



Où En Sont Les Femmes dans le mouvement syndical?

MONA-JOSÉE GAGNON

This article looks at the impact of the women's movement on the trade unions. Although there is now a greater preoccupation with women's issues, the author notes that much must be done to alter both the economic basis of our society and individual consciousness.

Le mouvement syndical n'a pas été à l'abri, loin de là, des revendications des femmes pendant la dernière décennie, revendications visant tant à faire reconnaître la spécificité de l'oppression des travailleuses sur le marché du travail que leur absence remarquable de pouvoir et d'influence au sein des structures syndicales. Il serait étonnant qu'il en eût été autrement, puisque le mouvement syndical comme institution québécoise, les militantes comme Québécoises, participent de ce vaste mouvement d'affirmation des femmes que nul, au seuil des années 80, ne peut plus ignorer. Dorénavant donc, la solidarité ouvrière et syndicale doit passer par l'appui et la solidarité active vis-à-vis des luttes des femmes.

Réanimation d'une préoccupation traditionnelle

Les trois principales centrales syndicales, CSN, FTQ et CEQ, ont, chacune à leur

manière, entrepris de ranimer les débats sur la condition féminine dans le courant des années 70. Il serait faux de dire qu'antérieurement, il n'y avait pas de préoccupation syndicale à l'endroit des femmes travailleuses: par définition en effet, le mouvement syndical est voué à la lutte contre les inégalités, et il a donc marqué des points dans la lutte pour l'égalité des travailleuses. Toutefois, il saute aux yeux que la façon dont se déroule le débat sur les femmes en milieu syndical a beaucoup changé ces dernières années; notons particulièrement les points suivants:

- i) la création de comités de la condition féminine structurés, reconnus et mandatés officiellement par chacune de leur centrales;
- ii) l'officialisation de la préoccupation syndicale à l'endroit de la condition féminine: il s'agit maintenant d'un thème central, et non plus de reven-

dications épisodiques, vaguement statutaires.

- iii) le malaise grandissant, à l'intérieur des structures syndicales, face au petit nombre de femmes s'y impliquant dans des postes de direction et/ou de responsabilité.

Car en effet, il n'y a pas de quoi pavoiser. Pas encore en tout cas. Dans toutes les centrales, la participation syndicale des femmes est soumise au pattern 'pyramidal': toujours moins en haut qu'en bas, compte tenu de leur présence proportionnelle, bien sûr.

Dans toutes les centrales également, c'est un secret de polichinelle que les comités de condition féminine, en plus de leurs mandats officiels qui sont de l'ordre de l'éducation, de la conscientisation, 'counselling' sur les problèmes des travailleuses, le regroupement des membres féminins, d'organisation du 8 mars ou d'Etats généraux... ces comités donc

jouent bien souvent, et peut-être plus qu'ils ne le désireraient, le rôle de 'mauvaise conscience' et, dans une certaine mesure, se retrouvent dans un rôle de contestation par rapport aux structures syndicales, à l'ensemble de l'appareil de direction. Cette situation entraîne des problèmes de fonctionnement, des débats d'ordre stratégique sans fin et sans doute sans solution envisageable à court terme.

Le Quotidien des travailleuses

Les comités de condition féminine sont nés essentiellement du fait de la sur-exploitation des femmes sur le marché du travail, et dans la société en général: le 'double fardeau' des travailleuses est devenu un thème de réflexion syndical, et leur oppression dans leur milieu de travail est de plus en plus mise en lumière. Les législations existantes visant à contrer la discrimination sont à plusieurs égards insuffisantes, leur application aléatoire. Bien des conventions collectives dûment signées frisent encore l'illégalité, eu égard aux conditions de travail des femmes; que dire enfin des travailleuses non-syndiquées, (la majorité) qui ne jouissent d'aucune protection, et à l'égard desquelles les centrales réclament un meilleur accès à la syndicalisation.

Les syndicalistes se rendent enfin de plus en plus compte qu'il n'est pas toujours facile d'appliquer, dans la réalité des milieux de travail, des règles qui nous paraissent relever de l'évidence, telles 'à travail équivalent, salaire égal', ou 'abolition des ghettos d'emplois et déséxisation totale'. En effet, ce n'est pas toujours si simple. La détermination de l'équivalence entre deux emplois est un principe sur lequel tous s'entendent mais qui peut être interprété de façon multiple, de façon conservatrice en sorte que le *statu quo* ne serait pas changé sauf dans des endroits très particuliers, ou d'une façon si radicale qu'elle mettrait en cause, dans bien des endroits, les fondements politiques et idéologiques des grilles salariales. En effet, dans un milieu de travail donné, une société donnée, des facteurs idéologiques (valeurs dominantes), politiques (rapport de force entre les parties et/ou les individus) et économiques (offre et demande de travailleurs possédant telle qualification, incluant le sexe), déterminent les structures de salaire. Comment dans ces conditions, croire qu'un article de loi déjà faiblard, puisse remédier à la discrimination salariale affectant les emplois féminins: il s'agit d'un travail à long terme, et surtout englobant. Dans le combat des femmes pour l'égalité, tous les terrains des luttes se rejoignent.

La Déséxisation des emplois

Un autre exemple de difficulté est le problème de la déséxisation des emplois par une loi essentiellement 'passive' comme l'est particulièrement la charte québécoise. Un employeur ne peut plus, c'est entendu, exiger publiquement un homme ou une femme pour occuper telle ou telle fonction. Tout employeur le moins-entendu peut cependant éliminer systématiquement les candidatures féminines—ou masculines selon le cas—sans donner de motifs discriminatoires de refus; les conditions de travail peuvent aussi présenter des aspects discriminatoires—exemple: des vestiaires ou toilettes pour hommes seulement, rien n'étant prévu pour d'éventuels employés féminins—et, même si cela aussi est illégal, cela peut suffire à décourager les candidatures de femmes. Car l'auto-censure, la soumission, consciente ou pas, au caractère sexiste du marché du travail, joue pour beaucoup dans le maintien de cette séxisation. Enfin, dans tous les cas de plainte à l'endroit d'un employeur ayant refusé un poste pour un motif discriminatoire, il faut pouvoir étayer sa plainte, présenter un dossier étoffé: exigences souvent difficiles à remplir.

Un autre type de problème dans le domaine de la déséxisation des emplois commence à poindre dans certains secteurs industriels (industrie manufacturière): la transformation (déséxisation) consentie mutuellement de conventions collectives a, bien sûr, relevé les salaires féminins, a donné aux femmes accès à tous les postes, mais a aussi contraint, dans certains cas, quelques femmes à occuper les postes de travail les plus exigeants physiquement en raison de leur faible ancienneté. Inutile de dire que plusieurs de ces femmes-là, si elle n'ont pas déjà démissionné ou ne sont pas en congé-maladie, éprouvent plutôt amertume qu'enthousiasme à l'endroit des principes d'égalité. C'est là un problème qui prend beaucoup d'acuité et que les organismes tant publics que syndicaux considèrent actuellement.

Les syndiqués québécois, femmes et hommes, commencent à penser à l'action positive (affirmative action) comme moyen plus efficace pour déséxiser le marché du travail: les employeurs et les syndicats négocieraient des quotas pour équilibrer les proportions hommes/femmes dans les différents postes de travail. La FLQ, pour sa part, s'est avancée jusqu'à l'acceptation du principe. Le Conseil du statut de la femme le réclamait dans son projet de 'politique d'ensemble'. Mais, à l'heure actuelle, pour la majorité des travailleuses québécoises oeuvrant sous

juridiction provinciale, de tels programmes seraient illégaux aux yeux de la loi: c'est là un exemple d'amendement législatif qui n'entraîne aucun déboursé mais qui démontrerait la volonté politique du Gouvernement québécois d'aider à la promotion collective des travailleuses.

Les Relations inter-centrales

Les centrales syndicales québécoises ont fait beaucoup de chemin dans la décennie pour ce qui est de la cause des femmes. Chacune à leur façon, elles ont développé des revendications concernant les milieux de travail, mais aussi la maternité, l'avortement, les garderies, le sexisme dans l'éducation, etc. . . Les approches des centrales varient mais se rejoignent au niveau des grands principes. Ceci dit, il faut introduire quelques sourdines: la Centrale des syndicats démocratiques, issue d'une scission avec la CSN en 1972, demeure étrangement silencieuse et, il semble bien, inactive sur le sujet. Deuxième sourdine, l'adoption de principes n'empêche pas que, là comme ailleurs, il y a souvent décalage entre la théorie et la pratique; une illustration flagrante nous en a été fournie récemment (octobre 79) alors qu'un syndicat et un employeur étaient conjointement poursuivis par la Commission des droits de la personne pour avoir refusé obstinément de modifier des ententes collectives discriminatoires à l'endroit des employés féminins.

Le chemin vers l'égalité des femmes et hommes sur le marché du travail sera long à n'en pas douter; et il est indissociable de la promotion générale des droits des femmes dans la société, d'une transformation complète des mentalités, et d'une modification de certaines règles économiques. Et, pour ce qui concerne le mouvement syndical, il ne fait pas de doute que les femmes devront investir de plus en plus les postes de responsabilité et de direction, et non plus à titre de 'femmes de service', isolées et limitées dans leur action.

Accident de parcours ou tendance qui ira se confirmant, les relations inter-centrales (FTQ versus CSN et CEQ) sont, depuis quelques années, de plus en plus tendues; et le travail conjoint des centrales dans le domaine de la condition féminine semble de plus en plus menacé, sans parler des initiatives conjointes entre les trois centrales et les groupes de femmes, qui se lézardent également.

Quoi qu'il advienne, il est sûr que les travailleuses devront se solidariser toujours davantage, à l'intérieur de leurs propres structures syndicales et, si possible, au-delà de ces structures.