentional' and 'systemic' discrimination. Affirmative action programs may seem to provide a ready solution, but obstacles such as seniority, automation, and an economic slump make their implementation difficult.

Ils sont complexes, potentiellement explosifs, mais ils peuvent aider les femmes à faire des progrès décisifs sur le marché du travail et dans les institutions d'enseignement.¹

Sauriez-vous répondre à cette devinette: quelle est la différence entre un programme d'accès à l'égalité et un programme d'égalité en emploi? Pas facile? Ces deux appellations sont pourtant au coeur d'un débat qui risque de modifier profondément la situation des femmes sur le marché du travail. Et comme une femme sur deux occupe actuellement un emploi, c'est donc dire que beaucoup d'entre nous sont directement concernées.

Vous donnez votre langue au chat? Voici la réponse: un programme d'accès à l'égalité (P.A.E.) correspond à ce que les Américains appellent "Affirmative Action" ou action positive. C'est un plan d'action que se donne un organisme (mais qui peut également lui être imposé par un tribunal) en vue d'améliorer en son sein, la représentation d'un groupe de personnes discriminées: femmes, personnes handicapées, minorités culturelles ou autochtones. Les P.A.E. visent les entreprises, mais aussi des secteurs publics comme ceux de l'éducation et de la santé.

Au Québec, les programmes d'accès

à l'égalité sont légaux depuis que la Charte québécoise des droits de la personne a été amendée en décembre 1982. Mais ils ne peuvent pas encore être mis en application. Ce qu'on attend? La fameuse réglementation qui doit en préciser les modalités. Une exception toutefois: les entreprises qui relèvent de la juridiction fédérale (environ 5% de la main d'oeuvre québécoise); il s'agit principalement des banques, des compagnies de télécommunications et de transport (le CN, par exemple). Dans leur cas, c'est la loi canadienne sur les droits de la personne, actuellement en vigueur, qui régit l'implantation des programmes à l'accès à l'égalité.

L'ÉGALITÉ EN EMPLOI: LA PREMIÈRE GÉNÉRATION

Quant à l'égalité en emploi (le second élément de notre devinette), elle constitue en quelque sorte la première génération des programmes anti-discrimination: elle découle de l'adoption en 1976 de la Charte québécoise des droits de la personne qui interdit toute forme de discrimination dans l'emploi.

Moins ambitieuse que les P.A.E., l'égalité en emploi vise "à faire le ménage" dans les pratiques de gestion de personnel. Il s'agit de les rendre le plus "neutre" possible afin que tout le monde soit traité sur un pied d'égalité. Exemple? Les formulaires de recrutement sont révisés pour en éliminer les stéréotypes sexistes.

Il y a huit ou neuf ans, près d'une dizaine de compagnies québécoises ont fait de l'égalité en emploi un véritable objectif de gestion. Hydro-Québec, par exemple, fut l'une des premières à entreprendre, à partir de 1977, une révision totale de ses politiques administratives; les premières étapes ont permis de désaxer les appellations de certains titres d'emploi et d'éliminer la clause interdisant l'embauche des femmes enceintes.

RÉSULTATS DÉCEVANTS

Il est très vite apparu, cependant, que des mesures d'égalité en emploi, même lorsqu'elles sont parfaitement implantées, n'ont pas de véritable impact: elles n'améliorent pas (ou à peine) la situation des femmes dans l'entreprise. Au train où vont les changements il faudrait des dizaines, voire des centaines d'années, pour atteindre l'objectif visé: une proportion équitable d'hommes et de femmes à tous les paliers et dans tous les secteurs de l'organisation.

Dès la fin des années 70, la question qui se pose avec acuité est la suivante: comment se fait-il que les femmes continuent à gagner moins que les hommes même lorsqu'elles ont autant d'expérience et de scolarité? Où sont les obstacles? Dans la tête des femmes? Pas sûr. Sous l'impulsion de divers organismes (les comités de la condition féminine des syndicats, la Commission des droits de la personne, plusieurs groupes de femmes, le Conseil du statut de la femme), se développe très clairement la conviction qu'il faut aller plus loin que l'étape de l'égalité en emploi en rendant possible une autre formule: *les programmes d'accès à l'égalité*. Une nouvelle notion émerge peu à peu, celle de la "discrimination systémique."

PAS DE FEMMES ICI

Au début des années 70, une femme ayant acquis une formation en menuiserie ainsi qu'une bonne expérience en la matière offre ses services à une petite entreprise de fabrication de meubles de la région montréalaise. Plusieurs postes y sont vacants à la production. Le gérant la fait entrer dans son bureau. Avant même qu'elle n'ait ouvert la bouche, il déclare: "Tci, on n'emploie pas de femmes." Ce cas constitue ce qu'on appelle de la *discrimination intentionnelle*.

Voici un autre exemple de discrimination, à caractère *systémique* cette fois.

Jusqu'à récemment, pour devenir caissier ou caissière dans un magasin de la Société des alcools du Québec, il fallait avoir travaillé à l'entrepôt. Les femmes dont la force physique est généralement moindre, étaient de ce fait bloquées dans leur cheminement de carrière et se trouvaient tenues à l'écart d'emplois rémunérateurs pour lesquels elles auraient pu se qualifier. A la Société des alcools, la discrimination à l'égard des travailleuses n'est pas intentionnelle, elle est inhérente au système.

C'est à cette discrimination de type *systémique* que s'attaquent les programmes d'accès à l'égalité. A quels besoins concrets répondent-ils en ce qui concerne les femmes? Nous avons interrogé les travailleuses de divers coins du Québec. Voici les informations que nous avons recueillies.

TROP LOURD, TROP HAUT

Nous sommes à Montréal, dans une entreprise qui fabrique des biscuits et qui emploie 500 personnes dont 275 femmes. Les travailleuses sont affectées aux chaînes de fabrication des biscuits; elles sont aussi empaqueteuses, préposées au remplissage des boîtes et opératrices de machines. Les hommes travaillent, entre autres, sur les "mixers", ces énormes machines à mélanger les ingrédients. Ces tâches sont mieux payées que celles des femmes: 75 cents à un dollar l'heure de plus. Or les travailleuses ne postulent pas ces emplois. Pourquoi? "Parce qu'il faut être capable de lever des sacs de sucre de 45 kilos et de les renverser dans les "mixers" qui sont placés relativement haut" répond Hélène Gauthier, présidente de la section locale du syndicat. Aux quelques femmes qui se sentent assez fortes pour postuler malgré tout, ces emplois, la compagnie répond que ce ne sont pas "des jobs de femmes". Hélène David, de l'Institut de recherche appliquée sur le travail, fait remarquer, quant à elle, que ce type de travail n'est souhaitable ni pour les femmes ni pour les hommes. Ceux-ci risquent en effet de subir à la longue de graves dommages au dos. "De tels emplois, explique-t-elle, sont faits pour un seul type de travailleur: l'homme jeune, bien bâti et en bonne santé."

LA MÉCANIQUE? CONNAIS PAS!

Dans une usine d'aiguilles pour machines à tricoter des Cantons de l'Est,

c'est un autre type de problème qui bloque la progression des femmes. La majorité des travailleuses y est affectée à l'inspection des aiguilles sous microscope et à l'emballage. Leurs tâches sont moins bien payées que celles des hommes qui occupent des emplois de conducteurs de machine ou d'électriciens.

Pourquoi les travailleuses ne cherchent-elles pas à occuper les emplois les plus rémunérateurs? Légalement, rien ne les empêche, d'autant plus que l'ancienneté des femmes dans l'usine est aussi grande que celle des hommes. Réponse: parce qu'elles n'ont pas le minimum de familiarité nécessaire avec la mécanique pour se sentir à l'aise dans le maniement d'une machine. La socialisation différente des filles et des garçons, les choix scolaires des uns et des autres, expliquent en grande partie, ce manque de préparation.

UN COURS SPÉCIFIQUEMENT DESTINÉ AUX FEMMES

Quelles solutions les P.A.E. peuvent-ils offrir à ces travailleuses? Disons tout de suite que ce qui caractérise les programmes d'accès à l'égalité, c'est en premier lieu ce qu'on appelle des "mesures de redressement", c'est-à-dire la mise en oeuvre de moyens qui accordent *temporairement* à un groupe de personnes visé, certains *avantages préférentiels*. Prenons le cas de l'usine d'aiguilles pour machines à tricoter que nous évoquions plus haut. Pour que les travailleuses puissent postuler les emplois mieux rémunérés de conductrice de machine-outil, il faudrait qu'elles acquièrent la formation technique pertinente. L'une des solutions pourrait être l'organisation, après négociation avec le syndicat, d'un cours à l'intention d'un



Illustration by Jane Northey

certain nombre de travailleuses.

Il s'agit là d'un avantage préférentiel qui serait offert aux femmes afin qu'elles puissent bénéficier d'un rattrapage. Dans d'autres entreprises, les mesures de redressement pourraient consister à favoriser l'embauche, à compétence égale, des femmes plutôt que d'hommes, pendant un laps de temps donné.

Les programmes d'accès à l'égalité prévoient également d'autres interventions: des "mesures d'égalité en emploi" et des "mesures de soutien". Par exemple, les renseignements concernant les emplois vacants peuvent être diffusés selon une méthode différente, de façon à s'assurer que les postes sont offerts aux femmes aussi bien qu'aux hommes; les vêtements de travail peuvent être adaptés au physique des femmes (mesures d'égalité en emploi); un système d'horaire variable et une garderie peuvent être implantés (mesures de soutien).

OBJECTIFS NUMÉRIQUES

Suzanne Messier² du Conseil du Statut de la femme, précise que les programmes d'accès à l'égalité visent essentiellement à augmenter la représentation numérique des femmes dans tous les corps d'emploi d'une entreprise. Pour s'assurer de l'efficacité des mesures adoptées, la compagnie devra se donner, au préalable, des objectifs numériques: par exemple, elle pourra décider de porter à 10% sur une période de deux ans, la proportion de femmes dans les emplois de production.

"Attention, il ne s'agit pas de quotas, prévient Suzanne Messier. Les quotas sont des normes rigides, imposées de l'extérieur". Les objectifs numériques, au contraire, sont établis à partir d'une analyse d'effectifs (répartition des hommes et des femmes dans l'organisme, en particulier selon la profession et l'échelle salariale) et d'une analyse de disponibilité; celle-ci permet de calculer combien de femmes, à l'intérieur de la compagnie et à l'extérieur, sur le marché du travail local, seraient aptes à remplir les fonctions visées (après avoir bénéficié, au besoin, d'une courte période de formation). "De plus, précise Madame Messier, les objectifs numériques devront aussi tenir compte de la situation économique de l'entreprise, de ses prévisions d'embauche et du taux de roulement de son personnel". Dans certains cas, lorsqu'une

entreprise aura été trouvée coupable de discrimination, c'est un tribunal qui pourra imposer ces objectifs, mais règle générale, c'est à l'entreprise de les déterminer, après négociation, le cas échéant, avec le syndicat.

Facile tout ça? Oui, sur papier. Dans la réalité, il y a bien des facteurs qui risquent de rendre les P.A.E. difficiles à mettre sur pied: l'implantation de nouvelles technologies, l'automatisation croissante de la production, l'ancienneté syndicale qu'il faudra parfois réaménager, les ralentissements économiques qui arrêtent l'embauche, les mises à pied, etc.

C'est Lorraine Vaillancourt, de l'Union internationale du vêtement pour dames, qui peut-être a le dernier mot. Elle nous expliquait que, malgré les nombreuses fermetures que connaît actuellement

l'industrie du vêtement, les femmes ont décidé de continuer à se battre: "Nous avons enfin pris conscience que nous sommes payées exactement la moitié du salaire des hommes (7\$ pour les piqueuses à la machine, 14\$ pour les coupeurs de tissus.) Ce ne sont pas les fermetures qui nous feront jamais oublier ça!"

¹Les programmes d'accès à l'égalité touchent également le secteur de l'éducation. Nous vous en parlerons dans une prochaine *Gazette des femmes*.

²Avis du CSF sur le projet de règlement du ministère de la Justice concernant les programmes d'accès à l'égalité. Suzanne Messier, novembre 1983, 60 p.

*Cet article a été tiré de la *Gazette des femmes*, vol. 7, no. 1 (mai-juin 1985).

winter seldom leaves us
more proof:
ground becomes crisp
for the frozen deluge to come
hooves well-placed slip
as brittle earth explodes
into little crumbs
under pressure
hoof after hoof
on the same spot
of worn earth.
even mother earth is tired of struggle
half-frozen she prepares
shoulders and haunches rub close
making weak warmth
we keep this up
since there are no more barns.
I have missed you desolately
in the tight fist of my heart
the possibility of reconciliation
lies with you
impossible.
this rhythmic life of mine
has steadied to fierce isolation
it still hurts me
to amble past barns

lost in November flurries.
I remember the stanchions
regularity without effort
usual attentions
and slow sawing contempt
for every turn of the head
I would keep a watch
on rafters of parched wood
sucking up swallows whirling
in absolute breathlessness
the barn creates
free-wheeling in vast space
was always a counterpoint of me.
we pass in a drove
the barn's red streak
sunk in white flakes
a bull calls from his
first-class stall
arrogant in supposition
we giggle
it's like we don't hear him
he's become so foreign
hear him:
coldness for warmth
coldness for warmth
we no longer play that game

Pamela Oxendine
Toronto, Ontario