

Les femmes dans le mouvement syndical québécois Women in Quebec's Union Movement Las majeres en el movimiento sindical de Quebec

Mona-Josée GAGNON

Volume 6, Number 1, mai 1974

Femme, travail, syndicalisme

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/001271ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/001271ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (print)

1492-1375 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

GAGNON, M.-J. (1974). Les femmes dans le mouvement syndical québécois. *Sociologie et sociétés*, 6(1), 17–36. <https://doi.org/10.7202/001271ar>

Article abstract

This article tries to highlight, in light of the very limited bibliographical resources, the place of women in Quebec's union movement and the type of ideology with regard to the feminine condition put forth by the union leadership. Starting from a background of a brief review of Quebec's social ideologies concerning women, we describe the ideological and political (presence of women) position on women of Quebec's three unions, particularly the C.S.N. and the F.T.Q. but also the C.E.Q. This description is completed by a general consideration of the unionization of Quebec's women and in their militancy as well as by a discussion of the general attitude of the union leaders and structures with regard to working women in Quebec. Some hypotheses are presented to explain the different orientations of the C.S.N. and the F.T.Q. with regard to their preoccupations with their women members. Finally we identify what fundamental choices are presently open to the unions (protectionism or equalitarianism) and we emphasize that they must catch up where they have lagged in integrating a consideration of women into their political thinking as well as in their bargaining practice.

Les femmes dans le mouvement syndical québécois



MONA-JOSÉE GAGNON

INTRODUCTION

Il aura fallu la résurgence des mouvements féministes pour que des chercheurs s'intéressent à la place des femmes dans les diverses organisations, dont le mouvement syndical. La recherche concernant l'activité féminine dans tous les secteurs semble appelée à s'intensifier au cours des prochaines années, à cause du caractère d'actualité de la discussion sur la condition féminine. Mais le chercheur québécois, et cela est encore plus vrai dans le domaine du syndicalisme, a bien peu à se mettre sous la dent. Le mouvement syndical québécois, comme entité, s'est trouvé peu d'historiens. Conjugué au féminin, ce sujet n'a inspiré qu'un nombre infime de thèses et d'enquêtes parcellaires et autant de publications syndicales qui ont eu plus ou moins de retentissement. On n'a pas beaucoup non plus écrit sur la femme québécoise au travail : quelques statistiques (fédérales pour la plupart), des bribes d'articles ou d'ouvrages traitant du sujet de façon tangentielle... Si d'autre part des ouvrages sérieux ont été faits en d'autres pays sur le travail féminin, les études sur la femme dans le mouvement syndical ne commencent qu'à apparaître de façon générale.

Ce vacuum bibliographique dont nous faisons état conditionne forcément la rédaction d'un article consacré à la femme dans le mouvement syndical québécois. Puisqu'il faut bien commencer quelque part, au risque de ne rien dire du tout, cet article tente surtout de lancer des hypothèses, à la lumière des in-

formations que nous détenons sur les organisations syndicales et à l'intérieur d'un cadre d'analyse féministe. Puisse-t-il susciter d'autres recherches. Car les femmes ne peuvent se permettre encore très longtemps d'être absentes, tant physiquement qu'au niveau idéologique comme catalyseurs de discussion sur la condition féminine, dans le mouvement syndical québécois et dans les organismes militants qui gravitent autour de ce dernier. L'affirmation de la présence féminine dans le syndicalisme semble d'ailleurs heureusement être la tendance qui s'est dessinée au fil des derniers mois. Mais ceci seul ne saurait conférer à la collectivité syndicale féminine un « poids » politique qu'elle n'a pas encore su gagner.

1. LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE : IDÉOLOGIES SOCIÉTALES ET DYNAMIQUE DU MOUVEMENT SYNDICAL

On ne peut étudier la dynamique de notre mouvement syndical sans mettre ce dernier en parallèle avec la société dans laquelle il s'incarne. Même si le mouvement syndical, par la voix de ses leaders et militants, se définit de plus en plus comme agent de changement à l'intérieur de notre société et porte-parole de la contestation et de la remise en cause de l'ordre établi, il n'en demeure pas moins qu'il s'est révélé tributaire, dans la formulation de son attitude vis-à-vis des femmes (niveau idéologique) et dans la place qu'il a réservée aux femmes (niveau politique), de cette même société. C'est à partir de ce postulat de base que nous allons maintenant faire un bilan de ces idéologies sociétales qui ont marqué, à des degrés divers, le mouvement syndical dans son attitude face aux femmes¹. Cette étude nous amènera à formuler deux hypothèses.

1.1. LA FEMME DANS LES IDÉOLOGIES SOCIÉTALES QUÉBÉCOISES

La perception du travail féminin n'est qu'un aspect d'un sujet plus vaste : la définition du rôle social attribué aux femmes et aux hommes, ces deux rôles étant généralement définis de façon complémentaire. De même la perception du militantisme syndical féminin est reliée à la perception du travail féminin. C'est pourquoi les notes qui suivent sur les idéologies québécoises englobent toute la question du statut des femmes : le « destin » féminin est indivisible².

L'étude de la place de la femme dans nos idéologies nous fait faire une lecture privilégiée de notre histoire idéologique. Cette étude nous permet de lire en filigrane les angoisses et les craintes qu'éprouvèrent les Québécois à accepter l'urbanisation et l'industrialisation; on peut d'ailleurs opérer certains

1. Il nous est difficile de faire, en si peu de pages, les distinctions qui s'imposent entre « mouvement syndical officiel » et attitudes individuelles des leaders et militants syndicaux. Les deux niveaux d'analyse se recoupent souvent, en raison du caractère très « impliquant » d'un sujet comme la condition féminine, et de l'hégémonie masculine sur le mouvement syndical. Sauf indications contraires, nous nous en tenons ici aux positions officielles véhiculées par le mouvement syndical.

2. La section 1.1. s'inspire d'un travail de l'auteur : *la Femme dans l'idéologie québécoise et dans la C.S.N. : étude idéologique et monographie syndicale*, thèse de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, École des relations industrielles, 1973, 280 p.

rapprochements entre idéologies globales et idéologies partielles concernant la femme.

S'il est difficile de déterminer dans le temps avec précision l'éclosion et la disparition d'une idéologie, il nous est toutefois loisible de déterminer les périodes où une idéologie est en position dominante. Jusqu'aux années 60, une idéologie traditionaliste centrée sur la femme au foyer domine incontestablement le Québec; cette idéologie fait partie intégrante du système idéologique global appelé ailleurs «idéologie de conservation». De même qu'on refuse les progrès et les changements dûs à la transformation de notre structure industrielle, au nom de notre authenticité canadienne-française, on refusera de voir apporter quelque changement à la condition féminine. La famille étant alors considérée non seulement comme la cellule de base de notre société mais encore comme la raison de notre survivance miraculeuse comme peuple, on refusera d'accepter que les femmes puissent avoir d'autre vocation que d'être au service de la famille, rempart contre l'envahisseur matérialiste et anglo-saxon. On en déduira que les activités extérieures au foyer ne siéent pas aux femmes et on opposera un refus global au travail féminin.

Les élites cléricales et nationalistes ne manqueront pas d'ailleurs d'accrocher le grelot lors de l'envahissement des usines de munitions par la main-d'œuvre féminine en temps de guerre (39-45). Ce besoin qu'avait le marché du travail de la main-d'œuvre féminine en raison de la conjoncture politique et économique apparaît alors comme un complot anti-canadien-français visant à tuer l'institution familiale et à diffuser parmi les âmes féminines des idées matérialistes et égoïstes. Les ouvrières sont présentées par nos élites comme des femmes calculatrices ne pensant qu'à gagner de l'argent, abandonnant leurs enfants ou peu intéressées à procréer. Toujours la présence de la femme au foyer est présentée comme la condition indispensable à notre survivance nationale. Et c'est sur un ensemble de raisons d'ordre religieux, moral, politique (nationaliste), que l'on appuiera le refus du travail féminin.

Avec la révolution tranquille et la fin du duplessisme, l'idéologie traditionaliste doit faire place pendant les années 60 à l'idéologie de la «femme-symbiose», que l'on peut mettre en parallèle avec l'idéologie globale de rattrapage, et qui constitue en fait un conglomerat idéologique assez diffus; ses tenants se regroupent surtout autour d'une volonté d'adaptation à la réalité, d'un refus de la conception purement traditionaliste du rôle de la femme en société. Les valeurs fondamentales ne sont toutefois pas remises en question; ainsi, tant dans l'idéologie traditionaliste que dans l'idéologie d'adaptation idéalisant une «femme-symbiose», la famille et la division traditionnelle des rôles ne sont-elles pas contestées sérieusement. On définit encore la place de la femme à partir de son rôle dans l'institution familiale. L'idéologie de rattrapage est exigeante envers les femmes. On demande aux femmes d'être des maîtresses de maison et des mères tout aussi douées que celles des générations précédentes. Mais on ne veut pas les voir confinées, ni physiquement ni mentalement, aux limites du foyer. On réclame des femmes socialement éveillées, intelligentes et cultivées.

En continuité avec certains éléments de la définition des vertus et aptitudes féminines à laquelle s'adonnaient les définisseurs de l'idéologie traditionaliste, on considérera que les femmes ont le devoir d'apporter au monde une contribution proprement féminine; leur douceur, leur amour de la paix, leur esprit de

sacrifice, leur altruisme, leur sens du travail bien fait, leur compréhension de la psychologie enfantine, leur instinct maternel, etc., toutes ces qualités leur dessinent des vocations sociales particulières. On réclame donc la contribution des femmes dans la société et on l'acceptera dans la mesure où cette contribution s'exerce dans les cadres d'une féminité bien comprise. Même les mouvements dits féministes insistent sur le caractère éminemment «féminin», au sens traditionnel, de la contribution des femmes dans la vie politique; ex. : mouvement féminin pour la paix.

Au niveau de l'acceptation du travail féminin, les attitudes varient tout au long d'un continuum mais se fondent sur un même dénominateur commun. Ce dénominateur, c'est la prépondérance que l'on accorde toujours au rôle familial et domestique des femmes. De façon générale, on acceptera le travail féminin dans la mesure où les femmes en cause s'acquittent bien de leur responsabilité première. Les opinions varient au niveau des modalités : on conditionnera le droit des femmes au travail à l'âge des enfants, au revenu du mari ou à l'état civil bien sûr. Il s'agit d'un droit individuel au travail. Cette notion de féminité débordant les cadres du foyer, que l'on appellera parfois «maternité spirituelle» des femmes, donne naissance à la valorisation des métiers «féminins», ceux-là mêmes où les femmes peuvent donner libre cours à ces qualités intrinsèquement féminines. En bref, la femme-symbiose est une femme qui, si elle ne travaille pas, est du moins en mesure de le faire ou l'a déjà fait; elle est active dans diverses organisations (comités d'école, bénévolat, partis politiques...), mais son activité socio-politique est d'autant plus appréciée qu'elle ne heurte pas l'accomplissement de ses responsabilités premières (famille et foyer) et qu'elle se fait dans le cadre d'une féminité dont la définition se situe dans le prolongement de l'idéologie traditionnelle et de conservation.

Cette idéologie de rattrapage qui nous semble encore largement dominante est depuis peu attaquée par une idéologie de l'indifférenciation sexuelle, qui remet en cause la division même des rôles sociaux entre hommes et femmes. À partir de cette remise en cause fondamentale, les notions de féminité et de masculinité se vident de leur contenu pour se limiter à la constatation des différences physiologiques et des différences au niveau de la fonction de reproduction aisément observables. Cette idéologie aboutit à la description d'une société d'individus; le marché du travail serait transformé de fond en comble, l'institution familiale également³.

C'est donc autour de ces trois systèmes idéologiques qu'a oscillé la société québécoise pendant ces dernières décades. Le mouvement syndical lui-même s'est défini par rapport à ces idéologies; si en certains cas la recherche idéologique syndicale est pour le moins peu articulée, il est généralement possible de la catégoriser, pour fins d'analyse, en fonction de ces systèmes idéologiques que nous avons définis plus haut.

1.2. LE MOUVEMENT SYNDICAL QUÉBÉCOIS FACE AUX IDÉOLOGIES SOCIÉTALES: DEUX HYPOTHÈSES

3. Voir le *Rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada*, Ottawa, Information Canada, 1970, 540 p.

1.2.1. *Influence de l'origine des centrales syndicales*

Nous savons que le mouvement syndical québécois, s'il se présente aujourd'hui sous la forme de trois principaux regroupements⁴, C.S.N., C.E.Q. et F.T.Q., est d'origine diverse. Québécoise bien sûr, mais aussi canadienne et américaine. On a assez décrit d'autre part les particularités sociologiques du Québec en terre nord-américaine pour qu'il ne soit besoin d'insister longuement sur l'influence qu'ont pu exercer le pays d'origine, et ce que cette réalité charrie en termes de différenciation des valeurs, sur nos centrales syndicales. Ces différenciations apparaissent particulièrement évidentes lorsque l'on compare les attitudes des deux centrales ouvrières, F.T.Q. et C.S.N., par rapport à la question féminine. Nous avons tenté d'expliquer précédemment le caractère central du rôle social conféré aux femmes par les définisseurs d'idéologie québécoise; cette importance accordée à la famille et à la femme se manifestera nettement à la C.S.N. et beaucoup moins à la F.T.Q. Nous reviendrons sur ces différenciations dans les analyses que nous ferons de ces différentes centrales. Nous étudierons dans un premier temps le syndicalisme d'origine québécoise et dans un second temps le syndicalisme d'origine canadienne ou américaine. Par-delà l'identité fondamentale au niveau du *membership*, les membres de chacune des centrales étant tous aussi Québécois les uns que les autres et à ce titre porteurs des mêmes valeurs et des mêmes ambiguïtés, des différences très nettes se firent jour. Ces différences sont toutefois en voie de s'estomper si elles ne sont pas complètement disparues, et nous croirions volontiers que les deux centrales ouvrières, C.S.N. et F.T.Q. jadis si différentes, vont suivre des chemins parallèles au niveau de la réflexion sur la condition féminine.

1.2.2. *Décalage entre le niveau d'articulation de l'idéologie syndicale globale et le niveau d'articulation de la réflexion sur la condition féminine*

Le mouvement syndical a, croyons-nous, participé de l'incapacité de la gauche québécoise à articuler une idéologie de contestation sur la condition féminine, en réponse à l'idéologie traditionaliste puis à l'idéologie de rattrapage (femme-symbiose). Plus précisément, on observe un décalage considérable, dans le temps, entre la remise en question de notre système politique et économique, et la remise en question de la division traditionnelle des rôles sexuels et la constatation des liens unissant ces deux réalités. C'est ainsi qu'on a pu voir le mouvement syndical, ou du moins certains de ses éléments, amorcer une contestation globale de la société, en remettre les fondements en cause, sans pour autant cesser de véhiculer des valeurs, relativement à la condition féminine, qui sont objectivement reliées à un système idéologique traditionaliste. Nous reviendrons également sur cette hypothèse dans les sections subséquentes.

4. Nous ne parlerons pas ici de la Centrale des syndicats démocratiques (C.S.D.), dont la présence est intéressante d'un point de vue politique, mais qui, aux fins d'une étude sur le mouvement syndical et les femmes, ne saurait mériter une attention particulière. Elle se rattache au rameau du syndicalisme catholique et à la C.T.C.C.-C.S.N. sur cette question.

2. LE MOUVEMENT SYNDICAL QUÉBÉCOIS D'ORIGINE QUÉBÉCOISE

2.1. C.T.C.C.-C.S.N.⁵

2.1.1. *Idéologie de la C.T.C.C.-C.S.N. sur la question féminine*⁶

Pour la C.T.C.C.-C.S.N., la cellule familiale est l'unité sociale fondamentale. Elle transcende l'individu. Les politiques socio-économiques doivent être subordonnées à ses besoins. On considère qu'une société qui n'a pas de sollicitude particulière pour la famille et le foyer, ne peut se prétendre une société chrétienne et civilisée⁷.

À l'origine, la C.T.C.C.-C.S.N. se présente porteuse d'une double tradition qui confirmait son authenticité québécoise : catholicisme et nationalisme. Sa fondation (1921) permit de regrouper les syndicats qui avaient germé au Québec, grâce à l'appui actif du clergé, en réponse à la pénétration de syndicats d'origine étrangère, qualifiés de matérialistes (non catholiques) et parfois de communistes. Les travailleurs membres de la C.T.C.C. se définissaient comme membres d'une collectivité culturelle (religieuse, ethnique, linguistique), cette collectivité englobant aussi les patrons canadiens-français, conformément à l'idéologie corporatiste qui imprégna fortement la C.T.C.C. jusqu'aux années 50. Le travailleur membre de syndicats d'origine américaine et/ou canadienne était par contre défini par opposition à l'employeur.

Le travail féminin devint donc rapidement une préoccupation chez la C.T.C.C., à cause des répercussions qu'il était susceptible d'avoir sur l'institution familiale. La C.T.C.C. fut toujours extrêmement attentive aux conditions de travail des femmes, qu'elle ne considérait pas comme des travailleurs « ordinaires⁸ ». La C.T.C.C. délaissa une attitude relativement sereine face à la réalité du travail féminin lors de la seconde guerre mondiale. On la vit alors suivre les élites cléricales et nationalistes (bourgeoises) dans leur dénonciation de l'utilisation de main-d'œuvre féminine. La C.T.C.C. s'opposait au travail féminin au nom de valeurs familiales et morales, dénonçait même les garderies mises sur pied par l'État, réclamait un salaire « familial » suffisant pour dispenser la femme de l'obligation de travailler.

L'heure est grave. Notre pays est menacé à la source même de sa vitalité : la famille. Des mesures destinées à nous sauver, peuvent au contraire nous perdre si elles sont appliquées sans tenir compte du plan providentiel⁹.

Enfin, la femme mariée qui a de jeunes enfants ne devrait pas être admise dans les usines de guerre (...) La tâche primordiale de nos mères est de

5. Les sigles désignent respectivement la Confédération des travailleurs catholiques du Canada et la Confédération des syndicats nationaux, soit un seul et même organisme. Le changement de nom et la déconfectionnalisation ont eu lieu en 1961.

6. Cette section est inspirée d'un chapitre de la thèse déjà citée de l'auteur.

7. Louis-Marie Tremblay, *le Syndicalisme québécois*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1972, p. 99-100.

8. Lucie Dagenais, « Participation des femmes aux mouvements syndicaux », *XXII^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval sur le travail féminin*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1967, p. 146-157.

9. Discours sur le travail féminin de M. Alfred Charpentier, président de la C.T.C.C., prononcé à l'occasion du congrès de la C.T.C.C. en 1942; cf. procès-verbal, p. 134.

bien élever leurs enfants (...). Au nom des femmes canadiennes-françaises, nous nous adressons aujourd'hui au ministre provincial du Travail et nous le prions d'user de son autorité pour préserver la femme de tout travail qui, soit par sa nature même, soit par sa durée, dépasse ses forces, ou encore qui l'expose à de graves dangers d'ordre moral...¹⁰

En 1942, les délégués au congrès de la C.T.C.C. se prononcèrent pour l'emploi de tout homme valide avant l'embauche de femmes, parallèlement à une revendication de parité salariale pour les femmes. Ce congrès demandait aussi au gouvernement de classer les emplois féminins et masculins, mesure évidemment susceptible de maintenir les salaires des travailleuses à des niveaux très bas. À l'issue de la guerre, la C.T.C.C. fit campagne, toujours de concert avec les élites cléricales et nationalistes, pour le retour des femmes au foyer et demanda une action gouvernementale en ce sens. Dans une publication¹¹ d'après-guerre, la C.T.C.C. marquait nettement que le travail des femmes était anormal, mais qu'il ne pouvait être défendu à toutes (mères abandonnées, jeunes filles soutiens de famille, veuves) à cause de considérations d'ordre humanitaire. « La C.T.C.C. estime qu'il est impossible de concilier l'ordre naturel des choses avec la présence des femmes dans les activités industrielles et commerciales. Sans doute que des contingences sociales viennent tempérer l'énoncé ci-dessus... »

À vrai dire, cette attitude de refus fondamental du travail féminin devait dominer la C.T.C.C. jusqu'en 1953, et laisser des traces jusqu'en 1964. Ceci n'empêchait pas la C.T.C.C. de se préoccuper, à l'occasion, de ses membres féminins, par la revendication de la parité salariale à travail égal, et continuer l'élaboration d'une politique protectionniste à l'endroit des femmes (horaires allégés). D'ailleurs, si on regarde le journal de la C.T.C.C. pendant cette période, on se rend compte que *jusqu'en 1960*, les pages féminines et les articles consacrés aux femmes s'adressaient presque uniquement aux épouses de syndiqués et étaient consacrés à la mission maternelle et familiale de la femme.

La période 1953-1964 constitue à l'intérieur de la C.T.C.C. une époque de discussion sur le travail féminin. Ces discussions eurent un écho notamment au niveau du congrès : création d'un comité, rapports sur le travail féminin. On parle des conditions difficiles des femmes sur le marché du travail, de la non-représentation des femmes à la direction de la C.T.C.C. De 1953 à 1964, toutefois, ces discussions semblent être davantage le fait d'individus (notamment M^{lle} Jeanne Duval, vice-présidente de la C.T.C.C.) que de la centrale elle-même. C'est seulement en 1964 que la C.T.C.C. devait « officialiser » cette préoccupation, par la voix de son président Jean Marchand dans son rapport moral.

Nous ne sommes pas contre le travail féminin. D'ailleurs ça ne servirait à rien. Nous voulons seulement que leur « nature » soit respectée. Les femmes qui travaillent ont droit à un statut qui les protège non seulement comme individus salariés mais qui tienne compte aussi des besoins particuliers de leur condition de femmes ayant des responsabilités familiales¹².

10. Procès-verbal du congrès C.T.C.C., 1942, p. 132-135.

11. C.T.C.C., *tract n° 8*, non daté (après-guerre), p. 10.

12. Procès-verbal du congrès 1964, *Rapport du président*, p. 8.

C'est avec les années 60 également que le journal de la C.S.N. devait délaissier les épouses de ses membres¹³, les recettes de cuisine et les trucs de ménage, pour s'intéresser aux problèmes vécus par un tiers de ses membres, les travailleuses.

En 1964, la C.S.N. s'engagea résolument dans une attitude protectionniste à l'endroit de ses membres féminins. Cette attitude protectionniste, sur laquelle nous reviendrons plus loin, se fonde sur les responsabilités familiales et domestiques des femmes; parce que les femmes au travail ont en plus la charge du foyer, elles doivent bénéficier d'un certain nombre de privilèges au cours des négociations comme pour ce qui est des lois du travail. Le travail féminin est encore souvent présenté de façon négative: on proclame que les femmes qui travaillent le font par obligation, mais que même si cette situation est essentiellement anormale, il faut accepter cette réalité.

De 1953 à 1966, la C.T.C.C.-C.S.N. discuta beaucoup, d'abord au niveau de son congrès et ensuite dans les pages de son journal (à partir de 1960), et souvent par l'intermédiaire d'un «comité féminin», le problème du travail féminin. À ce niveau, la C.S.N. fut véritablement novatrice dans la société québécoise: elle fut la première à poser les problèmes pratiques engendrés par le travail féminin, et à dénoncer les inégalités subies par les femmes sur le marché du travail. En 1966, toutefois, le «comité féminin» de la C.S.N. devait se dissoudre officiellement, ses membres alléguant que les membres féminins de la C.S.N. n'étaient pas fondamentalement différents de ses membres masculins et que par conséquent, elles devaient s'intégrer aux structures mixtes de la C.S.N.¹⁴ Depuis, la C.S.N. comme centrale n'a pas pris de position comme telle sur le travail féminin, si ce n'est dans son mémoire à la Commission Bird¹⁵, mémoire qui n'a pas véritablement suscité de discussions à l'intérieur du mouvement. Ce mémoire s'inscrit dans l'optique protectionniste décrite plus haut.

On doit viser à abolir les conditions de vie ou de bas revenu de la famille qui obligent la femme mariée à travailler de façon à ce que son choix soit totalement personnel et non lié uniquement à des contingences financières. La femme pourra alors participer réellement et s'intéresser davantage au monde du travail puisque son entrée y sera une affaire de choix personnel entièrement assumé [...] Mais comme le B.I.T.¹⁶ le proclame, une fois ce choix fait, les femmes doivent pouvoir jouir des conditions de travail telles qu'elles puissent s'acquitter pleinement de leurs responsabilités sans discrimination aucune et sans inconvénient pour la santé et le bien-être de leur famille¹⁷.

À partir de ces positions, le mémoire réclame des mesures avantageant les femmes au travail (garderies, congé de maternité...). Il n'en reste pas moins

13. Pendant plusieurs années, les rédactrices des pages féminines étaient effectivement des «épouses» de militants et écrivaient à ce titre.

14. La C.F.D.T. (Confédération française des syndicats démocratiques) française, anciennement catholique, connut une évolution analogue au niveau de son comité féminin.

15. Mémoires présentés par la C.S.N. et la F.T.Q. à la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, juin 1968.

16. Bureau international du travail.

17. Mémoire présenté par la C.S.N. à la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, juin 1968, p. 18.

que les travailleuses sont définies comme femmes d'abord, avec ce que cela implique de responsabilités familiales et maternelles. Les femmes au travail doivent s'acquitter de ces fonctions familiales. L'attribution de ces fonctions n'est pas contestée. L'optique d'ensemble est protectionniste : lois ou clauses privilégiant les femmes, compte tenu de ces responsabilités additionnelles.

Pour résumer brièvement, on peut diviser en trois étapes l'élaboration de l'idéologie C.S.N. sur le travail féminin. Jusqu'en 1953 domine l'attitude négative : le travail féminin est antinaturel, antichrétien, moralement dangereux, antifamilial. La C.T.C.C. est alors l'écho syndical de l'idéologie traditionaliste élaborée par les élites cléricales et nationalistes. De 1953 à 1964, phase de discussion intense sur le travail féminin, à l'instigation de femmes influentes du mouvement. En 1964, officialisation de cette préoccupation et reconnaissance officielle de la légitimité du travail féminin. Parallèlement, élaboration d'une idéologie protectionniste se situant dans le cadre de l'idéologie d'adaptation ou de rattrapage décrite à la section 1 de cet article. Toutefois, depuis la dissolution du comité féminin en 1966, le problème de la condition féminine est, à l'heure où ces lignes sont écrites, passé dans l'ombre. On pourrait penser que, à la faveur de sa rupture avec tout relent d'idéologie traditionaliste, la C.S.N. par ce silence, s'achemine en fait vers l'idéologie de l'indifférenciation sexuelle et l'abandon de son optique protectionniste.

2.1.2. *Présence des femmes à la C.S.N.*

Jusqu'au milieu des années 60, sauf en 1942, les femmes constituaient moins de 10% des délégués aux congrès de la C.T.C.C.-C.S.N., malgré qu'elles représentaient le tiers des membres. Il fut cependant longtemps coutume d'avoir une femme à l'un des postes de vice-président. Une femme en particulier fut pendant plusieurs années vice-présidente à la C.T.C.C.-C.S.N., et c'est sous son impulsion que fut amorcée de façon positive la discussion sur la condition féminine. Depuis quelques années, toutefois, la direction de la C.S.N. est exclusivement masculine ; la dissolution du comité féminin devait consacrer le silence que fit la C.S.N. sur la question féminine. Les membres du comité féminin ne visaient évidemment pas cet objectif en prônant la dissolution ; le peu de retentissements qu'ont eus les problèmes du travail féminin dans la C.S.N. depuis indiquent sans doute que la sensibilisation n'avait pas atteint un niveau suffisant pour dispenser la centrale d'un comité catalyseur et provocateur des discussions.

Des chiffres datant de 1968 situent ainsi la présence féminine à la C.S.N. Les femmes constituaient toujours environ le tiers des effectifs de la C.S.N., dominant largement quelques secteurs (vêtement, hôpitaux). À l'exécutif, on retrouvait une femme sur onze personnes. Au Bureau confédéral, onze femmes sur 130 personnes (8%). Parmi les soixante présidents, secrétaires et trésoriers des conseils centraux (structures régionales), il y avait en 1968 huit femmes (13%). Parmi les trente présidents, secrétaires et trésoriers des fédérations et secteurs (structures professionnelles), deux femmes seulement (6%). Enfin sur deux cents permanents syndicaux, cinq femmes seulement (2,5%) dont deux à la C.S.N. et les trois autres dans la F.N.S. (Fédération nationale des services).

Nous avons obtenu de la C.S.N. des chiffres semblables, compilés en septembre 1973.

Conseil confédéral	17 femmes et 109 hommes	(13%)
Bureau confédéral	4 femmes et 13 hommes	(23%)
Comités exécutifs des fédérations (prés., sec. et trésoriers seulement)	1 femme et 24 hommes	(4%)
Comités exécutifs des conseils centraux	15 femmes et 48 hommes	(24%)
Présidents de syndicats locaux	145 femmes et 865 hommes	(14%)
Secrétaires de syndicats locaux ¹⁸	418 femmes et 593 hommes	(41%)
Trésoriers de syndicats locaux	190 femmes et 720 hommes	(29%)

On sait qu'il n'y a plus de femme à l'exécutif depuis que le nombre de postes à cet organisme de direction est passé de onze à cinq puis à six.

Enfin on note une très légère augmentation au niveau des permanents de la centrale : 170 hommes et 10 femmes, soit 2,5% à 5,5%.

2.2. SYNDICALISME ENSEIGNANT C.I.C.-C.E.Q.^{18a}

La C.E.Q. n'est devenue centrale syndicale aux yeux de la loi que depuis quelques mois seulement. Toutefois, il y a déjà quelques années qu'elle est considérée comme partie intégrante du mouvement syndical québécois. L'organisation syndicale des enseignants a commencé vers 1936, dans le cadre d'organismes ruraux et urbains. Une femme, Mademoiselle Laure Gaudreault, était à l'origine de l'organisme le plus militant en ce domaine (Fédération catholique des institutrices rurales). On situe de façon générale le syndicalisme enseignant dans la ligne du syndicalisme catholique, de plus très perméable comme la C.T.C.C. et plus longtemps que cette dernière, à l'influence de la doctrine corporatiste.

On sait qu'à la fin des années 50, il existait encore des disparités salariales énormes entre enseignants masculins et féminins, ainsi qu'entre urbains et ruraux. Par suite du caractère corporatiste de l'organisme, la C.I.C. ne fut pas appelée à se prononcer sur le travail féminin de façon générale. La lutte qu'elle mena se limita à revendiquer la parité entre hommes et femmes.

Malgré que les femmes constituent les $\frac{2}{3}$ des effectifs de la centrale, on ne trouve que deux femmes sur onze personnes à l'exécutif et cela depuis peu. Le Conseil provincial de l'organisme, instance suprême entre les congrès comprend douze femmes sur 125 membres (10%). Toujours à la fin de l'année 73, on comptait trois femmes sur 42 personnes présidant les syndicats régionaux de la centrale (7%), et seulement cinq femmes sur 46 occupaient des postes de « permanents » (11%).

C'est à son congrès de 1973 que la C.E.Q. s'orienta résolument vers l'approfondissement de sa réflexion sur la condition féminine. Un après-midi fut consacré à l'étude de la condition féminine en commission¹⁹. En plénière, le

18. S'il est un poste traditionnellement attribué aux femmes, dans les instances intermédiaires ou à la base, c'est bien celui de secrétaire.

18a. Ces sigles désignent respectivement la Corporation des instituteurs catholiques, la Corporation des enseignants du Québec, puis la Centrale de l'enseignement du Québec.

19. Cette commission siégeait concurremment à d'autres commissions. Si bien que les participants à ces commissions furent majoritairement des femmes, et que tous les délégués n'eurent pas l'occasion de se sensibiliser à ces problèmes.

lendemain, on adopta une «résolution-fleuve» qui marquait la préoccupation globale de la C.E.Q. pour la libération des femmes, parallèlement à sa lutte pour la libération de la classe ouvrière. La résolution parlait également de garderies, de salaire à la femme au foyer²⁰, et finalement de la libéralisation des lois sur l'avortement. La C.E.Q. est d'ailleurs le seul organisme syndical à avoir pris position sur la question de l'avortement et même à l'avoir discutée. Concrètement, un comité d'étude a été mis sur pied, à la suite de ce congrès; des budgets de recherche ont été votés; des enseignantes sont «libérées», pour participer au travail du comité. Le comité entend mener particulièrement une étude sur l'image de la femme dans les manuels scolaires; le comité fera aussi de l'animation autour de cette question dans les syndicats locaux et suscitera la création de comités féminins.

3. LE MOUVEMENT SYNDICAL QUÉBÉCOIS D'ORIGINE CANADIENNE OU AMÉRICAINE

3.1. IDÉOLOGIE DE LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC SUR LA QUESTION FÉMININE

La F.T.Q. est l'organisme résultant de la fusion, en 1957, des deux branches québécoises des syndicats américains et canadiens, la Fédération provinciale du travail du Québec (F.P.T.Q.) et la Fédération des unions industrielles du Québec (F.U.I.Q.). Répliques de l'American Federation of Labour et du Congress of Industrial Organizations, ces deux organismes incarnaient d'une part les syndicats de métier et d'autre part les syndicats industriels; on retrouvait toutefois des syndicats industriels au sein de la F.P.T.Q. L'absence de recherches fouillées sur l'idéologie de ces deux organismes, combinée à la faiblesse de ces organismes qui n'en faisaient guère plus que des comités de coordination, nous permettent difficilement d'émettre quelque hypothèse que ce soit à leur sujet.

La F.U.I.Q. elle-même n'exista d'ailleurs que cinq années; malgré son option sociale-démocrate et sa remise en question globale de la société, qui faisaient d'elle la «centrale» la plus avancée politiquement, il ne semble pas que la question féminine fut sérieusement discutée dans ses rangs. De son côté, la Fédération provinciale du travail du Québec, qui regroupait majoritairement des syndicats de métier, lesquels dans bien des cas contrôlaient l'embauche et bloquaient l'entrée de femmes, arborait un visage très «masculin» et ne discutait pas beaucoup du travail féminin.

Si on compare en effet les mentions du travail féminin dans les pages du journal de la F.P.T.Q., ou lors des congrès, avec le vaste débat qui eut lieu à la C.S.N. de la seconde guerre jusqu'au milieu des années 60, on peut presque parler d'indifférence de la F.P.T.Q. à l'endroit des femmes. Cette attitude est d'autant plus frappante que le Québec entier vibrerait alors aux accents d'une vigoureuse campagne profamiliale et antitruisme féminin. C'est dire que la F.P.T.Q. était relativement imperméable à la campagne d'opinion menée par les élites

20. Cette question doit être étudiée par un comité d'étude de la C.E.Q.

bourgeoises et la C.T.C.C. Bien sûr, cette dernière réclama la parité salariale en déplorant la montée du travail féminin ; mais cette résolution de congrès (1939) ne donna pas lieu à des discours officiels faisant appel à des arguments nationalistes, moraux et religieux comme à la C.T.C.C. Les membres de la F.P.T.Q. voulaient simplement dénoncer l'utilisation de *cheap labour*.

Si l'on regarde l'actuelle F.T.Q., qui n'existe que depuis 1957, cette attitude d'indifférence se maintint jusqu'à récemment. De 1957 à 1973, on remarque la traditionnelle résolution sur la parité salariale, la dénonciation du travail à domicile ; dans les pages du journal, un billet régulier d'une femme assez influente dans le mouvement qui abordait souvent la question à titre personnel. La F.T.Q. refusa en 1965, à l'exemple de la C.S.N., de participer à un comité d'enquête gouvernemental sur le travail de nuit des femmes en usines ; prétextant que le mandat du comité était trop restreint, la F.T.Q. demanda, par son congrès, au gouvernement de faire une vaste enquête sur toute la question du travail féminin.

C'est en 1968 que la F.T.Q. présenta un mémoire à la Commission Bird. Ce mémoire, comme tout autre mémoire, passa cependant inaperçu à l'intérieur de la « centrale » et ne suscita pas de débats. Le mémoire rattachait les problèmes de la main-d'œuvre féminine à la division traditionnelle des rôles sociaux et s'opposait à toute forme de mesures spécialement destinées aux femmes (ex. : temps partiel) ; le travail de nuit des femmes, sujet litigieux, n'était cependant pas abordé. Le rapport du comité féminin présenté au congrès 1973 se situe dans la même ligne, précise l'option de 1968 et surtout lance à nouveau la discussion dans le mouvement.

En 1972, en effet, fut créé à la F.T.Q. un comité d'étude sur la condition féminine. Composé uniquement de femmes, militantes ou employées des syndicats affiliés, le comité avait pour mandat de retracer les raisons qui sont à l'origine de l'absence quasi totale des femmes dans les structures de pouvoir et de responsabilité de la F.T.Q. et de ses syndicats affiliés. Ce n'est donc qu'en 1972 que la F.T.Q. décida de s'occuper véritablement de la condition féminine, c'est-à-dire d'une façon propre à soulever des débats dans ses rangs ; il faut mentionner que la féminisation de la F.T.Q. — les femmes ne constituent même aujourd'hui que 20% de ses effectifs comparativement à 33% chez la C.S.N. — est un phénomène relativement récent, qui a pris de l'ampleur au milieu des années 60 avec la syndicalisation des secteurs public et parapublic.

Le rapport présenté en 1973²¹ fit l'objet de discussions en congrès et même d'une séance en commissions pour tous les délégués ; pour une « centrale » que la question n'avait jamais réellement préoccupée, cela constituait une ouverture assez radicale.

Après des séances en commissions assez animées et où les femmes s'exprimèrent beaucoup plus qu'à l'habitude, le congrès de la F.T.Q. devait ratifier l'orientation du document en plénière, soit les points suivants : Association de la division traditionnelle des rôles sociaux à la discrimination subie par les femmes sur le marché du travail. Dénonciation de cette division traditionnelle des rôles ;

21. *Travailleuses et syndiquées*, F.T.Q., congrès 1973, rapport du comité F.T.Q. sur la situation de la femme, Montréal, 87 p.

Dénunciation de la sexualisation des métiers ;
Adhésion à une optique syndicale « égalitariste » à l'endroit des femmes, par opposition au protectionnisme (négociation de privilèges, de mesures spéciales) ;
Reconnaissance du lien entre le système économique-politique et l'oppression des femmes.

Une série de politiques de négociation se situant dans cette optique furent adoptées par la suite, axées notamment sur la dénonciation de la sexualisation des métiers. Le congrès adopta aussi une résolution dénonçant une politique éventuelle de salaire pour la femme au foyer, au nom des principes de base du rapport : nécessité de la reconnaissance du droit au travail pour les femmes, contre la division traditionnelle des rôles sociaux, liberté de choix des parents d'élever leurs enfants comme ils l'entendent, etc.

Avec ce rapport la F.T.Q. a fait des pas de géant dans la reconnaissance du problème de la condition féminine. Le sujet a en peu de temps gagné ses « lettres de noblesse » à l'intérieur du mouvement. Mais il faut ici rappeler la faiblesse des structures de la F.T.Q. (affiliation volontaire, ressources financières et humaines réduites au strict minimum) ; cette dernière, sans l'appui actif et militant de ses syndicats affiliés, dispose de peu de pouvoirs.

3.2. PRÉSENCE DES FEMMES À LA F.T.Q.

À la F.T.Q., tant dans sa propre direction que dans celles de ses syndicats affiliés, les femmes sont sous-représentées de façon flagrante. Il n'y a jamais eu de femmes à l'exécutif de la « centrale » ; on retrouve maintenant deux femmes au Conseil général, sur un total de 85 personnes (plus haute instance entre les congrès). Sur les 680 permanents des syndicats affiliés, elles ne totalisent pas 3% des effectifs. Des statistiques mises à jour par le comité d'étude donnent des exemples multiples de cette sous-représentation. Au niveau des syndicats locaux, il est cependant relativement fréquent de voir des femmes siéger à l'exécutif. La proportion baisse régulièrement au niveau des directions provinciales²². Il est remarquable de voir que si dans certains cas les femmes font des percées au niveau des postes exécutifs, les postes de permanents à plein temps demeurent l'apanage presque exclusif des hommes. Or on sait que, même s'ils ne se situent pas dans la structure formelle de pouvoir, les permanents ont dans les faits une influence énorme sur l'orientation des politiques de négociation des syndicats et qu'à ce titre ils constituent une sorte de « pouvoir parallèle ». De plus, il n'y a plus de place, au niveau des postes de permanents, pour les candidatures « honorifiques » ; il n'y a de place que pour la confiance dans la capacité de leadership et la compétence technique. Les femmes dans les rangs de la F.T.Q. ont donc beaucoup de chemin à faire pour prendre leur place²³.

22. Le syndicat où les femmes sont les plus nombreuses, dans la F.T.Q., est le S.C.F.P. : 30 000 membres dont 13 000 femmes (43%) ; 20% de femmes comme officiers locaux ; 2 membres sur 10 à l'exécutif de la direction provinciale ; permanents du syndicat exclusivement masculins. Un autre syndicat, l'Union des employés de service, constitue un exemple un peu plus encourageant. *Membership* féminin à 80% — Conseil général 15 femmes sur 20 membres — 4 permanents féminins sur 20.

23. Au dernier congrès, une femme (la première candidate féminine) a été battue à la vice-présidence. Certains de ses partisans ont joué la carte « il faut une femme à la F.T.Q. », tactique dénoncée par des membres du comité d'étude féminin.

4. LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MOUVEMENT SYNDICAL QUÉBÉCOIS

4.1. SYNDICALISATION

Alors qu'au Québec le taux de syndicalisation global des travailleurs salariés atteint 39%, ce qui est supérieur au taux canadien, on peut estimer à environ 30% le taux de syndicalisation des femmes salariées et à 45% celui des hommes²⁴. Ce faible taux de syndicalisation des femmes trouve une explication superficielle dans le fait que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans des secteurs faiblement syndiqués (tertiaire et services en général). La question qu'il faut ensuite se poser est évidemment « Pourquoi ces secteurs-là justement sont-ils faiblement syndiqués ? ». Les raisons peuvent être multiples, allant des difficultés objectives de syndicalisation (petits établissements, relations patron-travailleurs de type paternaliste, etc.) à l'indifférence ou à l'incompétence des structures syndicales, en passant par la réticence des femmes à la syndicalisation. Ce problème a d'ailleurs déjà été étudié²⁵.

Pour pallier les difficultés de syndicalisation inhérentes à certains secteurs, ces secteurs où la main-d'œuvre féminine est abondante, le mouvement syndical, et particulièrement la F.T.Q., ont réclamé l'accréditation sectorielle. Ce système, qui n'a jamais dépassé l'étape de projet, et qui serait sans doute susceptible de permettre une expansion importante du mouvement syndical, pourrait rétablir l'équilibre entre le taux de syndicalisation des femmes et leur importance dans la main-d'œuvre (1 sur 3 approximativement).

Au chapitre de la syndicalisation, il serait intéressant de voir dans quelle mesure l'opposition ville-campagne, incarnée par la F.T.Q. et la C.S.N., a pu avoir un impact sur la discussion de la condition féminine. On sait d'une part que la C.T.C.C. avait, dans les années 1940, fait de fortes percées parmi les industries situées dans les régions semi-rurales, dans les fiefs du petit patronat canadien-français; la F.T.Q., par contre, par ses ancêtres F.U.I.Q. et F.P.T.Q., était rentrée en force dans les grands centres urbains, les grosses usines à patronat anglo-saxon ou étranger. D'autre part, les populations urbaines ont semblé toujours précéder les populations rurales ou semi-rurales (petits centres urbains) au niveau de l'acceptation des réalités de l'industrialisation et de l'urbanisation; et le travail féminin se présentait comme partie

24. À partir de données émanant des statistiques québécoises et des approximations des centrales elles-mêmes, on peut dresser le tableau suivant :

Total des salariés féminins	35% de 2 100 000	: 735 000
Syndiqués féminins		
C.S.N.-C.S.D.	33% de 230 000	: 75 000
F.T.Q.	20% de 275 000	: 55 000
C.E.Q.	66% de 70 000	: 45 000
C.T.C. (affiliations qui échappent à la F.T.Q.)		
25% de 125 000		: 30 000
Indépendants	25% de 100 000	: 25 000

Total: 230 000, soit 30% de syndicalisation pour les femmes et 45% pour les hommes.

25. Patricia Marchak, « Women Workers and White-Collar Unions », *la Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 10, n° 2, mai 1973. Dans cet article, l'auteur avance que les employés féminins de bureau qui ne sont pas syndiqués sont plus intéressés à le devenir que les employés masculins. Par contre, parmi les employés de bureau syndiqués, les hommes sont plus satisfaits de l'être que les femmes. Ce qui peut s'expliquer par les deux éléments suivants. D'une part les différences de revenu entre sexes sont plus grandes que les différences de revenu entre syndiqués et non-syndiqués. D'autre part, la syndicalisation semble avoir pour effet d'institutionnaliser les inégalités entre hommes et femmes plutôt que d'y mettre un terme.

intégrante de ces processus. On pourrait donc voir un facteur explicatif additionnel à la teneur différente des débats sur la condition féminine dans cette opposition ville-campagne au niveau du *membership* entre la F.T.Q. et la C.S.N.

4.2. LE MILITANTISME FÉMININ

4.2.1. *Évolution historique*

Nous avons fait état de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail lors de la seconde guerre mondiale; non pas qu'elles n'aient pas été présentes auparavant, mais elles occupaient alors des secteurs relativement peu syndiqués. Pénétrant, grâce à la guerre, des secteurs industriels à haute productivité et à fort taux de syndicalisation, les femmes s'illustrèrent dans beaucoup d'endroits comme d'ardentes militantes. Une lignée de militantes s'inscrit dans la tradition du syndicalisme communiste et œuvra à l'intérieur de syndicats d'origine américaine. Dans plusieurs cas, ces militantes étaient venues au syndicalisme par le canal de leur militantisme politique (au Parti communiste) et se taillèrent ensuite une place dans le mouvement syndical. Plusieurs militantes furent cependant balayées suite à l'«épuration» d'après-guerre. À part quelques cas isolés de limogeages «politiques» (ex. : Madeleine Parent, syndicat des textiles), le départ des femmes se fit de façon quasi «naturelle» : les hommes, de retour du front ou de l'armée, réoccupèrent les places laissées vacantes sur le marché du travail ainsi que dans les structures syndicales.

Avec la syndicalisation massive des secteurs publics et parapublics des années 50 et surtout des années 60, une nouvelle génération de militantes a fait son apparition, et ce sont en majorité ces femmes qui commencent à faire entendre leur voix dans les centrales ouvrières. La F.T.Q., particulièrement, a vu ses affiliations hautement «féminisées» pendant les années 60. De façon générale, toutefois, les femmes sont à peu près absentes des structures formelles et informelles de pouvoir à l'intérieur des centrales et des syndicats ou fédérations.

4.2.2. *Données sur le militantisme féminin*²⁶

Au-delà des différences ou des similitudes intercentrales dont nous avons déjà fait état et qui prennent racine dans l'idéologie et dans les attitudes des directions syndicales (masculines), on peut isoler un certain nombre de facteurs conditionnant directement le militantisme féminin. On voudra bien considérer ces avancés comme des hypothèses, une seule étude de type monographique ne pouvant à nos yeux suffire à tirer des conclusions définitives. Ces conclusions découlent d'une monographie sur la participation féminine à l'intérieur de la Fédération nationale des services (F.N.S.) de la C.S.N., aujourd'hui connue sous le nom de Fédération des affaires sociales (F.A.S.).

On peut énumérer brièvement les trois variables favorisant le militantisme d'après nos recherches. Les informations disponibles ne nous ont permis

26. Cette section s'inspire des conclusions de la thèse déjà citée de l'auteur.

que de faire des recoupements entre les postes d'officiers dans les syndicats locaux et le sexe et l'état civil. Il faut donc entendre par « militantisme » l'accession à l'exécutif d'un syndicat local. Il semble y avoir une relation positive entre la proportion de femmes dans les syndicats et le nombre de femmes occupant des postes à l'exécutif. Les chances sont plus grandes de trouver des femmes à l'exécutif des syndicats quand les membres y sont très majoritairement féminins.

Il semble y avoir une relation positive entre la dimension du syndicat et la participation féminine aux exécutifs de syndicats locaux. La proportion de membres féminins n'est pas significativement différente selon que l'on a affaire à un petit ou gros syndicat local. Les très gros syndicats (1000 membres et plus) ont une proportion extrêmement faible de femmes officiers ; en revanche, les très petits syndicats (49 membres et moins) ont une proportion quadruple de la première de femmes aux postes exécutifs.

Il semble y avoir une relation positive, dans le cas des femmes, entre le célibat et le militantisme syndical. Alors que les célibataires constituaient 45% des femmes membres de la F.N.S., elles occupaient 78% des postes exécutifs féminins. Les informations disponibles ne nous permettaient malheureusement pas de connaître les charges familiales (nombre d'enfants) des femmes officiers²⁷.

Une constatation à laquelle nos recherches nous ont amenée est aussi le fait que la participation féminine va en s'amenuisant au fur et à mesure que l'on monte dans l'échelle de pouvoirs et/ou de responsabilités à la F.N.S. À chaque palier, on trouve moins de femmes, si bien qu'au sommet, elles sont en nombre infime. La F.N.S. a compté de façon générale environ 70% de femmes²⁸. Considérons qu'un premier niveau de participation consiste à être un membre actif de son syndicat local : 51% des simples membres²⁹ participant aux congrès étaient des femmes. On peut considérer ce chiffre comme une approximation — probablement biaisée vers le bas, car le voyage aux congrès est susceptible de décourager les femmes chargées d'enfants — de la proportion réelle de femmes militantes. Déjà on observe un décalage important entre le nombre de membres féminins et le nombre de militantes.

Mais à mesure que l'on monte dans la hiérarchie, ce décalage est accentué. Un second niveau de participation consiste à occuper un poste à la direction d'un syndicat local et/ou à être délégué officiel aux congrès de la F.N.S. Selon les différentes méthodes de mesure utilisées, on arrive à un taux de 36% à 43% de participation féminine. Montons encore d'un cran et nous trouvons, pour les années 1964 à 1970, un taux de participation des femmes de 32% au Bureau fédéral (plus haute instance entre les congrès) et de 30% à l'Exécutif de la fédération. Au niveau des permanents de la F.N.S., la représentation féminine subit une importante dégringolade et frôle le 10%³⁰. La voie que suit le militantisme syndical féminin est donc semée d'embûches, puisqu'il se conjugue difficilement avec pouvoirs et responsabilités. Telles

27. Ces relations n'ont pas été confirmées statistiquement.

28. Les chiffres que nous avons utilisés couvrent la période allant de 1964 à 1970.

29. Il s'agit de syndiqués qui ne sont pas délégués officiels de leurs syndicats.

30. Les données relatives aux syndicats de la F.T.Q. corroborent cette tendance à une sous-représentation féminine plus accentuée parmi les permanents.

sont les principales conclusions de notre recherche monographique. Seules d'autres études pourront confirmer la constance de ces tendances, indépendamment des secteurs industriels en cause³¹.

5. LE MOUVEMENT SYNDICAL QUÉBÉCOIS FACE AUX FEMMES

Au-delà des différences d'attitudes découlant de traditions syndicales opposées, les centrales syndicales ont cependant un ensemble de positions en commun; de même, elles se trouvent confrontées aux mêmes alternatives, aux mêmes dilemmes. Ce sont ces points communs que nous allons maintenant faire ressortir.

5.1. LES REVENDICATIONS TRADITIONNELLES

À la fin des années 30, toutes les branches du mouvement syndical (ouvrier) québécois avaient embouché la trompette de la «parité salariale» pour les femmes, à travail égal. Malgré qu'il n'ait jamais dérogé de cette position, cette revendication n'a pas, après tout ce temps, rencontré le succès escompté. Les permanents syndicaux admettent, dans bien des cas, n'avoir pas encore réussi à hausser les salaires féminins au niveau des salaires masculins; des travailleurs masculins syndiqués contestent même parfois ce principe³². Si à l'origine les syndicats s'opposèrent à ce qu'on paye les femmes à tarifs moindres, ils étaient alors mûs par leur mentalité protectionniste qui les faisait s'opposer à toute forme de *cheap labour* : ils y voyaient avec raison une menace aux emplois de leurs membres. La revendication de la parité salariale est devenue extrêmement virulente lors de la seconde guerre mondiale : la main-d'œuvre féminine était en effet très abondante, et on la faisait travailler dans des secteurs considérés comme masculins. Des déclarations officielles des dirigeants de la C.T.C.C. ne font d'ailleurs pas mystère des motivations à l'origine de la position syndicale sur la parité salariale; la place des femmes disait-on, était à la maison. La F.P.T.Q. votait en congrès une résolution pour la parité salariale, «attendu que des hommes valides chôment alors que des femmes travaillent...» Passé le grand traumatisme de la guerre, une fois que les femmes eurent, en partie, regagné leur foyer, la revendication de parité salariale s'institutionnalisa peu à peu, dans un cadre plus serein, dépourvu d'émotivité. Depuis déjà plusieurs années, le mouvement syndical réclame la parité salariale pour des raisons d'équité et de justice. On rapporte parfois que des employeurs, après s'être fait «imposer» par négociation, de payer autant les femmes que les hommes, n'embauchent plus que des hom-

31. Sans vouloir la poser en hypothèse, une constatation semble s'imposer touchant le militantisme féminin. Parmi les ouvrières, ce sont les «ouvrières de carrière», celles qui ont 35 ans, 40 ans ou plus, qui militent davantage; les plus jeunes ont soit charge de jeunes enfants et sont peu disponibles, soit considèrent leur travail comme essentiellement transitoire et peu gratifiant, et ne sont donc pas intéressées au syndicat. Par contre, parmi les collets blancs (bureaux, hôpitaux), les jeunes femmes de moins de 30 ans sont autant, sinon davantage, militantes que leurs aînées.

32. Voir Renée Geoffroy et Paule Sainte-Marie, *le Travailleur syndiqué face au travail rémunéré de la femme*, étude n° 9 préparée pour la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, Ottawa, Information Canada, 1971, 145 p.

mes : mais les clauses d'ancienneté et de promotion des conventions collectives peuvent dans une grande mesure contrer ces tendances patronales.

5.2. LA SEXUALISATION DES MÉTIERS

L'attention du mouvement syndical, au niveau de la protection d'un salaire décent pour les femmes, se portait uniquement sur les cas où elles effectuaient le même travail qu'au moins un homme ; ce qui a permis au patronat de « créer », à son avantage, des métiers féminins, mal payés autant que peu intéressants. La tactique patronale était habile ; connaissant le bas niveau d'acceptation du travail féminin en milieu syndical, l'hégémonie qu'y exerçaient les hommes, il était facile à prévoir que les critères de négociation et de revendication des syndicats seraient plus faciles à rencontrer s'il s'agissait de femmes uniquement. La notion de « salaire acceptable » varie beaucoup selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme³³. Même si la formation de la structure salariale et d'emploi est le résultat de l'activité patronale, l'absence de dénonciation de ce processus de sexualisation des métiers qui permettait au patronat de maintenir l'ensemble des femmes à des niveaux salariaux inférieurs fait du mouvement syndical un « complice » objectif des employeurs.

Ce silence est d'autant plus étonnant de la part des syndicats qu'ils revendiquaient fortement la parité salariale, soi-disant par souci de justice et d'équité. Il était pourtant facile à voir que cette revendication de parité salariale était quotidiennement contournée par les employeurs par le biais de la sexualisation des métiers ; les différences les plus minimes entre des postes de travail justifiaient des différences salariales importantes, les femmes occupant bien sûr l'étage du dessous. Et même à l'intérieur de secteurs industriels contrôlés par les syndicats (ex : la confection), on remarque que les postes de travail les plus prestigieux et les plus rémunérateurs (ex : tailleurs) sont l'apanage des hommes. Et l'on n'ignore pas, non plus, que les syndicats de métier (F.P.T.Q.-F.T.Q.) ont longtemps bloqué l'embauche de femmes, au même titre que les employeurs³⁴.

5.3. LA TENTATION DU PROTECTIONNISME SYNDICAL

Dans l'ensemble et du moins jusqu'à très récemment, les centrales syndicales ont eu tendance à adopter une attitude protectionniste face aux femmes. Très marquée à la C.T.C.C.-C.S.N., diffuse à la F.T.Q., cette attitude se fonde sur le double fardeau dont héritent les femmes travailleuses en bon nombre : travail à l'extérieur et travail à la maison (ménage, enfants). C'est au nom de raisons morales, familiales que la C.S.N. se prononcera contre le

33. L'utilisation de main-d'œuvre féminine dans le cadre d'emplois à « temps partiel » (commerce, secrétariat, etc.) est un phénomène qui regarde celui de « sexualisation des métiers ».

34. Si l'on trouve des femmes aujourd'hui parmi les typographes (F.T.Q.), ce n'est pas à cause du syndicat, mais bien à cause des employeurs qui, dans des ateliers non syndiqués, ont embauché des femmes à des salaires inférieurs. La syndicalisation de ces ateliers a intégré ces femmes au syndicat. L'embauche de femmes a suivi des changements technologiques importants et l'arrivée de nouvelles machines dont le fonctionnement ressemblait à celui d'une machine à écrire. Ceci n'empêche pas les préposés au fonctionnement de ces machines d'être dans la juridiction du syndicat des typographes.

travail de nuit des femmes³⁵. Cette centrale réclamera également des horaires de travail allégés pour les femmes en 1968³⁶. La F.T.Q. sera la première à prendre ses distances face à cette attitude protectionniste. Cette dernière ne s'est jamais prononcée spécifiquement contre le travail de nuit des femmes. Déjà en 1968, la F.T.Q. s'opposait à la formulation de revendications spéciales pour les femmes³⁷. Cette tendance se confirmait au congrès de 1973.

CONCLUSION

Il semble y avoir un renouveau dans la discussion de la condition féminine parmi les diverses composantes du mouvement syndical québécois, spécialement à la C.E.Q. et à la F.T.Q. Pourtant, en 1973, la sous-représentation des femmes dans les structures syndicales les maintient dans une proportion dérisoire.

Si dans le passé on a pu voir la C.T.C.C.-C.S.N. et la F.T.Q., en raison de leurs traditions et de leurs origines différenciées, adopter des attitudes très différentes face au travail féminin et à la condition féminine, il est prévisible que ces différences vont aller en s'estompant, les deux centrales puisant de plus en plus leur inspiration politique aux mêmes sources et en fonction d'analyses similaires de la société. Il nous apparaît que le mouvement syndical a eu tendance — et ceci est particulièrement vrai dans le cas de la C.S.N. —, à laisser de côté la dimension féministe dans le développement de son « projet politique »: on procédait à des analyses critiques de la société, on en remettait en cause les fondements, mais parallèlement, relativement à la condition féminine, on se référait à des schèmes sortis tout droit de l'idéologie traditionaliste. Le mouvement syndical doit donc opérer un rajustement à ce niveau; il devra ensuite intégrer la dimension féministe dans sa pratique quotidienne et dans l'idéologie qu'il véhicule.

La condition féminine est un sujet que l'on ne peut plus aborder de façon parcellaire. Toute discussion sur le travail féminin renvoie à une discussion plus globale remettant en cause l'orientation même d'une société. À travers cette réflexion le mouvement syndical devra faire un choix clair entre « protectionnisme » et « égalitarisme » syndical. Nous croyons que l'idéologie de l'indifférenciation sexuelle devrait à l'avenir inspirer le mouvement syndical québécois dans sa réflexion. Ce faisant, il se trouvera très certainement à prendre plusieurs longueurs d'avance sur la société dans laquelle il s'incarne, mais c'est là le rôle d'agent de changement qu'il joue à tous les autres niveaux de la réflexion politique. De plus il nous apparaît que la défense et la promotion des intérêts de ses membres féminins passe par cette voie.

35. Mémoire présenté par la C.S.N. à la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada (Bird).

36. Mémoire présenté par la F.T.Q. à la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada (Bird).

37. Notamment contre l'association d'horaires de travail allégés avec la présence de femmes sur le marché du travail.

RÉSUMÉ

Cet article essaie de faire le point, à la lumière de ressources bibliographiques très limitées, sur la place des femmes dans le mouvement syndical québécois et sur l'idéologie véhiculée par les centrales syndicales en rapport avec la condition féminine. Prenant appui sur une brève revue des idéologies sociétales québécoises concernant la femme (1940-1970), on passe en revue les trois centrales syndicales québécoises, particulièrement la C.S.N. et la F.T.Q., mais aussi la C.E.Q., sous l'angle idéologique ainsi que politique (présence des femmes). Cette démarche se complète de considérations générales sur la syndicalisation des femmes québécoises et sur leur militantisme, ainsi que sur l'attitude en général des structures et dirigeants syndicaux du Québec en regard du travail féminin. Des hypothèses sont posées visant à expliquer les orientations différentes des deux centrales ouvrières, C.S.N. et F.T.Q., dans l'expression de leur préoccupation vis-à-vis de leurs membres féminins. On identifie enfin les choix fondamentaux s'offrant présentement aux centrales syndicales (protectionnisme ou égalitarisme) et on souligne la nécessité de combler leur retard à intégrer la dimension féministe à leur réflexion politique ainsi qu'à leur pratique syndicale.

ABSTRACT

[*Women in Quebec's Union Movement*] This article tries to highlight, in light of the very limited bibliographical resources, the place of women in Quebec's union movement and the type of ideology with regard to the feminine condition put forth by the union leadership. Starting from a background of a brief review of Quebec's social ideologies concerning women, we describe the ideological and political (presence of women) position on women of Quebec's three unions, particularly the C.S.N. and the F.T.Q. but also the C.E.Q. This description is completed by a general consideration of the unionization of Quebec's women and in their militantism as well as by a discussion of the general attitude of the union leaders and structures with regard to working women in Quebec. Some hypotheses are presented to explain the different orientations of the C.S.N. and the F.T.Q. with regard to their preoccupations with their women members. Finally we identify what fundamental choices are presently open to the unions (protectionism or equalitarianism) and we emphasize that they must catch up where they have lagged in integrating a consideration of women into their political thinking as well as in their bargaining practice.

RESUMEN

[*Las majeres en el movimiento sindical de Quebec*] Este artículo trata de hacer el balance, a la luz de recursos bibliográficos muy limitados, del lugar de las mujeres en el movimiento sindical de Quebec y de la ideología transmitida por las centrales sindicales, en relación con la condición femenina. Apoyándose sobre una breve revisión de las ideologías societales de Quebec concernientes a la mujer (1940-1970), pasa en revista las tres centrales sindicales de Quebec, particularmente la C.S.N. y la F.T.Q., pero también la C.E.Q., bajo el ángulo ideológico así que político (presencia de las mujeres). Esta investigación se completa con consideraciones generales sobre la sindicalización de las mujeres de Quebec y sobre su militantismo; de la misma manera que sobre la actitud en general de las estructuras y de los dirigentes sindicales de Quebec en frente del trabajo femenino. Hipótesis son expuestas visando a explicar las orientaciones diferentes de las dos centrales obreras, C.S.N. y F.T.Q., en la expresión de sus preocupaciones con relación a sus miembros femeninos. Se identifica al final las alternativas fundamentales que se ofrecen a las centrales sindicales (proteccionismo o igualdad) y se subraya la necesidad de colmar su retardo e integrar la dimensión feminista a su reflexión política, lo mismo que a su práctica sindical.