

Les femmes, le travail et le syndicalisme au Canada

Women, Work and Unions

Las mujeres : el trabajo y los sindicatos

Patricia MARCHAK

Volume 6, Number 1, mai 1974

Femme, travail, syndicalisme

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/001474ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/001474ar>

[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

MARCHAK, P. (1974). Les femmes, le travail et le syndicalisme au Canada. *Sociologie et sociétés*, 6(1), 37–54. <https://doi.org/10.7202/001474ar>

Article abstract

This paper provides an examination of the failure of unions as they are presently structured to elicit membership among white-collar workers, a majority of whom are women; and of their failure to lead, and in many cases to support, the movement for equal wages and opportunities for women workers. The paper is divided into four sections. The first provides pertinent data on the growth of the white-collar labour force, and on the income disparities by sex within the labour force. The second describes the situation of unions vis-a-vis white-collar and female workers. The third describes a relevant study undertaken in B.C. in 1969. The fourth explores the possible explanations for the data given in the earlier sections.

Les femmes, le travail et le syndicalisme au Canada



PATRICIA MARCHAK

LES FEMMES DANS LA MAIN-D'ŒUVRE

Dès le début des années 50, il y avait plus de travailleurs canadiens dans la catégorie des cols-blancs (employés de bureau administratifs, professionnels et techniciens, vendeurs) que dans toute autre catégorie¹.

En même temps, le nombre total de femmes qui travaillent augmentait régulièrement surtout parmi les cols-blancs. C'est ainsi qu'en 1971, 36,5% des femmes travaillaient² dont 62% étaient des cols-blancs³, près de la moitié des cols-blancs et plus de 72% du personnel de bureau était composé de femmes⁴.

Au fur et à mesure que leur nombre augmentait, les cols-blancs virent, relativement, diminuer leur statut économique. Le revenu moyen des employés de bureau passait de la troisième position, en 1931, à la quatrième en 1961⁵. Les revenus moyens des administrateurs, des spécialistes et du person-

* La traduction de ce texte a été effectuée par Madeleine Brigaud-Robert.

1. Ministère du Travail du Canada, *Occupational Trends in Canada 1931 to 1961*, rapport n° 11, Ottawa, Information Canada, septembre 1963.

2. Labour Canada, *Women in the Labour Force 1971 Facts and Figures*, Ottawa, Information Canada, 1972, tableau 1.

3. *Ibid.*, tableau 14.

4. *Ibid.*

5. S. Ostry et M. A. Zaidi, *Labour Economics in Canada*, Toronto, Macmillan, 1972, tableau 54, p. 266.

nel de bureau ont décliné régulièrement. Par exemple le revenu moyen des administrateurs était en 1931 cinq fois supérieur à celui des cultivateurs; en 1961 il ne l'était plus que trois fois, alors que les employés de bureau en 1931, recevaient un salaire de deux fois et demi supérieur à celui des cultivateurs, ce taux tombait en 1961 à une fois et demi⁶. Les employés de bureau dans les entreprises manufacturières gagnaient, à l'approche de la guerre, 30% de plus que les autres salariés, différence réduite à 6% à la fin de la guerre, et ce jusque vers 1951. En 1967, leur revenu était légèrement inférieur à celui des autres travailleurs⁷.

Il semble que le fléchissement progressif des revenus des cols-blancs soit attribuable, en grande partie, à une main-d'œuvre féminine bon marché. Pendant la période d'expansion des secteurs commercial et administratif qui suivit la guerre, la différence de salaire entre les sexes est demeurée élevée, et ce pour les employés salariés comme pour ceux payés à l'heure (tableau 1); cette différence s'est même accrue, pendant la dernière décennie, dans le cas des employés d'entreprises manufacturières (tableau 2).

Si l'on considère des cas particuliers où l'égalité des qualifications et des tâches effectivement accomplies peut être établie sans équivoque, on constate que le salaire des femmes est toujours inférieur à celui des hommes. En 1971, à Montréal, un employé débutant dans un bureau de comptabilité gagnait 17% de plus qu'une débutante à Vancouver à la comptabilité; les commis gagnaient 23% de plus que leurs collègues féminins⁸. Ces cas sont tout à fait typiques. En fait, il arrive que dans des cas bien précis les différences entre employés de bureau aillent jusqu'à 35%⁹.

TABLEAU I

*Revenus hebdomadaires moyens du personnel de bureau féminin et masculin
des entreprises manufacturières, en 1963-1969*

année	hommes	femmes	différence en dollars	revenu des femmes en pourcentage de celui des hommes	avantage, en pourcentage, du revenu masculin sur le revenu féminin
1963	\$ 94.72	\$62.61	\$32.11	66,1	51,2
1966	\$111.52	\$73.39	\$38.12	65,8	51,9
1967	\$120.01	\$78.11	\$41.90	65,0	53,6
1968	\$126.05	\$81.99	\$44.06	65,0	53,7
1969	\$142.50	\$90.39	\$52.11	63,4	57,7

SOURCE: D.B.S., *Earnings and Hours of Work in Manufacturing Industries*, Ottawa, 1968, tableau 3, 1969, tableau 7 (cat. n° 72-204).

6. S. Ostry et M. A. Zaidi, *Labour Economics in Canada*, tableau 54, p. 266.

7. *Ibid.*, p. 283.

8. *Women in the Labour Force 1971*, tableau 27.

9. *Ibid.*, les employés de Vancouver servent d'exemple.

TABLEAU 2
Revenus hebdomadaires moyens des salariés et des employés à l'heure, masculins et féminins
dans les industries manufacturières, pour certaines années entre 1935 et 1969

année	salariés à l'heure ^a			différence en pourcentage	salariés à traitement ^b			différence en pourcentage ^c
	hommes	femmes	différence en dollars		hommes	femmes	différence en dollars	
1935	\$ 20.41	\$ 12.04	\$ 8.39	69,60				
1939	\$ 22.23	\$ 12.78	\$ 9.45	73,94	*	\$ 25.91	\$ 27.30	109,22
1946	\$ 36.23	\$ 20.08	\$ 16.15	80,03	\$ 77.55	\$ 38.42	\$ 39.13	101,85
1951	\$ 56.46	\$ 31.27	\$ 25.19	80,56	\$ 104.63	\$ 51.84	\$ 52.79	101,83
1957	\$ 72.21	\$ 39.49	\$ 32.92	82,76	\$ 116.41	\$ 57.98	\$ 58.43	100,78
1960	\$ 80.34	\$ 43.96	\$ 36.38	82,76	\$ 128.50	\$ 64.17	\$ 64.33	100,25
1963	\$ 89.86	\$ 49.22	\$ 40.64	82,57	\$ 155.92	\$ 80.29	\$ 75.63	94,19
1967	\$ 111.60	\$ 62.99	\$ 48.61	77,17	\$ 178.60	\$ 92.86	\$ 85.74	92,33
1969	\$ 129.18	\$ 72.39	\$ 56.78	78,43				

SOURCES: M. C. Uruquart, édit., *Historical Statistics of Canada*, Toronto Macmillan, 1965, séries D-288-305 traitements; D297-305 (salariés) pour 1935-1960, 1946-1960; D.B.S., *Earnings and Hours of Work in Manufacturing Industries*, 1963 (cat. n° 72-203 tableau 3; 1969 (cat. n° 72-204) tableaux 1 et 2. Pas de données disponibles pour les employés salariés en 1935 et 1939.

^a Nombre total de salariés à l'heure en 1969: hommes 833 221, femmes 228 704.

^b Nombre total de salariés à traitement en 1969: hommes 303 276, femmes 107 799.

^c Comparer aux chiffres du tableau 1 sur les employés de bureau. La majorité des femmes salariées faisaient du travail de bureau.

^d Syndicalisation dans les entreprises manufacturières en 1969: 36,5% de l'ensemble des femmes, 45,9% de l'ensemble des hommes. Les femmes constituaient 19% de tous les syndiqués (*Women in Labour Force*, tableau 16).

On retrouve d'importants écarts même parmi les catégories de spécialistes, comme l'enseignement, les professions universitaires, médicales et scientifiques¹⁰. Si on peut justifier certains de ces décalages par des différences de formation et d'ancienneté, il est vraiment difficile d'en faire autant pour des décalages entre débutants de 25 ans et moins, ou entre deux personnes de qualification et d'expérience égales.

En 1969 le salaire annuel moyen des employées de bureau était de plus de \$2 000 inférieur à celui de leurs collègues masculins. Pour les vendeuses il était inférieur de \$4 400; et de plus de \$5 000 pour les spécialistes et les techniciennes¹¹. L'égalité d'instruction ne joue pas: ces différences demeurent à instruction égale. Les femmes qui en 1969 avaient terminé leurs études secondaires gagnaient en moyenne \$2 996 par an et les hommes gagnaient \$6 898. Celles qui avaient terminé leurs études primaires gagnaient \$1 912 et les hommes \$5 546. Enfin, celles qui détenaient un diplôme universitaire recevaient \$5 085 et les hommes \$12 068¹².

À cette inégalité de revenu s'ajoute des handicaps pour les femmes dans l'obtention de postes administratifs ou très spécialisés. À formation, expérience et capacités égales, les hommes obtiennent plus souvent des postes de contrôle, tandis que les femmes occupent des fonctions de soutien. Le recensement de 1961 en donne une illustration: 14,4% des hommes, ayant achevé leurs études secondaires contre 45,4% des femmes dans le même cas étaient des employés de bureau. Pour les diplômés universitaires, les proportions devenaient 2,8% et 11,8% respectivement. En revanche 18,4% des hommes ayant leur secondaire contre 3,1% des femmes dans le même cas avaient des postes d'administrateur. Et même, les hommes d'instruction primaire étaient proportionnellement plus nombreux à détenir des postes d'administrateur que les femmes diplômées d'université¹³.

Ces données laissent à penser qu'au Canada, un bon nombre de femmes trop qualifiées sont employées de bureau, sont techniciennes ou vendeuses et gagnent moins que les hommes de niveau d'instruction équivalent ou inférieur. Aussi longtemps qu'il y aura des femmes prêtes à accepter ces postes, la position de négociation de toutes les femmes restera faible, quelles que soient leurs qualités personnelles. Autrement dit, elles sont facilement interchangeables. Un flot constant de diplômées du secondaire préparées au travail de bureau et l'improbabilité des promotions, perpétuent cette facilité de remplacement.

Il est indéniable que les femmes sont l'objet de préjugés qui aboutissent à une discrimination «bien intentionnée». Ces préjugés ne peuvent pourtant pas tout expliquer. Il est beaucoup plus probable, par exemple, que certains résultats statistiques traduisent l'exploitation d'une main-d'œuvre abondante et bon marché et l'intérêt financier que trouvent les employeurs à une telle situation. Si on admet que le rôle des syndicats est de protéger les travailleurs contre toute

10. *Women in the Labour Force 1971*, les tableaux 28 à 41 donnent des répartitions représentatives.

11. Statistique Canada, *Income Distributions by Size in Canada, 1969*, Ottawa, Information Canada, avril 1972, tableau 37. Les données proviennent de l'étude d'un échantillon de déclarations d'impôts.

12. *Ibid.*, tableau 38.

13. Jenny R. Podoluk, *Incomes of Canadians*, Ottawa, B.F.S., 1968, tableau 4.8, basé sur le recensement de 1961, *Occupations by Sex, Showing Age, Marital Status and Schooling*, tableau 17 (cat. n° 94-509).

exploitation, il faut bien admettre que c'est à eux qu'il revient de protéger les droits de la femme.

LES COLS-BLANCS ET LES SYNDICATS

Les syndicats tiennent leur force des travailleurs manuels. De 1920 à 1945, le nombre des travailleurs cols-bleus a augmenté rapidement et les effectifs des syndicats canadiens ont augmenté en proportion. Le nombre de syndiqués a atteint un maximum vers 1953, puis a fléchi au cours des années 1960; vers 1970 cependant il a retrouvé son niveau de 1953 grâce à la syndicalisation de la fonction publique. Avec la Corporation des enseignants et plusieurs associations d'infirmières, la proportion totale des syndiqués a augmenté en une seule année, de 1971 à 1972, d'un pourcentage atteignant 27,6% de la main-d'œuvre du secteur privé et 34,4% du secteur agricole¹⁴.

En 1972 le nombre des cols-blancs était légèrement supérieur à trois millions et demi¹⁵ dont 18% environ étaient syndiqués¹⁶. Parmi ces derniers 84% étaient fonctionnaires, en majorité organisés depuis la fin des années 1960 et le début des années 1970. Ce secteur a constitué pour les syndicats le plus gros apport de nouveaux membres depuis la guerre. Quant au 16% restant des cols-blancs, ils ne représentaient pas plus de 5% des syndiqués du secteur privé, bien que les cols-blancs du secteur public et privé totalisaient 28% des syndiqués¹⁷. Ces pourcentages reposent sur la définition de cols-blancs adoptée par les services du recensement qui ajoute aux catégories fondamentales des employés et spécialistes, les musiciens, les acteurs, les journalistes et les commis de magasin.

Si on y inclut, comme il serait parfois justiciable de le faire, les employés du secteur des communications, les téléphonistes par exemple, les proportions augmenteraient légèrement. En revanche si on exclut les commis de magasin qui se rangent de moins en moins facilement dans la traditionnelle catégorie «travailleurs intellectuels plutôt que manuels», les proportions baissent considérablement¹⁸. Le seul syndicat canadien composé uniquement d'employés de bureau et de techniciens du secteur privé voit sa clientèle diminuer. Il ne regroupe qu'un pour cent de tous les syndiqués cols-blancs et beaucoup moins qu'un pour cent de tous les employés de bureau du secteur privé¹⁹.

14. Ministère du Travail du Canada, *Labour Organizations in Canada 1972*, Ottawa, 1973, tableau 1.

15. Estimation de l'auteur faite à partir des données présentées dans *Women in Labour Force 1971*, tableau 14.

16. Ces pourcentages n'ont rien de définitif, puisqu'on n'a ni une définition précise de ce qu'est un col-blanc ni la répartition par profession des membres des syndicats des métiers et d'industrie. Ces pourcentages estimatifs sont calculés d'après les effectifs des syndicats énumérés par *Labour Organizations in Canada 1972*.

17. Calculs fondés sur les effectifs mentionnés dans *Labour Organizations in Canada 1972*.

18. On a utilisé la classification officielle du recensement. Cependant les groupes professionnels n'y sont pas tous énumérés et leurs définitions ont subi certains changements après la guerre. Les employés du secteur public, y compris, outre les fonctionnaires, le corps enseignant, les ingénieurs, les infirmières comptaient pour 571 093 syndiqués en 1972, les musiciens pour 26 629, les acteurs, les artistes, les écrivains et les journalistes pour un total de 12 523, et les employés de bureau pour 12 278 regroupés au sein du syndicat. Les employés du téléphone syndiqués étaient au nombre de 25 844; les employés des magasins de détail et les commis aux ventes, 59 386.

19. Il s'agit de l'O.P.E.I.U., syndicat international des employés de bureau et des spécialistes salariés.

Ces chiffres traduisent l'augmentation du nombre de cols-blancs syndiqués après la guerre, mais ces progrès sont beaucoup moins spectaculaires que l'augmentation de leur nombre par rapport à la main-d'œuvre totale. Ils sont d'ailleurs attribuables en grande partie au secteur public où les employeurs sont les gouvernements, les commissions scolaires, les instituts de recherche et les hôpitaux. Les syndicats n'ont pas fait une percée très remarquable dans le secteur privé là où la démarcation entre employeurs et employés est sans doute plus nette et où le but des employeurs est de faire des bénéfices selon les mécanismes traditionnels du marché capitaliste, dans lesquels il faut inclure l'utilisation d'une éventuelle main-d'œuvre bon marché.

Les raisons les plus souvent invoquées pour expliquer les progrès de la syndicalisation sont fondées sur la faiblesse de la position de négociation des employés : manque de sécurité d'emploi, effectifs aisément remplaçables, mobilité ascendante médiocre, contrôle quasi nul des méthodes de travail, et au total salaires peu élevés²⁰. Les travailleurs qui sont dans une position de travail aussi fragile auraient donc tout intérêt à s'intégrer à un mouvement collectif, à condition que leurs fonctions soient indispensables dans le processus industriel²¹. On invoque également d'autres motifs tels la reconnaissance d'un certain statut de classe ainsi que la dépersonnalisation du processus de travail et du contexte social. C'est justement parce qu'ils ne sont pas placés dans cette situation que les cols-blancs n'arrivent ni à créer de syndicats ni à y adhérer.

Dans le cas des hommes ces explications semblent assez justifiées. Bien que leur revenu global ait relativement baissé, on ne peut affirmer sans risque qu'ils se trouvent en position de négociation faible. Il est clair, en revanche, que les femmes le sont. Si la position de négociation suffisait à rendre compte du phénomène de la syndicalisation, les cols-blancs féminins constitueraient un milieu particulièrement favorable à son développement. Et pourtant, en 1969, 20% de toutes les femmes qui travaillaient étaient syndiquées contre 40% de tous les hommes ; la représentation féminine au sein des syndicats était beaucoup moins importante que celle des hommes même dans les industries où elles dominaient²².

Pour expliquer le faible engagement des femmes, il semble donc qu'il faille chercher ailleurs des explications supplémentaires tenant à la conscience de classe, à la satisfaction au travail, ou au peu d'intérêt pour le travail. C'est ce que font certains travaux antérieurs. On a soutenu à plusieurs reprises que les femmes s'identifient au personnel de direction à cause des rapports professionnels étroits qu'elles entretiennent avec les autres. On a dit également qu'elles se satisfont de postes qui leur donnent la possibilité de s'exprimer, d'avoir du prestige et de nouer des relations sociales. Enfin, et malgré tout les femmes ne seraient que des travailleurs temporaires ne cherchant qu'à améliorer le budget du

20. Marx a cité ces facteurs dans son analyse des tendances du syndicalisme. Ils ont été étudiés plus à fond par des auteurs tels que Sydney et Béatrice Webb, Selig Perlman, R. F. Hoxie, Leo Wolman. On peut relever différentes versions du thème de la négociation dans la littérature populaire et dans les campagnes publicitaires des syndicats. Ces facteurs touchent particulièrement les cols-blancs, ils ont été abondamment commentés par les différents auteurs de *White Collar Trade Unions*, édité par Adolf Sturmhthal, Urbana, University of Illinois Press, 1966 ; et par George Sayers Bain, *The Growth of White-Collar Unionism*, Oxford, Clarendon Press, 1970.

21. Stuart Jamieson, *Industrial Relations in Canada*, Ithaca (N.Y.), Cornell University Press, 1957, examine le rapport entre le facteur « demande » et les statistiques syndicales au Canada.

22. *Women in the Labour Force 1971*, tableau 16.

ménage ou assurer leur subsistance tant qu'elles sont célibataires. Autant d'arguments qu'un certain nombre d'auteurs ont mis en question, en particulier en les confrontant aux changements intervenus dans les échelles de mobilité et à la nouvelle nature du travail engendrée dans les bureaux par l'automatisation et dans les magasins par la production en série²³.

Une enquête entreprise en Colombie britannique en 1969 sur ces différents facteurs, conclut qu'ils ne suffisent pas à tout expliquer. Selon ces résultats, il faut chercher la réponse non pas chez les femmes mais dans la structure des syndicats et dans la nature du statut professionnel. Avant d'aller plus loin, il nous faut examiner rapidement l'enquête en question²⁴.

ENQUÊTE EN COLOMBIE BRITANNIQUE (1969)

L'échantillon était composé de 307 employés d'entreprises commerciales de Colombie britannique, dont 47% étaient syndiqués. Il ne s'agissait pas d'un échantillon au hasard : pour obtenir une large représentation des syndicats on inscrivait sur les listes de base toutes les entreprises qui comptaient des syndicats de cols-blancs ; les autres étaient choisies au hasard dans des listes d'entreprises comparables au point de vue de l'importance, de l'emplacement et du type de production. Les enquêteurs choisissaient leurs sujets sur la liste des employés de la maison, mais seulement avec l'autorisation des patrons. Ceci introduisait un biais, mais il aurait dû se faire sentir dans un sens opposé aux résultats obtenus.

Une personne interrogée sur deux était une femme. La répartition des répondants par fonction s'établissait ainsi : employés de bureau : 49% ; spécialistes et techniciens : 28% ; employés d'administration (sans fonction d'autorité) : 5% ; vendeurs : 12% ; cols-blancs de catégories marginales (hôtesse de l'air et téléphonistes entre autres) : 6%.

Un ensemble d'évaluation des postes mettait clairement en évidence l'existence de deux catégories bien tranchées de travailleurs : les hommes d'un côté et les femmes de l'autre, indépendamment du statut syndical. Les femmes, par exemple avaient le plus souvent des postes mécanisés où le travail est routinier ; il leur était impossible de changer la séquence et le rythme de leurs tâches et elles étaient soumises à un contrôle permanent. Davantage de femmes non syndiquées que de syndiquées assumaient des postes de grande autonomie (responsabilité élevée et demandant une grande discrétion). Ceci reste vrai si on ne considère que des sujets de niveaux d'instruction équivalents. En revanche, il n'existait pas, sur ce point, de décalage sensible entre les hommes syndiqués et ceux qui ne l'étaient pas.

Les différences de salaire entre les deux sexes apparaissaient d'une énorme importance et rendaient dérisoires les différences mineures dues à d'autres variables comme le niveau d'instruction ou le statut syndical. Le revenu annuel

23. Voir par exemple, Sturmthal, *op. cit.*, et Bain, *op. cit.*

24. On peut trouver une présentation plus complète de l'enquête de Colombie britannique dans un article de l'auteur : « Women Workers and White Collar Unions », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, vol. 10, n° 2, 1973, p. 134-147.

moyen différait de \$2 100, quel que soit le statut syndical. À niveau d'instruction égal et quel que soit le sexe on trouvait davantage de syndiqués que de non-syndiqués parmi ceux dont le salaire était supérieur à la moyenne du groupe de leur sexe. Malgré tout la différence la plus importante s'établissait non pas entre les syndiqués et les non syndiqués, mais entre les hommes et les femmes. Le statut syndical ne jouait pas de façon significative sur le revenu des femmes à poste d'autonomie équivalente. Ces différences se retrouvaient surtout parmi les employées au salaire modeste, quelles que soient les caractéristiques de la fonction occupée. Le niveau d'autonomie du poste, par contre, était chez les hommes relié à celui du revenu, et influait d'ailleurs davantage sur le revenu des syndiqués que sur celui des non syndiqués. Dans le cas des premiers, un progrès dans l'échelle d'autorité entraînait une augmentation de salaire, et inversement; ce qui n'était pas forcément le cas des hommes non syndiqués.

Tout cela ne plaide guère, auprès des femmes qui travaillent, en faveur d'un ralliement au syndicalisme. Et pourtant cela montre que ces femmes ont besoin d'aide. Un nombre significatif de travailleurs ont d'ailleurs exprimé ce besoin en répondant à la question : « Pensez-vous que les travailleurs comme vous, devraient en général faire partie d'un syndicat ? » ou encore à cette question, posée uniquement aux non syndiqués : « Si un syndicat venait ici (à votre lieu de travail) et essayait d'organiser les travailleurs, y adhérez-vous ? ». La moitié de tous les répondants pensaient que des travailleurs de leur catégorie devraient être syndiqués; 32% des non-syndiqués adoptèrent cette position. 30%, enfin, des non-syndiqués étaient prêts à devenir membres d'un syndicat.

Parmi les non-syndiqués plus de femmes que d'hommes défendaient les syndicats : 35% d'entre elles contre 26% des hommes désiraient se syndiquer; 36% contre 28% des hommes pensaient que des travailleurs de leur catégorie devraient être syndiqués; en réponse à une autre question 41% des femmes contre 36% des hommes estimaient que leurs salaires seraient supérieurs si elles étaient syndiquées. Les employés au salaire peu élevé et à la position hiérarchique médiocre entretenaient à l'égard des syndicats des attitudes plus positives que les autres. Il y a davantage de travailleurs désireux de se syndiquer qu'il y a réellement de syndiqués; il est donc plus probable que la cause réside davantage dans les méthodes d'organisation utilisées par le syndicat que dans les caractéristiques des travailleurs.

Cette conclusion est renforcée par les réponses obtenues aux différentes questions concernant les projets professionnels, l'intérêt accordé au travail, le temps passé sur le marché du travail, les espérances de promotion, l'identification avec l'administration, les expériences passées de négociation et l'interchangeabilité du personnel. Il n'y avait guère de différences dues au sexe quant à l'intérêt accordé au travail.

Les femmes se conformaient au modèle attendu : absentéisme pendant la grossesse, un grand nombre d'entre elles, plus âgées, retournées au travail depuis étaient d'une régularité impressionnante²⁵. Peu de femmes s'attendaient à

25. Quarante-deux pour cent des femmes interrogées étaient mariées. Dans ce groupe 38 pour cent avaient au plus 25 ans, 22 pour cent entre 26 et 35 ans et 37 pour cent davantage. Cette répartition est analogue à celle de la main-d'œuvre canadienne, et confirme donc les observations faites ailleurs, à savoir que le nombre des femmes qui travaillent diminue lorsqu'elles sont en âge d'avoir des enfants, mais qu'il augmente lorsqu'elles ont passé ce cap. Cinquante deux pour cent des

être promues au rang des administrateurs et la plupart n'espéraient rien du tout ; une bien plus grande proportion d'hommes attendaient des promotions, et les interviews accordées par l'administration donnèrent raison à ces derniers : ils avaient plus de chance que les femmes d'obtenir des postes administratifs. À la question posée directement ainsi : « Dans l'ensemble, vous voyez-vous davantage comme un travailleur d'industrie ou comme un administrateur ? », 25% des hommes et 39% des femmes choisirent la première alternative ; 63% des hommes et 42% des femmes choisirent la deuxième. Un peu plus de la moitié des hommes et un tiers des femmes avaient fait des démarches individuelles en vue de négociations : les travailleurs dont le niveau d'autonomie du poste était élevé avaient fait cette expérience beaucoup plus souvent que les autres. Les travailleurs des deux sexes affirmaient avoir une sécurité d'emploi et avoir la possibilité d'en obtenir une autre si cela était nécessaire, mais 81% des femmes et 68% des hommes disaient aussi qu'ils pourraient facilement se faire remplacer. Ces résultats montrent qu'une proportion significative de cols-blancs tout en étant définis par une faible position de négociation, sont intéressés par leur travail. Ils montrent aussi qu'un nombre égal n'espère guère passer dans les rangs des administrateurs et en fait ne s'identifie pas à ces derniers. Ceci caractérise davantage les femmes que les hommes.

Les réponses des syndiqués ont un profil inverse de celles des non-syndiqués. La plupart des répondants des deux sexes (77% des hommes et 66% des femmes) étaient favorables à une syndicalisation de cols-blancs, parmi ceux-là les plus favorables étaient ceux qui avaient le plus de contrôle sur leur travail. Ce renversement de situation peut s'expliquer en comparant la répartition des salaires des syndiqués et des non-syndiqués. Le salaire des syndiqués correspondait davantage à leur place hiérarchique que ne le faisait celui des non-syndiqués. Autrement dit ceux qui avaient des postes d'autorité avaient des salaires élevés et inversement. Ce n'était pas le cas pour les femmes qui avaient tendance à avoir de bas salaires indépendamment de leur position hiérarchique et de leur statut syndical. En faisant une évaluation du travail avant de négocier, les syndicats diminuaient, apparemment, les variations de salaires imputables à des relations interpersonnelles ou à des négociations individuelles. Mais ceci ne se fait que pour les hommes. Les salaires des femmes fluctuent avec le marché du travail où les entreprises syndiquées et non syndiquées sont toutes en compétition devant un surnombre de travailleurs aux qualifications équivalentes. Vu les inégalités sociales, les hommes et les femmes qui n'ont pas de poste d'autorité sont désavantagés par ce processus de régulation. Ce sont ceux qui ont les postes les plus élevés qui profitent le plus des avantages syndicaux, c'est-à-dire ceux-là même qui dépendent le moins d'une force collective et qui sont les moins désireux d'être syndiqués.

On a prouvé que les femmes ne profitaient guère de la syndicalisation ni pour la répartition des postes d'autorité, ni pour le salaire, on peut alors dire du moins pour cet échantillon, que les syndicats n'ont, ni mené ni encouragé la lutte pour le droit des femmes d'obtenir des chances de travail égales et un sa-

femmes ont fait partie de la population active pendant au moins dix ans et 33 pour cent pendant une période allant de cinq à dix ans. On trouve une étude plus approfondie du travail des femmes mariées, dans l'ouvrage : *Married Female Force Participation : A Micro Study*, Ottawa, D.B.S., 1970.

laire juste. Cette conclusion est soutenue par toutes les statistiques sur les membres des syndicats et par la preuve trouvée dans d'autres recherches d'un manque de véritables initiatives prises par les syndicats²⁶. Ceci est encore confirmé par notre propre observation portant sur plusieurs contrats syndicaux où les échelles de salaire des hommes et des femmes étaient séparées et où les possibilités de travail étaient inégalement distribuées.

Il y a encore autre chose d'intéressant dans cette enquête : les hommes qui occupent ou ont occupé des postes dans le syndicat et à n'importe quel niveau sont plus du double des femmes, et pourtant les femmes qui désirent y obtenir des postes sont plus du double de celles qui en ont eus. Tous les agents de négociation étaient des hommes alors qu'ils représentaient la moitié de ces travailleurs. En 1970, des statistiques nationales démontraient que les femmes formaient seulement 10% du contingent administratif des syndicats. Là où on voyait le plus haut taux de représentation féminine, 13% était dans les syndicats nationaux, dont la plupart étaient organisés depuis peu. Dans les syndicats gouvernementaux, également récents, les femmes représentaient 6,5% du personnel administratif. Le taux le plus bas, 3,5% était dans les syndicats nationaux depuis longtemps affiliés aux syndicats internationaux²⁷. Ce supplément d'information laisse supposer que les syndicats tels qu'ils sont traditionnellement pensés n'ont pas réussi à promouvoir ni à encourager la participation active des femmes.

POUR UNE EXPLICATION DE L'INERTIE DES SYNDICATS²⁸

La plupart des cols-blancs du secteur privé ne sont pas syndiqués. Un grand nombre d'entre eux sont des femmes qu'on retrouve surtout dans des postes subalternes. Les explications données à la faiblesse des syndicats dans ce secteur reposent sur deux possibilités : 1) pris individuellement, les cols-blancs ont une bonne position de négociation et d'ailleurs, ils s'identifient à leurs supérieurs ; 2) les femmes éprouvent un certain détachement à l'égard de leur travail. Les deux parties précédentes ont amplement démontré qu'il en était autrement, en particulier dans le cas du deuxième postulat. La deuxième partie envisage donc d'autres explications à la faible syndicalisation des femmes cols-blancs et au peu de soutien qu'elles reçoivent des syndicats, comme l'ont démontré les résultats de l'enquête faite en Colombie britannique et les données statistiques que nous avons présentées.

1. LES PRÉROGATIVES MASCULINES

Le statut masculin s'inscrit dans un système hiérarchique qui se fonde sur le rapport occupation-revenu. Ce système suppose que les individus font partie à plein temps et durant toute leur vie de la main-d'œuvre, occupent des postes

26. Voir en particulier : Renée Geoffroy et Paule Sainte-Marie, *Attitude of Union Workers to Women in Industry*, Commission royale d'enquête sur le statut des femmes au Canada, étude n° 9, Ottawa, 1971.

27. *Women in the Labour Force 1971*, tableau 17.

28. Je suis reconnaissante à Martin Meissner d'avoir lu et discuté cette partie.

définis dans le contexte donné d'une organisation. Les postes élevés sont réservés à ceux dont la vie entière est liée aux activités professionnelles ; les moins importants aux chômeurs chroniques, aux métiers marginaux qui ne sont qu'une source de revenus le plus souvent temporaire. Ce système de statut dans ses structures actuelles repose sur les postulats suivants : 1) La plupart des hommes ont besoin que leur travail leur rapporte un revenu de façon continue et qu'ils soient dans la famille les seuls ou les principaux pourvoyeurs d'argent ; 2) la plupart des hommes sont personnellement assez libres pour pouvoir travailler, c'est-à-dire pour consacrer le plus clair de leur temps et de leur énergie à leur travail ; 3) les travaux sans rentabilité financière sont neutres du point de vue du statut, contrairement au travail rémunéré ; 4) les personnes, qui ne font pas partie de la main-d'œuvre et occupent des fonctions non hiérarchisées, se chargent de la plupart des tâches d'entretien (éducation des enfants, cuisine, etc.)

Si les chances professionnelles étaient également partagées, la participation totale des femmes ferait s'écrouler les quatre premiers postulats. En admettant d'une part que la distribution des revenus resterait la même, c'est-à-dire que le phénomène n'entraînerait pas de réduction des revenus masculins, la première et la plus évidente de ces conséquences serait que les hommes auraient moins besoin de s'investir dans un travail considéré comme source de revenus et donc, de prestige. Les hommes dont le revenu et le statut se justifient par des responsabilités prétendument plus lourdes que celles des femmes, verraient tomber les prémices de ce qui est la base même de leur argument : le monopole masculin des postes de responsabilité. La deuxième conséquence serait un bouleversement des hiérarchies pour ceux qui élèvent les enfants et les autres travailleurs de la même catégorie, qui réclament le statut qu'ils méritent. La troisième pourrait être l'apparition d'autres critères d'évaluation du statut, distincts de la situation professionnelle. On peut penser que les hommes, qui jouissent actuellement d'une sécurité d'emploi, résisteraient à un changement du système qui en fin de compte menacerait leur stabilité ou amoindrirait leur prestige. Non seulement ils perdraient leur statut mais ils risqueraient de voir disparaître de leur maison la domesticité non rémunérée, notamment les membres de la famille sous leur dépendance, non compétitifs sur le marché du travail et qui perpétuent les prérogatives de l'homme « seul responsable ». En supposant que les syndicats soient les agents d'un tel changement, on peut s'attendre à une résistance de la part des syndiqués masculins ou à ce qu'ils se désintéressent de la cause syndicale. Dans ces conditions l'égalité de tâches entraînerait probablement un changement dans la distribution des salaires. Au nombre grandissant de femmes au travail correspond un nombre grandissant de familles vivant sur deux salaires ou plus, mais dont la position relative du revenu n'a pas bougé. Le salaire supplémentaire n'est en fait qu'une façon de conserver au revenu familial, sa position lorsqu'elle est peu élevée ou moyenne²⁹. Ainsi une égalité absolue rendrait pratiquement impossible l'éducation familiale des enfants, réduirait les prérogatives masculines sans augmenter pour autant les loisirs ni les chances de changement de statut. L'abaissement des revenus masculins est fonction, du moins en

29. Leo A. Johnson examine cette question plus en détails, en se fondant sur des statistiques sur le revenu dans *Incomes, Disparity and Impoverishment in Canada since World War II*, Toronto, New Hogtown Press, 1973, p. 17-20.

partie, du niveau inférieur des salaires payés aux femmes cols-blancs. Les hommes qui cherchent des postes d'employés administratifs entrent en concurrence avec une main-d'œuvre bon marché et acceptent des salaires inférieurs à ceux qu'ils auraient obtenu trois décennies plus tôt. La tactique la plus avantageuse pour eux serait de négocier, collectivement des salaires plus élevés pour les femmes. Pourtant une tradition évidente de la prédominance masculine et les postulats qui lui servent de fondement empêchent de saisir le rapport qui existe entre la détérioration de l'échelle salariale et la présence des femmes dans le secteur des employés. Cette lutte s'apparente aux anciennes luttes entre les groupes ethniques : un groupe de travailleurs rivalise avec un autre groupe susceptible d'être exploité davantage. Aussi longtemps qu'un groupe ethnique ou l'une ou l'autre des catégories sexuelles s'estime supérieur, toutes les ethnies ou les deux sexes restent vulnérables vis-à-vis de leur employeur.

Ces considérations ne s'appliquent pas uniquement aux syndiqués. En négligeant de défendre le droit des femmes pour les raisons que nous venons de voir, les syndiqués pâtissent comme les autres hommes, et quel que soit leur métier, des préjugés du système de classe et de statut. Il faut, donc, pousser plus loin l'analyse pour déterminer si la passivité des syndicats s'explique par des facteurs qui tiendraient à leur nature même.

2. LES SYNDICATS EN TANT QU'ORGANISATIONS DE CLASSE ET DE GROUPES D'INTÉRÊTS

Les syndiqués sont souvent perçus comme une classe, or une classe est formée de personnes qui ont le même type de rapports économiques, voire hiérarchiques avec un autre secteur de la société et qui défendent d'autre part les mêmes intérêts économiques. Une définition plus précise implique un rapport semblable au mécanisme de production propriétaire/administrateur et travailleur. Plus strictement encore il faut que les deux groupes de ce système économique et hiérarchique aient conscience de leur identité respective.

Néanmoins, les syndiqués ne représentent qu'un peu plus du quart de la main-d'œuvre et qu'une fraction de la population adulte. Ils ne sont ni chômeurs, ni travailleurs non industriels, ni marginaux ; ils n'ont ni postes de contrôle, ni fonctions de cadre, et enfin ne sont, du moins jusqu'à ces dernières années, ni des fonctionnaires, ni des spécialistes. En fait, les travailleurs qui fondèrent et soutinrent les premiers syndicats étaient les travailleurs manuels les plus qualifiés et les mieux placés ; ils dépensèrent beaucoup d'énergie pour en barrer l'accès aux autres travailleurs non spécialisés ou à ceux qui rivalisaient avec eux pour des postes qui demandaient de moins en moins de qualification. Les syndicats de métier restent d'ailleurs au cœur du mouvement syndical. Et bien que les syndicats d'industrie aient depuis étoffé leurs effectifs, ils ne représentent cependant pas tous les travailleurs, ni tous les non-patrons, ni tous ceux qui n'ont aucun pouvoir sur les mécanismes de la production. Donc bien que leurs membres puissent faire partie de la même classe, les syndicats ne sont pas des organisations de classe et ne représentent pas l'éventail complet des intérêts d'une classe particulière.

On peut aussi concevoir les syndicats comme des groupes d'intérêts, représentant certaines catégories et non l'ensemble des travailleurs. Dans cette

optique, leur but est de promouvoir les intérêts de leurs membres non seulement aux dépens de la classe des dirigeants ou des patrons, mais aussi aux dépens d'un ou de plusieurs autres secteurs de la population dont certains peuvent être d'ailleurs organisés de leur côté. Ces groupes d'intérêts recouvrent fondamentalement les groupes de qualifications. Plus les membres en sont spécialisés, plus ils tiennent à leur travail, à leurs occupations particulières et plus leur statut est élevé. Bien que syndicats et direction négocient officiellement, une grande partie des discussions tournent autour d'une régulation systématique des salaires qui perpétuent les distinctions quant aux qualifications et quant aux statuts.

Si on considère les syndicats comme des groupes d'intérêt, il n'y a alors aucune raison d'espérer que ces syndicats où les hommes dominent se portent en masse à la défense des droits de la femme. Leur but n'est pas de supprimer les classes ni les inégalités entre les travailleurs mais de pousser toujours davantage leurs membres par rapport aux autres travailleurs y compris les membres d'autres syndicats et les travailleurs non organisés.

Pour un groupe d'intérêt, l'irruption d'un grand nombre de travailleurs dans quelque secteur que ce soit exacerbe la concurrence et rend les membres du groupe plus facilement remplaçables. Dans le cas où les femmes représentent une concurrence éventuelle sur le marché du travail, ce qui se produirait si leurs chances étaient effectivement égales, il est vraisemblable que les syndiqués leur feraient obstacle et les empêcheraient de progresser. Ce n'est pourtant pas la concurrence directe qui bloque l'action syndicale, puisque la majorité des syndiqués actuels ne sont pas en rivalité avec les cols-blancs non organisés.

Si on voit les syndicats comme des groupes d'intérêt se disputant statuts et argent, il faut admettre que ceux qui jouissent déjà d'un statut élevé s'efforcent de le garder. Ainsi si les cols-blancs concurrencent les autres travailleurs (sur le plan du statut, et non sur celui du marché de l'emploi) il est probable que les syndiqués à statut élevé les admettront difficilement dans leurs rangs. Aussi longtemps que les travailleurs échapperont à la définition de la main-d'œuvre que donnent les syndiqués, ils seront catégorisés comme un prolongement du patronat. À ce titre ils ne menacent guère la stratification actuelle des travailleurs manuels. Les cols-blancs ayant de tradition un statut plus élevé et, jusqu'à récemment, des salaires supérieurs, leur entrée dans les rangs des «travailleurs» mettrait en danger l'équilibre actuel. Pour conserver leurs avantages leurs syndicats négocieraient des salaires supérieurs à ceux des travailleurs manuels. Ce simple risque suffit à empêcher les syndicats de s'ouvrir aux cols-blancs (des deux sexes). Le déclin des cols-blancs du point de vue du statut et du revenu a coïncidé avec la multiplication des femmes dans leur secteur. Cela donne un avantage aux travailleurs manuels : leur revenu a relativement augmenté et leur statut s'est amélioré proportionnellement. Le fait qu'on continue à engager des femmes à des salaires inférieurs pour ce genre de travail, que leur statut soit plutôt secondaire qu'indépendant et qu'on ne leur accorde ni autorité, ni mobilité, tourne à l'avantage des travailleurs manuels. Dans ces circonstances, ces derniers ne peuvent pas appuyer la syndicalisation des cols-blancs, ou des femmes en général qui leur ferait perdre l'avantage qu'ils viennent tout juste d'acquérir grâce à l'entrée de la main-d'œuvre féminine dans le secteur des cols-blancs.

La syndicalisation récente des enseignants, des infirmières, du personnel de recherche et des vastes secteurs de la fonction publique met sérieusement en question l'existence du système de stratification et des syndicats groupes d'intérêt. En se syndiquant par l'intérieur, tous ces cols-blancs ont en effet manifesté qu'ils faisaient partie de la classe des travailleurs. Ils ouvrent des perspectives pour une réorganisation en classe du mouvement syndical et non plus en groupes d'intérêt. Les conséquences théoriques de cette innovation seront examinées en conclusion.

LES FEMMES EN TANT QUE GROUPES D'INTÉRÊT

Les femmes ont le choix entre chercher l'appui des syndicats existants ou évidemment créer le leur et défendre explicitement leurs droits contre les pressions des travailleurs manuels et des cadres et contre les prétentions des employés masculins et du personnel de production. Mais pour y arriver il faut qu'elles agissent en tant que groupe homogène ou en tant que classe.

Les définitions de la notion de classe que nous avons vues supposent qu'elle comprend non seulement les membres indépendants mais aussi les personnes qui sont à leur charge. Les femmes au même titre que les enfants ont été considérées comme des personnes à charge dont l'appartenance de classe dérivait de celle de leur mari. Il ne s'agit pas seulement d'une classification théorique. Le fait d'appartenir à une classe par mariage est lourd de conséquences matérielles pour les femmes, influe sur le revenu, leurs chances dans la vie, et leurs possibilités d'emploi.

En termes d'intérêts économiques, la situation de dépendance où se trouvent les femmes provoque entre elles certains conflits. *A priori* les femmes indépendantes, célibataires, qui travaillent ont le même intérêt à la suppression des obstacles professionnels. Ceux-ci ont été instaurés et maintenus parce que toutes les femmes sont censées être tôt ou tard dépendantes. Leur emploi est considéré comme temporaire et superflu du point de vue de la famille et provisoire du point de vue personnel. C'est d'une remise en question de ces suppositions que dépend le succès de la lutte contre les obstacles professionnels. Cependant une telle entreprise serait une menace pour les individus dépendants et pour la situation financière du chef de famille qui a un travail stable. Par exemple si les femmes indépendantes étaient comprises dans la hiérarchie masculine, la concurrence pour les emplois serait plus âpre et réduirait par là même la sécurité des hommes et de leurs épouses dépendantes. Les familles où deux adultes travaillent déjà jouiraient d'un revenu équivalent à celui de deux familles, ce qui diminuerait le revenu relatif des familles dont un seul membre travaille. Si le niveau général des revenus des deux sexes était égalisé, donc réduit, il faudrait deux salaires là où il n'en fallait auparavant qu'un seul, et c'est encore la famille à soutien unique et donc la femme dépendante qui en pâtirait. Il ne convient donc pas de considérer les femmes comme une classe aussi longtemps que des intérêts économiques contradictoires opposent les femmes indépendantes aux autres³⁰.

30. Pour une analyse plus poussée des différentes théories et conceptions de la classe sociale, voir Dorothy E. Smith, «Women, the Family and Corporate Capitalism», Marylee Stephenson, édit., *Women in Canada*, Toronto, New Press, 1973, p. 2-35; et Magrit Eichler, «Women as Personal Dependents», dans *ibid.*, p. 36-55.

On peut alors envisager que les femmes qui travaillent forment une classe à elles seules. Mais les femmes mariées sont généralement considérées — à commencer par elles-mêmes — comme faisant partie de la classe de leur mari, or tous les maris n'appartiennent pas à la même classe ni toutes les épouses. En outre, les femmes mariées qui travaillent, vivent un conflit d'intérêts entre la situation de dépendance et celle d'indépendance. Il n'y a aucune raison de supposer que toutes les femmes mariées qui travaillent, ni toutes les célibataires sont prêtes à abandonner les avantages réels ou potentiels de la dépendance. On peut donc considérer que les femmes forment divers groupes d'intérêt dont les intentions sont différentes et parfois même antagonistes. On peut compter au minimum : 1) les épouses dépendantes, 2) les employées indépendantes célibataires, 3) les épouses qui travaillent. Le premier et le troisième groupe se subdivisent selon la classe du mari, la contribution effective de ce dernier aux frais du ménage, et probablement l'identification subjective des épouses à la classe de leur mari.

La division des femmes en groupes d'intérêt rivaux constitue un obstacle de taille à la création d'organisations féminines indépendantes. Cette division repose sur un système économique qui d'un côté subordonne le statut et la subsistance des femmes au travail de tel ou tel homme et d'un autre côté profite de ce rapport particulier pour en faire une main-d'œuvre bon marché lorsqu'elles sortent de chez elles. Ce ne sont pas les syndicats qui ont créé cette situation, mais ils n'ont rien fait pour la changer et, à titre d'organes vitaux du système capitaliste on peut même dire qu'ils l'ont encouragée.

LES TENDANCES ACTUELLES

En dépit du manque d'empressement des syndicats à accepter les femmes comme membres à part entière et à salaire égal, il semble que trois phénomènes nouveaux soient en train de transformer leurs situations respectives. Le premier est l'accroissement du nombre de familles à revenus multiples. Les femmes sont entrées dans la vie active en partie parce que le marché du travail était plus favorable, les familles moins nombreuses et donc les corvées ménagères moins lourdes, mais aussi parce qu'elles avaient besoin d'argent³¹. La tendance à l'égalisation des salaires d'employés de spécialités différentes fait que rares sont les familles à revenu moyen qui peuvent conserver leur mode de vie « classe moyenne » avec un seul salaire. Les familles aux ressources plus modestes ont autant de mal à ne pas tomber dans la catégorie des assistés sociaux. Quant aux femmes seules, et celles dont d'autres personnes dépendent, elles sont évidemment poussées à travailler par des nécessités économiques.

Les organismes bureaucratiques qui emploient la main-d'œuvre féminine peuvent de moins en moins s'en passer et à mesure que le nombre de femmes actives augmentera, leurs exigences d'égalité deviendront plus pressantes. Plus il y aura de femmes au travail, moins elles seront nombreuses à défendre le

31. Byron G. Spencer et Dennis C. Featherstone, *Married Female Labour Force Participation : A Micro Study*, Ottawa, B.F.S., 1970.

statu quo puisque la maternité tendra à n'être le plus souvent qu'une interruption temporaire. Comme les familles ont de plus en plus besoin de deux salaires, il y aura davantage d'hommes prêts à soutenir la cause de l'égalité salariale. Les syndicats n'en ont pas moins pris le chemin d'une égalité mieux protégée et tout porte à croire que les cols-blancs formeront leurs propres associations devant la passivité des institutions en place.

Le deuxième phénomène nouveau est la tendance soutenue à la syndicalisation des fonctionnaires et l'esprit toujours plus militant des employés spécialistes. Les premiers ont saisi la balle au bond et pourraient bien donner le ton à des négociations collectives d'un style nouveau. Les échelles de salaire négociées dans le secteur public constitueront inévitablement une norme quand elles dépasseront celles du secteur privé. Bien que l'État n'ait jamais été particulièrement généreux à l'égard des femmes, c'est tout de même le gouvernement fédéral qui au cours des six dernières années a fourni les informations et les instruments nécessaires à la réforme de la structure salariale basée sur le sexe³². Les fonctionnaires syndiqués auraient des positions relativement fortes pour négocier à partir des recommandations des commissions et rapports gouvernementaux.

Le troisième phénomène est celui de la canadianisation des syndicats et de l'indépendance du mouvement d'autonomie par rapport aux centrales américaines auxquelles ils sont en grande majorité liés depuis toujours. En 1962, 72% de tous les syndicats étaient affiliés à des confédérations internationales (*i.e.* américaines) contre un peu moins de 60% en 1972³³. La multiplication des syndicats proprement nationaux s'explique en premier lieu par la formation de syndicats de spécialistes et de fonctionnaires, et aussi par l'émancipation des anciennes filiales du secteur privé. Les effectifs des syndicats nationaux augmentent très rapidement, contrairement à ceux des syndicats internationaux. C'est ainsi qu'en 1972, sur les dix premières formations canadiennes, trois étaient des syndicats de spécialistes, de fonctionnaires, qui ont tous progressé de façon sensible au cours de l'année dernière. Bien que les nouveaux syndiqués puissent avoir le même bagage de vieux préjugés que les autres et bien qu'ils soient encore plongés dans la même hiérarchie professionnelle, la création de nouvelles associations libérées de l'ancienne hiérarchie et financièrement indépendantes des centrales et des structures salariales des États-Unis, permettra de trouver des formes originales d'organisation pour les travailleurs féminins.

Il est intéressant de remarquer le parallélisme entre les mouvements féministes au Canada. Le rapport de métropole à province est devenu un rapport de maître à serviteur, avec les privilèges et le sous-développement que cela implique. Mais quand une des institutions rend son tablier, il est normal qu'elle le rende aussi bien à ses maîtresses qu'à ses maîtres.

32. La Commission royale d'enquête sur le statut de la femme, la section spécialisée du ministère du Travail du Canada, ont pris parmi leurs initiatives la décision de rédiger les offres d'emploi sans allusion au sexe et une politique explicite d'embauche féminine. Comme en témoignent nos références bibliographiques, les pouvoirs publics ont publié un grand nombre de documents sur les femmes.

33. *Labour Organization in Canada 1972*, p. xi.

RÉSUMÉ

Les syndicats tels qu'ils sont organisés actuellement ne réussissent pas à améliorer leur recrutement parmi les cols-blancs du secteur privé, où les femmes sont d'ailleurs en majorité. Ils n'arrivent pas mieux à diriger, ni même souvent à aider, le mouvement pour l'égalité des salaires et des chances d'avenir professionnel des femmes au travail. Le présent travail est divisé en quatre parties. La première présente des données relatives à la croissance de la force de travail de la catégorie «cols-blancs» et les différences de salaires rapportées au sexe. La deuxième partie est une description de la position des syndicats à l'égard des cols-blancs et des travailleurs féminins. La troisième expose les résultats d'une étude concernant ce sujet, entreprise en Colombie britannique en 1969. Dans la quatrième partie, enfin, nous tentons de donner quelques explications aux données précitées.

ABSTRACT

[*Women, Work and Unions.*] This paper provides an examination of the failure of unions as they are presently structured to elicit membership among white-collar workers, a majority of whom are women; and of their failure to lead, and in many cases to support, the movement for equal wages and opportunities for women workers. The paper is divided into four sections. The first provides pertinent data on the growth of the white-collar labour force, and on the income disparities by sex within the labour force. The second describes the situation of unions vis-a-vis white-collar and female workers. The third describes a relevant study undertaken in B.C. in 1969. The fourth explores the possible explanations for the data given in the earlier sections.

RESUMEN

[*Las mujeres : el trabajo y los sindicatos*] Los sindicatos de la manera como están organizados actualmente no logran mejorar su reclutamiento entre los empleados de oficina (cols-blancs) del sector privado, donde las mujeres son de todos modos la mayoría. No logran tampoco dirigir, ni siquiera amenudo ayudar, el movimiento por la igualdad de salarios y de posibilidades del porvenir profesional de las mujeres que trabajan. El presente trabajo está dividido en cuatro partes. La primera presenta datos relativos al crecimiento de la fuerza de trabajo de la categoría «empleados de oficina» («cols-blancs») y las diferencias de salarios referidas al sexo. La segunda parte es una descripción de la posición de los sindicatos referente a los empleados de oficina (cols-blancs) y a los trabajadores femeninos. La tercera expone los resultados de un estudio concerniente ese sujeto, emprendido en Colombie-Britannique en 1969. En la cuarta parte, al fin, tratamos de dar algunas explicaciones a los datos anteriormente citados.