Avril-Mai 1985 No 4

Grève chez Eaton

Les travailleuses et travailleurs de six (6) magasins EATON'S dans le sud de l'Ontario sont en grève depuis le 30 novembre 1984. Il s'agit d'une première convention collective et des 1500 travailleurs impliqués, 80% sont des femmes.

Les grévistes rencontrent les mêmes problèmes que les autres travailleuses et travailleurs syndiqués : sécurité d'emploi, classification, heures de travail, pension, salaire, etc. Mais il reste une grande différence : EATON refuse obstinément de négocier quelque clause que ce soit.

Dans le passé, l'empire EATON s'est bâti sur le paternalisme et la peur. La compagnie, de façon arbitraire, décidait ce qui était bien pour ses employés. Si cela ne leur plaisait pas, ils n'avaient d'autre alternative que de quitter la compagnie.

Une reconnaissance de papier

Même si EATON a maintenant reconnu l'existence légale des six (6) syndicats, il ne leur reconnaît aucun droit. Par exemple, la compagnie ne répond jamais par écrit aux griefs formulés par les syndicats.

Les enjeux de la grève

De 1948 à 1952, les travailleuses et les travailleurs employés chez EATON ont tenté de se syndiquer, mais sans succès. Ce n'est que trente ans plus tard qu'une autre tentative est devenue possible. Le mouvement syndical ne peut se permettre un autre échec. La syndicalisation des magasins à rayons dépendra des résultats de cette grève. Si les grévistes gagnent des conditions décentes de travail, les autres salarié-e-s des magasins à rayons comprendront l'importance de s'organiser. De cette manière, un autre secteur d'emploi féminin gagnerait enfin le droit de se syndiquer.

Manifestations d'appui.

Les grévistes ont besoin de tous les gestes de solidarité que nous pourrons poser.

Le Comité femmes de la FNEEQ presse ses membres de faire tout ce qu'elles peuvent pour aider les grévistes. Voici quelques moyens que nous pouvons utiliser :

1. Après 6 mois de grève, les grévistes ont évidemment besoin d'argent. Faites parvenir les chèques (individuel ou du syndicat) à : **EATON'S STRIKE FUND, c/o Committee for Fairness at EATON'S, 15 Gervais Drive, Suite 202, Don Mills, Ontario M3C 1Y8.**
2. Boycottez EATON! Pourquoi irions-nous faire nos achats à un magasin qui refuse de négocier avec ses employé-e-s.
3. Déchirez votre carte de crédit EATON et retournez-la au «COMMITTEE for Fairness at EATON'S. (Voir l'adresse ci-dessus).
4. Écrivez au président de la compagnie EATON pour lui faire connaître ce que vous pensez des attitudes anti-syndicales de sa compagnie.
   Voici l'adresse : Fred EATON, President — T.E. EATON COMPANY, 19 Floor, 1 Dundas St., TORONTO, Ont. M5B 1C8.

Faites parvenir une copie de votre lettre au COMMITTEE FOR FAIRNESS AT EATON.

L'accès des femmes à l'égalité

Le congrès de mai 1984

En mai 1984, le congrès de la CSN avait adopté une proposition à l'effet que l'on favorise la reconnaissance de l'ancienneté générale plutôt que départementale. C'était une mesure permettant potentiellement aux femmes de ne pas être éjectées du marché du travail.

Des propositions plus précises

Lors du congrès de mars 1985, on a adopté des propositions plus précises pour faciliter l'accès des femmes au marché du travail.

On a entre autres voté : «pour que l'accès à l'emploi soit élargi... on propose des mesures de redressement vigoureuses en faveur des femmes». Aussi pour que les programmes d'accès à l'égalité visent non seulement à augmenter le nombre de femmes dans les lieux de travail traditionnellement réservés aux hommes, mais leur permettent aussi d'y demeurer, on a convenu qu'il faudra agir sur les règles habituelles de l'organisation du travail et des mouvements de main-d'œuvre.

Un débat bien amorcé

Les propositions adoptées peuvent prendre du temps avant de devenir effectives. Elles indiquent cependant que le débat est bien amorcé sur les mesures d'accès à l'égalité.

C'est ainsi que très récemment, l'atelier sectoriel des Cegeps a adopté des mesures d'accès à l'égalité dans le cadre des mécanismes des priorités de négociation.

Depuis quelques années, une certaine gêne par rapport aux questions soulevées par les comités femmes semblait s'être installée. Comme le silence régnait, on se savait jamais si nous étions bien comprises. Les dernières discussions ont permis de constater que s'il n'y avait pas unanimité sur les mesures proposées, au moins les bonnes questions se sont posées et des recommandations précises ont pu être adoptées.

Le portrait des enseignantes

Nous vous faisons parvenir enfin les résultats de l'enquête «portrait des enseignantes» distribuée à l'automne dans un certain nombre de cegeps et écoles privées affiliés à la FNEEQ.

En ce qui concerne l'échantillonnage prévu, au secondaire privé et au collégial privé, 45% des questionnaires nous ont été retournés et 66% au collégial public. Nous considérons ce nombre de réponses relativement satisfaisant. Cependant, il est évident que ce «portrait» reste lié aux répondantes.

TABLEAU I — **DISTRIBUTION DE L'ENQUÊTE**

	SECONDAIRE PRIVÉ	COLLÉGIAL PRIVÉ	COLLÉGIAL PUBLIC
Nombre de répondantes	73	19	594
Nombre de questionnaires envoyés	203		906
Nombre d'écoles ou cégeps consulté-es	6		9

Le statut des répondantes et leur profil de travail

Le tableau II nous indique des différences significatives entre les répondantes des différents secteurs. Dans le secteur du collégial privé, 42,11% des répondantes sont statuts précaires. Par ailleurs au secondaire privé, elles sont 34,72% et au collégial public 24%. Par rapport au collégial public, l'enquête confirme les données actuelles de la FNEEQ à savoir qu'il y a plus d'hommes nouvellement engagés (dans les 3 dernières années) que de femmes. Par contre, le nombre de femmes permanentes au collégial privé est de 18.12% moindre qu'au collégial public. C'est une différence très marquée et qui s'explique sans doute par la non-mixité de plusieurs collèges pendant de nombreuses années. Par contre, l'ancienneté du travail et d'expérience est plus élevée au privé qu'au public. Chez les répondantes permanentes, une différence de 4,40 année d'ancienneté est à noter. Les femmes non permanentes ont également plus d'ancienneté au privé qu'au public. L'âge des répondantes et leur scolarité explique en bonne partie cette différence. (Cf Tableau III)

TABLEAU II — **STATUT DES RÉPONDANTES**

	SECONDAIRE PRIVÉ (%)	COLLÉGIAL PRIVÉ (%)	COLLÉGIAL PUBLIC (%)
Permanente	65,28	57,89	68,24 plus 7,77 MED
Non permanente temps complet	23,61	10,53	10,14 plus ,68 Ed. ad.
Non permanente temps partiel	9,72	21,05	8,45 plus ,34 Ed. ad.
Chargée de cours	1,39	10,53	1,52 plus 2,87 Ed. ad.

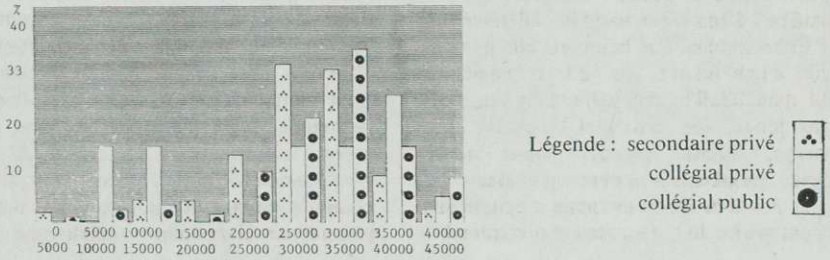
TABLEAU III — **PROFIL DE «TRAVAIL» (Caractéristiques liées à l'emploi)**

	PERMANENTES		NON PERMANENTES	
	PUBLIC	PRIVÉ	PUBLIC	PRIVÉ
Âge	35,41	37,70	29,86	31,47
Scolarité	17,36	16,29	16,76	16,95
Expérience	11,72	15,29	4,36	5,80
Années d'ancienneté	11,66	16,06	4,59	7,00

Le revenu

Le **revenu** des répondantes suit en général la courbe de leur statut et de leur ancienneté. Nous retrouvons 23,29% des répondantes du secondaire privé ayant un revenu annuel inférieur à 25 000 $, 36,84% au collégial privé et 17,84% au collégial public. Le revenu moyen des répondantes du collégial public est de 30,464 $. (Cf Tableau IV)

TABLEAU IV — **REVENU DES RÉPONDANTES**



La charge financière

Il est intéressant de noter au Tableau V la charge financière des répondantes. En effet, en moyenne 50% des enseignantes ont des personnes à charge. Nous retrouvons le pourcentage le plus élevé chez les enseignantes du collégial privé où la charge de 3 enfants et plus est assumée par 26,32% des femmes. Au collégial public, 22,90% des répondantes assument la responsabilité financière de 2 enfants. Nous n'avons pas à utiliser ces données pour justifier notre droit à un salaire décent. Cependant, il peut nous être utile de constater le taux très élevé des femmes ayant des responsabilités financières autres que la leur propre.

TABLEAU V — **CHARGE FINANCIÈRE DES RÉPONDANTES**

RÉPONDANTES	SECONDAIRE PRIVÉ (%)	COLLÉGIAL PRIVÉ (%)	COLLÉGIAL PUBLIC (%)
qui ont des personnes à charge	46,58	47,38	54,40
• 1 enfant	21,92	10,53	17,68
• 2 enfants	12,33	10,53	22,90
• 3 enfants	8,22	26,32	7,58
• partenaire et enfant(s)	4,11	—	4,55
• parents	—	—	1,69
qui n'ont aucune personne à charge	53,42	52,63	45,60
qui vivent seules	8,22/53,42	36,84/52,63	14,17/45,62

L'absence de congés de maternité

Au Tableau VI, il est désolant de constater que plusieurs femmes ont été pénalisées par le fait d'être mère. En effet, 40% au secondaire, 41% au collégial privé, 48% au collégial public n'ont pu ou non pas bénéficié de congé, lors d'une maternité.

Dans le même tableau, le nombre d'indécises ou qui ne veulent pas ou plus d'enfant est très élevé. En effet, 87% des répondantes correspondent à ces catégories.

TABLEAU VI — **PROFIL «MATERNITÉ»**

RÉPONDANTES	SECONDAIRE PRIVÉ (%)	COLLÉGIAL PRIVÉ (%)	COLLÉGIAL PUBLIC (%)
sans enfant	39,73	47,37	39,73
avec 1 enfant	17,81	10,53	21,21
2 enfants	27,40	5,26	27,27
3 enfants	12,33	26,32	9,26
4 enfants et plus	2,74	10,53	2,53
avec enfant(s)			
• moins de 12 ans	55,25	49,12	54.97
• plus de 12 ans	29,17	29,86	25,09
qui ont bénéficié du congé de maternité	35,62	31,25	31,53
qui désirent une ou des maternités futures			
• oui	9,59	15,79	12,12
• non	64,38	31,58	56,73
• sais pas	26,03	52,63	31,14

L'avenir des femmes dans l'enseignement

Voici ce que nous pouvons constater si nous mettons en lien notre enquête et les données du Ministère de l'Éducation. Le bureau de placement établissait au 21 décembre 1983 que 35,9% des effectifs du collégial (tous les statuts) étaient des femmes. (Nous savons que nous avons probablement perdu au moins 2 à 3% des femmes depuis les décrets avec les hausses de tâche.)

Notre enquête nous dit, que dans les cegeps, 68% des répondantes sont permanentes. Il se peut que seulement 24,4% des professeurs dans le réseau «CEGEP» assurés de leur emploi l'an prochain soient des femmes. Nos revendications prennent ici tout leurs sens. Si nous n'obtenons pas dans notre prochaine négociation une hausse du plancher d'emploi combinée à des mesures préférentielles d'accès au travail à l'embauche ainsi que des mesures permettant aux femmes de rester dans le réseau, il nous semble de plus en plus évident que les cegeps deviendront des ghettos masculins.

N.B. Compte tenu de l'espace, nous n'avons pas commenté les tableaux.

Une session de formation

Le 22 février dernier, le comité femmes de la FNEEQ a invité Louise VANDELAC et Ruth-Rose LISEE à venir rencontrer ses membres pour leur parler de deux aspects importants de la vie des travailleuses : le travail domestique et la réforme éventuelle de la fiscalité, telle que préconisée par le récent LIVRE VERT. Loin de nous de rapporter en détails le contenu de la rencontre, ce qui serait d'ailleurs impossible. Nous désirons plutôt vous en livrer quelques éléments frappants.

Du travail et de l'amour[1]

(ou les mille avatars du travail domestique)

Quelques vérités méconnues :

— Lorsqu'on réclame le plein emploi, on le fait surtout pour les personnes inscrites à l'assurance-chômage, et quelquefois pour les jeunes. Or, la moitié des femmes ne font même pas partie de ces statistiques, puisqu'en tant que travailleuses au foyer, elles en sont exclues.

Les changements technologiques s'effectuent surtout dans le secteur tertiaire de l'économie, qui emploie la majorité des femmes. En effet on évalue à un million, sur les 4,4 millions de travailleuses, le nombre de femmes qui risquent le chômage si elles ne se recyclent pas.

— Le concept de «travailleur libre» est la plaque tournante de l'idéologie dominante en matière de travail. Il signifie que la personne qui vend sa force de travail peut le faire sans contrainte, c'est-à-dire sans qu'entrent en compte des contraintes familiales ou personnelles. En d'autres termes, cette personne doit absolument se libérer sur quelqu'un d'autre des charges qui pourraient l'empêcher de répondre aux demandes de son employeur.

Or cette thèse n'est ni neutre ni «unisexe» : elle a été créé par des hommes en fonction d'eux-mêmes. Elle ne découle même pas de l'ordre des choses, puisqu'elle est le reflet d'une vision tronquée de l'être humain et de ses aspirations. Elle n'a pu être appliquée qu'à cause de l'exclusion des femmes du circuit de la production.

Malgré les apparences, le nombre d'heures que les femmes consacrent au travail domestique n'a pas diminué depuis le début du siècle : seule la nature des tâches a changé. En effet, si les appareils ménagers sont devenus omniprésents, on remarque en revanche que certaines occupations, naguère plus simples, grugent de plus en plus de temps et d'énergie. Il en est ainsi, par exemple, des achats divers, du transport des enfants, du «remplissage» d'innombrables formules, de l'assistance à des réunions, quand ce n'est pas la soumission à des standards plus élevés en matière de tenue vestimentaire, d'alimentation, etc. (Il en est de même, et de plus en plus, du soin des personnes âgées et des convalescents, que les institutions hospitalières renvoient de plus en plus tôt au foyer).

Or, plusieurs de ces occupations ne se voient pas, ou si peu; d'aucuns ont même tendance à les considérer comme des loisirs...!

— S'il fallait payer pour tout le travail effectué au foyer, presqu'aucun salaire n'y suffirait. C'est pourquoi les entreprises ont intérêt à ce que ce travail soit effectué gratuitement : autrement, les revendications salariales n'auraient plus de bornes. De plus, il est bien commode que le travailleur reconstitue sa force de travail chez lui : de cette manière, il est mieux disposé à se faire exploiter le lendemain...

2. Ce que nous devons absolument discuter

— Le concept de travailleur libre est périmé : il méconnaît au moins la moitié de l'humanité. Même les hommes, s'ils ne veulent pas être les instruments d'un système ou d'une machine toute leur vie, ont intérêt à cette remise à jour de leur idéologie.

— La reproduction humaine est aussi un travail, alors qu'on s'en est servi pour l'opposer à la production de biens et de services. En effet, une femme qui enfante, qui éduque sa progéniture et s'occupe de son conjoint produit vraiment quelque chose : la difficulté est d'en établir la valeur...

— On est en train de **tayloriser la reproduction humaine.** Depuis longtemps, la science et la médecine ont modifié le corps féminin. Après la contraception et la stérilisation, on accède maintenant à la fécondation «in vitro», à la «location d'utérus», etc. Qu'adviendra-t-il de cette partie de la «force de travail» des femmes, si les génitrices peuvent être achetées? Si la reproduction ne requiert plus un homme et une femme, chacune ou chacun cherchera-t-il à se reproduire de façon narcissique? À qui appartiendra le contrat de la reproduction?

— L'enfant, qui est-il? Un bien de consommation, qui doit être le plus parfait possible? On est bien prêt de la commercialisation...

Les mouvements féministes, s'ils ne veulent pas être dépassés par ce nouveau «virage scientifique», ont tous intérêt à se poser ce genre de questions.

(1) Vandelac L., Bélisle D., Gauthier A., Pinard Y., «Du travail et de l'amour», les dessous de la production domestique, Éditions Saint-Martin, 1985.

Les petites annonces:

— Les activités du comité femmes auront lieu le vendredi, ce pour l'année 1985-1986.

Ainsi si vous souhaitez participer aux activités du réseau, vous pourrez planifier votre agenda en conséquence.

* * *

— Il y aura une session sur la pédagogie féministe vers la fin mai.

Les informations sur ce sujet parviendront bientôt dans chacune des **écoles.**