

## Relations industrielles Industrial Relations



*Les deux sexes dans la fonction publique*, par Kathleen Archibald, Rapport à la Commission de la fonction publique du Canada, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1969, 246 pp.

Pierrette Sartin

Volume 26, Number 1, 1971

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028205ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028205ar>

[See table of contents](#)

### Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this review

Sartin, P. (1971). Review of [*Les deux sexes dans la fonction publique*, par Kathleen Archibald, Rapport à la Commission de la fonction publique du Canada, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1969, 246 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 26(1), 251–253. <https://doi.org/10.7202/028205ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1971

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

**é**rudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

such tensions in time and what action to take to prevent an eruption? The behavioral sciences cry out for more research to be done in these vital areas. In this dispute (a part from the train incident mentioned above) once faced with the fait accompli both the company's and union's executive appeared to show good sense and act in good faith. Parenthetically, shortly after a settlement was reached the president of the local and several of his executives were dismissed from office.

F. R. ANTON,

**A Study of the effects of the \$1.25 minimum wage under the Canada labour (Standards) Code**, by Mahmood A. Zaidi, Study no. 16, Task Force on labour relations, Ottawa, Privy council office, 1970, 163 pp.

Cette étude no 16 de l'Equipe spécialisée en relations de travail nous permet notamment de faire un tour d'horizon des salaires minimum tant du Canada et des provinces canadiennes que des Etats-Unis et de certains états.

L'auteur s'est inspiré d'un nombre considérable de travaux publiés sur ce sujet (les listes de références sont longues) et nous fait part du résultat de ses recherches parfois élaborées.

Depuis 1917, lorsque fut votée la première loi du salaire minimum au Canada, en Alberta, que de chemin parcouru, mais où en sont encore ces lois? C'est là une autre question qui déborde le cadre de l'étude qui avait été proposée à M. Zaidi.

On établit, en général, un salaire minimum, comme le fait remarquer l'auteur, quand on croit que les mécanismes du marché ont mal fonctionné. « Ce mauvais fonctionnement peut revêtir deux formes qui peuvent être ou ne pas être redressées. Dans le premier cas, l'offre et la demande ne jouent pas de manière à donner un « salaire minimum vital » à ceux qui fournissent la main-d'oeuvre... Dans le second cas, l'employeur peut, dans un but précis ou non, exploiter délibérément le travailleur en le payant moins que ce à quoi il a droit ».

Puisque en somme le nombre de salariés touchés par la loi fédérale du

salaire minimum est peu élevé, l'impact de la hausse du taux à \$1.25 n'eut pas d'effets remarquables sur l'économie. M. Zaidi fait cependant remarquer à juste titre, que cette hausse entraîna une controverse.

L'analyse de la situation dans les villes à salaire élevé et dans celles à bas salaire, a démontré, selon l'auteur, qu'il existait de grandes différences dans l'impact du salaire minimum. Les villes à bas salaire enregistrent une diminution des emplois et les villes à salaire élevé ont au contraire des gains appréciables.

Un autre avantage du salaire minimum est à l'effet de réduire les différences de salaire entre hommes et femmes.

Les conclusions de M. Zaidi (traduites en français, en appendice) sont les suivantes: « Bref, bien que les salaires minimum n'aient apparemment pas provoqué un accroissement du chômage dans l'ensemble de l'économie, ils l'ont néanmoins engendré dans une certaine mesure dans les industries qui relèvent du gouvernement fédéral et dans les provinces. Ces lois ont également eu pour effet de réduire les différences entre les travailleurs des deux sexes, entre les employés de bureau et les travailleurs manuels, et les différences géographiques de salaires. Dans la plupart des cas, les sociétés se sont très bien soumises à la loi, et le facteur coût n'a pas semblé avoir beaucoup de conséquences ».

Jacques LAFRENIERE

**Les deux sexes dans la fonction publique**, par Kathleen Archibald, Rapport à la Commission de la fonction publique du Canada, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1969, 246 pp.

Le rapport présenté établi par Kathleen Archibald et qui a été présenté à la Commission de la Fonction publique au Canada, constitue une étude très approfondie sur la situation passée et actuelle des deux sexes dans la Fonction Publique.

Il a été établi, nous dit son auteur, principalement à partir de données statistiques déjà publiées et faites pour le

compte du Bureau de recherches sur les traitements et sur les résultats de l'enquête menée en 1967 par M. Judek sous l'égide du Ministère du travail. Il s'est inspiré également de l'enquête effectuée par M. JOHNSTONE pour la Commission Royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme.

Si ce rapport n'apporte en soi rien de nouveau car il n'y a rien de bien nouveau dans la situation de la femme depuis 30 ans, il n'en apporte pas moins la preuve objective de la discrimination dont elle est l'objet dans la Fonction Publique... Comme d'ailleurs dans les autres secteurs du pays : discrimination sur le plan du recrutement, des rémunérations, des possibilités de formation et de promotion.

A travers l'historique de la situation des deux sexes dans la Fonction publique, on s'aperçoit que les restrictions d'emploi des femmes mariées furent longtemps la règle. Pratiquement suspendue pendant la dernière guerre mondiale où plus de la moitié des fonctionnaires nommés furent des femmes (alors qu'autrefois elles ne représentaient que le quart des nominations), ces mesures furent rétablies en 1947.

La loi de 1961 sur le service civil prohibait « toute distinction injuste fondée sur la race, l'origine nationale, la couleur ou la religion ». Elle rétablissait « l'admissibilité universelle ».

Mais en réalité les restrictions à l'égard des femmes dans la Fonction publique ne furent levées qu'en 1955 et elles n'ont été officiellement et complètement abrogées qu'en 1967.

Actuellement si la situation de la femme s'est améliorée, il n'en reste pas moins qu'à la fin de 1966, plus de 50% d'entre elles gagnaient moins de 4000 dollars par an. Alors que 14% seulement des hommes étaient dans ce cas.

Quant aux augmentations de salaires résultant du nouveau classement, 50% des hommes et 19% seulement des femmes en bénéficièrent.

Cependant les femmes ont plus de chances qu'avant d'atteindre un niveau élevé de salaire. Alors qu'en 1967 un homme avait 115 fois plus de chance qu'une femme de gagner un salaire de

10 000 dollars, en 1961 il n'avait plus que 21 chances de plus, et ces chances diminuent encore au cours des dernières années.

Mais en chiffres absolus, en 1968, on ne trouve que 444 femmes sur 43 796 qui gagnent plus de 10 000 dollars. Le reclassement n'a pas changé le travail des femmes. Mais les emplois de ces dernières ont perdu de leur importance.

En 1967, sur 349 fonctionnaires supérieurs 3 seulement sont des femmes et l'indice de ségrégation dans la Fonction publique, fondé sur les données, de 1967 est de 73,1%.

Le rapport contient encore des paragraphes particulièrement intéressants sur la capacité comparée de l'homme et de la femme dans le travail, de même que des études sur l'ambition professionnelle de celles-ci, leurs attitudes devant les responsabilités et aussi les réactions en face de l'autorité quand celle-ci est exercée par la femme.

Ce sont là des domaines dans lesquels très peu d'études ont été faites et partant des domaines dans lesquels le manque d'information renforce les idées préconçues et traditionnelles sur le comportement de la femme.

Parmi les remarques les plus intéressantes du rapport il faut noter cette constatation que, dans la Fonction publique, l'absence de garderies n'a pas empêché les femmes de travailler quand elles le désiraient ou quand elles en avaient besoin... Ce qui n'enlève rien à la nécessité de combler cette carence car ce sont souvent les enfants qui font les frais du manque d'investissements sociaux.

Le rapport souligne aussi que contrairement à une opinion admise l'intérêt que portent les femmes au travail n'est pas nouveau. Ce qui est nouveau, c'est qu'elles puissent voir augmenter leurs chances de faire une carrière intéressante.

Toutefois, il faut remarquer que le niveau atteint dans la carrière par les employées des services fédéraux est en rapport étroit avec leur situation de famille. Les femmes mariées ont moins de chances que les autres d'arriver aux emplois supérieurs. Elles sont limitées

non seulement par leurs charges familiales, mais encore par le fait que leur mobilité est moins grande et de surcroît liée à celle de leur mari.

On peut aussi noter à travers études et enquêtes une atténuation de l'absentéisme féminin dont le taux se rapproche de plus en plus de l'absentéisme masculin.

Enfin le rapport insiste à plusieurs reprises sur l'absence de statistiques, d'études, de données objectives qui permettraient une meilleure approche du problème. En réalité cette absence est quasi générale... On la trouve dans tous les secteurs et aussi dans la quasi totalité des pays. Il semble que l'on n'ait jamais tellement tenu à voir apparaître à travers la réalité brutale des statistiques la véritable situation de la femme dans le monde du travail.

Après avoir étudié dans les cinq premiers chapitres la condition de la femme dans la Fonction publique, Kathleen Archibald consacre le VI<sup>e</sup> chapitre de son rapport à l'établissement d'un programme tendant à assurer l'égalité des chances pour les deux sexes.

Ce programme comporte 6 points essentiels : le recrutement, le contenu et l'application des normes de sélection, la révision du classement, l'organisation du travail, la formation et l'orientation.

Le rapport contient également des recommandations sur les congés de maternité, le travail à temps partiel, la garde des enfants ainsi que sur les moyens d'améliorer la documentation sur les femmes dans la fonction publique.

Enfin une centaine de pages en annexe contiennent des tableaux qui donnent, sous des angles divers, un aperçu de la situation faite aux femmes dans la Fonction publique. On y trouve de même, les résultats d'une enquête par interviews sur les attitudes des cadres, hommes et femmes.

Tout cela constitue un très lourd travail, très documenté et riche à la fois d'enseignements et de perspectives nouvelles pour l'avenir pour peu que l'on veuille suivre les recommandations formulées et les mesures préconisées pour établir l'égalité des deux sexes devant l'emploi.

C'est en tous cas une lacune importante sur le plan de la documentation qui se trouve heureusement comblée.

Pierrette SARTIN

**Canadian Graduate Theses : 1919-1967 ; An Annotated Bibliography covering Economic Business and Industrial Relations**, par W.D. Wood, L.A. Kelly et P. Kiemar, Industrial Relations Centre, Queen's University, Kingston, Ont., 1970, 483 pp.

Depuis quelques années, au Canada et au Québec, la recherche bibliographique en relations du travail et en sciences sociales, plus généralement, s'est faite plus intensive et tend à couvrir un éventail de publications ou de travaux de plus en plus large et systématisé.

Les auteurs du présent ouvrage apportent une contribution substantielle à l'édification de ce répertoire bibliographique en nous présentant cette bibliographie annotée des thèses canadiennes de deuxième et de troisième cycle (maîtrise et doctorat) portant sur l'économie, l'administration des affaires, et les relations du travail, de 1919 à 1967.

Comme ils le soulignent à bon droit dans la préface de l'ouvrage, il ne s'agit pas là d'une première publication consacrée aux dissertations des deux cycles supérieurs de notre enseignement universitaire dans les champs susmentionnés. Seulement, font-ils remarquer (et je crois qu'ils ont raison), les recueils antérieurement disponibles en la matière ne présentaient respectivement que des références fragmentaires quant aux périodes couvertes et aux institutions en cause. L'ouvrage vise à colliger et à présenter, selon la classification de l'American Economic Association, les travaux de thèses présentés pour l'obtention de diplômes dans différentes disciplines et dont le sujet était, à un titre ou à un autre, relié aux trois grands domaines mentionnés dans le titre même de l'ouvrage.

Les titres retenus comprennent, non seulement les thèses faites dans les universités canadiennes, mais aussi celles acceptées dans les universités améri-