

Les femmes veulent renégocier le syndicalisme



Pendant la préparation du dossier sur le syndicalisme, je me suis souvenue d'une conversation de cuisine avec deux amies. C'était l'automne 1982, froid et pluvieux. Nous exprimions notre frustration et notre colère face à la manière suicidaire dont les gars de la CTCUM menaient la grève des transports. Comment appuyer des gens qui ne font rien pour créer la moindre complicité avec les usagèr-e-s du service et qui boudent parce que «de toute manière le public est toujours contre eux»? Ils se comportaient en vrais machos-martyrs, incapables de développer d'autres stratégies que celle de foncer tête première contre le mur. Le gouvernement péquiste, maintenant bien à l'aise dans le «maniement» des lois spéciales, les attendait au détour et les médias se chargeaient du reste. L'antisindicalisme atteignait un nouveau sommet au Québec. Quel climat!

Nous nous attendions au pire avec le Front commun, en janvier 83; nous nous demandions pourquoi les centrales ne faisaient rien pour démontrer publiquement les liens importants entre les intérêts des bénéficiaires des services hospitaliers et les revendications des travailleuses. Idem en éducation. Le discours syndical nous faisait peur, l'antisindicalisme débridé encore plus. Ça sentait l'ordre, l'autorité et les durcissements. Rien de bon pour les femmes. Et si le gouvernement bafouait impunément les syndicats? Quels seraient les coups et les contrecoups pour celles qui n'ont même pas le sacro-saint statut de «travailleur productif»: les femmes au foyer, les assistées sociales, les chômeuses, les vieilles, toutes les marginales?

Au sein du mouvement syndical, ce sont surtout les femmes qui font ces liens et qui posent ces questions, et pour cause. Ce sont elles qui voient et qui vivent les multiples recoupements de réalité que les «appareils» (tant syndicaux que gouvernementaux) ignorent ou camouflent. Par exemple, il est bien connu qu'elles sont à la fois ménagères et travailleuses mais les employeurs, les syndicats et les législateurs en font fi systématiquement. De plus en plus, tout le travail féminin devient du travail précaire. Au cours de leur vie «active», bien plus de travailleuses que de travailleurs connaissent le chômage, les retraits prolongés du marché du travail, l'assistance sociale et la pauvreté.

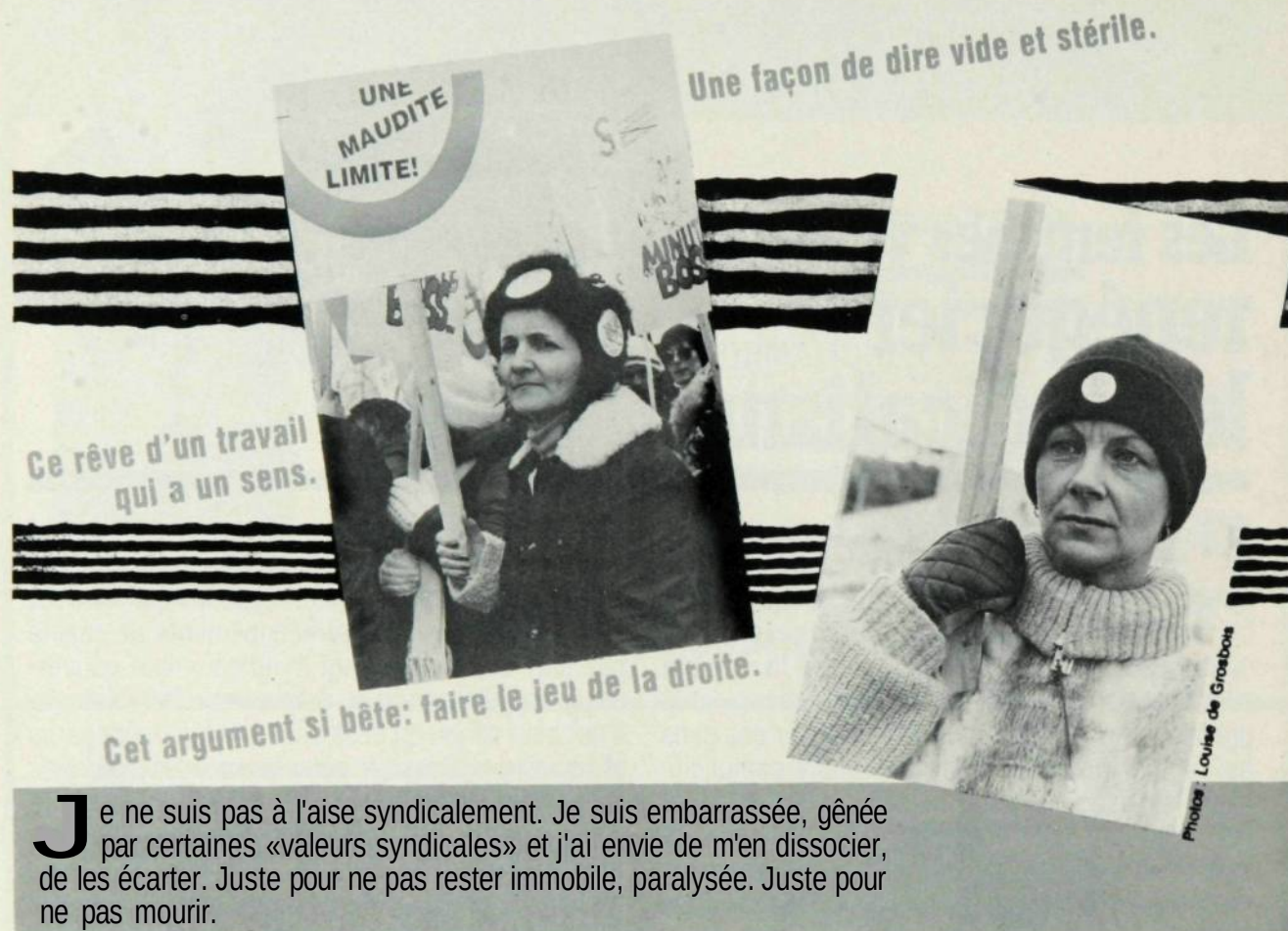
Ainsi, si nous n'échappons pas au monde patriarcal - aux rapports économiques et politiques, aux classes, aux institutions - le monde patriarcal, lui, nous échappe. De multiples mécanismes d'exclusion du pouvoir nous empêchent d'avoir prise sur ces réalités. Mais cela nous donne un point de vue privilégié sur ces mêmes rapports et institutions. Et, à les remettre en cause, nous avons moins à perdre que les hommes, sinon beaucoup à gagner.

Après plusieurs conversations de cuisines et de bars, après plusieurs réunions, manifs et 8 mars, des femmes de l'intérieur et de l'extérieur des syndicats font des liens et posent des questions...

LISE MOISAN

La maladie de la mort*

dossier



Je ne suis pas à l'aise syndicalement. Je suis embarrassée, gênée par certaines «valeurs syndicales» et j'ai envie de m'en dissocier, de les écarter. Juste pour ne pas rester immobile, paralysée. Juste pour ne pas mourir.

Le titre que j'ai trouvé est loin d'être transparent. Je le sais. Mais j'y tiens. Parce que ce qui me paraît caractériser le syndicalisme, à la limite, c'est un certain immobilisme qui me fait penser à la mort, et aussi une façon de passer à côté de tout, à côté de lui-même surtout. Une façon de se regarder, de pleurer sur lui «comme un inconnu le ferait», c'est-à-dire de l'extérieur. Comme si tout élan syndical ne partait jamais de l'intérieur, de la vie. C'est risqué de partir de l'intérieur. Ça peut vouloir dire changer. Mettre de côté des valeurs auxquelles on tenait mais qui ne sont plus de mise parce qu'elles nous étouffent. Le problème, c'est que certains n'étouffent plus. Ils sont déjà morts.

La plus belle illustration de cet immobilisme me semble être l'utilisation à tout propos de cet argument si bête qui consiste à dire qu'on ne peut pas poser tel geste, revendiquer telle chose, ou encore exprimer telle pensée, tel désir, car se serait faire le jeu de la droite, des patrons, du gouvernement... Et de qui encore? C'est un argument qui m'a souvent paralysée. Je n'aime pas avoir l'impression d'être en train

de faire le jeu de la droite, des patrons... Mais j'ai compris qu'il était bête parce qu'il sert à toutes les sauces, aussi bien à la gauche qu'à la droite. On l'utilise quand l'immobilité est menacée. On nous l'a servi, au collège où j'enseigne, lors d'un débat sur l'action positive. Nous devions nous prononcer sur certaines recommandations venant de la FNEEQ qui visaient à établir un programme d'accès à l'égalité pour les femmes. Une de ces recommandations concernait les mouvements de main-d'œuvre, mises en disponibilité, mises à pied, mutations, etc. et proposait: «Que les dispositions sur la sécurité d'emploi prévoient que, dans les cas d'ancienneté égale, les femmes soient privilégiées dans tous les cas de mouvement de main-d'œuvre.»²

Étant donné que les femmes ont moins d'ancienneté que les hommes dans le réseau collégial (elles sont 32,2% des effectifs mais 55,5% des mises en disponibilité et 53,7% des mises à pied) nous avons considéré que, dans le contexte actuel, cette recommandation n'était qu'une déclaration de principe et qu'elle devait être amendée. Nous avons donc voté une résolution qui spécifiait que, lorsque dans un collège, dans une discipline donnée, les

femmes ne représentent pas 50% des professeurs, les mises en disponibilité et les mises à pied ne touchent que les hommes, indépendamment de l'ancienneté. Cette résolution a suscité les plus beaux délires syndicaux (quoique la dernière grève ait donné libre cours à d'aussi savoureux égarements).

Cette résolution, nous a-t-on dit, faisait le jeu des patrons. D'abord parce qu'elle touchait l'ancienneté, donnant ainsi aux patrons la possibilité d'attaquer ce principe «vieux comme le syndicalisme». Ensuite, comme ce sont les femmes qui ont le moins d'ancienneté dans le réseau collégial, elles gagnent moins que les hommes (2 160\$ de moins que le salaire moyen des hommes). Elles coûtent moins cher aux patrons. Alors cette résolution les arrange. Et il ne faut pas, dans un syndicat, voter des résolutions qui arrangent les patrons. Cela semble être un principe important qui s'appuie sur l'idée que ce qui est bon pour l'ennemi est forcément mauvais pour nous ou, à tout le moins, suspect. Partant de là, l'objectif semble être de déplaire aux patrons. Et l'accès à l'égalité pour les femmes? Est-ce qu'on y tient vraiment? Ou cela menacerait-il quelque part quelque chose?

Avouloir à tout prix éviter de «faire le jeu de», on finit par ne plus rien dire. Ou plutôt, on finit par trouver une façon de dire vide et stérile. C'est le discours ou le ton syndical. Celui qui ne dit rien. Le ton qui tourne autour du pot. Je me suis souvent demandé pourquoi je sors de chaque assemblée syndicale avec une impression de grand vide. C'est qu'il ne s'y passe rien. On y cause beaucoup pourtant. On y fait l'analyse de la conjoncture, à la lumière de... On tente aussi de saisir les tendances qui se dégagent de... car il faut bien voir que... et mettre de l'avant... dans la perspective de... lutte plus large contre le système capitaliste et patriarcal (qu'on ajoute maintenant, ça fait bien). Beaucoup de formules. Creuses. Malgré les apparences, le discours syndical a peur des mots. De ces mots qui obligent à se regarder de l'intérieur. Ceux qui lui permettraient de prendre une certaine distance par rapport à lui-même et de se voir tel qu'il est, c'est-à-dire ridicule. Mais il est trop occupé à sauver l'image, l'honneur ou Dieu sait quoi.

C'est ce qui a amené la FNEEQ à nous demander un mandat de grève au beau milieu du mois d'avril en affirmant avec beaucoup de sérieux qu'«avril constitue un moment stratégique pour conclure cette négociation.»³ À un mois de la fin des cours, faut le faire! Et on l'a fait! On a accordé ce mandat de grève, au collègue où j'enseigne, alors qu'on savait très bien que la FNEEQ n'irait pas en grève à la fin d'une session. Mais on était content. On avait joué notre rôle. Que s'est-il passé après? Rien du tout. Mais ça n'a pas d'importance. On avait la conscience en paix. On n'avait pas fait le jeu de la droite. On avait tenu le bon discours. Celui de gauche. Aussi creux que celui de droite.

Et si on en avait marre, nous (les femmes surtout), de ce discours impuissant, culpabilisant et qui nous empêche de respirer. Et si on les disait, ces mots qui

font peur: travail partagé, divergences d'opinion, reconsidération des «acquis», égalité réelle, liberté individuelle, respects et droits des étudiants. Et si on parlait, comme un collègue l'a déjà fait, du droit de faire du bon travail.

Disons-le tout de suite, ce n'est pas une revendication syndicale majeure. On en parle lorsqu'il s'agit de défendre notre liberté pédagogique face aux patrons. Et nous avons raison. Mais j'aimerais qu'on en parle plus souvent. Qu'on dise moins qu'on n'y peut rien à cause de plein de choses extérieures à nous. Je voudrais qu'on en ait encore envie.

Lorsque la sécurité d'emploi ne m'empêche pas de dormir, «je fais souvent ce rêve étrange et pénétrant» d'un travail qui a un sens. Une portée quelconque. Je rêve que j'ai la liberté de juger moi-même des conditions favorables à mon enseignement. Qui m'en empêche? Le système, les patrons, le gouvernement et, dans une certaine mesure, le syndicat. Ou plutôt un certain esprit syndical. Le fantôme du syndicat. Il rôde dans les corridors. Il veille à ce qu'on s'interroge toujours avant d'agir. Est-ce un sacrilège de donner un cours pendant une assemblée syndicale? Oui. Ça ne se fait pas. Et si j'évaluais, moi, que c'est nécessaire cette fois-ci? Que c'est mieux ainsi pour les étudiant-e-s?

Les étudiant-e-s. Ces êtres qu'on rencontre quotidiennement et avec qui on passe de plus en plus d'heures. Existente-ils dans nos vies? Bien sûr, on est correct avec eux. On ne leur donne pas trop de travail, pas trop d'exams. Ils en ont assez des profs de droite (et s'ils en avaient assez des profs de gauche aussi?). On les ménage. Car voyez-vous, ils sont pris dans un système pourri, répressif. On ne va pas ajouter à toute cette répression. Bien sûr. Je crois aussi qu'on en a peur. On s'en méfie. On ne les ménage pas, on les ignore. On préfère rester entre nous, entre «adultes» et causer de la conjoncture politique...

J'ai assisté, lors de la dernière grève, à une scène troublante. Une étudiante était venue sur la ligne de piquetage pour nous proposer un appui concret. Elle avait eu l'idée de téléphoner au plus grand nombre d'étudiant-e-s possible et de les inviter à venir renforcer nos lignes de piquetage. Elle voulait que le syndicat lui fournisse la liste des étudiant-e-s et leur numéro de téléphone. C'était une bonne idée. Réconfortante pour nous. Une belle initiative. Bref, on aurait dû lui sauter au cou. Quelqu'un de l'exécutif du syndicat lui a finalement dit qu'il valait mieux qu'elle passe par l'association étudiante (qui n'avait pas bougé jusque-là). Que ce serait plus officiel. Qu'on ne pouvait pas donner la liste comme ça à une inconnue, etc... On se méfiait quoi! Alors on s'est débarrassé d'elle. On l'a ignorée. Et j'ai eu honte.

Puis, pendant la grève, le syndicat s'est réveillé et a décidé d'organiser une assemblée d'information pour les étudiant-e-s afin de les convaincre du bien-fondé de nos revendications. On avait besoin de les sentir avec nous. Là aussi j'ai eu honte. On les avait ignoré-e-s si longtemps.

Le syndicalisme ne peut plus continuer à ignorer tant de choses sous peine de ne défendre que son inaptitude à se transformer, à évoluer. Il peut pas non plus continuer à s'ignorer lui-même car on finira par dire de lui qu'il est «mort sans vie au préalable à laquelle mourir, sans connaissance aucune de mourir à aucune vie».⁴

MARIE SABOURIN,

Professeur

au cégep Montmorency, FNEEQ

* Titre que Marguerite Duras a donné à un merveilleux petit texte publié aux Editions de Minuit (1982) et qui, par ailleurs, n'a rien à voir avec le syndicalisme.

1/ FNEEQ: Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec, CSN.

2/ Info-Négo, FNEEQ, Vol 2, no 3, septembre 1982.

3/ Info-négo, FNEEQ, Vol 2, no 8, avril 1982.

4/ Marguerite Duras, op. cit. page 24.



Au sein de la Fédération des Affaires sociales (CSN) 70,000 travailleuses de la santé et des services sociaux luttent pour faire respecter leur droit d'avoir une convention collective négociée. En tant que bénéficiaires des services en tant que filles, que mères et conjointes elles luttent contre la dégradation des services qui augmente leur prise en charge des besoins croissants de la population.



Les stratégies de la défaite

Malgré mon engagement syndical, c'est lors d'une fête de famille, dans le Bas du Fleuve que le dernier Front commun prit pour moi tout son sens. Les nombreuses cousines y jasaient de leurs jobs, des coupures de salaires qu'imposerait la toute récente loi 70, des risques d'être «bumpées» ou mises à pied. Je découvrais stupéfaite que les trois quarts d'entre elles étaient des travailleuses du secteur public.

Les tantes, elles, s'inquiétaient du dernier changement de vocation de l'hôpital local: s'enquérant auprès des cousines infirmières, se narrant leurs visites à un fils handicapé ou à un mari malade, elles cherchaient à démêler, discrètement, les services encore disponibles de ceux qu'elles devraient bientôt fournir elles-mêmes.

Bien que mené de part et d'autre par des hommes, le récent conflit du secteur public concernait d'abord et avant tout des femmes: en premier lieu, les 225 000 travailleuses visées directement par les décrets (les deux tiers du Front commun ou une travailleuse sur cinq), ensuite les femmes en général, qui doivent de plus en plus compenser la détérioration, ou pallier l'absence, de services dans les écoles, les hôpitaux, les garderies...

UNE LOI ET SES CONSÉQUENCES

La loi 70, adoptée en juin 1982 par le gouvernement québécois, n'avait qu'une vocation: dégonfler la masse salariale à long terme. Peu surprenant alors si les 80 000 pages de décrets contenaient essentiellement des mesures restrictives. Les résultats sont bien concrets: payer plus cher en frais de garde à cause d'un horaire «étiré». Être contraint-e au temps partiel. Démissionner parce que le poste offert est à 70 km de son domicile. Revoir sa pédagogie en se demandant comment continuer à faire de «l'évaluation continue» avec 175 étudiant-e-s. Travailler sur appel pour la troisième année consécutive. Monter un nouveau service et se faire «bumper» par un plus ancien qui lui, préférerait un autre poste par ailleurs non disponible. Être plus fatigué-e à la fin de la semaine. Perdre une job qu'on aime faire. Se retrouver encore à deux femmes et 13 hommes dans son département car les femmes embauchées plus récemment dans les cégeps et chez les professionnel-le-s y seront minorisées davantage. Se sentir toujours coupable de ne pas pouvoir donner les soins qu'il faut aux malades. Compter les jours de sursis avant le recyclage en informatique. N'avoir ni le temps ni les moyens de songer au recyclage.

UN FRONT COMMUN DIVISÉ

Le Front commun 83 s'est constitué sans analyse préalable de la situation spécifique de chacun des groupes qui le composent, donc

sans identification claire des objectifs communs. On comptait sur la force du nombre. Or le gouvernement a joué constamment sur nos intérêts particuliers pour nous diviser: ses attaques et ses minimales concessions touchaient inégalement chaque groupe, accélérant la mobilisation chez les uns, la freinant chez les autres.

On comptait aussi sur la pression de la grève alors qu'un tel moyen était remis en cause par les syndiqué-e-s, parce que trop souvent invoqué comme un automatisme ou une arme absolue, plutôt que comme un geste ultime, dont la légitimité ne va pas de soi, ni pour les syndiqué-e-s ni pour la population. D'une part, la grève est légitime quand liée à des revendications enracinées et crédibles, d'autre part, elle ne doit pas être un but mais un dernier moyen qui n'a rien d'automatique.

Plutôt que de remettre en question le droit de grève dans le secteur public, on devrait s'interroger sur ce qui précède la grève. Pour être crédible et contrer la propagande gouvernementale, une campagne d'information syndicale du style «Je travaille pour vous», destinée à alerter l'opinion publique sur le déperissement des services sociaux et de l'enseignement, doit se mener deux ans avant la négociation. Préparer une grève dans le secteur public, c'est d'abord et avant tout tenter de l'éviter. Ce qui est d'autant plus difficile que l'État la provoque par tous les moyens dont il dispose.

DES REVENDICATIONS IRRÉALISTES

Quant aux revendications syndicales, on les a jugées souvent irréalistes et impossibles à atteindre. Pour une bonne partie des syndiqué-e-s, nos demandes salariales, trop élevées, faisaient fi de la conjoncture économique et de la situation des travailleuses et travailleurs non-syndiqué-e-s. Dans le cadre d'une négociation accélérée et défensive, que les syndicats réutilisent l'argument usé du «gonflement -inévitables- de nos demandes-étant-donné-les-concessions-réciproques-dans-le-jeu-habituel-de-la-négociation» n'avait plus de sens. Ainsi deux conceptions s'opposaient: pour les uns, la mobilisation était le facteur déterminant et il fallait la renforcer; les concessions ne pouvaient que nous démobiliser et exposer au grand jour notre faiblesse; il fallait



Illustration: Andrée Brochu

DES LOIS TRÈS SPÉCIALES

- Loi 68 (juin 82)**: diminue les avantages des régimes de retraite (à conjuguer avec la loi 70).
- Loi 70 (juin 82)**: décrète des coupures de salaire de trois mois (pour tout le monde), suivies d'une baisse des échelles salariales de 1 à 12%. Amendée en faveur des bas salarié-e-s et des «temps partiel».
- Loi 72 (juin 82)**: restreint l'exercice légal du droit de grève (secteur public et para-public) dans l'optique du «maintien des services essentiels». Elle n'est pas appliquée, les lois 70 et 105 rendant déjà illégale toute grève se produisant lors des décrets.
- Loi 105 (déc. 82)**: établit que les 80 000 pages de décrets de la loi 70 tiendront lieu de convention collective pour l'ensemble du Front commun (300 000 personnes).
- Loi 111 (janv. 83)**: tente de casser la grève des enseignant-e-s par la menace d'une série de mesures répressives: amendes considérables, perte d'ancienneté, congédiement, suspension de la formule Rand. Tous et toutes sont présumé-e-s coupables.
- Loi 118 (mars 83)**: valide rétroactivement les décrets dans leur version unilingue (française) ainsi que la version anglaise fournie depuis lors.

réaffirmer notre terrain, donc nos demandes, et l'argument de la «conjoncture économique» était renvoyé comme faisant le jeu de l'adversaire.

Pour les autres, la mobilisation n'était pas séparable de l'ensemble du rapport de force qui nous était défavorable; il fallait donc se fixer des objectifs jugés réalistes par nos membres et affirmer publiquement notre

volonté de compromis si on voulait que la pression de la grève soit efficace et ne se retourne pas contre nous. Pour les uns, il s'agissait de faire payer au gouvernement le prix politique des reculs imposés, pour les autres, de minimiser les pertes syndicales. L'affrontement perpétuel entre ces deux conceptions n'a certainement pas aidé à développer des alternatives syndicales qui tiennent compte des intérêts de la population, principale financière et utilisatrice des services publics, et aussi des intérêts des 300 000 travailleurs et travailleuses du Front commun.

L'INVISIBILITÉ DES FEMMES

Ni le gouvernement ni les porte-parole syndicaux n'ont beaucoup parlé de celles qui étaient majoritairement visées, les 225 000 femmes du Front commun. Le gouvernement s'en est bien gardé: l'image de syndiqués-égoïstes-prêts-à-tout-pour conserver-leurs-privileges se visualisait mal au féminin et les comparaisons public/privé s'embrouillaient avec l'introduction d'une variable sexuelle.

Il est vrai que les femmes du secteur public, syndiquées, ont acquis depuis dix ans des droits -tels des congés de maternité et des salaires décentes-formellement égaux à ceux des hommes¹. Mais les comparer aux travailleuses du secteur privé, majoritairement non-syndiquées, c'est ne pas dire que les grands écarts de salaire dépendent justement du fait qu'on soit syndiquée ou pas, et non du fait qu'on travaille dans le secteur public.

Les syndicats se sont tus également parce que le leadership est mâle, et parce que reconnaître qu'il s'agissait d'une attaque aux salaires et aux emplois féminins pouvait susciter des débats et des divisions quant aux enjeux de la lutte. Les femmes elles-mêmes ne se sont pas reconnues comme majoritaires dans le Front commun, ni dans l'image qui en était projetée publiquement ni dans les structures internes.

LA LEÇON DES CHOSES

Dans toutes les centrales, les femmes ont amorcé le débat sur les conditions du militantisme, mais il n'a pas encore d'effets tangibles. Pour la majorité des femmes syndiquées, fonctionner dans les hiérarchies syndicales n'est toujours pas attirant vu l'inutile complexité des réseaux décisionnels formels et informels, vu la longueur de débats souvent détournés par des luttes de pouvoir, elles-mêmes exacerbées par la déroute syndicale, vu la complaisance de vérités abstraites qui servent plus à cultiver une image de gauche qu'à confronter des points de vue, vu le modèle dominant du militant aguerri, structuré, sûr de lui, ayant peine à contenir son agressivité vis-à-vis la «camarade-enennemie-de-ligne».

À première vue, la défaite du Front commun ne peut qu'accentuer la méfiance des femmes vis-à-vis un appareil syndical incapable de les protéger. Mais cette défaite a été si cuisante qu'elle commande aux syndicats un grand remue-ménage.

Ce n'est pas le fait d'être syndiquées que nous remettons en question mais les façons de fonctionner, les analyses et les discours syndicaux qui ne tiennent pas compte de notre réalité. D'ici au prochain Front commun, nous avons peu de temps pour devenir visibles dans les revendications, les stratégies et les campagnes d'information syndicales, et pour développer des liens de solidarité avec les femmes usagères des services comme avec les travailleuses du privé.

LINE CHAMBERLAND,
professeure de sociologie
au cégep Maisonneuve, FNEEQ.

1/ Ce qui n'empêche pas la sous-évaluation d'emplois féminins équivalents à des emplois masculins, ni les inégalités attribuables à une scolarité et une expérience moins grandes chez les femmes

PETIT LEXIQUE SYNDICAL

Employé-e-s du secteur public: Non, il ne s'agit pas de celles et ceux qui travaillent «avec le public» mais de l'ensemble des travailleuses-eurs à l'emploi du gouvernement lui-même (la fonction publique) ou d'un organisme/établissement relevant du gouvernement et le plus souvent financé par lui (le para-public). Exemple: écoles. CLSC, traversiers, société des alcools, etc.

Droits acquis: Cette expression réfère aux gains obtenus lors de négociations précédentes concernant des droits fondamentaux tels que la sécurité d'emploi, le congé de maternité, etc. Toutefois, elle confond souvent le principe d'un droit (ex: la protection des salaires) et sa formulation particulière dans une convention collective (ex: la formule d'indexation des salaires en pourcentage, qui a pour effet d'accroître les écarts salariaux).

Sécuritaires-mis-en-disponibilité: employé-e-s ayant acquis la permanence et la sécurité d'emploi et pour qui il n'y a aucun poste de travail dans leur région. Contrairement à ce que prétend la propagande gouvernementale, elles et ils travaillent en étant affecté-e-s à des tâches irrégulières ou temporaires (ex: remplacer une collègue en congé) ou pour lesquelles le personnel régulier ne suffit pas.

Évaluation continue: évaluer l'apprentissage des étudiant-e-s régulièrement, de façon à leur donner un feed-back continu sur les progrès accomplis et les difficultés à surmonter.

Bumping: conséquence de l'attribution des postes de travail par ordre d'ancienneté (nombre d'années de travail accumulées pour un même employeur). Une ouverture ou fermeture de poste entraîne alors une suite plus ou moins longue de déplacements où les plus ancien-ne-s prennent les postes de celles et ceux qui ont moins d'ancienneté.

LINE CHAMBERLAND



Photo: Louise de Grosbois

NOMBRE DE FEMMES SYNDIQUÉES AU QUÉBEC

CSN: 100 000 (sur 228 000)
CEQ: 60 000 (sur 85 000)
FTQ: 100 000 (sur 302 000)
TOTAL: 260 000

Testez votre Q.I. syndical

Voici un petit test pour mesurer votre «QI» syndical. Vous ne devez hésiter en aucun moment.

Première partie:

Questions d'ordre général sur les structures syndicales.

1- Parmi les lettres ci-dessous, identifier les abréviations des noms de syndicats ou centrales que vous connaissez?

- | | |
|-------|---------------|
| A-LSD | D-PCCMLY |
| B-PCP | E-FTQ-CEQ-CSN |
| C-CTC | F-JMJ |
| | H-BCBG |

2- Comment s'appelait l'ancien président de la CSN lors de la dernière négociation dans le secteur public?

- A-Céline Dion
- B- Donatien Vachon
- C- Rogatien Corriveau
- D- Rogatien Vachon
- E- Lucien Bouchard
- F-Je ne l'ai jamais su

3- Qui est Louis Mouton Cadet Laberge?

- A- Le président à vie de la FTQ
- B- Un gros collaborateur
- C- Le dauphin de René Lévesque
- D- Les trois premières réponses

4- Comme vous le savez. Yvon Charbonneau est le président d'une centrale composée aux deux-tiers de femmes (CEQ). Mais qui est-il vraiment?

- A- Un gars qui se laisse mener par les femmes...
- B- Un ami intime de Superman
- C- Un gars dont le ridicule ne tue pas

5- Où Yvon Charbonneau a-t-il appris son discours sur les femmes?

- A- En 73, il a suivi des cours de personnalité chez Elaine Bédard
- B- Dans le TV-Hebdo
- C- En ne lisant pas le magazine féministe «La Vie en rose»
- D- En fréquentant des salons de coiffures unisexes
- E- Quel discours?

6- À la CEQ, qu'est-ce que la CECS?

- A- Un club social
- B- Une équipe de hockey de la ligue Pee Wee
- C- Une organisation patriarcale sérieuse
- D- Des buveurs de bière et des utilisateurs de films pornos
- E- Le comité des enseignant-e-s des commissions scolaires.
- F- Les trois dernières réponses.



Photo : Louise de Grosbois

Deuxième partie:

Questions d'ordre général concernant la négociation dans le secteur public.

1- Selon vos connaissances hystonco-syndicales, combien y a-t-il eu de Fronts communs, (CEQ-CSN-FTQ) dans l'histoire du secteur public?

- A-Un
- B-Trois
- C- Sept
- D-Aucun

2- D'après vous, combien y a-t-il de femmes syndiquées dans le secteur public?

- A- 25
- B-250
- C-225000
- D-Je ne fais pas de différence entre les hommes et les femmes
- E-Aucune

3- Toujours d'après vos connaissances historiques, combien de coordonnateurs syndicaux sont passés du côté gouvernemental depuis les trois dernières rondes de négociations?

- A-Aucun
- B- Deux
- C-Je ne m'en suis pas aperçue
- D- Ils seraient plus faciles à trouver s'ils portaient des chandails de couleurs différentes

4- Pour cette question plus complexe, vous avez la permission de téléphoner à votre centrale. Si vous n'êtes pas syndiqué-e, vous avez le droit de tricher en téléphonant à Radio-Canada.

Combien y avait-il de femmes, gouvernement et syndicats réunis, lors de la célèbre rencontre de négociation au «bunker» en février dernier?

- A- Une seule
- B- Aucune mais Yvon était là
- C- Les femmes n'étaient pas admises parce que le «bunker» c'est une taverne en plus chic.

5- Selon ce que vous avez lu ou entendu des dernières négociations, où se trouvait le principal ennemi de syndiquées-és?

- A- À la CSN
- B- À la CEQ
- C- À la FTQ
- D- Au gouvernement du Québec
- E- Aux quatre endroits en même temps

6- En temps de guerre, en pays occupé ou non par l'ennemi, comment appelle-t-on une personne qui travaille secrètement pour l'adversaire?

- A- Un secrétaire adjoint
- B- Un collaborateur
- C- Un réaliste
- D- Un héros

7- Qui a dit la célèbre phrase: «Il faut être réaliste»?

- A- Lévesque, Parizeau et Bérubé
- B- Marcel Gilbert
- C- Les quatre, un en arrière de l'autre
- D- Un journaliste qui avait encore mal compris

8- A qui revient le meilleur discours politique?

- A- À Yvon Charbonneau, pour «Ce sont des renégats les gars de René»
- B- À Louis Laberge, pour «La prison c'est pas fait pour les cochons»
- C- À René Lévesque, pour «La crise est unisexe» et pour «Vous n'êtes pas responsables de la crise, les filles, mais vous allez payer pareil»
- D- À Donatien Corriveau pour «Salut les gars, ça va bien?»

9- Que voulait dire l'Honorable Yves Bérubé par: «Le Québec n'est pas une épicerie»?

- A- Que ce n'était pas lui qui faisait l'épicerie chez lui
- B- Que les femmes du secteur public faisaient trop d'épicerie
- C- Ça ne voulait rien dire
- D- Ça voulait dire qu'il voulait s'acheter un dépanneur après les négos
- E- C'est son mentra
- F- C'était un message codé pour Marcel Gilbert, son futur secrétaire adjoint.

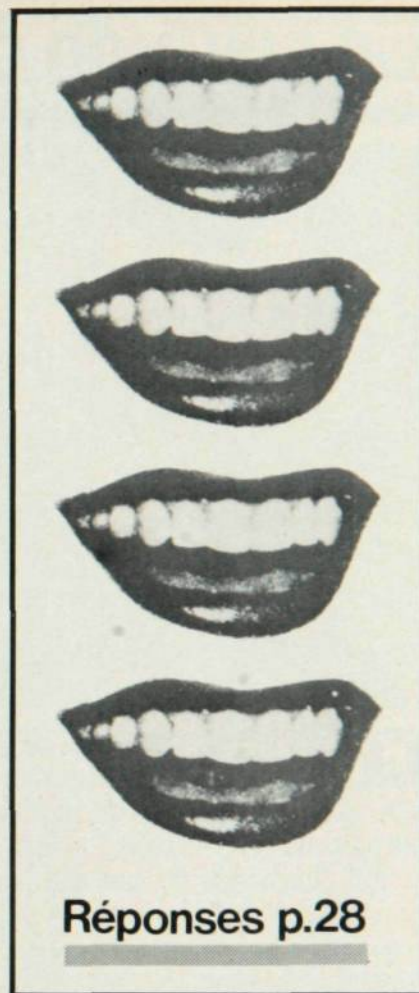
10- Êtes-vous capable de vous rappeler la réponse des centrales?

- A- P.Q. dans le cul
- B- On n'a pas les moyens de faire autre chose que notre épicerie
- C- Ce n'est qu'un début, Steinberg est de notre côté
- D- Le Québec n'est pas une épicerie

11- Le fonds de solidarité est une heureuse idée de la FTQ:

- A- Pour financer les garderies coopératives
- B- Pour financer les maisons d'accueil pour femmes battues
- C- Pour combattre le harcèlement sexuel à la CEQ, à la CSN, au FSP/IIQ et au gouvernement
- D- Pour promouvoir les programmes d'accès à l'égalité dans le secteur privé
- E- Pour financer les PME et ouvrir des épiceries

DEUX SYNDIQUÉES ANONYMES



UN MÊME

FRONT:

INFIRMIÈRES, FEMMES, TRAVAILLEUSES

Associée non seulement aux luttes des infirmières mais également à celles des travailleuses et des femmes en général, la Fédération Québécoise des Infirmières et Infirmiers continue de s'impliquer directement dans le dossier des femmes et de la santé.

À partir de leur vécu et de leur expérience de travail dans le milieu hospitalier, les infirmières veulent apporter une contribution concrète à la démarche de toutes les femmes qui luttent pour le respect de leur intégrité physique, morale et mentale.

La solitude de l'agente double

dossier



Photo : Louise de Grosbois

Quand je suis arrivée au SPGQ (Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec), je ne soupçonnais pas l'ampleur de la réaction que devait soulever mon discours féministe. Me pensant dans un milieu ouvert, j'ai dès les premiers jours clamé haut et fort l'existence de classes sexuelles qui traversaient les classes sociales.

Il n'en fallait pas plus pour que les tenants du grand soir y voient une menace à leur horizon ensoleillé et s'acharnent à faire taire cette voix discordante. Or, malgré l'existence de divergences, il est une chose pratiquement immuable, et je devais l'apprendre à mes dépens, c'est la solidarité mâle. Je les revois parfois de gauche à droite, si soudainement unanimes qu'on dirait des pierres coulées dans le même ciment.

Pour plusieurs d'entre nous, les syndicats apparaissent comme un lieu privilégié pour mener la lutte aux inégalités sociales de front avec celle contre le sexisme. Le problème se situe dans la marge de manœuvre, marge définie par le pouvoir mâle qui, tant qu'il n'est pas essentiellement questionné, laisse les «petites filles» aller, mais dès que la menace se concrétise... C'est probablement à ce niveau que l'expérience féministe en milieu syndical est la plus éprouvante. Côte à côte pour certaines batailles, les militantes et militants se retrouvent face à face lorsque l'inégalité sexuelle et les rapports qui en découlent refont surface. Combien sommes-nous, désabusées, à avoir quitté ce milieu parce que le seul discours féministe accepté est celui du réformisme?

LES CONTRADICTIONS

Les limites imposées au féminisme en milieu syndical tiennent à la nature même du syndicalisme (protéger les intérêts des travailleurs-euses rémunéré-e-s) et sont atteintes plus ou moins rapidement selon les

milieux et l'acharnement des femmes à l'intérieur. De par leur fonction, donc, les syndicats ne peuvent pas remettre en cause de façon radicale la division sexuelle du travail. Ceci se vérifie dans les revendications mais aussi dans le fonctionnement même des organisations syndicales. Ce fonctionnement exige de la part des militantes et militants une implication personnelle qui passe par l'évacuation totale des responsabilités liées au travail domestique. Si une réorganisation du travail (au sens large) s'impose, ce n'est pas encore une priorité syndicale.

Une autre contradiction ressort dans la difficulté pour les syndicats de reconnaître l'existence de classes sexuelles. L'analyse de classes sociales unisexes est tellement plus simple: il y a le boss et les travailleurs, point à la ligne. Bien sûr, parmi ces derniers on compte des femmes qui sont plus souvent qu'à leur tour au bas de l'échelle, mais des rapports de classes entre les hommes et les femmes?...

UN RÔLE AMBIGU

Les comités de condition féminine que l'on retrouve dans plusieurs syndicats viennent confirmer cette analyse. Peut-être les cas les plus flagrants sont-ils les SPIIO, syndicats composés d'infirmières (emplois féminins par excellence), qui ont aussi des comités de condition féminine. Les SPIIQ apparaissent donc comme investis du rôle syndical traditionnel, soit améliorer les conditions du travail salarié, alors que leurs CCF s'occupent des «conditions spécifiques aux femmes».

Structurellement, donc, il y a une distinction.

Certes, les comités de condition féminine perçus comme des lieux de regroupement et de revendications ont un intérêt certain. Face à l'ensemble de l'institution syndicale, par contre, ils présentent la menace à long terme de protéger le rôle des syndicats dans le maintien de la division sexuelle du travail. Le déroulement des dernières négociations dans le secteur public, le style, les enjeux, la représentation, ne parlent-ils pas de l'impuissance des comités de condition féminine à agir sur l'orientation générale des grands débats auxquels les syndicats sont conviés? L'image mâle des rencontres de représentants syndicaux et patronaux au cours du conflit n'était pas qu'une apparence, elle était un symbole. Où étaient les femmes si ce n'est comme objet de discussion, et encore?

DOUBLE ALLÉGEANCE

L'allégeance syndicale ne doit pas être remise en cause. Ce qui doit l'être c'est la version étriquée du travail sur laquelle les syndicats se fondent et qu'ils ne remettent jamais en question. C'est pourquoi je souhaiterais voir les comités de condition féminine déborder leurs limites et ceci, de deux façons. D'abord en établissant des liens officiels avec les lieux autonomes des femmes, et en franchissant ainsi les barrières syndicales (et même intersyndicales) par solidarité pour la cause des femmes. Deuxièmement, en aidant des femmes à envahir les structures syndicales, tout particulièrement les postes décisionnels, mais des femmes dont l'allégeance à la cause des femmes n'est pas subordonnée à leur allégeance syndicale. Et ceci ne peut se faire par des comités de condition féminine fermés.

Mon souhait est que nous arrivions à bien vivre nos allégeances. Comme plusieurs cet hiver, j'ai vécu le conflit dans le secteur public de façon écartelée. Écartelée parce que l'ampleur de la répression était telle que, comme bien d'autres, je taisais mes critiques pour ne pas alimenter celles du gouvernement. Mais quand j'ai vu cette sous-ministre, fraîchement nommée, alliée féministe d'hier, franchir notre ligne de piquetage sous escorte policière et dans la violence, j'ai refusé ce geste comme j'ai refusé le discours mâle qui a enrobé l'ensemble du conflit et la récupération qui a suivi sous prétexte qu'il faut «distinguer les affaires de femmes des affaires syndicales». C'est pourquoi je veux que nous prenions la parole de plus en plus pour questionner l'institution syndicale et ce qui la sous-tend. Le travail des femmes ce n'est pas que le travail salarié et les pratiques syndicales actuelles ne sont pas les seules pratiques possibles face au travail.

MARIA DE KONINCK,
Chargée de programme
au Service de la santé
au travail, MAS.

Héros ou collaborateurs?

Marcel Gilbert

Ex-coordonnateur de la CSN au Front commun de 1979.

Nommé récemment secrétaire adjoint au Conseil du Trésor.

Guy Chevrette

Ex-vice-président de la CEQ.

Actuellement ministre du Tourisme, de la Criasse et de la Pêche du Québec.

Jacques Desmarais

Ex-coordonnateur à la CSN au Front commun de 1976.

En 1977, a fait un bref séjour au cabinet de Lise Payette et est revenu à l'IRAT, l'Institut de recherches appliquées sur le Travail, dont il est actuellement directeur.

Clément Richard

A travaillé comme avocat à la CSN sous le règne de Marcel Pélipin.

Actuellement ministre des Affaires culturelles du Québec.

Jean-Pierre Jolivet

A été président du Syndicat des enseignants de la Mauricie et ancien permanent du syndicat. Actuellement député péquiste du comté de Lavolette et vice-président de l'Assemblée nationale.

Gilles Houde

Ex-président du syndicat des enseignants de la Mauricie, en alternance avec Jean-Pierre Jolivet; de plus, ancien trésorier de la CEQ. Actuellement en poste au bureau de Jean-Pierre Jolivet, vice-président de l'Assemblée nationale.

Robert Dean

Ex-directeur des Syndicats des travailleurs unis de l'automobile, affiliés à la FTQ. Actuellement député péquiste du comté de Prévost.

Pierre Roy

Ex-président du Syndicat des enseignants de Hull.

A été chef de cabinet de Pierre Marois, alors ministre du Travail du Québec.

Jean-François Munn

Ex-coordonnateur de la négociation à la CSN lors du dernier Front commun.

Bientôt nommé au Conseil exécutif du gouvernement québécois.

Et ceci n'est qu'une liste partielle.

DEUX SYNDIQUÉES ANONYMES



Illustration - Andrée Brochu

FNEEQ



CSN

**AVEC LES DÉCRETS ET LES RÉFORMES
DANS L'ENSEIGNEMENT,
LES FEMMES ENSEIGNANTES
SE VOIENT IMPOSER:**

-L'insécurité d'emploi:

dernières embauchées, premières mises à pied.

-L'insécurité financière:

*dernières au bas de l'échelle,
premières touchées par les coupures de salaire.*

**NOUS REFUSONS LES CALCULS IMPOSÉS!
NOUS CONTINUONS LA LUTTE!
NOUS PRENDRONS LE TERRAIN PERDU ET BIEN DAVANTAGE!**

Le Comité de la condition féminine de la FNEEQ-CSN
FNEEQ: Fédération nationale des enseignants
et enseignantes du Québec.

MONIQUE SIMARD

En première ligne

dossier



Monique Simard est l'une des fondatrices du comité de condition féminine de la CSN. Ex-conseillère syndicale lors des négociations dans le secteur des affaires sociales, puis à la Fédération des pâtes et papiers, elle devenait, le 27 septembre dernier, vice-présidente de la Confédération des syndicats nationaux.

A l'heure où les femmes se sentent de plus en plus mal à l'aise face à la structure, au fonctionnement et au discours syndicaux, ce dossier en témoigne, qu'espère-t-elle d'une telle initiative? En quoi la démarche est-elle nécessaire? En quoi est-elle risquée? Voici, en bref, ses réponses.

«D'abord, il faut voir comment la participation des femmes a évolué dans le milieu syndical. Premièrement, il y a toute la période que j'appelle protectionniste, celle de l'avant-guerre: les femmes sont considérées comme de pauvres êtres faibles à protéger et, s'il leur arrive de travailler, ce n'est qu'un accident de parcours. Cela change assez rapidement après la guerre, au cours des années 50 et 60, en faveur d'une «recherche de l'égalité»: les femmes veulent éliminer les distinctions, montrer qu'elles ont droit au même **salaire...** et, en effet, elles parviennent à faire reconnaître, dans les organisations syndicales et dans les lois, qu'il ne devrait pas y avoir de discrimination basée sur le sexe. Mais c'est finalement une reconnaissance assez superficielle qui laisse intacte la division sexuelle du travail, c'est-à-dire le fait que le travail rémunéré ne peut exister que secondé par le travail non rémunéré (ou domestique).

Au début des années 70, à cause de l'influence du mouvement féministe, des changements se font sentir. Ayant très massivement intégré le marché du travail (une femme sur deux), les femmes prennent conscience qu'un salaire n'est pas tout, et qu'à travers la division boss/travailleurs elles vivent l'oppression spécifique des rapports hommes/femmes. Et les comités de condition féminine naissent pour cette raison. Parce qu'on ne peut tout simplement pas parler des femmes sans parler de leur travail non rémunéré, celui-là même qui permet aux hommes d'avoir le beau rôle, d'être présents, de discuter ferme, de crier fort... C'est ainsi que les valeurs syndicales, le militantisme syndical, cette façon qu'on a de se prendre pour des héros de la classe ouvrière... ont été remis en question. Et je suis extrêmement confiante face à cette conscience qui se développe chez les femmes

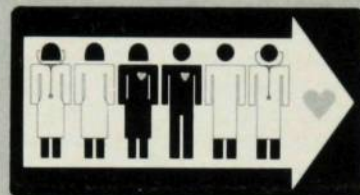
syndiquées. J'espère même un «déblocage» aux prochaines négociations du secteur public, qu'il faut de toute évidence placer sur un terrain politique de femmes. Ça me tient beaucoup à cœur. Après tout, les services de santé et d'éducation ne concernent pas seulement les «travailleuses» mais toutes les femmes.

Mon nouveau poste me permet donc d'être la «casse de résonance» de cette vision des choses. Bien sûr, ce que je peux faire dépend beaucoup de ce que les femmes veulent car s'il y a une règle d'or dans le milieu syndical, c'est bien de suivre ce qui a été décidé par la majorité. Mais il faut mettre fin à une certaine confusion au sujet des comités de condition féminine: ce ne sont pas des groupes autonomes de femmes isolés à l'intérieur du mouvement syndical. Le choix que nous avons fait, et nous sommes de plus en plus nombreuses à le faire, est de défendre des positions syndicales tout en étant féministes. Et puis, (es comités de condition féminine ne travaillent plus uniquement sur la question des garderies et des congés de maternité. Ils s'occupent de l'organisation du travail, des changements technologiques, de toute la structure d'emploi... de choses «sérieuses» et ça dérange.

En quoi est-ce que je dérange moi-même? Pour toutes sortes de raisons différentes: mes opinions sur bon nombre de dossiers ne sont pas partagées et certaines croient que la nomination d'une vice-présidente féministe est prématurée et risque de noyer le poisson. Cette opinion me dérange, moi, puisqu'il m'est impossible d'agir seule, en pur symbole. Enfin, me voir à ce poste dérange sûrement ceux qui aimeraient que l'image d'une CSN mal en point se ternisse encore davantage. Si, après beaucoup de déchirements, je me suis présentée à la candidature, c'est parce que j'ai envie d'intervenir davantage, de voir à des modifications fondamentales. Maintenant, il reste à savoir si je vais réussir.»

Propos recueillis par
FRANCINE PELLETIER

CHOISIR



LA SANTÉ

DOCUMENT DE TRAVAIL
CSN

Choisir la santé ce n'est pas qu'un droit, c'est aussi un cri du cœur, le désir de survivre et le besoin de défendre notre intégrité physique et mentale, c'est un devoir collectif.

Jamais dans leur histoire, les sociétés industrielles n'auront cumulé autant de capacité de produire des biens et services susceptibles de satisfaire les besoins de l'humanité. La nouvelle révolution technologique, avec ses ordinateurs sophistiqués et ses robots, illustre à sa façon ces capacités.

Pourtant, jamais aura-t-on réussi à accumuler en même temps autant de moyens de violence et de destruction autant de menaces à la vie, autant d'inégalités et de discriminations de toutes sortes, autant de gaspillage de nos ressources humaines et pareille dégradation de notre milieu de vie.

Voilà le paradoxe fondamental de la situation actuelle, entre les moyens que notre monde recèle et le quotidien de millions de femmes, de jeunes, de vieillards et le vécu d'une bonne partie de la population.

Choisir la santé, c'est prendre en main notre avenir collectif qu'on est en train de saigner à blanc.

Choisir la santé, c'est prévenir.

Un document disponible au Centre de documentation de la CSN (514) 598-2151.

Un autre syndicalisme

Photos : Louise de Grosbois



Si la vraie contradiction n'oppose pas essentiellement féminisme et syndicalisme, mais bien le féminisme et une institution (ici syndicale) dominée par les hommes, quelles solutions nous reste-t-il? Sera-t-il possible de faire de nos syndicats mixtes des syndicats féministes? Faudra-t-il plutôt chercher à créer des syndicats féministes? En existe-t-il actuellement? Si oui, comment fonctionnent-ils? Pourquoi l'idée en est-elle si attirante? Serait-il possible d'en établir un ici?

DES SYNDICATS DE FEMMES

Il faut d'abord distinguer entre un syndicat (composé majoritairement) de femmes et un syndicat féministe. Il y a plusieurs exemples de syndicats à grande majorité féminine qui n'ont aucun alignement féministe. Ils résultent simplement de la syndicalisation dans un ghetto d'emploi féminin et leurs minorités de membres masculins sont très souvent sur-représentées et majoritaires dans la hiérarchie. C'est le cas par exemple à l'UIOVD (l'Union internationale des travailleuses du vêtement pour dames) et dans plusieurs SPIQ (Syndicats professionnels d'infirmiers et d'infirmières du Québec).

Il existe aussi des syndicats composés uniquement de femmes comme par exemple le syndicat des femmes du Danemark. Regroupant surtout des travailleuses «unskilled», ce syndicat est né parce qu'au début du siècle les syndicats danois refusaient l'accès aux femmes. Les femmes ont donc formé leur propre syndicat mais strictement sur le modèle des syndicats masculins. Elles continuent à «organiser» 21% des travailleuses danoises mais il est difficile de voir dans leur organisation et leur fonctionnement des pratiques qui les démarqueraient des autres syndicats danois.

En même temps, ceux-ci, maintenant mixtes, font des pressions pour les inciter à se dissoudre et à adhérer à leurs organisations. Et c'est dans la réponse des Danoises à cette pression qu'on trouve une note féministe: les femmes ne cesseront d'exister comme syndicat, disent-elles, que le jour où elles auront atteint l'égalité complète sur le marché du travail. Les syndicalistes danois comptent avoir du travail pendant un siècle encore!

UN SYNDICAT FÉMINISTE

Il y a plus près de nous quelques syndicats vraiment féministes; composés de femmes, contrôlés par des femmes, organisés très différemment, la hiérarchie y est à peu près inexistante et le pouvoir reste au niveau local où les membres doivent apprendre tous les aspects de la vie syndicale.

Unique au Canada, SORWUC (Service, Office and Retail Worker's Union of Canada) est un exemple de ce type de syndicat sans salariées ou presque. À SORWUC, une employée permanente vient des syndicats de base et y retourne après un mandat d'un an, et les réunions sont planifiées en fonction des contraintes des mères de famille. On maintient des liens très étroits avec le mouvement féministe et une syndiquée de Vancouver juge que «sans l'appui moral, physique, et financier des groupes de femmes d'ici, on ne pourrait pas continuer à lutter.»

SORWUC est issu de la WWA (Working Women's Association) qui, en 1972, jugeait qu'il fallait un syndicat dont le principal objectif serait de syndiquer les non-syndiquées.

«Nous ne voulions pas d'un syndicat mené par des leaders syndicaux grassement payés. Alors la constitution inclut: l'élection par référendum de tous les officiers, l'acceptation par référendum de toute hausse des cotisations, une limite du temps pendant lequel un membre peut occuper une fonction rémunérée dans le syndicat, et une entente selon laquelle le salaire rattaché à cette fonction ne dépassera pas les gages les plus élevés prévus dans un contrat de SORWUC. On donna aux sections locales un contrôle total sur leurs propres affaires et le droit de se dissocier de SORWUC, advenant un vote de la majorité

Tout ce que peut faire un homme, une femme peut aussi bien!



Illustration: Viviane Katz

des membres locaux. Dans chaque lieu de travail, le nouveau syndicat encouragea les membres à écrire leurs propres projets de contrats et à mener elles-mêmes les négociations pour une convention négociée.»¹

On voit que les syndicats féministes, comme SORWUC, ont des préoccupations de démocratie et de pouvoir à la base. Le mode d'élection par référendum assure aux membres leur mot à dire dans le choix des permanentes et officières. Le mandat limité dans le temps des salariées garantit les intérêts des membres et le partage des postes de responsabilité. Contrairement à nos syndicats et centrales où des salariés (élus ou permanents) font carrière en développant des intérêts pas toujours identiques à ceux des membres.

Réponses:

Première partie

Points
obtenus

- | | |
|--|---|
| 1- H- BCBG beau chic beau genre | 1 |
| 2- F- Je ne l'ai jamais su. | 1 |
| 3- D- Les trois premières réponses. | 1 |
| 4- C- Un gars dont le ridicule ne tue pas. | 1 |
| 5- E- Quel discours? | 2 |
| 6- F- Les trois dernières réponses. | 2 |

Deuxième partie

- | | |
|---|---|
| 1- D- Aucun | 2 |
| 2- D- Je ne fais pas de différence entre les hommes et les femmes | 2 |
| 3- B- Deux. M. Gilbert et J. Desmarais | 1 |
| 4- C- Les femmes n'étaient pas admises p.c.q. le bunker c'est comme une taverne | 2 |
| 5- E- Aux quatre endroits en même temps | 1 |
| 6- B- Un collaborateur p.c.q. les autres sont des synonymes | 1 |
| 7- C- Les quatre, un en arrière de l'autre | 1 |
| 8- D- Donatien Corriveau | 1 |
| 9- F- C'était un message codé | 1 |
| 10- D- Le Québec n'est pas une épicerie | 1 |
| 11- E- Pour financer les PME | |

Si vous avez obtenu 22 points

sur 22: vous êtes actuellement dans les structures syndicales et vous risquez d'être l'homme des prochaines négociations. Méfiez-vous des illusions que vous pouvez produire, certaines n'en sont pas dupes.

Si vous avez obtenu entre 15 et

22: vous êtes une femme qui croyez fermement au syndicalisme mais vous vous permettez de faire certaines critiques sur les pratiques syndicales. Vous n'avez probablement pas encore digéré les dernières négociations.

Si vous avez obtenu entre 0 et

15: vous êtes encore très naïve, naïf et vous croyez aux esprits purs; de plus, vous êtes enclin-e à croire tout ce qui est écrit dans les journaux.

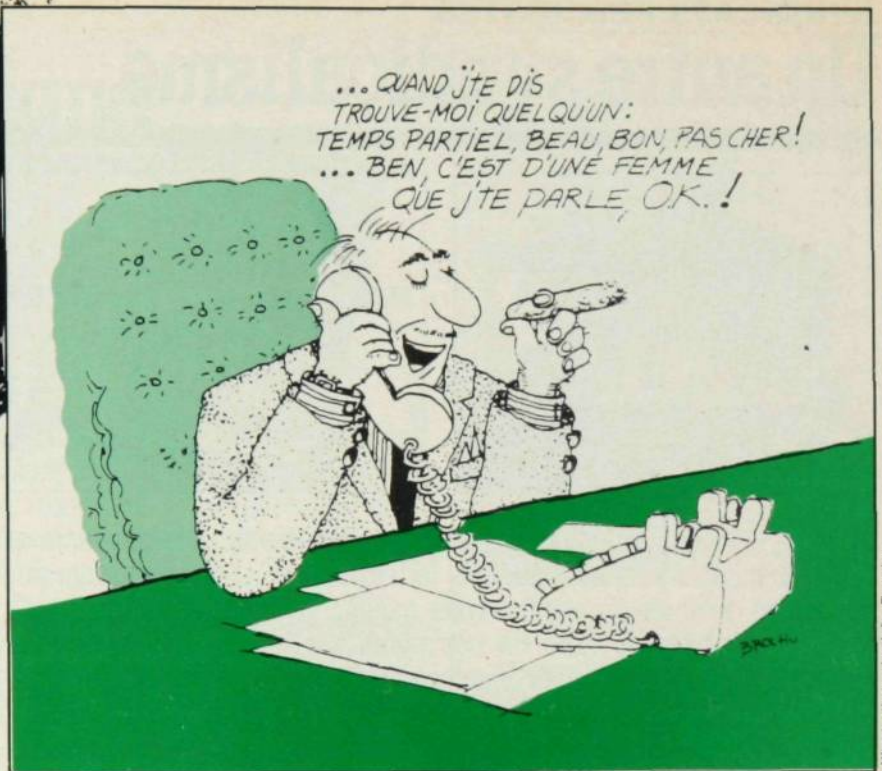


Illustration: Andrée Brochu

ET AU QUÉBEC?

Est-il possible d'envisager au Québec la création d'un syndicat comme SORWUC? Oui, à la condition d'accepter des hommes, la Charte québécoise des droits et libertés interdisant la non-mixité sous peine de discrimination. Autrement, il faudrait se limiter à essayer de syndicaliser un ghetto d'emploi féminin, ce qui n'est pas forcément la bonne solution. (Voir: Les règles du jeu)

De toute façon, un syndicat féministe provoquerait vite d'autres oppositions, venant des milieux syndicaux mêmes. C'est ce qui s'est produit pour SORWUC, dont les responsables ne cachent pas les manœuvres utilisées par le CTC (Congrès du travail du Canada) pour les englober. Elles voient la question ainsi:

«L'argument invoqué contre l'existence de syndicats féministes indépendants a été traditionnellement utilisé contre le mouvement des femmes et son droit d'exister. Quand nous exigeons nos propres organisations, nous sommes toujours accusées de diviser la classe ouvrière. Pour nous, féministes, la question est cruciale: est-il nécessaire que nous possédions nos propres organisations, notre propre lieu de pouvoir indépendant ou avons-nous des chances de gagner en influençant et en infiltrant les organisations établies et dominées par les mâles?»²

Cette question rejoint notre angoisse de militantes féministes coincées dans de grandes centrales mixtes. Comme elles, on nous accuse de diviser la classe ouvrière par nos luttes, dès que nous critiquons le fonctionnement syndical. Certaines se réjouissent maintenant de ces accusations: elles savent alors que le syndicat a compris leur intervention...

À NOS CONDITIONS SEULEMENT

Il y a déjà plus d'un an, en juin 1982, le comité de la condition féminine de la CSN annonçait au congrès son intention de s'attaquer aux problèmes de militantisme des femmes.³ Le 28 janvier prochain, des militantes de la CSN viendront de toute la province se réunir à Québec, au Centre des congrès, afin de pousser plus loin la réflexion.

Notre cheminement est lent et nous avons si peu d'imagination quand il s'agit de repenser un milieu où nous sommes tellement impliquées et où nous avons trouvé une certaine stratégie de survie! Mais nous sommes très déterminées. Pour nous, syndiquées féministes, le moment est venu d'expliquer au mouvement syndical les conditions que nous posons pour continuer.

LESLEY LEE,
Présidente du Comité
de la condition féminine
de la CSN.

1 / *An Account to Settle: The Story of the United Bank Workers (SORWUC)*, The Bank Book Collective, Press Gang Publishers, Vancouver 1979

2 / *Getting Organized in the Feminist Unions*. Jackie Ainsworth, Ann Hutchison et autres, dans *Still Ain't Satisfied - Canadian Feminism Today*, par Maureen Fitzgerald, Connie Guberman et Margie Wolfe. Editions The Woman's Press, 1982.

3 / *Les femmes de la CSN n'ont pas les moyens de reculer*, 4e rapport du Comité de la condition féminine.

Les règles du jeu



Illustration : Andrée Brochu

dossier

Connaître le régime syndical au Québec, c'est mieux comprendre ce qui se passe lors des conflits de travail; c'est voir qu'indépendamment de la «pureté» d'un syndicat sont inscrites dans le système toutes sortes de tactiques et de contraintes qui visent à limiter l'exercice du syndicalisme.

ORIGINE

Né avec la révolution industrielle, le syndicalisme s'implanta tant en Amérique du Nord qu'en Europe, vers la fin du siècle dernier, mais selon deux modes différents. La version américaine, importée au Québec et au Canada, se base sur l'ancien système des «métiers fermés», où seuls sont reconnus comme imprimeurs, menuisiers, plombiers... ceux faisant partie de la corporation. Il s'agit donc de la défense et de la protection des conditions de travail d'un **groupe** plutôt que d'**individu-e-s**, comme c'est le cas en Europe. De plus, le syndicalisme européen est beaucoup plus lié à l'État, par l'intermédiaire de lois, de grands paliers de négociations, de l'influence des partis politiques sur l'idéologie syndicale; cela serait difficile sur un continent voué à la «libre entreprise». Néanmoins, nos «relations de travail» sont régies par des lois qu'administrent les provinces, à l'exception des transports, des banques à charte et des communications électroniques, qui sont de juridiction fédérale.

MODALITÉS DU «DROIT D'ASSOCIATION»

1) **Être salarié-e** selon la définition de la loi, c'est-à-dire rémunéré-e pour un travail, mais sans pouvoir «disciplinaire» sur d'autres et sans «conflits d'intérêts», comme ce serait le cas pour un chef d'équipe de production. (N.B. De là, la difficulté de syndiquer tout groupe de travailleur-euses restreint ou fragile, comme les employé-e-s de bureau.)

2) Avoir la **majorité absolue** (50% - M) de son groupe de travail en faveur de la syndicalisation, la grosseur du groupe n'ayant aucune importance. (N.B. Avantages: dans un même groupe, plus de gens adhèrent au syndicat que le contraire. Désavantages: qu'il soit pour ou contre l'idée, le reste du groupe doit suivre.)

3) Déposer sa demande d'accréditation devant l'**enquêteur**. (N.B. La procédure juridique qui s'ensuivra durant environ 10 mois, cela donne tout le temps voulu aux «tactiques d'opposition» de la part de l'employeur, comme les menaces de fermeture, ou de la part d'intermédiaires comme l'organisation d'un «syndicat de boutique»).

4) Une fois le syndicat accrédité par le ministère du Travail, remplir sa carte de membre et verser sa **cotisation obligatoire**. Ceci inclut ceux et celles qui n'ont pas choisi d'adhérer puisque le syndicat, lui, est tenu de défendre tous ses membres sans tenir compte de leur décision initiale (Formule Rand).

5) **S'affilier**: selon l'optique «plus on est gras, mieux on va être», un syndicat décidera très souvent de s'affilier à une centrale syndicale, plutôt que de rester indépendant. Un syndicat possédant sa propre accréditation et ses statuts peut changer d'affiliation quand il le veut (c'est le cas de tous les syndicats affiliés à la CSN et à la CEQ). Sinon, il devra attendre entre le 60^e et le 30^e jour avant la fin de son contrat pour effectuer son retrait (c'est le cas des syndicats affiliés à la FTQ). (N.B. Une centrale que ses syndicats affiliés sont libres de quitter quand bon leur semble est beaucoup plus contrainte à «bien agir» face à ses membres.)

6) **Négocier** afin d'établir les paramètres salariaux.

a) **Le secteur public** négocie selon la formule du Front commun (fruit de longues batailles syndicales). Ainsi, les trois centrales syndicales CSN, CEQ et FTQ -par le biais de «délégations» représentant leurs différents secteurs et professions- négocient en même temps pour l'ensemble de leurs membres du secteur public. (N.B. C'est une façon d'aller là où les décisions se prennent puisque la direction du secteur public (l'État) est très centralisée. Le processus est par ailleurs très compliqué puisqu'il s'agit de défendre tous les intérêts de tou-te-s les travailleur-euse-s (employé-e-s de bureau, employé-e-s de soutien, professionnel-le-s...) en même temps.

b) **Tous les autres secteurs** négocient à la pièce. L'employeur n'est pas tenu de négocier avec l'ensemble de ses employé-e-s si ceux ou celles-ci composent plus d'une unité de travail. (N.B. Le «boss» peut ainsi jouer ses employé-e-s les uns contre les autres, utilisant souvent le groupe le plus faible pour imposer à tous et toutes les mêmes conditions de travail). L'employeur n'a que l'obligation de négocier selon des délais fixes: minimum un an, maximum trois ans (c'est vrai aussi pour le

secteur public à moins que des décrets imposent une durée plus longue, comme c'est présentement le cas.)

7) **Le droit de grève** est «limité» (contrairement à l'Europe où il est permanent). Il ne peut se pratiquer a) avant la fin du contrat de travail b) avant que le projet de convention collective ait été déposé c) avant que les négociations soient entamées d) avant qu'il y ait eu tentative de conciliation dans le cas d'impasses e) avant que le ministère du Travail en soit avisé. (N.B. Ceci veut inévitablement dire des calculs effrénés et constants, tant de la part des employé-e-s que de l'employeur, afin de s'assurer un meilleur rapport de force, c'est-à-dire faire en sorte que la grève débute en février pour les professeur-e-s de cégeps, en septembre pour les mininettes, en aucun temps pour l'employeur.)

7) **Le droit de «lock-out»**: l'employeur peut mettre la clé dans la porte de son établissement si la procédure ci-haut mentionnée n'est pas respectée. (N.B. Mais un employeur qui en aurait «plein le casque» a bien des façons de faire échouer les négociations, comme d'engager un négociateur qui refuse de négocier. À noter qu'il y a plus de «lock-out» présentement à la CSN que de grèves.)

CHANGEMENTS EN VUE?

1) **L'accréditation multi-patronale** permettrait que des employé-e-s faisant le même travail, dans une même région, mais pour des employeurs différents, s'associent pour négocier ensemble leurs conditions de travail, par exemple tous les employé-e-s de pharmacies de Joliette. Peu probable à l'heure actuelle.

2) **Le droit de grève permanent** (Ha-ha).

3) **L'élimination de longues procédures juridiques** permettant le maraudage et le sabotage, comme par exemple le congédiement pour activités syndicales. Assez probable.

informations:

MONIQUE SIMARD

Rédaction:

FRANCINE PELLETIER

LA GRÈVE DES OUVRIÈRES DU VÊTEMENT

La guerre des boutons n'aura pas lieu



PHOTO: MARIE-JOSÉE LATOURE

Août 1983: les 9 000 syndiqué-e-s de l'Union internationale des ouvriers du vêtement pour dames (U.I.O.V.D.), dont 90% sont des femmes, débraient pour la première fois en 43 ans. Pendant six jours, les travailleuses tiennent en force les lignes de piquetage. Sur les rues **Chabanel**, **Bleury**, **Louvain**, à **Montréal**, des années de révolte contenue **s'expriment** enfin. Une semaine plus tard, tout se termine en queue de poisson, en votes repris, en amertume. Que s'est-il réellement passé durant cette grève surprise?

Dès la conception de ce dossier, il m'est apparu indispensable de faire un reportage sur l'UIOVD. Parce qu'il s'agit de l'industrie du vêtement, donc du secteur privé et du syndicalisme dit international. Mais aussi parce que l'industrie du vêtement, c'est le prototype même du travail féminin en usine, déqualifié et surexploité.

La «jaunisse» de l'UIOVD

Jusqu'à très récemment, l'UIOVD avait bien mauvaise réputation. Elle semblait indissociable des «sweatshops», du travail à la pièce et de ce syndicalisme «jaune» trop souvent de connivence avec le patron.

L'une des plus vieilles formations syndicales d'Amérique du Nord, l'UIOVD s'implante au Québec dans les années 30, à une époque où «il se passe à peine un mois sans que la Gazette du travail n'ait à rapporter quelque grève dans l'un ou l'autre secteur: confection masculine, confection féminine, chapellerie, fourrure».¹

En 1937, sous le leadership de Bernard Shane et d'une grande militante, Rose Pesotta, 5 000 travailleuses, en majorité canadiennes-françaises et juives, débraient pendant trois semaines et gagnent la reconnaissance de leur syndicat, l'UIOVD, ainsi que de meilleures conditions de travail et de salaire. L'UIOVD déclenche en 1940 une autre grève qui aboutit à une augmentation de salaire de 5%.

Et puis plus rien. Le rideau tombe. On n'entend plus parler des travailleuses du vêtement jusqu'en 1975, et ce n'est même pas d'elles dont il est question, mais de leur union. Cette année-là, l'UIOVD, soupçonnée de corruption, fait l'objet de deux enquêtes, l'une menée par la CECO² et l'autre par la FTQ³. En 1981, alors que la CECO travaille exclusivement sur l'industrie du vêtement, l'UIOVD fait l'objet cette fois de perquisitions policières et de dénonciations pour collusion

avec l'employeur et autres activités plus ou moins «régulières».

Le C.A.T.V..

une opposition féministe

C'est également en 1981, autour des fêtes du 8 mars, que les opératrices commencent à se parler entre elles du piètre état de leur syndicat et de leurs griefs en tant que femmes. Malgré le climat d'insécurité, elles s'enhardissent et créent à l'automne le Comité d'action des travailleuses du vêtement (CATV). Elles rédigent un dossier noir, diffusé à 1 000 exemplaires, où elles dénoncent la collusion syndicat-patrons, l'infiltration d'officiers malhonnêtes dans l'appareil, et surtout le sexisme et le racisme de la direction syndicale qui refuse aussi d'éduquer et d'informer les membres.

Le Comité d'action demande, lors du congrès de la FTQ, que l'UIOVD soit placée sous tutelle ou tout au moins que la centrale aménage des structures d'accueil permettant à toutes les unités syndicales voulant sortir de l'UIOVD de le faire sans se désaffilier de la FTQ. Pour forcer la main d'un Louis Laberge réticent, elles profitent du congrès pour publier leurs griefs (conférence de presse dans la salle de presse du Congrès) et pour informer semi-clandestinement les délégué-e-s de la situation à l'UIOVD.

Plutôt qu'une tutelle, la FTQ annonce la tenue d'une enquête (une autre), celle-là «avec des dents». En juin 1982, le rapport de l'enquête basée sur les témoignages d'environ 200 membres de l'UIOVD, vient confirmer les allégations du dossier noir du Comité d'action: collusion entre patrons et agent-e-s d'affaires, non-respect des conventions collectives toléré par le syndicat, absence de consultation et surtout étrange absence de griefs jusqu'en 1980 - pour la simple raison qu'on ne trouvait plus de formulaires de griefs au bureau de l'union!

Le «nouveau régime»

Entre temps, Gilles Gauthier et Gérard Roy sont élus présidents de l'UIOVD lors d'un colloque d'orientation le 8 mars 1982. Gilles Gauthier, coupeur de métier, ex-président d'un autre groupe d'opposants à l'ancien régime syndical, la Ligue d'action démocratique, propose de faire des changements «en douceur». En août 1982, la FTQ désigne Émile Boudreau, permanent à la centrale depuis 32 ans, pour surveiller la mise en place et le fonctionnement des structures démocratiques à l'intérieur de l'UIOVD.

Avant la grève, j'avais rencontré quatre femmes du Comité d'action pour essayer de débroussailler les rapports entre les travailleuses et leur syndicat. Elles exerçaient toutes le métier d'opératrices depuis des années, et m'avaient bombardée d'informations sur le métier, l'organisation du travail, les conditions de travail: «À chaque semaine, c'est une représentante volontaire qui doit négocier avec le patron le prix à payer pour la pose d'un collet, d'une manche, pour un vêtement complété. C'est une très grande responsabilité, personne ne veut le faire. Le patron, il nous fait la charité: après tout, pour une femme, c'est toujours bien assez...» Elles m'avaient parlé aussi de l'indifférence, quand ce n'est pas pire, des agent-e-s d'affaires et de l'inaccessibilité du plan de retraite pourtant déjà ridiculement bas (200\$ par mois). Et Gilles Gauthier? Pour elles, c'était un progrès, mais elles restaient méfiantes...

Une grève surprise

En plus de l'effervescence et de la détermination des grévistes, c'est l'absence de préparation qui frappe le plus dans la grève d'août. Comme il n'y a pas de pancartes, les femmes les fabriquent elles-mêmes. Il n'y a pas non plus de «poteaux» pour transmettre les informations, ni même de liste des membres. Les militantes du Comité d'action organisent à toute vitesse une garderie dans les locaux de l'union. La plupart des grévistes ne peuvent pas se payer et une grève et une gardienne!

Il faut dire que les négociations avaient commencé en retard, le 16 juin, alors que la période légale débutait le 1^{er} mai. Le 21 juillet, l'UIOVD, exaspérée par la lenteur des événements, demandait une conciliation qui n'est entreprise que le 4 août.

Les «offres» patronales font violemment réagir les syndiqué-e-s: coupures de salaire

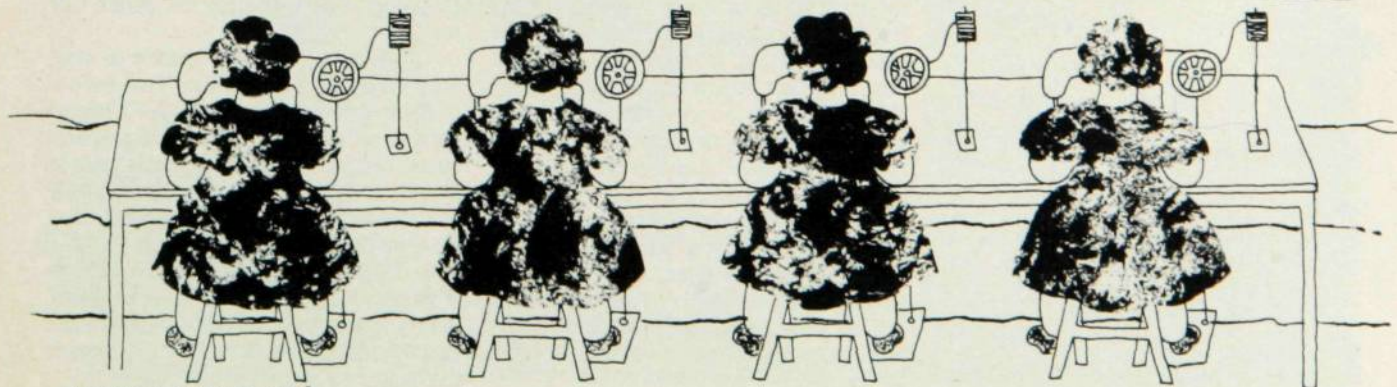


Illustration: Louise de Grosbois

de 15%, augmentation de la semaine de travail de 35 à 40 heures, réduction des congés et de la paie de vacances. Après tout, les ateliers non syndiqués paient jusqu'à deux dollars de l'heure de moins que les ateliers syndiqués! Au cours de la semaine, plus d'une gréviste me tait remarquer que les patrons ne font que suivre l'exemple du gouvernement québécois face à ses propres employé-e-s: réduction de la masse salariale, augmentation de la tâche, rétrécissement des avantages, tout y est, même l'indispensable comparaison avec les «moins privilégiés»!

Le 10 août, au Palais des congrès, l'assemblée de 6 000 syndiqué-e-s accorde à l'UIOVD le mandat de décider du moment de la grève, **par un vote à main levée** pris avec l'approbation du président Gilles Gauthier. Dès le lendemain, n'attendant pas le feu vert officiel du syndicat, les travailleuses commencent à débrayer. C'est parti.

Ce que l'on ne sait pas au lendemain de l'assemblée du Palais des congrès, c'est que cette grève ne doit pas vraiment avoir lieu. En fait, les «petites filles» débordent largement la stratégie de négociation de la direction.

Le porte-parole fantôme

Peu de membres de l'UIOVD connaissent le rôle qu'a joué Émile Boudreau lors des négociations. Reconnu pour son intégrité et sa compétence, il est là officiellement pour surveiller la démocratisation de l'union. Mais à part les hautes sphères de la centrale, de l'UIOVD ou de la Guilde (des manufacturiers-patrons), qui sait qu'Émile Boudreau, à la demande de Gilles Gauthier et de Gérard Roy, est le principal porte-parole à la table des négociations, le rédacteur des propositions syndicales et l'artisan de la stratégie de l'UIOVD?

Les événements d'août 83

Montréal, 10 août 83: 6 000 syndiqué-e-s de l'UIOVD accordent à leur exécutif un mandat pour décider de la date d'une grève.

15 août: «Grève générale illimitée des ouvriers (sic) du vêtement pour dames», titre Le Devoir.

19 août: «Les dirigeants de l'UIOVD acceptent une entente de principe» (La Presse). Cette entente prévoit des augmentations de 25c de l'heure pour les plus hauts salaires et de 0,50\$ de l'heure pour les plus bas, progressivement applicables en mars et septembre 84 et en mars 85.

20 août: au Centre Paul-Sauvé, à Montréal, plus de 4 000 syndiqué-e-s rejettent par un vote à main levée les recommandations du président et du comité négociateur. La grève continue.

22 août: le président de l'UIOVD, jugeant non valide le vote à main levée pris à Paul-Sauvé, exige la tenue d'un scrutin secret.

23 août: sur les 6 231 voix exprimées 3 085 favorisent les recommandations du syndicat, et 3 024 s'y opposent. On compte 122 bulletins annulés ou déchirés. Fin de la grève.

Le 24 août, au lendemain du vote secret qui met fin à la grève, Boudreau annonce sa démission en tant que permanent de la FTQ. Il accuse d'ingérence Louis Laberge, le président de la centrale. Au téléphone, je demande à M. Boudreau de m'expliquer son point de vue: «Au Québec, il n'y a plus de rapport de force. C'est f-i-n-i Cette grève était perdue d'avance. Les petites (sic) étaient complètement débâties. Le mandat de grève qu'on avait demandé ne devait servir que d'outil de négociation. La seule solution dans le vêtement, c'est une solution politique».

Quand je lui demande pourquoi l'UIOVD n'a pas expliqué tout ça à ses membres, il me ferme la ligne au nez (je commence à être habituée! Gilles Gauthier m'a menacée de me mettre à la porte de son bureau pour moins que ça). Je le rappelle, et nous nous rencontrons chez lui; deux heures de conversation, avec documents et chiffres à l'appui, ne font que confirmer les impressions que je ressens depuis le début de mon reportage.

Une hémorragie dans l'industrie syndiquée

Depuis avril 1983, il y a dans l'industrie du vêtement pour dames plus de travailleuses non syndiquées que de travailleuses syndiquées. À l'heure actuelle, seulement 241 manufacturiers et contracteurs ont un personnel syndiqué, contre 560 qui n'ont pas de syndicat dans leur entreprise. Au niveau des salaires, l'écart entre syndiqué-e-s (8,50\$ de l'heure) et non syndiqué-e-s (6,92\$ de l'heure) s'élève à 2\$ si l'on tient compte des avantages sociaux⁶.

Pour Émile Boudreau, c'est cette réalité qui a été déterminante à la table des négociations: il ne faut plus que cet écart entre syndiqué-e-s et non syndiqué-e-s grandisse, il faut colmater l'hémorragie qui met en péril la syndicalisation de l'industrie du vêtement pour dames: «Les patrons sont venus à tour de rôle nous faire leur discours; plusieurs reconnaissaient sans aucune réticence qu'ils possédaient clandestinement des compagnies de contracteurs non syndiquées».

Les contracteurs-«pushers»

Parmi les contracteurs, seulement 77 sont syndiqués contre 235 qui ne le sont pas. La plupart de ces derniers ne sont que des courroies de transmission entre les manufacturiers et les travailleuses à domicile. Émile Boudreau les appelle des «pushers». Il n'est guère plus tendre à l'égard des coupeurs. Depuis toujours choyés par l'industrie, ouvertement ou sous la table, les membres de cette chasse gardée masculine exercent sur l'UIOVD une grande influence qui leur est très profitable: «Aujourd'hui, les ateliers de coupeurs «scabs» poussent comme des champignons et un pourcentage de nos bons coupeurs syndiqués acceptent sans vergogne, au mépris de la convention collective, de couper le soir, les fins de semaine et les jours de fête une production qui s'en va au travail à domicile via les contracteurs-pushers.»

VICTOIRE À DIRECT FILM

Un conflit de travail impliquant les 700 employé-e-s (des femmes à 85%) de Direct Film au Québec, aboutissait cet été à des gains importants. À Montréal: l'indexation des salaires au coût de la vie pour les trois prochaines années. En province: une première convention et l'augmentation des salaires de 65% la première année, 45% la deuxième et 30% la troisième. Mais surtout, tant en province qu'à Montréal, les femmes ont obtenu le congé de maternité à plein salaire, payé à 95% par l'employeur pour une durée de 20 semaines (10 semaines pour celles n'ayant pas droit à l'Assurance-chômage). Les négociations dans le secteur public auraient-elles enfin un effet d'entraînement sur le secteur (dit) privé?

Une industrie en déclin ou invisible?

On estime à plus de 20 000 le nombre de Québécoises travaillant à domicile dans le vêtement pour dames, à peine 2 000 sont inscrites au comité paritaire⁷ et ce chiffre décroît chaque jour parce que les travailleuses savent qu'elles auront plus de chance d'avoir du travail si elles ne sont pas enregistrées (les patrons préfèrent économiser ainsi sur les contributions à l'Assurance-chômage, à la Régie des rentes et naturellement sur les impôts). Le «pusher» peut toujours offrir le travail à une autre, et pour peut-être moins cher, toujours pour moins cher!

Les travailleuses du vêtement ne sont que des exécutantes, et leur métier n'est qu'un «travail de femmes». Syndiquées, non-syndiquées et travailleuses à domicile vont se retrouver coincées dans une industrie en voie de transformation. Le syndicat ne peut permettre aux premières de «trop» augmenter leurs revenus parce qu'autrement la compétition avec les non-syndiquées devient trop menaçante. Les travailleuses non syndiquées ne peuvent plus utiliser la menace de la syndicalisation à cause des travailleuses à domicile, et chaque travailleuse à domicile est en compétition avec toutes les autres travailleuses. Et toutes sont menacées de perdre leur travail.

On dit qu'au Québec l'industrie du vêtement est en voie de disparition. N'est-elle pas plutôt en train de devenir invisible? L'hémorragie actuelle dans l'industrie syndiquée n'est qu'une condition préliminaire pour la suite du processus. Pour citer un membre du comité paritaire, «en un an, on peut gagner, en faisant travailler des femmes à domicile, de 75 000 à 100 000\$ sans même avoir une adresse officielle». Ce sont les nouvelles manufactures, des manufactures «roulantes». On ne manque pas d'imagination pour trouver les moyens d'échapper au syndicat et à l'impôt!

Une solution politique, l'arbitrage

Dans ces conditions, il n'est pour le syndicat même pas question d'exiger des augmentations de salaire pour les syndiqué-e-s et d'accroître encore l'écart. Pour Emile Boudreau, les «acquis» syndicaux, dans la conjoncture actuelle, deviennent plutôt un fardeau qui met en péril l'industrie syndiquée elle-même. Le syndicat se retrouve coincé entre les «bons» et les «méchants» patrons (par exemple ceux qui ferment boutique pour réouvrir des ateliers non syndiqués). «Sans que ce soit tout à fait explicite, il était clair qu'un gel était sur la table, et à moins d'être stupides, les négociateurs de la Guilde le savaient.»

Le soir du 14 août, sur l'insistance du conciliateur, la partie patronale accepte la proposition de Boudreau tout soumettre à l'arbitrage. Employeurs et syndicat sont même d'accord pour accepter un seul arbitre, le sénateur Goldenberg. Boudreau veut que ce dernier recommande au gouvernement de réduire le fameux écart de 2\$ en haussant par décret le salaire des non-syndiqué-e-s: «C'est la seule solution, dit-il, il faut qu'il y ait une intervention politique».

La Guilde accepte. Mais que faire maintenant de la grève? «Pour le meilleur ou pour le pire, il fut unanimement décidé au comité de négociation de recommander aux exécutifs de décréter un retour au travail le mardi matin. Nous étions d'opinion, après l'expérience du 10 août au Palais des congrès, qu'une consultation démocratique sur un sujet qui risquait

d'être controversé était absolument impossible dans une assemblée de masse. Les événements qui ont suivi ont confirmé mes appréhensions»⁸.

Un autre visage de la démocratie syndicale?

Le lundi matin suivant, Gilles Gauthier se fait «engueuler» (selon sa propre expression) par Louis Laberge pour la recommandation de retour au travail. Nous connaissons le reste de l'histoire. La recommandation pour aller en arbitrage ne s'est jamais rendue plus loin, et les membres n'ont pas été consulté-e-s à ce propos. Quant à la réunion des exécutifs qui devait décider du retour au travail, Émile Boudreau me confie que plus l'heure avançait, plus cette «assemblée des exécutifs devenait une foule incontrôlable, dangereuse et noyautée par les coupeurs». Il demeure convaincu que Louis Laberge a contribué à changer le cours d'un processus démocratique.

Le 24 août, alors que 9 000 travailleuses regagnent leurs ateliers, le cœur lourd, Gilles Gauthier affirme que «le processus démocratique fonctionne tout aussi bien chez nous que dans bon nombre d'autres syndicats». Et si, au grand malheur des syndiqué-e-s québécois-e-s, il avait raison? Les Gauthier, Boudreau, Laberge peuvent-ils seulement envisager que la démocratie formelle, avec tout son cortège de procédures, ne signifie pas pour autant le contrôle réel des membres d'un syndicat sur leur appareil?

Les travailleuses syndiquées du vêtement pour dames trouveront-elles à temps les

moyens d'exercer un plus grand contrôle sur leur organisation? Ce contrôle qui leur permettrait d'analyser elles-mêmes les enjeux et de trouver elles-mêmes les stratégies nécessaires pour contrecarrer la tendance actuelle de l'industrie vers une compétition de plus en plus sauvage entre travailleuses?

LISE MOISAN

- 1/ Evelyn Dumas. "Dans le sommeil de nos os", Éditions Leméac
- 2/ Commission d'enquête sur le crime organisé, au Québec.
- 3/ L'UIOVD est affiliée à la FTQ, ainsi qu'au Congrès du travail du Canada et à la Fédération américaine du travail.
- 4/ -Poteaux-, personnes qui font la liaison entre les différents piquets et instances.
- 5/ Comment expliquer que la direction de l'UIOVD accepte un vote à main levée pour obtenir le mandat de grève mais que 10 jours plus tard elle juge non valide un autre vote à main levée qui s'oppose cette fois à ses propres recommandations?
- 6/ Relevé du Comité paritaire du vêtement pour dames, 15 mai 83.
- 7/ Comité paritaire: en vertu de la loi sur les décrets de convention collective (les décrets sont une extension juridique d'une convention collective à tous et toutes les travailleurs-euses d'une branche), on forme un comité paritaire qui se charge de l'application du décret et de l'exercice des recours. Les décrets portent sur les normes minimales en ce qui concerne les conditions de salaire et de travail, qu'ils uniformisent dans une même industrie. Les travailleurs-euses peuvent adresser leurs griefs au comité paritaire.
- 8/ Lettre de Boudreau à Laberge



Photos: Marie-Josée LaFortune

Laure Gaudreault, pionnière du syndicalisme enseignant

Laure Gaudreault / Louise Dussault



Photo: Louise Blodéau

Bientôt, grâce au film de Yolande Rossignol, nous en saurons plus sur Laure Gaudreault, la première grande militante féministe syndicale au Québec. Mais, derrière le personnage, qui connaît l'histoire du syndicalisme enseignant? Qui sait que, contrairement aux autres mouvements syndicaux québécois, celui-là s'est créé et organisé autour des intérêts d'un groupe de femmes: les institutrices rurales?

En 1937, les institutrices rurales se regroupent et forment la Fédération catholique des institutrices rurales (F.C.I.R.) dans le but de défendre leurs intérêts économiques et professionnels. Le coup d'envoi de cette organisation est donné par Laure Gaudreault dont la conscience sociale tient à sa pratique de travailleuse professionnelle surexploitée et au militantisme syndical de sa famille.

Si l'idéologie traditionaliste de l'époque culpabilise les femmes travaillant à l'extérieur du foyer, les institutrices, elles, sont vues comme accomplissant une mission valorisée, celle, toute maternelle, de l'éducation des enfants. Pour la F.C.I.R., par contre, les institutrices sont des femmes et des travailleuses vivant une situation commune qui doit être dénoncée. Ainsi, dans la lutte pour la défense de ces travailleuses s'inscrit leur promotion sociale à tous les niveaux.

La F.C.I.R., organisation militante, constitue en quelque sorte une grande «famille» à l'intérieur de laquelle les membres s'identifient positivement sur la base de leur spécificité de femmes, dénonçant leur surexploitation commune, tout en se permettant d'exprimer affection et émotion. Ainsi, l'implication des institutrices rurales dans leur syndicat va à l'encontre de tout discours posant la passivité et le désintérêt des femmes dans les activités syndicales ou politiques comme caractéristique de leurs comportements sociaux. Les

militantes de la F.C.I.R. participent non seulement à la base mais également à tous les échelons des instances décisionnelles.

Cependant, après 10 ans d'autonomie syndicale et une participation volontaire de 80% du personnel enseignant féminin rural, la F.C.I.R., au nom de la solidarité professionnelle dans une conjoncture économique et politique difficile, est confrontée aux syndicats d'instituteurs urbains recherchant le contrôle du mouvement syndical.

En 1946, la fusion des fédérations d'institutrices et d'instituteurs crée la Corporation générale des instituteurs et institutrices catholiques (C.I.C., qui deviendra en 1974 la C.E.Q.). Ainsi, malgré la présence des femmes à 85%, la direction et l'expression du mouvement syndical enseignant se masculinise. Acculée à un rapport de force entre les hommes et les femmes à l'intérieur de la C.I.C., Laure Gaudreault sera impuissante à poursuivre la lutte syndicale telle qu'elle l'avait initiée et, malgré un poste de vice-présidente, se retrouve dépourvue de pouvoir réel. La F.C.I.R. tentera bien de résister aux visées centralisatrices de la direction de la C.I.C., mais, ignorées par le pouvoir syndical, les institutrices rejettent peu à peu le mouvement.

Au début des années 50, la C.I.C. ne représente plus qu'une immense tête sans corps. S'amorce alors un projet de restructuration

visant à regrouper les femmes et les hommes au sein de fédérations mixtes affiliées à la C.I.C. et, ainsi, à éliminer le clivage rural/urbain. Mais cette réforme consacre encore bien davantage l'élimination et la disparition non seulement des institutrices rurales mais de toutes les institutrices du Québec des structures décisionnelles de leurs syndicats locaux, régionaux et, à plus forte raison, de leur Corporation provinciale.

S'inspirant des années où les femmes dirigeaient leur propre syndicat, Laure Gaudreault affirmera en 1955: «C'était le bon temps où, «femmes», nous étions maîtresses de notre propre destin...»

Ainsi, toute l'histoire du syndicalisme enseignant fut renversée en faveur de ce que nous connaissons aujourd'hui, c'est-à-dire le pouvoir syndical au masculin, malgré le fait que le syndicalisme enseignant a toujours été composé majoritairement de femmes. Il faudra attendre environ 15 ans (1974) pour que la mobilisation des femmes, par le biais d'un comité de condition féminine, se fasse sentir à nouveau.

HÉLÈNE MASSÉ,
chargée de recherches
à l'Université Laval et auteure
d'une thèse de maîtrise sur le
syndicalisme enseignant.

La militance en images

Disponibles depuis peu, l'un dans les cinémas du Québec, l'autre sur bande vidéo, deux documents récents nous proposent des images nouvelles et critiques de la militance des femmes dans les syndicats. Paule Bélanger a vu **Laure Gaudreault** et **Question de privilège**.

Rencontre avec une femme remarquable: **Laure Gaudreault**, film réalisé par Iolande Rossignol, Productions Cenatos, Québec. 1983.¹

En interpellant notre mémoire de femme et de syndicaliste, le film de Iolande Rossignol vient alimenter les débats actuels. Car il y a 50 ans, la parole syndicale a été portée d'un bout à l'autre de la province par une femme: Laure Gaudreault était une crâneuse et une tenace, qui a su par ses écrits (Progrès du Saguenay) et son action donner son ton. Sa couleur au mouvement qu'elle a démarré dans un coin de sa Malbaie natale: la Fédération catholique des institutrices rurales. En 1946, la FCIR deviendra la Corporation des institutrices catholiques. La CIC, future CEO.

Laure Gaudreault, qu'incarne avec brio Louisette Dussault, retrace par alternance de témoignages et de plages dramatiques les moments les plus percutants d'une lutte quotidienne pour la survie et la défense des droits d'un collectif de femmes. Le propos le plus révélateur d'une intervenante sur les conditions de travail des institutrices des années 30: «à la fin de l'année, on donnait à l'enseignante une prime de 20\$ si elle avait bien enseigné alors qu'un boeuf de la foire

agricole annuelle touchait 200\$ de prime s'il s'était fait remarquer!» Quant aux hauts lieux de confrontation, la réalisatrice avait deux choix judicieux: la démarche de 1937 auprès du ministre de l'instruction publique pour revendiquer une hausse des salaires, et le flamboyant discours de 1946 pour dénoncer la loi «duplessiste» enlevant le droit à l'arbitrage. Par sa puissance d'évocation, **Laure Gaudreault** fait écho à **Question de Privilège**. Il relance en conclusion le problème de l'absentéisme des femmes aux postes de commande. Mais des années 50 à 80, cette réalité est analysée avec une lucidité plus aiguisée: c'est sans doute reculer pour mieux avancer!

Question de privilège, vidéo-couleur 3/4", documentaire de 30 minutes réalisé par André Gauthier et Nicole Pomerleau, Québec, 1983.²

Pour celles qui n'avaient pas spécialement le nez collé sur l'univers syndical et qui le percevaient comme l'incarnation du «progressisme», ce fut un choc. **Question de privilège** leur a appris que les femmes y vivent là les mêmes frustrations et les mêmes contradictions que dans la société en général. La majorité des «elles» (constituant pourtant

60% du membership de la CEQ et majoritaires à la FAS-CSN) sont absentes des instances décisionnelles et CE, DE PLUS EN PLUS VOLONTAIREMENT¹. Cette désaffection est la résultante de structures qui ne leur ressemblent pas et qui les étouffent.

Jetons un coup d'oeil au portrait robot de la militante-type: une célibataire, sans enfant, sans ami, nourrie essentiellement de débats politiques et sociaux, qui n'a plus d'espace culturel à elle et qui après 3 ans, est «grillée», «brûlée». Pour celle qui a des enfants, c'est la gêne, la culpabilité d'avoir sans cesse à le rappeler. Les témoignages des cinq intervenantes (militantes des comités de condition féminine CSN, FTQ, CEQ) convergent: la militance est à repenser, doit traduire le vécu et les aptitudes propres aux femmes... et passer par une façon autre de gérer le pouvoir. **Question de privilège** est un document punché, ramasse, et la critique la plus courageuse de la pratique syndicale depuis plusieurs années!

PAULE BÉLANGER

1/ Les Films Cenatos Inc. (514) 727-9289
2/ Distribution: Vidéo-femmes, Québec, (418) 692-3090

RÉFÉRENCES

FILMS ET VIDÉOS:

Une histoire de femmes, Sophie Bissonnette, Martin Duckworth, Joyce Rock, 16 mm, Québec 1980. 73 min (Les femmes et la grève de l'INCO en 78-79 à Sudbury). Distributeur: Cinéma Libre.

Piquez sur la ligne brisée, France Nadeau. 16 mm, Québec 1976, 13 min. (Les femmes en manufacture). Dist: Les Films du Crépuscule.

Union Maids, Julia Reichart, James Klein et Miles Mogulescu, 16 mm, USA 1977, 48 min. (Des militantes syndicales des années 30). Dist: Carrefour international.

On the Line, Barbara Margolis, 16 mm, USA 1977, 54 min. (La réalité quotidienne des travailleurs et travailleuses aux États-Unis). Dist: Carrefour International.

La lutte des travailleurs/euses d'hôpitaux, Denys Arcand, Québec 1976. 27 min. (La grève en 1975). Dist: Cinéma Libre.

Tricofil c'est la clé, François Brault et Roger Lenoir, 16 mm, Québec 1976. 60 min. Histoire de cette compagnie depuis le début du siècle jusqu'à la prise en main par ses travailleurs/euses au début des années 70). Dist: Cinéma Libre.

Rencontre avec une femme remarquable: **Laure Gaudreault**, Iolande Cadrin-Rossignol, avec Louisette Dusseault. Dist. Les Films Cenatos Inc.

Question de Privilège, André Gauthier. Nicole Pomerleau. vidéo couleur, Québec 1983, 30 min. (La participation des femmes au syndicalisme). Dist: Vidéo-femmes.

La perle rare. Diane Poitras. vidéo. Québec 1980 (Les secrétaires...). Dist: Groupe Intervention Vidéo.

This Line is Not in Service, Amelia Productions, video, Canada 1981, 25 min. (La grève au B.C. Téléphone en 1981). Dist: DEC Films.

The Fleck Women, Ken Murch, vidéo, Canada 1981. 24 min. (La grève des **The Fleck Women**, Ken Murch, video, Canada 1981, 24 min (La grève des travailleuses du textile en Ontario en 1978). Dist: DEC Films..

On The Bias, DEC Women's Group, diaporama, Canada 1980, 30 min. (Les femmes dans l'industrie du vêtement). Dist: DEC Films..

An Account to Settle: The Story of the United Bank Workers, Bank Book Collective, Press Gang. Vancouver, 1979.

Les comités de condition féminine dans les syndicats au Québec, Hélène Paré. Secrétariat d'État, Programme de promotion de la femme, Montréal. 1983.

Enquête sur le militantisme (ou pourquoi les femmes le vivent différemment des hommes, du Comité de condition féminine de la CEQ, à paraître en mars 84 dans **Mouvements**.

Les femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer, 4^e rapport du Comité de condition féminine de la CSN, Montréal, 1982.

Cinéma Libre, Montréal: (514) 526-0473
Les Films du Crépuscule, Montréal: (514) 849-2477

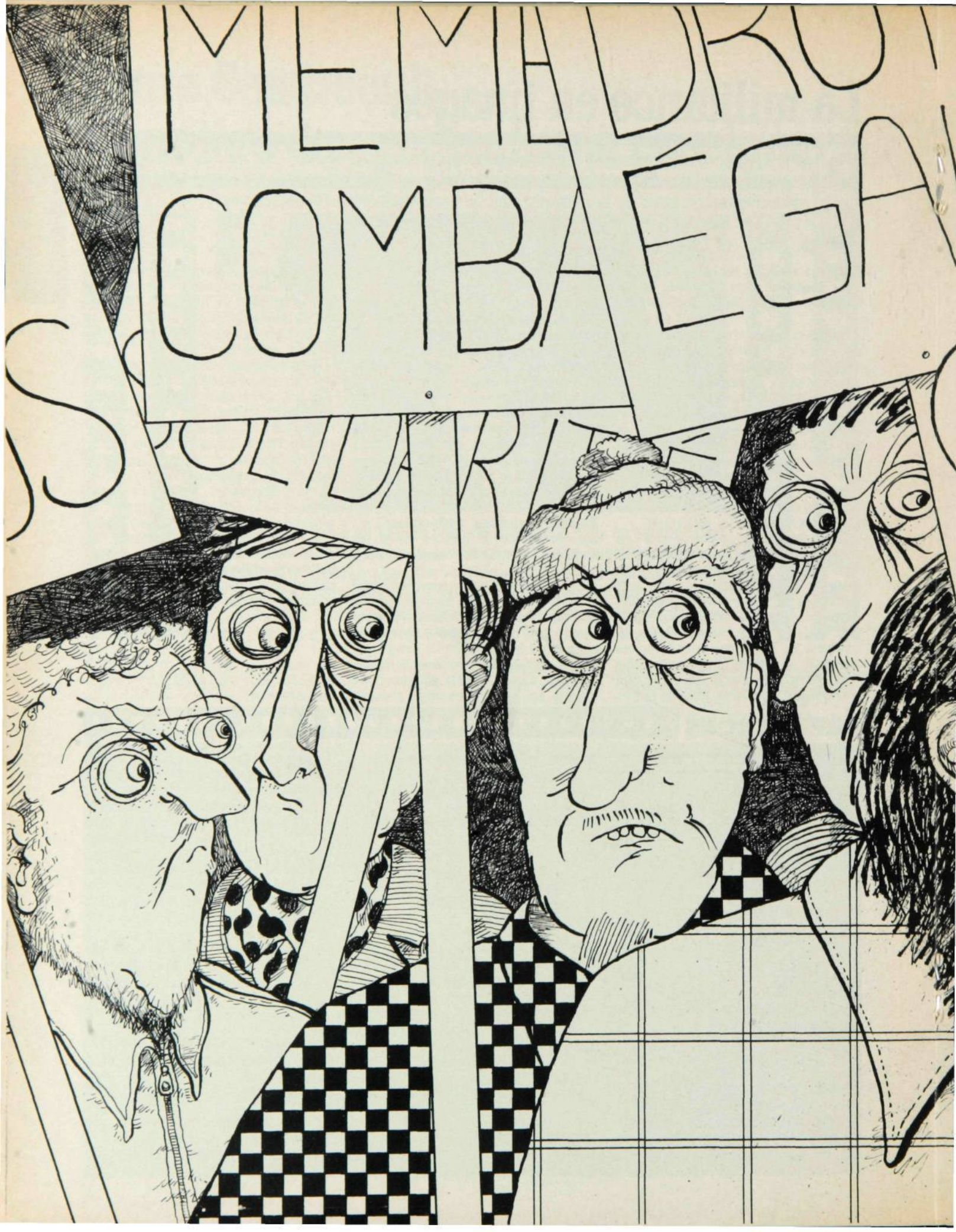
Carrefour International. Montréal: (514) 527-6611

Groupe Intervention Vidéo, Montréal: (514) 524-3259

Vidéo-femmes, Québec: (418) 692-3090
DEC Films, Toronto: (416) 964-6901

PUBLICATIONS

Dans le sommeil de nos os, Evelyne Dumas. Éditions Leméac, Ottawa, 1971.





AIE, RIEZ PAS
ÇA DÉMOBILISE !