

Les femmes et le syndicat américain
Women and American Unions
Las mujeres y el sindicato americano

Edna RAPHAËL

Volume 6, Number 1, mai 1974

Femme, travail, syndicalisme

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/001615ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/001615ar>

[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

RAPHAËL, E. (1974). Les femmes et le syndicat américain. *Sociologie et sociétés*, 6(1), 55–77. <https://doi.org/10.7202/001615ar>

Article abstract

The author presents documents which throw light on the present condition of women in American unions. These statistics show that union membership brings economic advantages. Literature dealing with the social advantages belonging to unionized women are also considered. The American union movement, which was dominated by men for a long time, is beginning to abandon its discriminatory practices toward women. At government instigation and more recently because of meetings and speeches organized by Woman's Libers, American unions will probably defend even more rigourously women's interests in the future.

Les femmes et le syndicat américain *



EDNA RAPHAËL

À PART QUELQUES DIFFÉRENCES, la condition actuelle de la femme dans les syndicats américains s'apparente à sa situation dans la population active et dans la société en général. Néanmoins, les exceptions contribuant positivement ou négativement au statut de la femme sont importantes et à ce titre doivent être prises en considération. Chaque sujet choisi pour illustrer la contribution positive et négative des syndicats est traité en détail plus loin. Ces exemples ne visent pas à représenter toute la gamme de différences qui distinguent les femmes syndiquées des non syndiquées, mais à souligner celles qui sont causées par la présence des syndicats et à suggérer des possibilités de changement positif du statut de la femme par le truchement des syndicats. Le fait probablement le plus important et qui caractérise surtout les États-Unis, est que le grand écart qui existe et continue à augmenter entre les employés féminins et masculins, s'atténue lorsque les femmes sont syndiquées. Bien que moindre dans les syndicats, cet écart reste important. Deuxièmement, la disparité des intérêts sociaux entre la classe ouvrière et la classe moyenne, qui ordinairement est négligeable à cause du consentement ou de la soumission de la classe ouvrière, s'accroît et peut devenir

* La traduction de ce texte a été effectuée conjointement par Jocelyne Delage-Messier et Andrée Bachand-Mayers.

une source de friction lorsque ces derniers sont membres d'un syndicat. Troisièmement et cette observation est probablement plus neutre en dépit des avantages propres aux femmes membres d'un syndicat, du moins entre 1966 et 1970 la proportion des membres de syndicats a diminué malgré l'augmentation de leur participation à la main-d'œuvre américaine.

Mais il y a des côtés négatifs qui doivent être pris en considération. Ils peuvent être reliés ou non à la baisse des adhésions de membres féminins aux syndicats. Nous n'avons aucune donnée sur cette question et suggérons ceci comme simple possibilité. Il faut noter toutefois que les postes de l'administration et du personnel, à l'échelon national et international, dans les syndicats américains, sont occupés exclusivement par des hommes même dans les organismes où les femmes constituent 75-80 pour cent des effectifs des syndicats nationaux et internationaux. L'Equal Employment Opportunity Commission¹ constitué sous le titre VII de la Loi des droits civils de 1964 du Congrès américain donne un puissant outil légal aux femmes syndiquées désireuses de remédier à la situation. En fait, l'E.E.O.C. fournit ordinairement aux femmes le moyen le plus important pour effectuer des changements au niveau de leur participation aux divers postes et échelons du monde du travail. « En 1970, environ un tiers de l'ensemble des cas étudiés par la Commission traitaient de la discrimination sexuelle^{1a}. » « L'E.E.O.C. s'occupe des employeurs ayant 25 employés ou plus, les syndicats de 25 membres et plus et les bureaux de placement qui font affaire avec des employeurs de 25 personnes ou plus². » D'après le titre VII, le ministère de la Justice a aussi le pouvoir de poursuivre dans les cas de discrimination. Trois sections du ministère du Travail américain s'intéressent à la discrimination en plus de l'E.E.O.C. et du ministère de la Justice. En dépit de l'existence de ces moyens et d'autres nouveaux moyens légaux, les syndiquées ne les utilisent généralement pas. De plus en plus fréquemment, ces lois et bureaux juridiques sont utilisés par les agences gouvernementales elles-mêmes à travers des actions intentées par les individus contre les employeurs et quelquefois par des actions intentées par des employés contre leur employeur et les syndicats dont ils

1. L'Equal Employment Opportunity Act de 1972 a donné à la Commission l'autorisation de faire respecter le titre VII de la Loi des droits civils de 1964, qui prohibe la discrimination dans l'emploi en fonction de la race, de la couleur, de la religion, du sexe ou de l'origine nationale. Avant cette loi, la Commission n'avait qu'un pouvoir de conciliation. Si la conciliation n'était pas obtenue, la personne qui était objet de discrimination pouvait déposer une plainte dans une Cour fédérale contre l'employeur ou le syndicat. Maintenant, l'E.E.O.C. peut déposer la plainte à la Cour. La nouvelle loi a aussi étendu la protection du titre VII à quelques groupes qui en avaient été précédemment exclus, « le personnel d'enseignement » des institutions d'enseignement, aux employés de l'État et des gouvernements locaux. Le 31 mars 1972, l'E.E.O.C. a publié une révision des directives présentant les interprétations de la loi données par l'E.E.O.C., et concernant les matières suivantes : le sexe utilisé *bona fide* comme qualification à un emploi, ligne de promotion et de séniorité distinctes, discrimination contre les femmes mariées, publicité des emplois vacants, agences de placement, enquêtes de préemploi concernant le sexe, relation entre le titre VII et la Loi sur l'égalité des salaires, bénéfices marginaux, politiques d'emploi concernant la grossesse et l'accouchement. Les directives de l'E.E.O.C. sont très importantes parce que les cours leur confèrent du respect et ce sont elles qui ont l'autorité décisive dans l'interprétation de la loi. (Extrait de *Women in 1972* préparé par le Citizens Advisory Council on the Status of Women, Washington, U.S., Government Printing Office, mai 1973.)

1a. John Wilks, « What Government is Doing about Women in the Work Force », dans Mildred E. Katzell et William C. Byham (édit.), *Women in the Work Force*, New York, Behavioral Publications Inc., 1972, p. 64.

2. John Wilks, *op. cit.*, p. 64.

font partie³. Par ces moyens, la main-d'œuvre américaine est constamment en train de se transformer dans sa recherche de postes et de travail allant de marchés où il y a une ségrégation sexuelle vers les marchés à caractère mixte. La tâche qui nous attend et les changements à effectuer sont gigantesques. La transformation est surtout concentrée sur les ouvriers dont les métiers comportent divers paliers de prestige, de salaires et d'autorité mais elle se produit aussi dans d'autres domaines et au même moment, de sorte que cette transformation semble révolutionnaire dans son ensemble. Jusqu'ici, le changement a été effectué surtout par les organisations féminines qui peuvent s'apparenter de loin au mouvement de libération de la femme aux États-Unis, plutôt qu'au mouvement syndical.

Dans le monde des cols-bleus où on a l'habitude de rencontrer les femmes syndiquées, la discrimination sexuelle est encore bien marquée et la transformation du travail n'a pas progressé. Elle n'est d'ailleurs pas très sérieusement soutenue par les syndicats. C'est sans doute parce que les rôles de chef sont tenus exclusivement par des hommes, qui sont loin de désirer partager leur pouvoir avec les femmes, que les syndicats n'appuieront la déségrégation des cols-bleus que contraints. Ce qui revient à dire que le problème posé aux femmes dans les syndicats à cause de leur absence des postes de commande devra être réglé avant qu'une plus grande variété de postes, dans le monde des cols-bleus, soient ouverts aux femmes. Dans ce milieu, ce sont surtout les organismes gouvernementaux maintenant disponibles dans plusieurs États de même qu'au niveau fédéral qui, grâce aux plaintes faites par les femmes à l'E.E.O.C. et ses correspondants au niveau fédéral, favorisent le progrès de la déségrégation sexuelle.

En dépit des recours légaux, des syndiquées intelligentes semblent elles-mêmes réticentes à recourir à une aide extérieure au mouvement ouvrier en ce qui a trait aux problèmes résultant de pratiques discriminatoires. Les rapports de plusieurs caucus de femmes syndiquées indiquent que ces dernières semblent probablement malheureuses des avantages personnels qu'elles retireront de cette façon. L'émergence jusqu'ici difficilement évidente des caucus de femmes de quelques syndicats, à travers les villes, les États, les régions continuera pendant un certain temps à dépendre de la bonne grâce des dirigeants de syndicats à reconnaître la solidarité croissante des femmes. Depuis le début, les caucus de femmes ne font que commencer à affronter le mouvement social institutionnalisé dominé par l'homme. Il y eut peu de différends sauf à quelques congrès nationaux et dans des circonstances spéciales; ils seront probablement ignorés du public, car ces débats sont peu couverts par la presse. En fait, si les ouvriers et les ouvrières se montrent diplomates dans leurs négociations, les conflits qui semblent maintenant inévitables pourraient ne pas être révélés au public.

Les femmes syndiquées sont beaucoup trop émotives et intéressées à protéger les réalisations du mouvement ouvrier américain, surtout la continuation de son existence, pour risquer de les compromettre par l'exposition des conflits devant les tribunaux ou le public par l'entremise des moyens de communication. Il y a toujours la possibilité que les tribunaux vérifiant la léga-

3. John Wilks, *op. cit.*, p. 63.

lité des pratiques discriminatoires puissent avoir l'impression que les conventions collectives négociées qui perpétuent les pratiques discriminatoires sont elles-mêmes illégales. Au moment où cet article est écrit, des poursuites judiciaires sont déjà intentées par des employés pour invalider les conventions collectives négociées avec les syndicats dans quelques-uns des commerces d'imprimerie possédant des locaux séparés pour les hommes et les femmes.

Alors que les femmes peuvent utiliser la contrainte dans leurs demandes, l'opportunité offerte pour la Loi des droits civils pour se débarrasser de telles unions peut difficilement échapper à l'attention des employeurs intéressés. Il y a aussi l'autre possibilité que la gêne des femmes à utiliser les tribunaux comme moyens de pression puisse être un moyen par lequel certaines d'entre elles vont atteindre les plus hauts niveaux de l'échelle de direction. Une fois en place, les femmes comme telles, peuvent commencer à s'imposer dans le secteur des cols-bleus. Jusqu'ici la bataille est loin d'être gagnée. Les syndiquées américaines ont un autre problème à résoudre : les conséquences d'une vie de socialisation qui leur laisse un sentiment de culpabilité si elles sont en concurrence avec les hommes pour des avantages économiques ou autres.

En dépit de la différence négative citée plus haut, les syndicats américains ont toujours été une importante source de changement du statut de la femme et le restent encore. Malgré des pratiques discriminatoires contre les femmes, ayant une longue et peu laborieuse histoire dans les syndicats de métiers et malgré la conclusion de contrats discriminatoires selon le sexe entre les syndicats industriels et la direction, qui à l'occasion semblent même collusoires, ces derniers, à travers des procédures de griefs et indépendamment des pressions gouvernementales, peuvent être tenus de cesser leur discrimination contre les femmes. En fait, le mouvement syndical américain pourrait déjà montrer qu'il est un havre à partir duquel les caucus de femmes, à mesure qu'ils acquerront force et confiance en eux-mêmes, se lanceront forts de l'appui du mouvement à l'attaque d'autres formes de discrimination contre la femme et les autres minorités. De plus, quoique imparfaitement, les syndicats américains luttent tout au long de leur vie pour l'adoption des valeurs d'égalité, de démocratie, de progrès, etc., et contre la façon imparfaite dont ces valeurs sont distribuées aux États-Unis. Et, lorsque ces valeurs seront diffusées par le mouvement syndical, les femmes syndiquées pourront s'y fier.

Dans les parties suivantes de cet article, l'avantage économique que retirent les Américaines membres des syndicats sera documenté, de même que la diminution du nombre des adhésions. Une autre partie étudiera la divergence d'intérêts entre des femmes de la classe ouvrière et de la classe moyenne. Une troisième partie passera en revue l'état général de la législation considérée et déjà disposée à garantir des droits égaux pour la femme et la place où se situent les syndicats dans la question des emplois égaux pour les femmes.

L'AVANTAGE ÉCONOMIQUE

L'avantage économique retiré par l'Américaine membre des syndicats est clair. De récentes études gouvernementales prouvent l'évidence de cet

avantage. En 1966 et 1970, le U.S. Bureau of the Census, de concert avec le *Current Population Survey*⁴ qui réunit les données sur l'emploi et le revenu des membres de la main-d'œuvre, a aussi cherché des renseignements sur l'affiliation aux organisations syndicales. Ces documents ont servi de base à la discussion de cette partie de l'article. La matière des relevés effectués biannuellement par le Directory of National Unions and Employees Associations⁵, en 1971 par le Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department of Labor complète celle du *Current Population Survey* et est aussi traitée ici.

À tous les hauts niveaux d'emplois, sans exception, en 1966 comme en 1970, le salaire des hommes était plus élevé que celui des femmes et d'une façon disproportionnée. Ces chiffres sont valables pour les syndiqués et les non-syndiqués de la main-d'œuvre à l'échelle du pays et dans ses quatre régions principales : le Nord-Ouest, le Centre-Nord, le Sud et l'Ouest.

Chez les femmes, on remarque parmi les ouvrières et salariées du secteur privé que les syndiqués ont un avantage économique distinct sur les non-syndiquées. Il en est de même pour les hommes syndiqués mais les avantages sont plus marqués chez les femmes à emploi égal ; le revenu moyen des femmes syndiquées était, approximativement, 80 pour cent plus élevé en 1966 et 70 pour cent en 1970, que celui des non-syndiqués (tableau 1). Chez les hommes dans les mêmes conditions, le revenu moyen est 30 pour cent plus élevé en 1966 et 1970 que celui des non-syndiqués. Pour les hommes comme pour les femmes, l'avantage économique fourni par l'adhésion au syndicat est supérieur chez les cols-bleus et les ouvriers du secteur « service » que chez les cols-blancs. En 1970, lorsque l'adhésion au syndicat procurait un avantage salarial aux cols-blancs féminins (44 pour cent plus élevé que pour les femmes non syndiquées) il était néanmoins légèrement inférieur à celui des cols-blancs masculins (8 pour cent plus bas que les hommes non syndiqués). Contrairement aux comparaisons entre femmes rapportées plus haut, les comparaisons entre l'un et l'autre sexe révèlent que si les gains économiques faits par les femmes syndiquées américaines sur les non-syndiquées sont impressionnants en revanche, qu'ils soient syndiqués ou non et en 1966 comme en 1970 les hommes gagnent plus. Les comparaisons entre sexes démontrent que l'écart de salaire entre hommes et femmes est moindre parmi les syndiqués cols-blancs ou les employés du secteur « service » mais plus grand parmi les syndiqués cols-bleus. En 1970, par exemple, parmi les cols-blancs, les hommes non syndiqués gagnaient 180 pour cent de plus que les femmes non syndiquées, mais les hommes syndiqués gagnaient seulement 80 pour cent de plus que les femmes syndiquées (tableau 1). De même, parmi les ouvriers du secteur « service » en 1970, les hommes non syndiqués gagnaient 120 pour cent de plus que les femmes non syndiquées, alors que les hommes syndiqués gagnaient seulement 70 pour cent de plus que les femmes syndiquées. Mais parmi les cols-bleus, c'est différent. Les comparaisons entre sexes démontrent

4. U.S. Department of Commerce, Bureau of the Census, *Current Population Reports, Population Characteristics, Labor Union Membership in 1966*, Washington, U.S. Government Printing Office, 8 mars 1971, séries P.-20, n° 216; U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Selected Earnings and Demographic Characteristics of Union Members, 1970*, Washington, U.S. Government Printing Office, octobre 1972, rapport 417.

5. U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Directory of National Unions and Employee Associations, 1971*, Washington, U.S. Government Printing Office, 1972.

TABLEAU 1

Pourcentage des salariés (salaires et traitements) du secteur privé qui étaient syndiqués en 1966 et 1970
Ratio des gains des syndiqués par rapport à ceux des non-syndiqués
selon l'emploi de plus longue durée en 1966 et selon le sexe, aux États-Unis^a

groupe d'emploi de plus longue durée du secteur privé (salaires et traitements)	nombre de femmes du secteur privé (salaires et traitements) (en millier)		pourcentage de syndiqués		ratio : homme/femme syndiqués et non-syndiqués		gains médians syndiqués / non-syndiqués		ratio : syndiqués/non-syndiqués selon le sexe		gains médians syndiqués / non-syndiqués		changements en % des effectifs syndicaux						
	1966	1970	hommes	femmes	syndiqués	non-syndiqués	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes					
	1966	1970	1966	1970	1966	1970	1966	1970	1966	1970	1966	1970	direct	ajusté					
total	26 065	28 632	31,4	28,5	12,9	10,3	2,0	2,0	2,0	2,8	2,5	2,8	1,3	1,3	1,8	1,7	-2,9	-2,6	-5,5
cols-blancs	13 517	15 352	12,7	10,4	7,8	6,4	(X) ^b	1,8	2,8	2,8	2,8	2,8	1,0	0,9	(X)	1,4	-2,3	-1,4	-2,3
cols-bleus	5 780 ^d	5 749 ^d	45,4	43,0	31,8	28,2	(X)	2,0	2,2	2,2	1,9	2,2	1,6	1,6	(X)	1,5	-2,4	-3,6	-5,2
opérateurs	5 444	5 002	48,7	46,9	35,2	29,4	1,9	1,9	2,0	1,8	1,8	2,0	1,6	1,6	1,7	1,5	-1,9	-5,8	-8,0
services...	6 195	7 129	19,3	17,3	4,5	4,6	1,8	1,7	2,1	2,2	2,2	2,1	2,5	2,6	2,9	3,3	-2,0	0,1	0,4

^a Données pour 1966 obtenues du Bureau de recensement des États-Unis, *Current Population Reports*, series P-20, n° 216, *Labor Union Membership in 1966*, Washington, U.S. Government Printing Office, 8 mars 1971. Données pour 1970 obtenues, aux fins de cet article, du U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics ; ces données pour 1970 sont des statistiques non publiées du rapport 417, *Selected Earnings and Demographic Characteristics of Union Members, 1970*, Washington, U.S. Government Printing Office, octobre 1972.

^b (X) Indique que les données ne sont pas publiées pour moins de 75 000 travailleurs.

^c Changement en pourcentage, ajusté : Hommes : pourcentage syndiqués 1966

X

Femmes : pourcentage syndiqués 1966

Changement dans le pourcentage de femmes syndiquées 1966-1970

^d En 1966, les manoeuvres non agricoles et les ouvriers agricoles sont combinés dans une catégorie séparée. En 1970 les manoeuvres non agricoles sont classés comme une catégorie séparée de cols-bleus.

que les disparités de revenu entre les hommes et les femmes sont plus grandes pour les hommes syndiqués que les non-membres. En 1970, les cols-bleus non syndiqués gagnaient 90 pour cent de plus que les femmes mais les hommes syndiqués gagnaient 100 pour cent de plus que les femmes (tableau 1). Ces différences de salaires entre cols-bleus féminins et masculins sont les mêmes lorsque la comparaison se limite aux opérateurs où on trouve surtout des femmes : parmi les ouvriers non syndiqués en 1970, les hommes gagnaient 80 pour cent de plus que les femmes mais parmi les syndiqués, ils gagnaient 90 pour cent de plus que les femmes.

L'écart de salaire entre les hommes et les femmes n'est pas aussi important parmi les ouvriers et les salariés permanents à temps plein du secteur privé (tableau 2) qu'il l'est parmi tous les ouvriers et salariés (tableau 1). Néanmoins, il reste des disparités marquées dans les salaires même entre les hommes et les femmes qui sont des ouvriers salariés permanents, à plein temps ; et comme c'est le cas de tous les ouvriers et salariés du secteur privé, même parmi les ouvriers syndiqués, l'adhésion au syndicat n'est pas toujours associée à une réduction de la disparité des revenus entre hommes et femmes. Ces données sont valables pour certaines régions et non pour l'ensemble du pays. Parmi les cols-bleus permanents du Nord-Est et du Sud, en 1966 et en 1970, les disparités de revenus entre hommes et femmes sont plus importantes parmi les syndiqués que les non-membres. Cette disparité entre les salaires des hommes et des femmes s'est accrue en 1970 (tableau 2). Mais dans la région du Centre-Nord, la disparité de revenu entre les cols-bleus masculins et féminins dans les postes syndiqués fut réduite en 1970 de sorte qu'elle est plus basse là que parmi les non-syndiqués masculins et féminins. Les données sur les ouvriers du secteur « service », par région, sont trop peu nombreuses pour permettre une étude comme celle que nous venons de faire sur les cols-bleus et les cols-blancs.

Les données sur les ouvriers et salariés (comprenant certains employés du secteur public) par industrie permettent des comparaisons plus poussées des syndiqués par poste et sexe et un essai d'interprétation de quelques différences de revenu parmi et entre les sexes tel que rapporté plus haut. Ces données indiquent que dans les industries, les hommes sont plus portés à se syndiquer que les femmes (tableau 3). Cette conclusion vaut également pour les cols-blancs et les cols-bleus et lorsque les données nécessaires sont disponibles, pour les ouvriers du secteur « service » également. Les hommes comme les femmes sont plus portés à se syndiquer s'ils sont employés dans des industries surtout composées d'ouvriers.

Parmi les hommes et les femmes travaillant dans l'industrie, les cols-blancs sont également plus susceptibles d'être syndiqués dans les services de transport, de communications et d'utilité publique où 30,1 pour cent des cols-blancs masculins et 30,1 pour cent des cols-blancs féminins sont syndiqués. En 1970, aucune autre industrie n'a une aussi grande proportion de cols-blancs syndiqués, sauf dans le secteur administratif, où 27,7 pour cent des cols-blancs masculins mais seulement 10,7 pour cent des cols-blancs féminins sont syndiqués. Parmi les cols-bleus qui sont à l'emploi des services de transports, communications et d'utilité publique, les hommes (58,6 pour cent) sont plus susceptibles que les femmes (11,2 pour cent) d'être syndiqués. De

TABLEAU 2
*Taux de syndicalisation et gains moyens en 1966 et 1970 des travailleurs du secteur privé (salaires et traitements)
 pour toute l'année, par l'emploi de plus longue durée en 1966 ou 1970,
 par l'affiliation syndicale, le sexe et la région*

groupe d'occupation, emploi de plus longue durée et région	pourcentage de syndiqués		gains moyens homme/femme par syndicalisation				gains moyens syndiqués non-syndiqués par sexe		pourcentage de changement dans le taux de syndicalisation	
			syndiqués		non-syndiqués					
	hommes	femmes	1966	1970	1966	1970	1966	1970	hommes direct	femmes ajusté
Nord-Est										
travailleur à l'emploi toute l'année	35,5	22,3	1,6	1,6	1,8	1,7	1,0	0,9	-0,7	-2,5
cols-blancs	12,3	12,9	1,3	1,4	1,9	1,9	0,8	0,8	4,4	-0,1
cols-bleus	54,6	53,9	1,8	1,9	1,7	1,8	1,1	1,1	-1,0	-9,5
opérateurs et assimilés	60,1	56,8	1,6	1,7	1,6	1,6	1,1	1,1	-0,9	-10,9
services	30,6	22,9	(X)	1,7	1,6	1,6	1,2	1,2	6,4	-2,6
Centre-Nord										
travailleur à l'emploi toute l'année	41,0	18,4	1,8	1,6	2,0	1,8	1,0	0,9	-3,5	-1,9
cols-blancs	13,8	8,7	1,7	1,4	2,1	2,0	0,9	0,8	0,5	2,0
cols-bleus	61,2	49,3	1,8	1,7	1,7	1,8	1,2	1,1	-2,1	-3,4
opérateurs et assimilés	64,1	51,8	1,7	1,6	1,6	1,7	1,2	1,2	2,8	-2,6
services	38,7	7,4	(X)	1,8	1,5	1,8	(X)	1,2	-0,9	4,7
Sud										
travailleur à l'emploi toute l'année	21,5	9,3	1,6	1,6	1,7	1,7	1,2	1,1	-3,1	-2,5
cols-blancs	8,9	6,6	(X)	1,5	2,0	1,8	1,0	1,0	-1,0	-1,5
cols-bleus	31,3	21,3	1,7	1,8	1,5	1,6	1,4	1,3	-2,1	-5,0
opérateurs et assimilés	32,9	21,4	1,6	1,8	1,4	1,5	1,4	1,3	-2,7	-5,3
services	17,7	1,0	(X)	(X)	1,7	1,8	(X)	1,4	-4,9	2,7
Ouest										
travailleur à l'emploi toute l'année	36,1	17,6	1,7	1,5	1,9	1,6	1,0	1,0	-4,5	-3,7
cols-blancs	15,9	11,7	1,8	1,5	2,1	1,8	0,9	0,9	-0,8	-0,2
cols-bleus	57,0	46,9	(X)	(X)	1,8	1,7	1,2	1,2	-4,8	-20,9
opérateurs et assimilés	61,0	42,9	(X)	(X)	(X)	1,5	1,2	1,2	-3,6	-15,6
services	36,3	17,9	(X)	(X)	2,2	1,8	(X)	1,1	-2,3	-1,5

TABEAU 3
*Ensemble des salariés (salaires et traitements) par emploi de plus longue durée,
 par industrie, par affiliation syndicale et par sexe, 1970^a*

	total	manufactures		transports, communications et utilités publiques		commerce de gros		commerce de détail		service		administration publique	
		nombre total	% de syndiqués	nombre total	% de syndiqués	nombre total	% de syndiqués	nombre total	% de syndiqués	nombre total	% de syndiqués	nombre total	% de syndiqués
HOMMES													
total	48 631	15 589	38,4	4 353	49,4	2 223	13,6	6 616	12,6	10 059	11,7	3 143	27,7
cols-blancs	18 442	4 429	11,1	1 278	30,1	1 309	6,1	2 845	9,1	6 004	8,0	1 812	26,5
cols-bleus	24 356	10 695	49,9	2 923	58,6	893	24,4	2 711	17,7	1 985	16,2	517	29,2
opérateurs et assimilés	9 914	5 844	53,7	1 233	57,7	412	27,4	1 115	17,9	540	22,0	83	37,3
services	4 646	466	35,2	152	34,2	31	16,1	1 060	9,0	2 070	17,8	813	29,5
ouvriers agricoles	1 188												
FEMMES													
total	35 624	6 914	23,3	1 289	29,2	814	5,2	7 115	7,4	17 056	5,4	1 619	11,3
cols-blancs	20 962	2 231	6,1	1 096	30,1	656	4,1	4 580	7,4	10 546	5,3	1 492	10,7
cols-bleus	5 936	4 634	31,7	124	12,9	151	9,3	424	13,9	536	15,1	(X)	(X)
opérateurs et assimilés	5 154	4 226	31,8	116	11,2	122	9,8	265	17,0	398	18,3	(X)	(X)
services	8 324	(X)		(X)		(X)		2 111	6,2	5 974	4,8	108	17,6
ouvriers agricoles	402												

^a À partir des données non publiées obtenues par courtoisie de Norman Samuels et Sheldon M. Kline du U.S. Department of Labor. Les données concernant l'agriculture, les mines et le bâtiment ne sont pas présentées ici vu le petit nombre de femmes employées dans ces secteurs.
^b Nombre en milliers.

relativement larges proportions de cols-bleus sont aussi syndiqués dans les autres industries, mais une grande proportion de syndiqués parmi les cols-bleus féminins semblent se retrouver seulement dans le secteur manufacturier.

À cause du revenu avantageux fourni par les syndicats, il est plutôt surprenant de voir qu'à quelques exceptions près, cette adhésion a diminué entre 1966 et 1970, soit pendant une courte période de 4 ans. Pour les ouvriers et salariés du secteur privé de l'ensemble du pays, cette diminution est plus importante chez les femmes que chez les hommes, chez les cols-bleus féminins que chez les cols-bleus masculins (tableau 1)⁶. L'adhésion au syndicat a légèrement augmenté (0,4 pour cent) parmi les employés féminins du secteur « service ». La diminution de cette adhésion fut à peu près la même (-2,3 pour cent) parmi les cols-blancs masculins et féminins. Parmi les ouvrières, elle fut plus importante chez les opératrices (-8,0 pour cent). Les données disponibles pour 1966 et 1970 (non compilées ici) indiquent que le revenu demeure avantageux pour les femmes syndiquées ou augmente légèrement s'il y a une augmentation de membres.

Si l'on considère les quatre régions des États-Unis et les ouvriers et salariés permanents à temps plein du secteur privé, quelques-unes des adhésions ou des démissions de membres au syndicat selon le sexe et le métier, sont plus précisément différenciées mais ne sont pas comparables quant au nombre ou à l'orientation. Tant parmi les hommes que parmi les femmes, les pertes syndicales furent plus grandes dans l'Ouest, et elles furent beaucoup plus grandes chez les femmes que chez les hommes et parmi les cols-bleus féminins (-22,5 pour cent) de plus que parmi les cols-blancs féminins et les ouvriers du secteur « service ». Alors que les pertes d'adhésion parmi les cols-bleus féminins ne sont pas aussi grandes dans les autres régions, néanmoins les pertes sont encore plus grandes parmi les cols-bleus féminins que masculins. Les démissions parmi les cols-bleus féminins sont moindres dans la région du Centre-Nord (-4,2 pour cent). Des gains marqués de membres apparaissent parmi les ouvrières du secteur « service » dans la région du Centre-Nord (24,6 pour cent) et du Sud (47,8 pour cent). Mais les gains de membres parmi les ouvriers du secteur « service » apparaissent surtout au Nord-Est.

Les données n'étant pas traitées pour permettre des opérations statistiques plus poussées, ces découvertes suggèrent vraiment que la grande disparité, qui a même augmenté, des salaires entre cols-bleus féminins et masculins syndiqués de même métier mentionnée auparavant dans cet article, est reliée à la diminution du nombre de membres féminins cols-bleus dans les syndicats. Certaines de ces données indiquent que parmi les ouvrières en général, là où les adhésions au syndicat ont augmenté, la disparité des salaires entre hommes et femmes a diminué. Par exemple, dans le tableau 2 de la région du Centre-Nord, parmi les cols-blancs, l'adhésion au syndicat entre 1966 et 1970 a augmenté de 0,5 pour cent pour les hommes et de 3,5 pour cent pour les femmes. Parmi les syndiqués, la proportion de salaire moyen des

6. Les valeurs ajustées dans la dernière colonne du tableau 1 représentent le pourcentage des membres syndiqués féminins de 1966 à 1970 qui aurait été obtenu si, en 1966, le pourcentage de femmes syndiquées dans chaque type d'emploi avait été le même que celui des hommes syndiqués.

hommes et des femmes a baissé de 1,7 en 1966 à 1,4 en 1970. De même dans le tableau 1, parmi les ouvriers du secteur « service » l'adhésion au syndicat a augmenté pour les femmes (0,4 pour cent) et la proportion de salaire moyen des hommes et des femmes a baissé de 1,8 à 1,7. Nous ne pouvons que spéculer sur la baisse d'adhésion au syndicat et les salaires moyens des cols-bleus féminins. Une partie de cette situation est attribuable au déménagement des industries dans de petites villes et des centres ruraux où les salaires sont plus bas que dans les grands centres urbains. Le secteur « service » où l'adhésion des femmes au syndicat a augmenté est plus caractérisé par les emplois urbains.

DISPARITÉS SOCIALES ENTRE LA CLASSE MOYENNE ET LA CLASSE OUVRIÈRE FÉMININE

Le mouvement de libération de la femme s'ouvre difficilement aux cols-bleus féminins. Une méfiance réciproque explique en partie les réticences bien qu'il y ait d'autres problèmes. Une différence majeure aidant à expliquer la méfiance des cols-bleus féminins serait probablement le fait que les cols-blancs féminins qui font partie du mouvement de libération de la femme ont des choix que les femmes de la classe ouvrière n'ont pas. La femme « libérée » de la classe moyenne a divers choix : travailler ou non, genre de travail, travail à temps partiel ou à temps plein, parfaire son éducation et se mieux préparer à son travail ou non. La plupart des cols-bleus n'ont pas le choix : elles doivent travailler. Ce qui explique leur ressentiment à l'égard des féministes, du lesbianisme, de toutes les autres questions qui sont importantes pour le mouvement de libération de la femme et qui semblent si futiles et même farfelues lorsqu'on les compare aux problèmes de subsistance si cruciaux pour les ouvrières.

En ce qui a trait aux syndicats plus spécifiquement, le mouvement de libération de la femme est séparé des cols-bleus syndiqués féminins non seulement par une question d'investissement d'énergies des premières dans des questions autres que la subsistance, mais par leur hostilité vis-à-vis des syndicats. Certaines poursuites judiciaires intentées par des organismes affiliés au mouvement de libération de la femme au sujet de l'obtention de postes féminins, furent prises contre l'employeur et le syndicat, et les syndicats se sont ralliés à plusieurs reprises à l'employeur.

Mais la querelle entre la classe moyenne dominée par le mouvement de libération de la femme et les femmes de la classe ouvrière est très ancienne ; elle s'était assoupie pendant la période de mise en sommeil du mouvement de libération de la femme. La divergence d'intérêts s'est probablement faite sentir pour la première fois durant la période suivant la guerre civile américaine. À ce moment les femmes exerçant un emploi portèrent de l'intérêt au droit de vote comme moyen d'améliorer leur condition ; cet intérêt fut d'abord encouragé par les dirigeantes de la classe moyenne féminine. Mais le droit de vote devint une fin en soi, encouragée par d'autres femmes de la classe moyenne aisée qui « ne s'étaient pas encore intéressées aux problèmes de la femme

au travail, ou n'avaient pas saisi la relation entre leurs buts⁷» et qui prirent en charge et dominèrent le mouvement de suffrage des femmes jusqu'aux années 50.

Le mouvement de libération de la femme ne peut en général susciter l'intérêt inconditionnel et la participation des femmes dans les syndicats bien que les femmes syndiquées qui sont actives tendent aussi à s'engager dans une action sociale fondamentale. Comme le faisait remarquer Gladys Dickason, en 1945, la femme active dans les syndicats finit par connaître la communauté et ses problèmes d'une manière qui autrement ne lui serait pas possible — travailler avec les autres fait tomber les barrières sociales et les préjugés religieux et raciaux. Cette expérience n'est pas accessible aux associations de femmes désœuvrées de la classe moyenne à moins que le syndicat leur donne la chance de participer⁸. Puis (à partir d'observations faites par Gladys Dickason) les contacts entre les femmes désœuvrées de la classe moyenne et les ouvrières de la classe ouvrière sont surtout réservés à ce groupe de syndiquées qui, à cause du potentiel financier, servent de représentants de travail sur les comités de santé communautaire et de bien-être social. Plus récemment en 1968, Alice Cook, dans une étude sur la femme syndiquée déclare que les syndicats attachent moins d'importance aux problèmes propres aux femmes qu'il y a 60 ans lorsque la Trade Union League et le Labor Education Services avaient une place plus importante dans le mouvement syndical. Elle mentionne aussi que les pages féminines dans les journaux ouvriers sont réservées exclusivement aux problèmes de consommation, aux recettes et aux suggestions à la ménagère⁹.

Bien qu'il y ait une grave négligence vis-à-vis des problèmes féminins, quelques syndicats ont établi des sections féminines qui s'intéressent beaucoup plus aux problèmes féminins que les journaux ouvriers, et quelques-unes des observations de Gladys Dickason sur les femmes militantes en tant que citoyennes semblent aussi justifiées maintenant que pendant les années 40. D'après Raphaël, non seulement des militantes, mais les femmes syndiquées en général sont probablement plus actives politiquement dans leur communauté que les cols-bleus féminins non syndiquées ou les désœuvrées de la classe moyenne. Dans son étude sur les opératrices de machines à coudre de deux villes, Raphaël note que celles qui sont syndiquées font partie de plus d'organisations que les non-syndiquées, mais moins cependant que la femme disposant de loisirs de la classe moyenne. De plus, l'activité de ces dernières dans la communauté, dépend de l'aide qu'elle a à la maison contrairement à la syndiquée¹⁰. Le 1970 Wisconsin A.F.L.-C.I.O. Women's Conference a demandé à ses membres féminins de commencer à se préoccuper des problèmes nationaux, gouvernementaux et communautaires et de s'engager politiquement.

7. Eleanor Flexner, *Century of Struggle*, New York, Atheneum, 1968, p. 141.

8. Gladys Dickason, «Women in Labor Unions», *Annals*, vol. 251, mai 1947.

9. Alice Cook, «Women and American Trade Unions», *Annals*, vol. 375, 1968, p. 124-132.

10. Edna E. Raphaël, «From Sewing Machines to Politics : The Woman Union Member in the Community», un article lu à la réunion annuelle de la Society for the Study of Social Problems, 1973.

Ces dernières années, certains syndicats internationaux ont commencé à mettre sur pied des sections féminines et à les encourager. Le plus connu et sans doute le plus ancien est celui de l'U.A.W. Bien que «ce syndicat soit composé d'une majorité écrasante d'hommes, ses 200 000 femmes syndiquées (en 1970) dépassent le nombre de membres de plusieurs syndicats internationaux¹¹». L'U.A.W. a non seulement sa propre politique vis-à-vis des femmes, adoptée et enregistrée dans les procès-verbaux mais elle a travaillé efficacement et collaboré avec des femmes dans certains organismes de la classe moyenne affiliés au W.L.M. La section féminine de l'U.A.W. a un personnel salarié à temps plein et une directrice qui est aussi vice-présidente de l'Internationale, l'un des postes les plus importants tenus par une femme dans les syndicats américains. À travers sa section féminine, l'U.A.W. a approuvé et soutenu agressivement l'emploi des moyens légaux dont le gouvernement dispose. Elle a supporté des amendements à la législation qui couvrent et améliorent les conditions propres aux ouvrières de toutes sortes et non à ses seuls membres. Elle a formulé des plaintes à l'E.E.O.C. et a été un pionnier de la bataille menée conjointement avec les organismes du mouvement de libération de la femme de classe moyenne et visant à faire enlever, des statuts gouvernementaux, les lois soi-disant protectrices de l'ouvrière. D'autres unions internationales, l'I.U.E. en particulier, ont aussi leur section féminine qui cherche à défendre vigoureusement les intérêts des femmes.

Un des derniers développements est plutôt particulier. Le personnel du bureau national du National Education Association, dont les quartiers généraux sont situés à Washington et comptent environ 600 membres, surtout des femmes, s'est récemment affilié au Communications Workers of America pour avoir sa propre représentation syndicale dans les négociations collectives ou autres activités. Les nouveaux membres du C.W.A., universitaires de classe moyenne, prennent au sérieux leur rôle de membre de syndicat et ont commencé à poser des questions sur les pratiques du C.W.A. au sujet des femmes détenant des postes de commande et des autres intérêts féminins.

En dépit de leur forte proportion de membres féminins, d'autres syndicats américains comme l'I.L.G.W.U., l'A.C.L.U. et le T.W.A., qui s'étaient auparavant fait remarquer pour leurs poursuites contre la discrimination, sont en général relativement inactifs dans ces domaines.

LÉGISLATION SUR L'ÉGALITÉ DES DROITS

Le mouvement syndical n'a pas encouragé les relations entre les femmes syndiquées et les féministes. Ce n'est que le 22 octobre 1973, lors de son assemblée semestrielle que la A.F.L.-C.I.O. a pris une résolution en faveur de l'Amendement sur l'égalité des droits (Equal Rights Amendment). Alors que la majorité requise est de trent-huit sur cinquante, au 14 juin 1973, trente États avaient ratifié cet amendement. Jusqu'à très dernièrement, de nombreux

11. Dorothy Haener, «What Labor is Doing About Women in the Work Force», dans Mildred E. Katzell et William C. Byham (édit.), *Women in the Work Force*, New York, Behavioral Publications Inc., 1972, p. 44.

syndicats américains s'opposaient assez radicalement aux lois d'État sur l'égalité des droits et qui ont été adoptées depuis quelques années pour remplacer les lois «protectrices», établies depuis longtemps, concernant les femmes et les enfants. Il faut mentionner, avant tout, l'énorme travail de sensibilisation du W.L.M. parmi les syndicats et les femmes en général au fait que les lois «protectrices» sur le travail ont d'abord permis aux employeurs et à certains syndicats d'empêcher les femmes d'accéder à des postes mieux rémunérés, de faire du travail supplémentaire et de bénéficier des garanties et de l'ancienneté dans l'entreprise en limitant leur droit de libre accès aux emplois disponibles.

À la suite de l'initiative d'Olga M. Madar de l'U.A.W., les syndicats américains ont commencé à appuyer l'Amendement sur l'égalité des droits (Equal Rights Amendment) et à admettre que les lois «protectrices» servaient d'abord à restreindre les possibilités des femmes. Dans une lettre, remontant au 29 septembre 1971, adressée aux membres du congrès, Madame Madar déclare que «45 pour cent des plaintes se rapportant au titre VII de la Loi des droits civils (Civil Rights Act) de 1964 portent sur la discrimination sexuelle qui existe dans les lois... Presque toutes les décisions ont été prononcées contre les lois d'État en soutenant que les hommes et les femmes doivent obtenir les mêmes droits... Ceci nie tout à fait le fait que ces lois protègent vraiment les femmes; ce ne sont pas les professionnelles, ni les femmes de la classe moyenne, mais les *femmes qui ont un besoin impératif de gagner leur vie* (souligné par l'auteur) qui intentaient la plupart des poursuites ou en avaient le plus à leur actif¹²».

C'est ici que les intérêts du Mouvement de libération de la femme (W.L.M.) et des femmes syndiquées se rencontrent. Cette relation se limite, cependant, aux seuls intérêts juridiques comme moyen de changer les droits des femmes au travail. Il est peu probable que le W.L.M. obtienne la faveur des cols-bleus féminins, syndiquées ou non, à d'autres niveaux. Les différences de classes empêchent le développement d'intérêts communs; les femmes de la classe ouvrière, en particulier, craignent la domination des «clubs féminins» et la condescendance de ces dernières envers la classe ouvrière. En outre, l'intérêt que la femme de la classe moyenne porte au travail en tant que carrière ou comme moyen d'épanouissement se rapproche très peu des intérêts du col-bleu féminin qui veut obtenir quelques améliorations dans un monde de travail qui ne lui permet pratiquement pas d'entrevoir la possibilité d'une carrière. Il est navrant de constater les nombreuses différences d'intérêts entre les deux groupes. En effet, toutes ces divergences de vue semblent reporter à beaucoup plus tard la possibilité d'un rapprochement entre les deux forces de changement. Cependant, il faut reconnaître que le W.L.M. a eu une influence considérable sur les femmes au travail. Il a encouragé toutes les femmes à penser que non seulement elles pouvaient mais avaient la compétence nécessaire pour s'engager dans toutes les actions, dans tous les domaines.

D'après le Bureau féminin du ministère du Travail des États-Unis (Women's Bureau of the U.S. Department of Labor), «en 1964, quarante États et

12. Olga M. Madar, *Letter to Members of Congress*, Détroit, Solidarity House, 20 septembre 1971.

le D.C. comportaient des lois relatives aux heures maximales de travail par jour et par semaine pour les femmes employées dans une ou plusieurs fonctions ou industries». Puis, aussitôt après l'adoption de la Loi des droits civils (Civil Rights Act) de 1964, la E.E.O.C. a été fondée. Cet organisme a rapidement déclaré l'illégalité des lois et des règlements proscrivant l'emploi de femmes pour les travaux où il fallait lever et transporter des poids dépassant certaines limites prescrites, durant certaines heures de la nuit, pour plus d'un certain nombre d'heures par jour ou par semaine et pendant certaines périodes avant et après un accouchement. En conséquence, en 1972, seulement huit des quarante États, possédant de telles lois en 1964, les conservaient encore¹³. À partir du 1^{er} juillet 1973, seulement deux de ces quarante États maintenaient encore les mêmes lois : le Maine et le Néveda. Seize États ont abrogé leurs lois relatives aux heures maximales pour les femmes; dans dix-neuf États, l'attorney général a déclaré que les lois de son État sur les heures de travail ne sont pas applicables aux employées mentionnées au titre VII de la Loi des droits civils (Civil Rights Act); cinq États avaient amendé leurs lois ou avaient prévu (selon l'attorney général) du travail supplémentaire volontaire pour les femmes. Dans sept États, le tribunal fédéral a décidé que les lois d'État sur les heures de travail étaient en contradiction avec le titre VII¹⁴. Les changements dans les lois d'États qui limitaient l'emploi des femmes, ne sont propres à aucune région du pays.

La E.E.O.C. a déclaré que les lois comme celles portant sur les heures, la levée de poids, le travail de nuit, etc., ne tiennent pas compte des capacités, des préférences et de l'habileté de la femme et sont donc discriminatoires. L'abolition d'une seule de ces pratiques, telle les restrictions portant sur les heures de travail, pourrait modifier profondément la proportion féminine/masculine de la composition de la population active américaine, particulièrement chez les cols-bleus et dans les emplois de service, et ne pourra que modifier les pratiques des syndicats américains à l'égard de leurs membres féminins.

Avec le nombre croissant de femmes dans la population active, il est alarmant de constater le rôle si secondaire qu'elles jouent dans les mouvements syndicaux américains. Alors que vingt pour cent des membres de la A.F.L.-C.I.O. sont des femmes, seulement quelques-unes remplissent des fonctions importantes dans les syndicats. Dans les organisations syndicales composées en majorité de femmes, peu d'entre elles, sinon aucune, occupent des postes de direction, et les féministes considèrent ces exceptions comme des « pions sur l'échiquier ».

Bien que la plupart des syndicats n'aient pas appuyé immédiatement l'abrogation des lois d'État sur les heures de travail, des recommandations plus récentes de la E.E.O.C. ont presque obligé les syndicats à appuyer le titre VII de la Loi des droits civils (Civil Rights Act). À partir du 5 avril 1972, la Commission E.E.O.C. a fait d'autres recommandations qui soutiennent que d'autres lois d'État sur le travail sont discriminantes à l'égard des femmes, telles que celles qui exigent pour les femmes des périodes spéciales pour le re-

13. Women's Bureau, U.S. Department of Labor, Employment Standards Administration, *Status of the State Hours Laws for Women Since Passage of Title VII of the Civil Rights Act of 1964* (communiqué de presse, 1^{er} juillet 1973 [statuts refondus]).

14. *Ibid.*

pos et les repas ou des endroits pour les prendre. Un employeur est «jugé s'être engagé dans une pratique d'emploi illégale (i) s'il refuse d'embaucher ou, si par toute autre pratique, limite les possibilités d'embauche ou d'avancement des femmes afin d'éviter de leur donner de tels avantages; (ii) s'il ne donne pas les mêmes avantages aux employés masculins¹⁵». La Commission exige que, pour être libéré de l'accusation, l'employeur prouve que vu la nature de son entreprise, il ne peut nécessairement pas étendre ces avantages aux deux sexes. Si tel est le cas, il ne peut les donner à personne. Les cas qui peuvent donner lieu à une interprétation de ces nouvelles recommandations, sont souvent amenés devant les tribunaux.

«Des organisations nationales autres que celles des syndicats américains admettent facilement que la protection de l'enfant et de la femme qui travaillent visait beaucoup plus à protéger et améliorer le statut du travailleur masculin qu'à adopter une attitude humanitaire. Le Conseil national de sécurité (National Safety Council) se range de cet avis en décrivant des limitations de statuts déraisonnables et des pratiques d'emploi implicitement injustes pour tenter délibérément d'éviter la possibilité qu'un groupe important de travailleurs (les femmes) puissent entrer en concurrence avec ceux qui sont déjà en place (les hommes)¹⁶.»

Ross fait remarquer que la «soi-disant protection» des lois d'État s'est avérée très inégale. Par exemple, alors que les femmes ont courtoisement droit à des fauteuils pendant les périodes de repos, dans quarante-cinq États, dans aucun d'eux elle n'obtient la sécurité d'emploi en cas de congé de maternité et seulement deux États lui donnent des avantages marginaux dans ce cas¹⁷.

«Ce n'est pas par hasard que les syndicats sont souvent codéfendeurs (avec les employeurs) dans les causes de discrimination sexuelle sous le titre VII, puisqu'ils fabriquent des conventions collectives nettement discriminatoires envers leurs membres féminins. Dans un certain nombre de causes récentes les conventions collectives réservaient les emplois les plus rémunérés exclusivement aux hommes. Quelques exemples montrent bien la manière dont les syndicats ont contribué à la discrimination dans l'emploi en acceptant les lois d'État ou en signant des conventions collectives injustes. Dans un cas, entre autres, un employeur a refusé la demande d'emploi d'une femme pour l'accorder à un homme accumulant moins d'ancienneté parce que le contrat de travail exigeait deux périodes de repos de dix minutes chacune pour les femmes¹⁸.» Ross poursuit en disant que «de telles lois protectrices causent du tort aux femmes en leur volant des emplois et nuisent aux hommes en leur refusant les mêmes avantages¹⁹»!

Dans un autre cas, un «fabricant de radio et d'équipement électronique a construit une usine sur une base aérienne dans un endroit isolé. Les em-

15. U.S. Equal Employment Opportunity Commission, *Guidelines on Discrimination Because of Sex*, Section 1604 (Washington, E.E.O.C. Office of the General Counsel, 31 mars 1972.)

16. Cromer, «Sex Discrimination in Private Employment : The Conflict Between the Civil Rights Act of 1964 and State Labor Laws for Women», un projet de recherche sur les relations industrielles dans le cadre d'une thèse de M.B.A. (Master of Business Administration), 1967. Cité par Ross.

17. Susan Deller Ross, *Sex Discrimination and «Protective» Labor Legislation*, New York, New York University Law School, 1^{er} mai 1970.

18. *Ibid.*

19. *Ibid.*

ployés masculins étaient logés gratuitement dans les casernes de la base ; mais les employées..., toutes mariées à des hommes qui travaillaient au projet étaient forcées de se loger à leur frais, à des milles de l'usine. Le syndicat local a refusé de plaider la cause des femmes auprès de l'employeur. La E.E.O.C. a déclaré que l'employeur et le syndicat violaient la loi en n'accordant pas les mêmes avantages à tous les employés²⁰».

En fait, malgré les obligations légales et contractuelles imposées aux syndicats, les femmes ont préféré se tourner vers la E.E.O.C. pour faire réparer les injustices dont elles sont victimes. Environ 400 cas ont été référés à la Commission en 1970 seulement ; la majorité de ces cas concernaient l'ancienneté et la mise à pied, le salaire, le déclassement et les mutations. Si les lois avaient été violées, les syndicats et les entreprises accusés devaient corriger la situation et souvent, verser aux plaignants une compensation pour la perte de salaire. De nombreux cas référés par les femmes révèlent que les employeurs et le syndicat respectent les lois d'État qui restreignent encore l'emploi des femmes. Par exemple, le *Daily Labor Report* du 5 juin 1972 rapporte une cause intentée contre l'Association internationale des machinistes et des vendeurs nationaux (International Association of Machinists and National Vendors) affiliée aux industries U.M.D., concernant l'horaire de travail supplémentaire prévu par une loi de l'État du Missouri qui interdit aux femmes de travailler plus de neuf heures sur vingt-quatre. D'autres poursuites intentées contre l'entreprise et le syndicat sont aussi devenues assez fréquentes et en s'attaquant à un État ou à une région, les pratiques des grandes entreprises et des syndicats commencent à changer. Ainsi, une poursuite intentée contre la Rath Packing Co. et les employés de l'abattoir alléguait une violation de la convention collective pour avoir omis de reclasser certains emplois afin de les rendre également disponibles aux hommes et aux femmes, et pour avoir refusé de donner aux femmes les postes auxquels elles avaient droit en vertu de l'ancienneté et de la compétence. Dans une autre cause rapportée par la E.E.O.C. la Westvaco Corp. et un syndicat local de la United Pulp and Paperworks sont accusés de discrimination sexuelle. La Phila Electric Co. et le I.B.E.W. sont tous les deux accusés de discrimination envers les noirs, les gens de langue espagnole et les femmes.

Dans une cause célèbre, une agence gouvernementale remettait en question l'entente entre une autre agence gouvernementale et une grande société nationale. La General Services Administration, qui est responsable, en vertu de la Loi des droits civils (Civil Rights Act) de 1964, de faire respecter l'égalité dans l'emploi chez de nombreux entrepreneurs fédéraux importants, a vu son entente avec l'A.T. & T. contestée par la E.E.O.C. Le gouvernement est le client principal de l'A.T. & T. ; il lui verse chaque année une somme évaluée à 400 millions de dollars. L'entente comportait ce qui semblait être des limites quant à l'emploi des noirs, des gens de langue espagnole et des femmes, à des postes mieux rémunérés, et des hommes dans des postes traditionnellement réservés aux femmes. Les dirigeants de la G.S.A. prétendaient que l'entente ne visait que les horaires et les objectifs. La E.E.O.C. remet-

20. «Job Rights for Women — The Drive Speeds Up», *U.S. News and World Report*, 11 décembre 1972, p. 90-93.

taut en question cette entente et de nombreuses pratiques qui permettaient à l'entreprise de poursuivre son action discriminatoire. Une troisième agence gouvernementale, la Commission fédérale des communications (Federal Communication Commission) entreprit de vérifier la plainte déposée par la E.E.O.C. D'autres accusations contre l'A.T. & T. et la C.W.A. s'ajoutèrent aux précédentes, elles portaient sur les politiques de congé de maternité.

Lors d'un règlement massif, devant les tribunaux, de cette cause et des autres causes qui s'y rattachaient, le juge rejeta une requête de la C.W.A. qui voulait intervenir dans le règlement. «Le syndicat avait déjà tenté de contester la mise en application d'un décret antérieur, ce qui constitue ce que le tribunal a appelé *le règlement de droits civils le plus important (et le plus impressionnant) de l'histoire de cette nation*²¹.» Le juge a fait remarquer que pendant le procès qui a duré soixante jours, appelé cent cinquante témoins et accumulé un dossier de 8 000 pages, le «syndicat est demeuré obstinément muet jusqu'à deux ou trois jours de la signature du décret²²...» Un autre syndicat, le I.B.E.W. (au lieu de la C.W.A.) s'est opposé activement à la signature du décret qui ordonnait de régler les arrérages, de fixer des objectifs d'emploi pour les minorités et les femmes, d'établir des programmes d'action positifs, une surveillance adéquate, des révisions de salaire, de nouvelles mutations et de nouvelles promotions. Le juge a noté que la C.W.A. n'était pas intervenue contre les pratiques discriminatoires de l'entreprise, sauf contre celles se rapportant aux congés de maternité, et que son intérêt dans les politiques de congés de maternité était «minime en comparaison de l'étendue des droits assurés par le décret²³».

LE NOUVEAU MOUVEMENT FÉMININ AU SEIN DU MOUVEMENT SYNDICAL AMÉRICAIN

Les militants syndicaux féminins passent à l'action. La première conférence féminine d'État A.F.L.-C.I.O. s'est tenue au Wisconsin en mars 1970. Vers la fin de 1972 d'autres conférences semblables avaient lieu en Illinois, en Arkansas, en Californie et en Iowa²⁴. La conférence de Wisconsin est apparue comme un événement d'importance historique; elle a qualifié d'alarmant le rôle négligeable des femmes au sein du mouvement syndical²⁵ et a insisté sur le fait qu'il était important pour les femmes de connaître davantage leurs droits décrits sous le titre VII de la Loi des droits civils (Civil Rights Act) de 1964. Dans les résolutions adoptées, il était reconnu que «les lois protectrices pour la femme adoptées en 1900 avaient peut-être pu répondre aux besoins de cette époque, mais qu'aujourd'hui, elles ne servaient qu'à limiter les possibilités d'emploi pour celles-ci et étaient discriminatoires envers les hommes autant

21. *New York Times*, 13 octobre 1973.

22. *Ibid.*

23. *Ibid.*

24. «Women Workers : Gaining Power, Seeking More», *U.S. News and World Report*, 13 novembre 1972.

25. Women's Conference, Labor Temple-Wisconsin Rapids, Wisconsin, 7 mars 1970 (extraits des débats).

qu'envers les femmes. Il est demandé dans le rapport de la conférence que l'Amendement sur les droits égaux (Equal Rights Amendment) fasse partie de la Constitution des États-Unis²⁶ ».

Vers la fin de 1972, des organisations internationales telles que la V.A.W., la C.W.A., la I.V.E., la A.F.T. et la A.N.G. avaient aussi tenu des conférences. Les travaux de la convention de la U.A.W. comprennent des résolutions ou des promulgations de politiques concernant les femmes. L'Alliance des femmes pour l'égalité (W.A.G.E.-Women's Alliance to Gain Equality), formée par des femmes syndiquées, a été mise sur pied en Californie. L'été dernier à Chicago, 200 femmes syndiquées membres de la base, des membres du personnel et des déléguées de syndicats régionaux, nationaux et internationaux, représentant vingt syndicats nationaux et internationaux dans dix-huit États se sont rencontrées pour organiser une conférence nationale. Ces femmes ont l'intention de poursuivre leurs objectifs à l'intérieur des structures actuelles du mouvement syndical américain. Sur les côtes Est et Ouest du pays, les femmes syndiquées ont organisé d'autres réunions semblables pour préparer cette conférence. La conférence de Chicago s'est déroulée avec prudence. Aucune résolution n'a été adoptée et aucune politique n'a été établie. Il s'agissait peut-être d'un deuxième mouvement stratégique, au-delà des conférences d'État, pour accéder à des postes de direction et donc, vers une plus grande protection des intérêts des femmes dans les syndicats²⁷.

CONCLUSION

Les statistiques sur l'adhésion aux syndicats et les revenus par type d'emploi et par sexe pour 1966 et 1970 révèlent que l'affiliation à un syndicat avantage énormément les femmes au point de vue économique. Cependant, malgré cet avantage et les avantages sociaux qui doivent être révisés également, le nombre de femmes syndiquées a diminué sensiblement entre 1966 et 1970 pendant que la main-d'œuvre féminine s'accroissait. Les différentes agences du gouvernement fédéral, responsables de la mise en application du titre VII de la Loi des droits civils (Civil Rights Law) de 1964, convertissent rapidement des catégories d'emplois qui étaient auparavant d'une ségrégation sexuelle extrême en des catégories d'emplois mixtes. Le titre VII porte sur l'égalité des possibilités d'emplois. Le mouvement syndical américain n'avance qu'à pas de tortue vers l'élimination des pratiques discriminatoires envers les femmes. Il est souvent pressé d'agir par des femmes qui avec l'aide du gouvernement ont intenté des poursuites l'une après l'autre contre des syndicats et des employeurs. Quelques syndicats nationaux ont formé des services composés de femmes qui s'occupent des intérêts des femmes à l'intérieur et à l'extérieur de ces organisations. Nettement désavantagées parce qu'elles ne détiennent pas de postes importants, des groupes de femmes de plusieurs syndicats nationaux ont tenu des réunions dans leur région ou leur État. On

26. Women's Conference.

27. *Federation News*, juillet 1973.

peut s'attendre à ce que ces nouvelles organisations féminines exercent une pression accrue pour obtenir des rôles de dirigeants et plus d'influence dans le mouvement ouvrier américain.

Depuis que cet article a été écrit, fin mars 1974, plus de 3000 femmes membres de 58 unions ont voté la création d'une organisation nationale qui aurait pour objectif le droit des femmes à l'intérieur du mouvement syndical. La Coalition of Labor Union Women sera présidée par Olga Mader, une vice-présidente de l'United Automobile Workers ; la vice-présidente sera Addie Wyatt, directrice des affaires féminines de l'Amalgamated Meat Cutters and Butcher Workers Union. Parmi les objectifs déclarés de l'organisation se trouvent : des efforts accrus des unions pour syndiquer les femmes ; la plus grande participation des femmes aux affaires syndicales particulièrement dans des positions décisionnelles ; l'action positive des syndicats contre les discriminations selon le sexe dans les domaines du salaire, de l'embauche, de la classification des emplois et de la promotion ; le support à une législation sur des facilités apportées à la garde d'enfants ; un salaire minimum « viable », une amélioration des bénéfices médicaux et de pension, des lois concernant la santé et la sécurité, et un renforcement des lois existantes ; une action de masse pour la ratification de l'Equal Rights Amendment et en faveur d'une législation qui étendrait à tous les travailleurs la protection de dispositions prévues originellement en vue de protéger la femme, telles que limitation des heures de travail, possibilités de repos et station assise pendant la journée de travail.

Un problème critique n'a pas été résolu : la nouvelle organisation doit-elle limiter ses membres aux seules syndiquées ou s'ouvrir à toutes les travailleuses. Ceci et d'autres problèmes organisationnels ont été confiés pour étude à un comité national de coordination de plus de 200 membres et à un comité de 25 membres.

RÉSUMÉ

L'auteur présente des documents renseignant sur la condition actuelle de la femme dans les syndicats américains. Les statistiques démontrent l'avantage économique que représentent ces membres. Les écrits traitant des avantages sociaux propres aux femmes syndiquées sont aussi considérés. Le mouvement syndical américain longtemps dominé par les hommes a tendance à abandonner ses pratiques discriminatoires envers les femmes. À la suite d'actions intentées par le gouvernement, et plus récemment de réunions et de conférences organisées par les activistes féminines, on s'attend que les syndicats américains défendent avec plus de vigueur, à l'avenir, les intérêts des femmes.

ABSTRACT

[*Women and American Unions*] The author presents documents which throw light on the present condition of women in American unions. These statistics show that union membership brings economic advantages. Literature dealing with the social advantages belonging to unionized women are also considered. The American union movement, which was dominated by men for a long time, is beginning to abandon its discriminatory practices toward women. At government instigation and more recently because of meetings and speeches organized by Woman's Libers, American unions will probably defend even more rigourously women's interests in the future.

RESUMEN

[*Las mujeres y el sindicato americano*] El autor presenta documentos que nos informan sobre la condicion actual de la mujer en los sindicatos americanos. Las estadisticas muestran la ventaja economica que le representan sus miembros femeninos. Los escritos que tratan de las ventajas sociales propias a las mujeres sindicalizadas son tambien considerados. El movimiento sindical, mucho tiempo dominado por los hombres, tiene la tendencia a abandonar sus practicas discriminatorias hacia las mujeres. A continuacion de las acciones intentadas por el gobierno y mas recientemente a causa de las reuniones y conferencias organizadas por las activistas femeninas, se espera que los sindicatos americanos defiendan con mas vigor, en el futuro, los intereses de las mujeres.