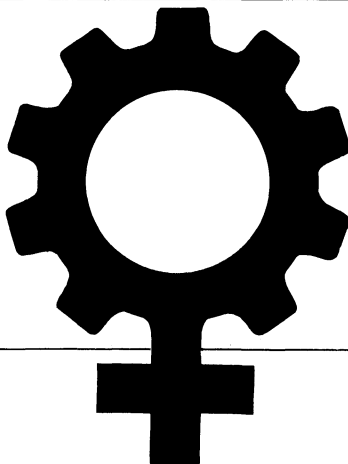


Les Femmes et leur engagement syndical

Johanne Fortier



Women and Unions

The largest Québec teachers' union, the CEQ (Québec Teachers' Central), has produced a study on women's commitment and participation in the union's life. The study shows that women have been and still are largely absent from the leadership bodies of the union. With the aim of explaining and understanding this 'apathy', Johanne Fortier of the CEQ analyses the social situation of women workers, underlining the factors that prevent women from becoming active in their unions.

La Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), par l'intermédiaire du comité de condition féminine Laure Gaudrault, a réalisé une étude sur l'engagement et la participation des femmes à la vie syndicale.

Il ressort de cette étude que les femmes ont été et sont encore absentes des niveaux de décision de la Centrale. En effet, nous apprenons qu'au moins 65% des femmes à la CEQ participent à l'ensemble des activités et aux assemblées syndicales du niveau local. Par contre, très peu d'entre elles interviennent lors de ces mêmes assemblées. Seulement 34% des femmes interrogées lors du sondage ont répondu de manière positive (y compris souvent et parfois) à la question 'êtes-vous déjà intervenue lors...?' et, plus encore, très peu d'entre elles ont déjà participé à des instances décisionnelles à la CEQ

- moins de 15% ont assisté à un congrès national;
- moins de 2% ont participé à un comité provincial;
- 'jusqu'à tout récemment, de façon générale, le Bureau national (exécutif de la CEQ), le Conseil général ou provincial (regroupant les présidents et des délégués des syndicats locaux) ont réflété la sous-représentation politique des femmes.'

(extrait du document intitulé *La Participation syndicale des membres féminins de la CEQ*, analyse du Comité Laure Gaudrault).

Les femmes contribuent de manière passive à la vie syndicale. D'un côté de la barrière, il y a la présence; de l'autre côté, il y a l'intervention et le leadership. Les femmes sont bien représentées du côté 'présence', mais elles le sont beaucoup moins quant aux aspects implication.

Pourtant, 'les chiffres révèlent que le corps enseignant comprend 65% de femmes.' Mais ce pourcentage se voit considérablement réduit sitôt que l'on aborde les différents paliers de la structure

syndicale tant au niveau provincial (conseil général, congrès et Bureau national) qu'au palier local (délégué syndical, conseil d'administration, employé-conseil). Une enquête menée dans un syndicat local, soit le syndicat de l'enseignement de l'ouest de Montréal, démontre que seulement 49% des femmes occupent les postes locaux mentionnés précédemment.

Il n'est pas hasardeux de généraliser cette constatation à tous les niveaux où l'engagement socio-politique est requis et il serait alors trop facile d'expliquer un tel état de chose par le 'désintéressement' des femmes à la politique au sens large.

Le désintéressement n'est pas en soi un facteur ou un résultat génétique.

Le désintéressement des femmes n'est que la conséquence d'une *organisation sociale*.

Jetons un rapide coup d'oeil sur la situation des femmes en 1978, à travers le Canada.

Le Droit au travail

Que penser du fait que les femmes ne peuvent pas aller travailler parce que le réseau public de garderies est inexistant? Et que penser du 'chômage forcé', des mises à pied et des pertes de droits acquis (l'ancienneté, le poste...) parce qu'il n'y a pas de congé de maternité?

La Discrimination au travail

En règle générale et plus encore en temps de crise, comme celle que traversent actuellement tous les pays capitalistes, les femmes sur le marché du travail canadien gagnent en moyenne la moitié du salaire des hommes.

A travail égal, les femmes gagnent moins cher que les hommes dans plusieurs secteurs d'activité. (Ex: dans les cuisines et buanderies d'hôpitaux.)

Pis encore, il existe des secteurs de production très majoritairement occupés par des femmes qui sont sous-payées par rapport aux secteurs occupés par des hommes.

Les femmes sont les dernières embauchées... et les premières mises à pied.

Les enseignantes n'échappent pas à cette règle, mais, dans le corps enseignant, la forme de discrimination envers les femmes s'avère plus subtile. Les enseignants sont rémunérés selon une

échelle à 2 facteurs soit par leurs années de scolarité et leur expérience.

- 1) En général, il apparaît que les femmes ont fréquenté moins longtemps les institutions scolaires que les hommes. Ceci étant dû en grande partie à l'éducation qu'ont reçue les femmes à cet égard. ('Tu n'as pas besoin de beaucoup d'études pour te marier.')
- 2) Les femmes mariées et qui ont enfants ont peu de chance de poursuivre leurs études en soirée (temps partiel).
- 3) Les femmes qui prennent des congés de maternité et des prolongations de ces congés n'accumulent pas d'années d'expérience si elles n'enseignent pas au moins 90 jours.

Ces facteurs réunis font en sorte que les femmes sont pénalisées et gagnent moins en général que leurs collègues masculins.

Sur quelles valeurs 'repose' le sort des femmes?

Ce qu'on entend le plus souvent, c'est que le plus grand rôle des femmes consiste à être des épouses et des mères qui feraient mieux de rester à la maison pour accomplir cette noble tâche. . . .

Aujourd'hui, on ne parle plus des femmes comme des êtres inférieurs, mais les ténors du *statu quo* nous répètent qu'il faut nous rendre à l'évidence que les femmes, par nature:

- 1) sont fragiles, soumises, effacées, gênées;
- 2) mettent beaucoup d'énergie à être belles, minces, aguichantes (femme objet);
- 3) ont besoin d'être protégées;
- 4) sont des êtres apolitiques: les femmes sont plus douces et plus sensibles que les hommes; elles sont contre toute forme de violence . . . et pour toute forme de paix. . . .

Est-ce par nature qu'à la CEQ, 65% des femmes composent le corps enseignant et que ce pourcentage se voit réduit à environ 20% dans les différents paliers de la structure syndicale?

Est-ce normal que, dans l'enseignement, les femmes occupent en très grande majorité les postes du secteur préscolaire et élémentaire? Est-ce normal que les conditions de travail dans ces secteurs soient les plus difficiles et que l'approche pédagogique s'identifie au rôle maternel?

Les facteurs de ce peu de participation sont sans aucun doute nombreux, mais je me permets d'en souligner trois qui m'apparaissent fondamentaux et qui sont des valeurs véhiculées par le système capitaliste:

- la double tâche
- l'aliénation des femmes
- le rôle de la mère

La conception de la femme telle que véhiculée par le système capitaliste nous amène aux deux constatations suivantes:

- 1) la division des tâches selon le sexe;
- 2) la valorisation des attitudes dites 'féminines'.

La Double Tâche

La femme est toujours représentée sous le couvert de la sérénité, de la bonté, n'a jamais de repos et par *Amour* se retrouve en service *Exclusif* 24h./jour pour sa petite maisonnée.

Pour la femme qui travaille, ces coordonnées de base demeurent fondamentales: c'est pourquoi nous parlons de double tâche.

L'Aliénation des femmes

Les valeurs attribuées à l'homme font en sorte qu'il se retrouve le seul pourvoyeur pour les siens, celui qui a *droit* au repos après sa journée de travail, celui qui lit les journaux et s'informe, celui qu'on voit rarement s'occuper des enfants, préparer les

repas, celui qui est en autorité sur sa famille, celui qui descend à reconnaître à sa femme l'importance du rôle qu'elle joue (opprimée, mais heureuse).

L'image que le système projette des femmes maintient et même accentue la discrimination, dont la domination et l'appréhension de celles-ci. Ces valeurs sont véhiculées sous différentes formules:

- 1) négation de la force physique et morale chez la femme;
- 2) le besoin d'être protégée;
- 3) sentiment d'infériorité: la femme soumise, faible, sans ressources intellectuelles et morales comparables à l'homme;
- 4) faiblesse intrinsèque de la femme: manque de sens critique et de capacité d'analyse;
- 5) valorisation des attitudes dites 'féminines': une des formes de discrimination à l'égard des femmes, que perpétue l'école, se retrouve au niveau de ces attitudes que l'on 'colle' spécifiquement aux femmes: la beauté, la minceur, la bonté, la serviabilité, la tolérance, etc. . . .

Cette forme de discrimination est d'autant plus subtile et aliénante qu'elle contribue à accentuer tout en le masquant l'état d'infériorité et d'oppression dans lequel sont placées les femmes.

Le Rôle de la mère

L'émancipation de la femme est directement orientée vers la famille, c'est sa raison d'être, son épanouissement à coup sûr. Il faut comprendre que les femmes sont *tolérées* sur le marché du travail. Elles sont *acceptées* à condition:

- 1) qu'elles ajoutent à leur travail extérieur, la tâche des travaux domestiques; (vous pouvez travailler à l'extérieur à condition que dans la maison rien n'y paraisse);
- 2) qu'elles se contentent d'un salaire de crève faim (salaire perçu comme un supplément, le luxe pour la famille);
- 3) qu'elles retrouvent dans leur travail le prolongement de leur rôle de femme et de *mère*.

Pour la femme qui travaille, c'est aussi ce sentiment de culpabilité que le système impose à la femme qui, par exemple, laisse ses enfants à la garderie pendant toute une journée. Et que penser alors si la journée de travail de la mère se termine par une réunion quelconque? Et si les enfants sont de très bas âge? Et si ceux-ci sont malades?

En guise de conclusion

L'organisation sociale (famille = vase clos) et toute la propagande bourgeoise sur ce qu'est et doit être *la Femme* amènent les femmes dans un ghetto politique qui favorise leur aliénation et leur isolement.

D'ailleurs, 70% de la main-d'oeuvre féminine est concentrée dans les services où le travail est en étroite relation avec leur rôle de femme et de mère: enseignante, serveuse, femme de ménage, couturière, etc. . . .

Les femmes ainsi barricadées dans cette conception idéologique, et plus pratiquement dans leur demeure, n'ont pas de vue sur le monde et ses réalités extérieures. Par le fait même, on les empêche de s'exprimer, de confronter leurs idées, de débattre de différents points de vue, de se familiariser à la critique et à l'analyse.

Les précédentes lignes résument (trop, peut-être) le contenu des raisons qui expliquent les différences qui existent entre d'une part, le nombre de femmes qui exercent le métier d'enseignante ou tout autre métier et, d'autre part, l'absence de ces mêmes

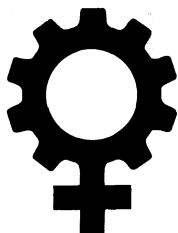
travailleuses dans les sphères syndicales, politiques et sociales qui les concernent.

Je crois cependant avoir démontré que l'aliénation des femmes est la cause directe de leur désintéressement de la vie politique. Le système dit que l'intérêt central de la femme (son rôle de

femme!) doit être la famille. Le système fait en sorte que la femme, avec conjoint et enfants ou non, se tienne loin de tout intérêt autre que celui de la famille. Les femmes sont condamnées aux 'idées pauvres', la politique et l'engagement actif étant l'apanage exclusif des hommes.

SORWUC

Frances Rooney



L'article qui suit fait le bilan du travail d'un syndicat qui tente d'organiser les femmes qui travaillent dans les bureaux. Les organisatrices ont rencontré de l'hostilité de la part et des patrons et des syndicats déjà établis.

Women in unions? Yes, Virginia, there are women in unions but... sixty-five per cent of women in the labour force are not unionized. Most unions ignore or discriminate against part-time workers; an élite, removed from the membership, dominates many unions; members often have no direct say in decision-making and it goes without saying that the labour-union movement is overwhelmingly male-oriented and male-dominated.

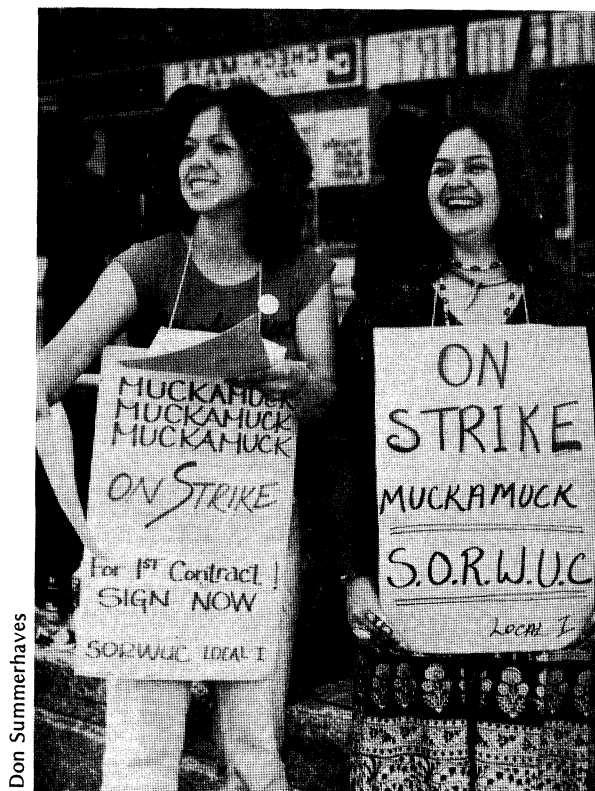
SORWUC (the Service, Office and Retail Workers' Union of Canada) is doing something about all those things. The now six-year-old union grew out of the Vancouver Working Women's Association. Its purpose is to organize workers in retail stores, banks, restaurants, and the other service trades—those predominantly female occupations which have always been ignored by the traditional trade unions. Because SORWUC's twenty-four founders were tired of insensitive hierarchies and were aware that women need to learn about the workings of unions, they designed the SORWUC constitution specifically to prevent the growth of a highly paid professional bureaucracy. All important decisions are voted on by the entire membership through referendum ballots mailed to the members' houses. All officers are elected annually, and there is a limit to the length of time any person may hold office. And all local bargaining units are autonomous: each unit retains control over every aspect of negotiations, and the members of each unit write and negotiate their own contracts.

For the first year after certification by the B.C. Labour Relations Board, SORWUC's one bargaining unit consisted of the employees of a small legal office. Since 1974, Local 1 has come to represent several social-service agencies, other offices, restaurants, and day-care centres. In addition to the usual provisions concerning job security, promotions, and wages, the SORWUC contracts have included several provisions designed to meet the needs of working people who must also function as members of families and of their communities. These include work weeks as short as 32 hours; full pay for maternity leave; two weeks' paid paternity leave; an extra hour at lunch-time, paid, once a month to allow women with families to participate in union meetings; protection and prorated

benefits for part-time workers; and personal rights clauses prohibiting dress regulations, performance of personal chores for employers, and that most familiar function of the 'office wife', getting coffee.

SORWUC is working to evolve policies to improve the quality of the life of working people. One area of study is child care: 'We want to explore the possibilities of unions having more control of day-care centres and child-care facilities. A union of parents/working people will care for its children as industry/government never will.' Policy proposals presented to the SORWUC National Convention in February 1978 included free 24-hour child care; centres which the child can reach by her/himself and, when necessary, free transportation for both parent and child; nonsexist, nonracist training for child-care workers and salaries at parity with those of school teachers and the funding of these facilities from corporation profits. Underlying these policy proposals, which contain a statement of the rights of children, is SORWUC's view that children are part of society and, as such, are the responsibility of society as a whole.

SORWUC's first strike took place at Bimini's, a neighbourhood pub in the Kitsilano area of Vancouver. The owner, who was the newly installed president of the B.C. Neighbourhood Pub-owners Association, decided that he was 'rich enough and anti-union enough to hold out to the end'. During the ten



Don Summerhaves