

POSITIONS DES COLS BLEUS À L'ENDROIT DE LA POLITIQUE QUÉBÉCOISE D'ÉQUITÉ EN EMPLOI

COMMUNICATION PRÉSENTÉE AU COLLOQUE
QUELLES POLITIQUES POUR LE TRAVAIL À L'ÈRE DE LA
MONDIALISATION?

COLLOQUE INTERNATIONAL DU CRIMT
TENU À L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
DU 24 AU 26 MAI 2007

MARIE-JOSÉE LEGAULT
TÉLUQ-UQAM

RÉSUMÉ

Marie-Josée Legault, professeure titulaire, Téléu-UQAM

François Régimbal, étudiant, doctorat en sociologie, Université de Montréal

François Bolduc, étudiant, doctorat en sociologie, Université de Montréal

Peu interventionniste jusqu'aux années 80, la politique québécoise d'équité en emploi a acquis un volet interventionniste et proactif pendant les années 80. Ce volet consiste essentiellement en un dispositif permettant d'établir des objectifs quantitatifs de représentation de membres des quatre groupes cibles reconnus par la charte québécoise et son pendant canadien, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Pour atteindre ces objectifs cibles, l'employeur peut embaucher de préférence des membres des groupes cibles, « à compétence égale ». Bien que peu d'employeurs y soient contraints, l'intervention de l'État à ce chapitre a engendré controverse et résistance. Les régimes fondés sur de telles mesures ont entraîné des progrès certains pour les femmes, sauf dans les secteurs d'emploi de cols bleus, où leur représentation plafonne. Nous avons sondé au moyen d'entrevues en profondeur les positions de 47 cols bleus quant à l'égalité et quant à ces mesures, dites de redressement. Bien que favorables à l'égalité en emploi entre les sexes en général, les personnes interrogées témoignent d'une adhésion partagée à cette intervention. Cela laisse pendant le problème important de l'emploi des femmes qui ont un niveau de scolarité présecondaire ou secondaire. Les emplois traditionnellement féminins auxquels elles ont accès sont considérablement moins rémunérés et ont de beaucoup moins bonnes conditions de travail que les emplois traditionnellement masculins du même groupe. Pour les travailleurs de ce niveau de scolarité, l'écart entre les emplois féminins et masculins est énorme.

POSITIONS DES COLS BLEUS À L'ENDROIT DE LA POLITIQUE QUÉBÉCOISE D'ÉQUITÉ EN EMPLOI

Marie-Josée Legault, professeure titulaire, Téléu-UQAM

François Régimbal, étudiant, doctorat en sociologie, Université de Montréal

François Bolduc, étudiant, doctorat en sociologie, Université de Montréal

L'ÉVOLUTION DE LA POLITIQUE QUÉBÉCOISE D'ÉQUITÉ EN EMPLOI

Une politique peu interventionniste avant les années 80

Le Québec a donné à sa politique d'équité en emploi, au cours des années 80, un volet qu'on peut dire interventionniste dans une politique d'ensemble par ailleurs plutôt libérale.

Jusqu'en 1986, il n'y avait à toutes fins utiles pas de politique visant le maintien de l'équité en emploi au Québec; la protection qu'offrait l'État contre l'iniquité en emploi reposait seulement sur un recours individuel de la victime de discrimination présumée en vertu de l'art. 10 de la *Charte des droits et des libertés de la personne* (LRQ, 1977, c. C-12) :

Discrimination interdite.

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Motif de discrimination.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Dans les organisations de compétence canadienne, la victime peut exercer le même recours en vertu de l'art. 3 *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LRC (1985) c. H-6) :

Motifs de distinction illicite

3. (1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

(2) Une distinction fondée sur la grossesse ou l'accouchement est réputée être fondée sur le sexe.

Plusieurs dimensions de la politique n'ont engendré que peu de résistance, peu de gens étant contre la vertu : toutes les mesures de soutien aux groupes discriminés sur le marché du travail, mesures dites d'égalité des chances, ne sont pas celles qui provoquent l'opposition. Par exemple, des mesures telles que : affichage et procédure de sélection neutralisée (non sexiste), révision des formulaires d'embauche et des guides d'entrevue pour éliminer les questions sexistes, diversification des sources de recrutement, élimination des exigences d'embauche non fondées qui ont des effets d'exclusion, etc. sont des mesures dites d'égalité des chances visant l'embauche. Plus récemment, l'Orchestre symphonique de Montréal a décidé de tenir les épreuves musicales de sélection derrière un rideau, afin que le sexe du candidat ou de la candidate n'influe pas sur la sélection. Ces mesures ont, paraît-il, augmenté l'embauche des femmes au sein de l'orchestre.

En outre, en témoignage de la dimension peu interventionniste de la politique québécoise, les employeurs du secteur privé ne sont pas systématiquement tenus de mettre en place des PAÉ. Ils sont libres de le faire, sauf :

- lorsqu'une décision du tribunal les y contraint, à la suite d'une plainte et de l'enquête qui la suit; deux seuls employeurs y ont été contraints dans l'histoire canadienne; au Canada, nous avons eu la célèbre décision ATF c. CN¹ et au Québec, la Commission scolaire de l'Industrie²;
- lorsque l'employeur de plus de 100 salariés obtient une subvention ou un contrat du gouvernement du Québec s'élevant à plus de 100 000 \$; c'est ce qu'on désigne comme l'obligation contractuelle;

¹ CN c. Canada (Com. canadienne des droits de la personne), [1987] 1 RCS 1114.

² Voir Protocole d'entente entre le Groupe des enseignantes de l'École polyvalente Thérèse Martin, la Commission scolaire de l'Industrie, le Syndicat de l'enseignement de Lanaudière et la Commission des droits de la personne du Québec, 31 octobre 1994.

- les organismes publics : ministères, réseau de la santé et des services sociaux et de l'éducation, autres organismes publics sont aussi tenus d'implanter un PAÉ (en vertu de la charte québécoise, citée plus haut, et de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la charte des droits et liberté de la personne* (LAÉEOP, 2000, c. 45).

C'est à ces trois groupes d'employeurs que s'applique le volet interventionniste de la politique québécoise d'équité en emploi.

Le volet interventionniste et la résistance engendrée

Pendant les années 80, le gouvernement du Québec a opéré un tournant en permettant les programmes d'accès à l'égalité (PAÉ), tournant considéré très important par les acteurs, si on en juge par l'opposition qu'il a engendrée. En effet, après l'adoption de la charte québécoise en 1976, il a fallu attendre jusqu'en 1982 pour que soit promulguée la partie III de la charte permettant les PAÉ; en outre, celle-ci n'entrait en vigueur qu'en 1986, à la demande des opposants, principalement des associations patronales (Legault, 2006).

Le principal facteur de la résistance à ce volet résidait dans l'ingérence gouvernementale que représentent les mesures de redressement que peut imposer l'État dans le cadre des programmes obligatoires et qu'on peut mettre en place dans le cadre des programmes volontaires. À certains employeurs, la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec* (CDP) peut dorénavant demander de mettre en place des PAÉ conformes aux *Lignes directrices* de la CDP (CDP, 1986), c'est-à-dire qui contiennent des objectifs quantitatifs d'embauche pour quatre groupes cibles qui sont statistiquement sous-représentés dans certains secteurs du marché du travail : les femmes, les minorités ethniques, les autochtones et les personnes handicapées. Ici, nous ne traiterons que des femmes.

Ces objectifs quantitatifs d'embauche sont les mesures dites de redressement. Elles se fondent sur le besoin de remédier à une situation de discrimination systémique. Si tel n'est pas le cas, le PAÉ peut être contesté devant les tribunaux, notamment s'il contient des avantages jugés discriminatoires par les personnes qui en subissent les effets, entre autres les personnes non choisies au cours d'un processus de sélection favorisant les membres des groupes cibles. Il faut donc établir un critère de discrimination systémique; on désigne ce critère comme la sous-utilisation des membres des groupes cibles. Précisons que ce critère ne conduit pas à un verdict de culpabilité en vertu de la charte québécoise. Il s'agit d'un seuil en-deçà duquel on peut mettre en place des mesures d'embauche et de promotion privilégiée, sans être accusé de discrimination en vertu de la charte. On doit néanmoins respecter certaines conditions.

Il y a sous-utilisation des membres des groupes cibles lorsque leur proportion dans un emploi est inférieure à leur taux de disponibilité sur le marché du travail. On détermine la sous-utilisation au moyen d'une analyse de l'effectif, qui vise à obtenir un portrait détaillé de la situation des membres des groupes cibles (dans le cas présent, les femmes) à l'emploi de l'organisation et, plus particulièrement, de leur proportion dans l'effectif de l'organisation. La CDP établit le taux de disponibilité de main-d'œuvre féminine dans un secteur d'emploi donné en comptant combien de femmes y sont actives (en emploi ou en chômage) ou aptes à le devenir (formées et diplômées ou détenant les exigences de base, l'expérience pertinente) par rapport à l'ensemble des personnes ayant les mêmes caractéristiques, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, dans la zone géographique pertinente.

Lorsqu'un employeur embauche une proportion de femmes inférieure à ce taux dans certains ou dans tous ses emplois, et qu'il met en place un PAÉ, il doit se fixer des objectifs quantitatifs d'embauche de femmes pour que le programme soit conforme à la charte québécoise. Leur niveau variera mais ils ne seront jamais supérieurs à ce taux (pour une explication plus détaillée, consulter Legault, 2002, p. 71-108).

Loin d'être une simple statistique, ce taux de disponibilité dans la population active témoigne de ce que certaines femmes souhaitent avoir accès à un type d'emploi donné et que certaines barrières systémiques entraînent l'accès inégal de travailleuses à certains corps d'emploi. Il est utile de le préciser, parce qu'il est courant d'entendre que le problème de l'accès des femmes aux emplois de cols bleus est un problème créé de toutes pièces, puisque les femmes « ne veulent pas » occuper ces emplois (Tomasson, Crosby et Herzberger, 2001, p. 224-231).

Pour atteindre ces objectifs quantitatifs, l'employeur doit embaucher de préférence des femmes – mais jamais seulement des femmes – dans la mesure où :

- il doit procéder à des embauches; il n'est bien sûr pas tenu de provoquer des embauches superflues;
- les candidates détiennent une compétence égale aux autres candidats.

Cette pratique d'embauche privilégiée est temporaire et cesse lorsque les objectifs quantitatifs sont atteints, pour une raison évidente, qui est la source même de l'argument principal de l'opposition à ces programmes : la charte québécoise interdit de préférer autant que d'exclure sur la base d'un motif interdit de discrimination et précise que : « Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. » (art. 10 charte québécoise, cité plus haut).

Le législateur a considéré que les femmes avaient fait l'objet d'une discrimination systémique qui a compromis leur droit à l'égalité et a promulgué la partie III de la charte

québécoise. Loin d'être une formalité, c'était là une décision controversée en matière de politique d'emploi, car elle consacrait la légalité – temporaire – d'une entorse à un principe général de la charte en autorisant temporairement de préférer les membres des groupes cibles à l'embauche. Les mesures dites d'égalité des chances sont les seules qui sont légales en tout temps, c'est-à-dire conformes aux dispositions de la charte québécoise. C'est là l'un des arguments fondateurs de l'opposition, argument fondé sur la *discrimination à rebours* (Dworkin, 1978, Fullinwider, 1980).

Le changement de la politique depuis 1986 est le fruit de la mobilisation commune des organisations syndicales et des groupes communautaires qui promeuvent les droits de groupes sociaux collectivement discriminés sur le marché du travail (Legault, 2006). Ce mouvement suivait la direction de la mobilisation en vue de la réforme de la politique américaine d'équité en emploi, et celle en vue de la réforme de la politique canadienne visant les mêmes fins, malgré quelques différences sur lesquelles je ne m'étendrai pas ici. La source commune de ce mouvement international était la démonstration du pouvoir de la discrimination systémique et de l'inefficacité des mesures d'égalité des chances pour y remédier (Legault, 2002, p. 43-70).

Cette politique a donné de bons résultats chez les femmes cols blancs (cadres, professionnelles, techniciennes), mais de très maigres résultats chez les cols bleus, comme nous allons l'exposer à la section suivante.

LES MAIGRES RETOMBÉES DES RÉGIMES D'ÉQUITÉ DANS LES EMPLOIS DE COLS BLEUS

On l'a vu, les objectifs des deux régimes (québécois et canadien) ne comprennent pas seulement l'augmentation de la représentation des femmes sur le marché du travail en général, mais aussi la réduction de la ségrégation des emplois, soit l'augmentation de la représentation des femmes dans les emplois traditionnellement masculins. Les deux régimes visent à corriger l'iniquité en parvenant à une égalité de faits, dite aussi de résultats.

Beaucoup de travaux permettent de dresser un bilan mitigé des résultats des régimes gouvernementaux canadien et québécois d'équité en emploi, au double point de vue quantitatif et qualitatif en ce qui a trait aux femmes (Bernier, 2000; CAFDM, 2005; Chicha 2001, 1998, 1996, 1995; Chicha et Lambert, 1998; CIAFT, 1994; CDPDJQ, 1998; Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, 2000; CSF, 2000, 1993; Day et Brodsky, 2000; DRHC, 1996 à 2002; FRONT, 1997; Lamarche et Tougas, 2001; Legault, 2001a, 1999, 1997; RHDCC, 2003). Une vingtaine d'années après leur implantation, il se dégage de l'ensemble de ces travaux un constat relativement uniforme : de bons (mais

variables) résultats des programmes en termes de représentation des femmes dans les emplois de cols blancs, mais chez les cols bleus, peu ou pas de progrès (emplois qualifiés de métier ou d'artisan, notamment les métiers de la construction, emplois qualifiés de production industrielle, emplois semi-qualifiés dits d'opération). Dans ces derniers secteurs, la ségrégation professionnelle est bien ancrée.

Le régime québécois

Le dernier bilan de la *Direction des programmes d'accès à l'égalité* de la CDPDJQ (1998) est la dernière source exhaustive d'information en cette matière car, à la différence du régime fédéral, l'information fournie par les employeurs est confidentielle en vertu de l'article 93 de la charte québécoise et les employeurs ne sont pas tenus de rendre compte régulièrement et publiquement du progrès de leur programme.

Les entreprises québécoises atteignent difficilement leurs objectifs quantitatifs d'embauche de femmes en général, mais particulièrement dans les emplois de cols bleus. Les résultats fournis par les employeurs en termes d'augmentation de la représentation des femmes sont peu significatifs. Dans le secteur privé, les résultats sont minces, presque nuls. On n'y compte à cette date que 16 PAÉ volontaires. Entre décembre 1989 et aujourd'hui, 179 entreprises ont été soumises au programme d'obligation contractuelle (CDPDJQ, 2005). Seules deux d'entre elles avaient reçu leur certificat de conformité en 1998, ce qui signifie qu'elles ont réalisé leur programme en entier et qu'elles ont respecté leur engagement. Peu d'entreprises ont fait l'objet d'une sanction (qui les empêche de solliciter un contrat ou une subvention du gouvernement tant qu'elles n'auront pas respecté les termes de leur engagement) ou du moins ont eu à en subir les conséquences (CDPDJQ, 1998).

On constate une augmentation de 3,4 % de l'effectif féminin dans les organisations soumises à l'obligation contractuelle entre 1989 et 1996, alors que l'emploi total y diminue de 4,9 %. Mais les femmes progressent avant tout dans les postes professionnels et techniques, ainsi que dans les postes de direction et de supervision, quoique en moindre proportion. Les emplois de cols bleus (tels que définis plus haut) représentent la dernière frontière pour les femmes; si les membres des communautés culturelles progressent dans les emplois de cols bleus, en 1998, la CDPDJQ évalue à 13 % l'effectif féminin dans ces secteurs qui reste à embaucher pour satisfaire les objectifs des programmes mis en place en vertu de l'obligation contractuelle. C'est bien d'un problème d'accès des femmes aux emplois traditionnellement masculins qu'il est question, particulièrement dans le secteur privé.

Le rapport met davantage en évidence les programmes du secteur public, plus visibles parce que les ministères et organismes sont tenus d'en implanter par la charte québécoise

(art. 92) et par la LAÉEOP (citée plus haut) et qu'ils sont en principe imputables de leurs résultats³. Selon les statistiques des services de ressources humaines de la fonction publique en 1998, l'effectif des femmes a augmenté de 18,3 % entre 1986 et 1997, alors que l'effectif des employés réguliers régressait de 5,4 %. La part des femmes occupant des emplois réguliers est passée de 37,6 % à 47 % de l'effectif féminin. La représentation augmente au sens strict, mais on ne dispose pas de l'information nécessaire pour juger des progrès en termes de mixité des emplois.

Le régime canadien

Dans le régime canadien, l'information fournie par les employeurs est publique et accessible pour consultation⁴. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LÉE, LC (1995) c. 44) s'applique à 4 % de la main-d'œuvre canadienne, soit 660 000 travailleurs et 503 employeurs de compétence canadienne en 2004. (RHDCC, 2004).

Selon ces rapports, la représentation des femmes dans le secteur privé est passée de 40,9 % en 1987 à 43,4 % de l'effectif total en 2004 (DRHC, 1988-2002; RHDCC, 2003-2005). Non seulement assiste-t-on à une faible augmentation, mais encore leur représentation est-elle inférieure à leur le taux de disponibilité, soit 47,3 % de la main-d'œuvre. Au Québec seulement, les femmes représentent 43,2 % de l'effectif total pour une disponibilité de 46,6 % pour les emplois des entreprises privées de compétence canadienne.

Qu'en est-il des emplois de cols bleus? Chez les travailleurs manuels occupant des emplois peu qualifiés et peu rémunérés (non détenteurs d'une compétence reconnue et exclusive, dernière colonne du tableau 1 suivant), la représentation des femmes augmente et baisse tour à tour. Chez les travailleurs manuels spécialisés, la représentation des femmes a nettement augmenté, si bien qu'on a fondu cette catégorie avec les travailleurs qualifiés et les artisans qui n'intègrent à peu près pas les femmes (détenteurs d'une accréditation reconnue et exigée pour pratiquer un métier et de l'exclusivité de leur pratique).

La plus grande représentation des femmes en 2004 se trouve toujours dans les emplois de bureau (69 %) et le personnel de la vente et des services (49 %). La représentation des femmes n'augmente pas chez les travailleurs manuels spécialisés et qualifiés (elle y représente 11,6 % de l'effectif du secteur, où leur disponibilité s'élève pourtant à 20 %) et augmente très légèrement chez les travailleurs peu ou pas spécialisés (10,7 %).

³ Avant la promulgation de la LAÉEOP, ils étaient imputables en vertu de la *Loi sur la fonction publique*, C. F-3.1.1, art. 80, abrogé en 2000.

⁴ Le *ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* (RHDCC) ou le précédent *ministère du Développement des ressources humaines* (DRHC) publie annuellement un rapport de progrès sur l'équité en emploi.

Avant l'agrégation des données, on observait que dans les emplois les mieux payés par rapport au niveau de scolarité exigé et les plus souvent syndiqués, l'amélioration de la représentation des femmes était faible chez les travailleurs qualifiés, en hausse chez les travailleurs manuels spécialisés et peu ou pas spécialisés. Il n'est plus possible aujourd'hui d'obtenir ce niveau de raffinement, mais on observe un plafonnement certain à long terme.

Tableau 1
La représentation des femmes visées par la LÉE dans 3 catégories professionnelles d'emplois de cols bleus

Année	Travailleurs qualifiés et artisans	Travailleurs manuels spécialisés	Travailleurs manuels semi-spécialisés
1987	1,4 %	4,4	8,3
1992	2,6 %	6	11,7
1993	2,9 %	4,5	11,4
1994	2,9 %	6,9	8,5
1995	3,1 %	7,4	8,7
1996	3,2 %	5,7	10,2
1997	4,6 %	6,8	10,4
1998	2,4 %	6,7	16,3
1999	2,6 %	11,8	13,6
2000	ND ⁵	6,7	10,4
2001		11,4	8,9
2002		11,4	7,3
2003		11,7	7,3
2004		11,6	10,7

Source : DRHC, 1988-2002; RHDCC, 2003

Bref, en termes quantitatifs, les résultats sont particulièrement minces dans les catégories

⁵ Cette catégorie est disparue en cours de route pour être fondue dans les deux autres catégories du tableau (DRHC, 2003, annexe B). Les travailleurs manuels spécialisés sont ainsi devenus les travailleurs manuels spécialisés des métiers, regroupant les travailleurs qualifiés alors que les moins qualifiés sont passés à la troisième catégorie.

d'emploi de cols bleus.

LE BUT DE CETTE ENQUÊTE

Bref, on constate le plafonnement de la représentation des femmes dans les emplois traditionnellement masculins de cols bleus au Québec, malgré vingt ans de régimes canadien (pour les entreprises de compétence canadienne) et québécois d'équité en emploi.

Il est utile, devant ce constat, de mettre à l'épreuve une hypothèse selon laquelle cette situation exprime un conflit larvé autour des régimes d'équité. En effet, si les régimes d'équité sont impuissants dans ces milieux de travail, ce peut être faute d'avoir tenu compte du bouleversement que créent les programmes d'équité dans les rapports sociaux locaux, qui eux-mêmes prolongent les rapports sociaux plus globaux. L'opposition des uns s'appuie, tout autant que les positions favorables des autres, sur des préconceptions de l'ordre social qui hiérarchise le groupe majoritaire et les groupes minoritaires. Parmi les représentants du groupe majoritaire, ceux qui s'opposent aux mesures d'équité peuvent s'exprimer officiellement dans les milieux de travail par des pratiques d'exclusion et de résistance; on traite en général ce phénomène comme l'effet ressac ou *backlash* (Cornish, 1996, Faludi, 1992). Pour en faire une hypothèse vérifiable, cependant, le devis devrait permettre de lier les positions repérées à des comportements individuels de résistance, ou à tout le moins les positions majoritaires dans un milieu de travail à des comportements collectifs de résistance ou encore à l'échec d'un programme d'équité. Cette étude ne permet pas de vérifier cette hypothèse, mais elle en est un préalable nécessaire.

Le débat entourant cette politique sollicite, à son fondement, les positions idéologiques fondamentales qu'entretiennent les acteurs sociaux quant à l'égalité entre les sexes en matière d'emploi.

C'est pourquoi nous avons utilisé une méthode propre à recueillir ces positions chez les cols bleus, hommes et femmes, syndiqués et non syndiqués. Ici, aujourd'hui, nous ne traiterons pas la comparaison entre syndiqués et non syndiqués; nous ne traiterons que :

- la comparaison des positions respectives des hommes et des femmes,
- quant aux mesures de redressement mises de l'avant dans les régimes canadien et québécois d'équité en emploi.

Le foyer de ce texte est essentiellement de prendre la mesure de l'écart entre les hommes et les femmes quant à l'intervention de l'État de type mesures de redressement. D'une part, ces mesures ont été mises en place pour lutter contre la division sexuelle du travail, à la suite d'un constat d'échec des mesures volontaires dites d'égalité des chances. D'autre part,

leur caractère proactif a suscité une vive controverse qui, aux États-Unis, s'est soldée par la victoire des adversaires de ces mesures.

LA MÉTHODE

L'enquête a procédé par entrevues en profondeur de 47 répondants et répondantes distribués également chez les hommes et les femmes occupant des emplois de cols bleus et faisant l'expérience d'intégration de femmes dans des ENT de cols bleus, pas forcément dans le cadre de PAÉ conformes aux *Lignes directrices* de la CDP. Les répondants sont également distribués chez les syndiqués et les non syndiqués.

Un bref exposé de la politique québécoise de PAÉ était fourni avant de commencer l'entrevue.

L'instrument d'enquête les confrontait à 24 énoncés concernant les politiques d'équité et les mesures de redressement, utilisés dans des enquêtes américaines dans le champ du *scope of justice* en psychologie sociale. Les répondants et les répondantes devaient d'abord exprimer leur accord ou leur désaccord sur une échelle à sept gradients. Puis, l'intervieweur les invitait à expliquer leur choix, à s'exprimer quant à l'énoncé de la façon la plus détaillée possible.

Certaines répondantes, certains répondants peuvent avoir invoqué plus d'un argument, à l'appui de leur position; nous avons compté à la fois les personnes et les arguments. Par conséquent, les totaux d'arguments ne correspondent pas au total de répondants; en revanche, bien sûr, si un même répondant répétait le même argument à plus d'une reprise au cours de l'entrevue, l'argument n'est compté qu'une fois pour ce répondant. Nous avons compté combien d'arguments invoquaient les personnes des deux groupes – hommes et femmes - à l'appui de leur position. De notables différences séparent les groupes à ce sujet, tant et si bien que nous mesurons le niveau d'élaboration atteint par les divers groupes dans l'argumentation de leur point de vue par le ratio du nombre d'arguments invoqués sur le nombre de personnes exprimant la position.

Cette double méthode de comptage (des personnes et des arguments) nous a été inspirée par la complexité des matériaux recueillis. En effet, comme les répondants exprimaient divers arguments à l'appui de leur position, nous avons décidé d'en tenir compte au lieu de simplement noter les positions qui en résultent. Nous avons regroupé par association les formulations qui évoquent un même sens de façon à les regrouper sous une même unité d'argumentation (argument). Nous avons compté les occurrences de chacun dans la population étudiée, étant entendu qu'un même argument n'est compté qu'une fois par

répondant. Les arguments invoqués par une seule personne n'ont pas été retenus ici.

L'analyse de leurs propos détaillés nous a permis de dégager de grands courants qui permettent de rendre compte d'une adhésion mitigée aux objectifs de la politique et de situer les positions tenues dans le débat entre l'égalité de droits et celle des faits, ou encore l'égalité de traitement et l'égalité des résultats.

Cette enquête sera prolongée par une étude quantitative dans une population plus vaste.

LES POSITIONS DES COLS BLEUS QUANT À L'INTERVENTION DE L'ÉTAT DU TYPE MESURES DE REDRESSEMENT

Perspective d'ensemble

Parmi les 24 énoncés proposés aux répondants et aux répondantes, les énoncés suivants sont ceux qui ont suscité des commentaires détaillés quant à l'intervention de l'État de type mesures de redressement :

- Si on veut que les femmes autant que les hommes aient accès à tous les emplois sur le marché du travail, il faut que le gouvernement intervienne et impose dans certains cas des mesures de redressement;
- Prévoir un pourcentage d'embauche de femmes est une mesure exagérée; il vaut mieux s'assurer d'avoir un processus de recrutement et de sélection équitable, sans discrimination et de laisser venir les candidats qui veulent postuler, hommes ou femmes;
- Quand les femmes sont embauchées dans le cadre d'un programme d'équité (donc pour remplir des objectifs chiffrés de X % femmes), elles se trouvent à forcer leur entrée dans un milieu où on ne les veut pas;
- Dans le système actuel, si on n'impose pas des pourcentages d'embauche de femmes, il n'y aura pas de femmes dans les emplois de cols bleus avant longtemps;
- Si une femme est embauchée par le processus normal, elle est bien acceptée par les hommes, mais si elle est embauchée dans le cadre d'un programme d'équité, elle est moins bien acceptée;
- Dans une entreprise qui pratique des politiques d'égalité en emploi, les hommes ont moins de chance d'être embauchés, moins de chances d'avancement;
- Après des années de discrimination, il est juste de mettre sur pied des programmes spéciaux pour s'assurer que les femmes puissent avoir accès aux emplois où il y a peu ou pas de femmes;
- Les entreprises qui se sont fixé des objectifs chiffrés (X % d'embauche de femmes) doivent souvent embaucher des femmes qui ne sont pas qualifiées;

- Dans les emplois de cols bleus, de nos jours, les femmes ont accès à tous les emplois, toutes les promotions de la même façon que les hommes et elles n'ont pas besoin de mesures de redressement ou de mesures spéciales.

L'analyse des propos recueillis nous permet de discerner une vingtaine de catégories significatives de discours, d'objets ou de rubriques qui permettent de regrouper les propos tenus. Nous traitons ici le plus imposant de ces objets (mesuré par le volume de propos tenus et d'arguments invoqués) : l'intervention proactive de l'État, lorsqu'elle prend la forme de mesures de redressement pour favoriser l'embauche des femmes dans des emplois traditionnellement masculins.

Nous avons distingué dans les propos tenus trois positions possibles quant à cet objet :

- les répondants sont favorables aux mesures de redressement : les interventionnistes.
- les répondants sont opposés aux mesures de redressement : les libéralistes.
- les répondants adhèrent aux mesures de redressement avec des réserves : les mitigés.

Les contradictions internes

Le premier constat qui s'impose est à la fois le plus dérangeant et le plus intéressant en termes de défi sociologique; les répondants et les répondantes, interrogés sur un objet de cette nature, témoignent en grand nombre de contradictions internes au cours d'une même entrevue, c'est-à-dire qu'ils tiennent des propos incombant à plus d'une position, ces positions étant parfois contradictoires. D'importantes questions méthodologiques devront être traitées dans le proche avenir, pour éliminer les facteurs attribuables au déroulement de l'entrevue et rendre compte d'une telle situation. Il n'est toutefois pas du tout exclu que de telles contradictions internes reflètent tout simplement de réels déchirements internes chez une partie des répondants.

Loin de faire disparaître ces contradictions internes chez un même répondant, nous les conservons pour l'instant, si bien qu'un même répondant peut se trouver dans des catégories a priori exclusives sur le plan idéologique. Pour cette raison, le total des personnes ayant exprimé une position dépasse le total de répondants et de répondantes à notre enquête.

La lecture du tableau suivant illustre cette situation. Si l'on distribue les répondants selon la position exprimée au moins une fois quant à l'intervention de l'État et selon le sexe, les personnes se distribuent de la façon présentée au tableau 2.

Tableau 2
Positions des répondants et des répondantes selon le sexe, sans élimination des contradictions, nombre de personnes

	Femmes	Hommes	Total
Favorables aux mesures telles qu'elles existent ou proposent de faire davantage	19	16	35
Adhésion mitigée aux mesures	5	7	12
Opposés aux mesures	15	18	33
Total des positions ayant été soutenues au moins une fois par un répondant, une répondante	39	41	80
Total réel des répondantes, répondants	24	23	47

Si nous n'avons pas éliminé les contradictions internes chez un même répondant, les raisons en deviennent évidentes à la lecture de ce tableau. Plusieurs personnes, on le voit ici, ont soutenu au moins un argument dans plus d'une catégorie (24 femmes ont soutenu 39 positions parmi les trois, 23 hommes en ont soutenu 41; dans l'ensemble, 47 répondants et répondantes ont exprimé 80 positions au cours d'une même entrevue).

Ce phénomène est suffisamment intéressant pour qu'on l'examine un peu plus. Nous avons compté les individus qui exprimaient plus d'une position parmi les trois positions possibles quant aux mesures de redressement; ces 29 individus (62 % de l'échantillon) se distribuent de la façon illustrée au tableau suivant.

Tableau 3
Individus ayant exprimé une combinaison de positions, selon le sexe et les combinaisons

	Femmes	Hommes	Total
Interventionniste et mitigé	2	1	3
Libéraliste et mitigé	1	3	4
Interventionniste et libéraliste	8	4	12
Interventionniste, mitigé et libéraliste	2	8	10
Total	13	16	29

Si la coexistence d'une position interventionniste et d'une position mitigée étonne peu, ou

encore la coexistence d'une position libéraliste et mitigée, il est notable de constater chez une même personne l'expression d'une position favorable et opposée aux mesures de redressement. Or, 12 personnes sont dans ce cas, alors que 10 ont exprimé des arguments à l'appui des trois positions.

Nous présentons maintenant la distribution des positions selon le nombre d'arguments invoqués. Les individus déploient en effet un ou plusieurs arguments à l'appui de leur position; l'explication du score attribué à un énoncé se décline de façon plus ou moins élaborée selon les personnes, bien sûr, mais au-delà des différences individuelles, certaines différences entre les deux groupes (hommes et femmes) ressortent, comme nous le verrons plus bas. Le tableau 4 suivant ne présente que le nombre d'arguments par grande catégorie de position, selon le sexe.

Tableau 4
Positions des répondants et des répondantes selon le sexe, sans élimination des contradictions, nombre d'arguments

	Femmes	Hommes	Total
Favorables aux mesures telles qu'elles existent ou proposent de faire davantage	32	20	52
Adhésion conditionnelle aux mesures	5	15	20
Opposés aux mesures	28	40	68

En combinant les deux tableaux précédents, on obtient un ratio d'arguments par rapport au nombre d'individus soutenant ces arguments; ce ratio permet de mettre en évidence le niveau d'élaboration du raisonnement selon les groupes (tableaux 5, 8 et 10).

Les interventionnistes

Chez les interventionnistes (personnes favorables aux mesures de redressement), les femmes se distinguent par un plus grand ratio d'arguments par rapport au nombre d'individus soutenant ces arguments, par comparaison avec le ratio de l'ensemble; les hommes expriment une même position avec une moindre élaboration en termes d'arguments que l'ensemble.

Tableau 5
Positions favorables aux mesures de redressement, personnes et arguments

	Femmes	Hommes	Total
Total des arguments favorables	32	20	52
Total des personnes favorables	19	16	35
Ratio Arguments / personne	1,7	1,25	1,5

Il y a deux sous-groupes d'interventionnistes :

- les personnes favorables aux mesures de redressement, telles qu'elles se présentent, sans en demander davantage;
- les personnes qui non seulement appuient les mesures de redressement, mais les considèrent insuffisantes et affirment que l'État devrait faire davantage.

Nous avons traité séparément leurs arguments. Quels sont les arguments invoqués? Le tableau 5 présente les arguments invoqués par les personnes favorables aux mesures de redressement, telles qu'elles se présentent, sans en demander davantage.

Tableau 6
Arguments des personnes favorables aux mesures de redressement

	Femmes	Hommes	Total
1) Principe des objectifs quantitatifs d'embauche permet d'augmenter l'embauche de femmes dans les emplois traditionnellement masculins dans un contexte où persiste la discrimination systémique	19	15	34
2) MR nécessaires pour que les hommes réalisent que les femmes ont la capacité d'exercer ces emplois	3	2	5
3) MR nécessaires car accès emplois bien payés et bons avantages sociaux sont enjeu de lutte	2	1	3
Total arguments interventionnistes	24	18	42

Le premier argument est de loin le plus fréquemment invoqué; il exprime en fait la position selon laquelle la discrimination systémique est assez universelle, ne se limite pas à certains secteurs précis, n'est pas un cas d'exception. Nous y avons inclus des propos tels que :

- sans intervention de l'État, l'embauche de femmes dans les secteurs d'emploi traditionnellement masculins n'augmentera jamais;
- il y a de la discrimination systémique et cela pose un obstacle important à l'entrée des femmes chez les cols bleus;
- certaines directions ne bougent que sous la pression et l'obligation;

- c'est nécessaire si on veut l'égalité des résultats; on embauchera selon la stricte méritocratie après, quand une « masse critique » aura été atteinte.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à soutenir cet argument.

Le deuxième argument exprime la conviction qu'il faut lutter contre les stéréotypes par des exemples concrets de femmes compétentes en nombre suffisant pour convaincre de la compétence des femmes à exercer des emplois traditionnellement masculins. Les premières expériences de ce type doivent être stimulées, sinon imposées, et non suivre un rythme dit naturel, parce que l'expérience témoigne du peu d'efficacité de cette stratégie.

Le troisième argument renvoie à des secteurs d'emploi traditionnellement masculins où les niveaux de rémunération supérieurs sont attribuables à certains mécanismes organisés de contrôle de l'offre de travail, dont l'accès est volontairement restreint (selon les répondants) pour les protéger du marché. L'exemple des emplois de la construction (et des métiers limités aux détenteurs d'attestations de compétence) est fréquemment cité.

Le tableau 7 présente les arguments invoqués par les personnes qui non seulement appuient les mesures de redressement, mais les considèrent insuffisantes et affirment que l'État devrait faire davantage.

Tableau 7
Arguments des personnes favorables aux mesures de redressement et à une intensification de l'intervention de l'État

	Femmes	Hommes	Total
1) MR doit toucher emploi mais aussi aller plus loin, MR en milieu de formation, programme travail-études, placement et orientation, pour transformer et ouvrir le milieu	3	2	5
2) MR doit toucher emploi mais l'État doit aussi éduquer la population et intervenir dans système d'éducation	3		3
3) MR peut aussi inclure mesures d'intégration pour les femmes débutantes	2		2
Total arguments - Interventionnistes +	8	2	10

Le premier argument inclut les propos des répondants qui sont d'avis que d'autres mesures de même nature, d'autres programmes d'accès à l'égalité doivent viser le milieu de formation :

- pour une meilleure représentation des femmes chez les professeurs dans les écoles de métier,
- pour des places réservées aux femmes étudiantes,

- pour des bourses d'études aux femmes qui ne peuvent perdre tout revenu pendant leur formation, surtout les mères à l'âge adulte,
- pour des recours efficaces contre la discrimination et le harcèlement en milieu de formation,
- pour éliminer les préjugés sexistes dans les écoles publiques et chez conseillers en orientation (moment stratégique du choix d'orientation).

Le deuxième argument exprime une position selon laquelle les mesures de redressement sont très intéressantes mais doivent s'accompagner de mesures non proactives (du type égalité des chances), notamment de sensibilisation publique et d'éducation populaire quant aux principes qui la justifient, pour éviter de stigmatiser les femmes qui bénéficient des mesures de redressement. Les répondants renvoient souvent au soupçon d'incompétence ou de traitement de faveur pesant sur les femmes embauchées à la faveur de mesures de redressement, qu'il faut contrer. Des campagnes de l'État doivent lutter contre les stéréotypes et les préjugés sexistes qui entourent la capacité des femmes d'occuper des emplois de cols bleus.

Le troisième argument évoque en fait des mesures précises qui favorisent l'intégration des premières femmes en milieu masculin en éliminant certaines barrières :

- subventions salariales pour les débutantes,
- prolongement de la période allouée pour accumuler 150 heures de travail dans l'industrie de la construction, etc.

Les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à soutenir une telle position selon laquelle les mesures de redressement sont non seulement nécessaires, mais insuffisantes. La chose n'étonne pas, car elles sont à la fois les personnes lésées par la discrimination systémique à l'origine des mesures et les bénéficiaires de ces mesures.

Les libéralistes

Chez les libéralistes, personnes opposées aux mesures de redressement, les femmes et les hommes se distinguent peu en termes de niveau d'élaboration de l'argumentation, comme le montre le tableau 8. En revanche, tant les hommes que les femmes élaborent davantage que les interventionnistes.

Tableau 8
Positions opposées aux mesures de redressement, personnes et arguments

	Femmes	Hommes	Total
Total des personnes opposées	15	18	33
Total des arguments opposés	28	40	68
Ratio Arguments / personne	1,9	2,2	2,06

Quels arguments invoquent-ils? Le tableau 8 présente les arguments invoqués par les personnes qui s'opposent au principe des mesures de redressement.

Tableau 9
Arguments des personnes opposées aux mesures de redressement

	Femmes	Hommes	Total
1 a) Méritocratie préconisée; répondantes ne nient pas discrimination	9	7	16
1 b) Méritocratie à l'œuvre et préconisée; il n'y a pas de discrimination en milieu de travail	2	8	10
2) MR inutiles : il n'y a pas de discrimination avant l'accès aux emplois ; peu de femmes parce qu'elles ne veulent pas occuper ces emplois ou n'en ont pas la capacité	4	5	9
3) Intervenir pour soutenir accès des femmes, sensibiliser ou éduquer, récompenser, inciter, subventionner les salaires, prévenir le harcèlement, oui; pour imposer (coercition), non (égalité des chances)	4	5	9
4) Opposé car signifierait qu'on force des vocations fragiles, qu'on embauche des incompetentes (comprend que les objectifs quantitatifs sont des quotas sans égard à la compétence)	4	4	8
5) MR engendrent résistance encore plus grande à l'endroit femmes car imposent au lieu de proposer - MR indisposent les hommes (collègues) et stigmatisent les femmes	4	3	7
6) L'État n'a pas à se mêler de la gestion des entreprises	1	5	6
7) Un système de plaintes pour cas de discrimination, d'abus flagrant suffit; dans l'ensemble, ça va		3	3
Total arguments libéralistes	28	40	68

Les deux premiers arguments, les plus fréquemment invoqués, sont ceux des méritocrates, nombreux chez les libéralistes mais partagés en deux groupes, pour des raisons

importantes.

Les répondantes et les répondants du groupe 1a) ne nient pas la présence de discrimination en milieu de travail, mais considèrent l'embauche au seul mérite (sans mesures de redressement) stratégiquement préférable pour favoriser l'acceptation des femmes dans le milieu. Constatant que les mesures de redressement engendrent un soupçon de traitement de faveur qui stigmatise les femmes, plusieurs s'y opposent pour des raisons pratiques. Ils et elles sont d'avis qu'il faut foncer, pousser, insister, viser l'excellence, plutôt que de bénéficier de mesures de redressement.

Les répondantes et les répondants du groupe 1b) soutiennent en revanche que la méritocratie est déjà à l'œuvre dans les milieux de travail, en général et que, sauf exception, il n'y a pas de discrimination en milieu de travail. Les hommes sont bien plus nombreux que les femmes à soutenir cet argument. On y regroupe des propos selon lesquels le principe même des mesures de redressement requiert de réduire les exigences d'embauche, or l'égalité requiert d'éviter tout traitement de faveur. Selon ces personnes, les mesures de redressement contredisent le principe de l'égalité. Ils soutiendront aussi que l'exemple d'une femme compétente en milieu de travail, embauchée au mérite, a un pouvoir de persuasion bien plus grand sans l'aide de mesures de redressement et que les femmes compétentes n'ont pas d'obstacles à l'embauche.

Le deuxième argument ne porte pas sur le principe d'une intervention de l'État de type mesures de redressement, mais conteste la prémisse pour, ici encore, nier l'existence de la discrimination et affirmer que la faible présence des femmes reflète avant tout leur peu d'envie ou de dispositions pour les emplois de cols bleus. En regroupant les personnes ayant soutenu l'argument 1b) et le 2, et en ne comptant qu'une fois les personnes ayant soutenu les deux arguments à la fois, 15 personnes nient l'existence de la discrimination dans les emplois de cols bleus, 9 hommes et 6 femmes⁶. Selon ces personnes, le problème de l'accès des femmes aux emplois de cols bleus est un problème créé de toutes pièces, puisque les femmes ne veulent ou ne peuvent pas occuper ces emplois.

Le troisième argument est celui des tenants de l'égalité des chances plutôt que de l'égalité des résultats; nous ne reviendrons pas sur les termes de ce débat, sommairement exposés plus haut.

⁶ Rappelons que nous additionnons des arguments, parce que les personnes peuvent avoir soutenu plus d'un argument, et que chaque argument soutenu quant à l'intervention de l'État de type MR n'est compté qu'une fois par personne. Par conséquent, pour chaque argument pris isolément, le nombre fourni correspond au nombre de personnes qui ont soutenu cet argument. Pour deux arguments dont les partisans sont additionnés, toutefois, il faut éliminer les doublons et compter une seule fois les personnes ayant soutenu les deux.

Le quatrième argument reflète l'ignorance de la doctrine à l'appui de la charte québécoise et des programmes d'accès à l'égalité; en effet, les PAÉ conformes à la charte n'imposent aucune cible obligatoire, selon laquelle un employeur devrait atteindre un pourcentage donné de représentation des membres des groupes cibles pour éviter des sanctions. Si de tels programmes ont déjà été en vigueur aux États-Unis, en vertu desquels l'embauche des membres des groupes cibles était privilégiée sans égard à la compétence, tel n'est plus le cas; mais la diffusion de ces programmes a fait une triste réputation aux PAÉ. Au Canada et au Québec, non seulement l'atteinte des objectifs quantitatifs est-elle souplement encadrée, mais il est bien précisé que l'embauche des membres des groupes cibles est privilégiée à *compétence égale*. En d'autres termes, on préférera par exemple une candidate à un candidat lorsque sa compétence est égale à la sienne. Bien que mal fondé, cet argument est néanmoins répandu.

Le cinquième argument doit être lié à celui des méritocrates du groupe 1 a); pratiques avant tout, les répondantes et les répondants de ce groupe se prononcent peu quant à la valeur intrinsèque des mesures de redressement mais en mettent en évidence les conséquences pour les femmes. Victimes d'un préjugé répandu à l'endroit de l'embauche privilégiée, selon lequel ces personnes sont embauchées sans égard à la compétence et en vertu d'un traitement de faveur, ces personnes écotent d'inconvénients trop grands pour trouver avantage aux mesures de redressement. Pour cette raison, les répondants et les répondantes de ce groupe les écartent. Si on additionne les tenants de l'argument 1a) et de l'argument 5, 21 personnes (11 femmes, 10 hommes) rejettent les mesures de redressement à cause de l'hostilité qu'elles engendrent, et non pour des raisons fondamentales⁷.

Le sixième argument exprime le libéralisme dans une version simple; on en retiendra que les hommes sont notablement plus nombreux que les femmes à considérer que l'État n'a pas à se mêler de la gestion des entreprises, lorsque interrogés quant à la pertinence des mesures de redressement.

Le septième argument, marginal, est soutenu par les répondants qui estiment que la discrimination patente est rare, marginale. Dans ces cas, l'État doit protéger les victimes par des recours individuels, qui peuvent entre autres servir à contester le rejet d'une candidature pour de mauvaises raisons. Pour l'ensemble des membres des groupes cibles, selon ces répondants, l'État n'a pas à intervenir. Seuls des hommes ont soutenu cet argument.

⁷ La mise en garde précédente s'applique ici encore.

Les mitigés

Chez les mitigés (personnes favorables aux mesures de redressement bien qu'ayant des réserves), les hommes se distinguent par un plus grand ratio d'arguments par rapport au nombre d'individus soutenant ces arguments; les femmes expriment une même position avec une moindre élaboration en termes d'arguments, comme en témoigne le tableau 10 suivant.

Tableau 10
Positions mitigées face aux mesures de redressement, personnes et arguments

	Femmes	Hommes	Total
Total des personnes mitigées	5	7	12
Total des arguments mitigées	5	15	20
Ratio Arguments / personne	1	2,14	1,7

Enfin, le tableau 11 présente les arguments des personnes qui adhèrent au principe des mesures de redressement, avec des réserves.

Tableau 11
Arguments des personnes mitigées face aux mesures de redressement

	Femmes	Hommes	Total
1) Favorables aux MR exceptionnellement, ciblées, là où discrimination, fermeture (limité)	3	8	11
2) Favorables aux MR exceptionnellement, s'il manque d'effectif ou pour petites <i>jobs</i>		5	5
3) Favorables aux MR, sous réserve qu'il y ait femmes disponibles et formées; faut pas forcer les femmes ni provoquer des vocations fragiles (comprend que les objectifs quantitatifs sont des <i>quotas</i> sans égard à la compétence)	2	2	4
Total arguments interventionnistes conditionnels	5	15	20

Le premier argument, de loin le plus répandu, est soutenu par les répondants qui définissent la discrimination de façon très restrictive et différente de la charte québécoise, c'est-à-dire comme un acte volontaire, mal intentionné et explicitement dirigé contre les femmes. Ce faisant, pour ces personnes, il n'existe que des délits locaux et isolés de discrimination; ils pointent certains employeurs qui exercent ce type de discrimination et chez eux, ils appuient les mesures de redressement; pour les autres, qui constituent une majorité selon eux, l'État n'a pas à intervenir.

C'est là le sens du terme *discrimination* en droit des rapports collectifs de travail, sens très différent de la lettre et de la jurisprudence de la charte québécoise, qui définit la discrimination en fonction d'un effet préjudiciable subi par les personnes dont la condition est visée à l'art. 10 de la charte québécoise; l'intention de discriminer n'est pas prise en compte. La notion de discrimination systémique reflète la même chose, cette fois au niveau collectif plutôt qu'individuel (Legault, 2007). Bien que fondée sur de fausses prémisses, cette opinion répandue met en évidence une grande méconnaissance des droits de la personne chez les citoyens.

Le deuxième argument reflète une position réticente aux PAÉ, selon laquelle on peut bien favoriser l'accès des femmes aux emplois traditionnellement masculins, quand on y est forcé... :

- en situation de crise, lorsqu'on manque de personnel, lorsque l'offre de travail ne comble pas la demande;
- pour accomplir les « petites jobs » dans les secteurs d'emploi traditionnellement masculins, celles qui demandent moins d'effort physique ou qui demandent de la minutie...

Le troisième argument reflète, comme on l'a vu plus haut, l'ignorance de la doctrine à l'appui de la charte québécoise et des programmes d'accès à l'égalité, quant au préalable de la compétence égale dans l'examen des candidatures.

CONCLUSIONS

Les différences entre les hommes et les femmes dans les positions idéologiques à l'égard de la politique d'équité québécoise ne sont pas draconiennes, mais on observe chez les interventionnistes un niveau d'élaboration de l'argumentation plus élevé chez les femmes. En revanche, chez les mitigés, les hommes ont un niveau d'élaboration plus élevé. Enfin, chez les libéralistes, hommes et femmes ne se distinguent pas nettement, mais dans les deux cas, le niveau d'élaboration est plus élevé que chez les interventionnistes.

Les résultats partagés constatés dans cette enquête dénotent-ils une adhésion mitigée à la politique québécoise d'équité en emploi? Sûrement, dans cette population, est-on partagé quant aux mesures de redressement. Néanmoins, la prudence s'impose : malgré les précautions prises avant l'entrevue, consistant à rappeler les grandes lignes de la politique, on ne peut que constater la très grande méconnaissance de la politique, l'instabilité des positions idéologiques et les nombreuses contradictions internes dans le discours d'un même répondant.

Cette politique est en butte à beaucoup de résistance, non seulement chez les cols bleus interrogés ici, mais en général, au Québec, au Canada et ailleurs dans le monde. Un débat d'experts sur le bien-fondé des mesures de redressement oppose les camps des favorables et des opposés aux mesures de redressement (Pietrantonio, 1999, 2000, 2002; Tomasson, Crosby et Herzberger, 2001).

Les programmes d'équité proposent un nouveau mode d'attribution des « places sociales », principalement des emplois; de façon cohérente, les positions « pour » ou « contre » les mesures d'équité reposent en fait sur des positions préalables en matière d'ordre social – et

de position qu'on y occupe.

Tant les opposants que les tenants, en effet, affirment croire à l'égalité, à tout le moins dans notre échantillon... Et ailleurs dans la société (Pietrantonio, 1999). En effet, les positions - favorables tant que non favorables - renvoient à une définition préalable de *l'égalité* sociale qui justifie ou dénonce la transformation de l'ordre social proposée par les programmes.

Ainsi, les tenants de l'ordre social établi se réclameront de la notion d'égalité, invoqueront la notion libérale de liberté individuelle et de responsabilité de l'acteur pour dénoncer la discrimination à rebours qu'entraînent les mesures de redressement. Pour ces tenants, l'égalité existe de fait dans un régime libéral, il s'agit d'une égalité des chances qui assure l'accès et non le succès; il faut préserver un tel état de choses. Au nom d'une croyance à l'égalité de droits, ils soutiennent qu'on ne peut réparer une inégalité en créant une nouvelle inégalité qui inverse la première; ce faisant, on engendre des dommages importants pour le groupe majoritaire, que le droit ne peut justifier ou qui, de façon prosaïque, rendent la vie impossible aux bénéficiaires en milieu de travail en entraînant des réactions de résistance chez leurs collègues masculins.

Pour d'autres, tenants du changement de l'ordre social, l'égalité est plutôt un objectif à atteindre car il s'agit d'une égalité de faits. Ils se réclament de la notion d'égalité pour justifier les mesures de redressement qui permettent aux minoritaires de gagner l'accès aux conditions sociales des majoritaires. Les tenants d'une intervention du type mesures de redressement s'appuient sur les effets cumulés de l'exclusion des femmes comme collectivité de plusieurs secteurs d'emploi et sur la démonstration statistique de l'inefficacité des mesures d'égalité des chances pour justifier une entorse temporaire à la charte québécoise, au nom d'une réparation historique nécessaire au groupe minoritaire pour rejoindre les rangs du groupe majoritaire.

Aux États-Unis, il n'y a plus de PAÉ; les programmes ont été proscrits par la législature californienne en 1996, par celle de l'état de Washington en 1998 et par celle du Michigan en 2006⁸ et il n'y a pas eu de contestation officielle de ces décisions ni de programmes gouvernementaux mis en place depuis ce temps. Il subsiste des programmes volontaires, là où personne ne les conteste et qui sont très fragiles. L'opposition est maintenant nourrie par le blocage américain et par la notion républicaine d'égalité (de droits) promue en Europe.

Ici, au Québec, la revendication de la mixité des emplois, la lutte contre la ségrégation professionnelle a été à toutes fins utiles abandonnée par le mouvement syndical et le

⁸ *California Civil Rights Initiative* (Proposition 209), novembre 1996, suivie de *Washington State Civil Rights Initiative* (Proposition 200), novembre 1998 et de *Michigan Civil Rights Initiative* (MCRI, Proposal 2, Michigan 06-2).

mouvement des femmes; on promeut plutôt l'équité salariale et la conciliation entre l'emploi et la famille. Il n'y a plus de mobilisation politique d'envergure autour de cet enjeu.

Les mesures de redressement n'opposent pas progressistes et conservateurs, ce n'est même pas aussi simple. Plusieurs progressistes s'y opposent, au nom du fait que les mesures de redressement n'aideraient que les moins désavantagé(e)s déjà, car pauvreté et système de classes sociales sont le facteur premier de l'exclusion. Or, selon ces opposants, les mesures de redressement ne s'attaquent pas à cet état de faits (Tomasson, Crosby et Herzberger, 2001, p. 231-234).

Cela laisse peu d'avenues politiques pour améliorer l'équité en emploi :

- augmenter l'accès au syndicalisme est bien sûr une voie féconde, mais ne semble pas à l'ordre du jour; la prudence impose aussi de demeurer circonspect, car le syndicalisme en soi n'est pas une garantie d'équité, même s'il y contribue souvent (Legault, 2006);
- resserrer les mesures d'égalité des chances ne nuit pas, mais la démonstration de la lenteur et de la minceur des progrès qu'elles engendrent a donné lieu, rappelons-le, à la mise en place des mesures de redressement dans les années 80 (Legault, 2002, p. 71-72; CN c. Canada (Com. canadienne des droits de la personne), [1987] 1 RCS 1114).

C'est peu, surtout dans un contexte de libéralisation qui ne laisse pas du tout présager de la réduction des inégalités.

Or, les femmes qui ont un niveau d'études pré-secondaire ou secondaire sont en général des travailleuses pauvres, elles occupent souvent les emplois traditionnels de services, vente, entretien ménager, réception, etc., qui sont payés au salaire minimum. Par exemple, au Canada en 2000, on compte 39,2 % des femmes sans diplôme d'études secondaires et 27 % des femmes diplômées du secondaire chez les travailleurs peu rémunérés (définis comme gagnant moins de 375 \$ par semaine en dollars de 2000; pour une semaine de 37,5 heures, cela correspond à un taux horaire de 10 \$); on compte par ailleurs 19 % des hommes sans diplôme d'études secondaires et 15,6 % des hommes diplômés du secondaire chez ces travailleurs peu rémunérés (Chung, 2004, p. 26).

Pour elles, les emplois de cols bleus, incomparablement mieux payés, présentent une alternative intéressante mais difficile d'accès. C'est pourquoi les politiques d'équité en emploi présentent un enjeu majeur.

Selon une récente publication de Rubery et Grimshaw (2003, p. 103-4), c'est même là le principal enjeu contemporain de l'emploi pour les femmes. Internationalement, on remarque en effet l'augmentation de la scolarité et de l'emploi pour les femmes, et par conséquent de grands progrès des femmes dans les professions, les emplois de cadres et de cols blancs. Mais peu de pays ont vraiment résolu le problème de l'accès des femmes peu scolarisées à

des emplois décents. Chez les hommes du même niveau de scolarité, la situation est très différente; les emplois d'artisans, de métiers qualifiés et spécialisés, d'ouvriers spécialisés sont des emplois bien mieux payés que les emplois féminins détenus par des personnes de même niveau de scolarité.

N'y a-t-il pas un prix fort à payer pour se désintéresser de cet enjeu maintenant que les femmes les plus instruites et les plus qualifiées ont gagné beaucoup et, souvent, avec ces mêmes mesures de redressement?

BIBLIOGRAPHIE

- Bernier, Isabel (2000) *Tendances relatives à l'intégration des femmes diplômées de la formation professionnelle et technique au marché du travail*, Coordination à la condition féminine du ministère de l'Éducation, gouvernement du Québec, <http://www.meq.gouv.qc.ca/relance>
- Chicha, Marie-Thérèse (2001) « Les politiques d'égalité professionnelle et salariale au Québec. L'ambivalence du rôle de l'État québécois », *Recherches féministes*, vol. 14, no 1, p. 63-82
- Chicha, Marie-Thérèse (1998) « The Impact of labor Market Transformations on the Effectiveness of Laws Promoting Workplace Gender Equality », dans Richard Chaykowski and Lisa Powell (dir.), *Women and Work*, McGill-Queen's University Press, p. 283-304
- Chicha, Marie Thérèse (1996) *Les travailleuses dans les métiers non traditionnels*, Allocution prononcée dans le cadre du Colloque de Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) 10 X10 = 1000, tenu à Montréal en septembre 1996
front.qc.ca
- Chicha, Marie-Thérèse (1995a) « La participation des travailleuses à la formation en entreprise et l'accès à l'égalité », *Relations industrielles-Industrial Relations*, vol. 50, no 1, p. 147-163
- Chicha, Marie-Thérèse et Nicole Lambert (1998) « Formation en entreprise et égalité professionnelle. Étude de cas dans une entreprise de services publics au Québec », dans Bourque, Reynald et Colette Bernier (dir.), *Regards croisés sur la formation professionnelle en Europe et au Québec*, dép. des relations industrielles de l'Université Laval, coll. Instruments de travail, no 29
- Chung, Lucy (2004) « Travailleurs peu rémunérés. Combien vivent dans des familles à faible revenu? », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 16, no 4, p. 25-35
- Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre (CAFDM) (2005) *Les femmes et le marché de l'emploi. La situation économique et professionnelle des*

- québécoises, Emploi-Québec
- Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (2000) Le rapport du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ministère de la Justice du Canada
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ) (2005) « Liste des entreprises soumises au programme d'obligation contractuelle », dans page : *Programmes en vertu de la charte*, [en ligne] page consultée le premier novembre 2005 <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/programme-acces-egalite/programmes-charte.asp?noeud1=1&noeud2=13&cle=45>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ) (1998) *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Bilan et perspectives. Maintenir les acquis, élargir le champ d'action*, Résumé, Montréal, gouvernement du Québec
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDP) (1986) *Lignes directrices concernant la validité des programmes d'accès à l'égalité établis volontairement dans le secteur de l'emploi*, Résolution COM-271-9-1.3, le 3 octobre 1986
- Conseil d'intervention et d'action pour les femmes au travail (CIAFT) (1994) *Les programmes d'accès à l'égalité : un virage urgent à faire*, Montréal, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec inc.
- Conseil du statut de la femme du Québec (CSF) (2000) *Accès à l'égalité. Pour un nouveau souffle*, Mémoire sur le projet de loi 143, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la charte des droits et libertés de la personne
- Conseil du statut de la femme du Québec (CSF) (1993) *L'équité en emploi pour les femmes*, Québec, gouvernement du Québec
- Cornish, M. (1996) « Employment and Pay Equity in Canada - Success brings both attacks and new initiatives », *Canada - US Law Journal*, vol. 22, p. 265
- Day, Shelagh et Gwen Brodsky (2000) *L'inégalité économique des femmes et la Loi canadienne sur les droits de la personne*, rapport de recherche présenté au Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- Développement des ressources humaines Canada (DRHC) (1996-2002) *Rapport annuel, Loi sur l'équité en matière d'emploi*, gouvernement du Canada
- Dworkin, Ronald (1978) *Taking rights seriously*, Cambridge, Harvard University Press
- Faludi, S. (1992) *Backlash: The undeclared war against American women*, New York, First Anchor Books
- Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) (1997) *De solitaires à solidaires, cahiers 1 et 2*, Femmes regroupées en options non traditionnelles
- Fullinwider, Robert K. (1980) *The reverse Discrimination controversy. A moral and legal analysis*, Totowa, Rowman et Allanheld
- Lamarche, Lucie et Francine Tougas (2001) *La Loi canadienne sur l'équité en emploi et la transformation des rapports sociaux : le cas des minorités visibles*, Rapport présenté à la

- Commission du droit du Canada et au Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) dans le cadre du programme de recherche conjoint « De la justice réparatrice à la justice transformatrice »
- Legault, Marie-Josée et Philippe Bergeron (2007) « La promotion des droits de la personne influe-t-elle sur l'évolution des plaintes portant sur le devoir syndical de juste représentation au Québec? (1978-2005) », *Les Cahiers du droit*, vol. 48, no 2, accepté pour publication
- Legault, Marie-Josée (2006) « Qui donc parlait de « contradiction secondaire » déjà? », *Recherches féministes*, vol. 19, no 1, p. 97-128
- Legault, Marie-Josée (dir.) (2002) *Équité en emploi - équité salariale*, Québec, Université du Québec – Téléuq
- Legault, Marie-Josée (2001a) *Rapport d'enquête sur l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnellement féminins. Synthèse des facteurs locaux de succès et d'échec, résultats finaux*, 70 pages, mars 2001
- Legault, Marie-Josée (1999) « Quelques enseignements issus des premiers programmes volontaires d'accès à l'égalité, 10 ans après », *Recherches féministes*, vol. 12, no 2, p. 109-138
- Legault, Marie-Josée (1997) « Les femmes ont-elles leur juste place sur le marché du travail? », Actes du colloque *De l'exclusion à l'intégration scolaire, socioprofessionnelle, économique*, *Revue de carriérologie*, vol. 6, nos 3-4, p. 187-214
- Pietrantonio, Linda (2002) « Le débat scientifique sur l'action positive. L'occasion d'une analyse sociologique de l'égalité », *Études ethniques au Canada*, vol. 34, no 1, p. 64-84
- Pietrantonio, Linda (2000) « Une dissymétrie sociale. Rapports sociaux majoritaire/minoritaires », *Bastidiana*, no 29-30, p. 151-176
- Pietrantonio, Linda (1999) *La construction sociale de la (dé)légitimation de l'action positive ou l'envers de l'égalité*, thèse de doctorat présentée au département de sociologie de l'Université de Montréal, Québec
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) (2003-2005) *Rapport annuel, Loi sur l'équité en matière d'emploi*, gouvernement du Canada
- Rubery, Jill et Damien Grimshaw (2003) *The Organization of Employment. An International Perspective*, Houndmills, Palgrave MacMillan
- Tomasson, Richard F. , Faye J. Crosby et Sharon D. Herzberger (2001) *Affirmative action : The Pros and Cons of Policy and Practice*, édition révisée, Boston, Rowan et Littlefield

Sommaire

L'ÉVOLUTION DE LA POLITIQUE QUÉBÉCOISE D'ÉQUITÉ EN EMPLOI	3
---	---

Une politique peu interventionniste avant les années 80	3
Le volet interventionniste et la résistance engendrée	5
LES MAIGRES RETOMBÉES DES RÉGIMES D'ÉQUITÉ DANS LES EMPLOIS DE COLS BLEUS	7
Le régime québécois	8
Le régime canadien	9
LE BUT DE CETTE ENQUÊTE.....	11
LA MÉTHODE.....	12
LES POSITIONS DES COLS BLEUS QUANT À L'INTERVENTION DE L'ÉTAT DU TYPE MESURES DE REDRESSEMENT	13
Perspective d'ensemble	13
Les contradictions internes	14
Les interventionnistes	16
Les libéralistes	19
Les mitigés.....	23
CONCLUSIONS	25
BIBLIOGRAPHIE	28