Vol. 2 - No. 4 Avril 1986

Les négociations des syndicats du privé

Lors du dernier numéro du Réseau, nous avions fait état des demandes de négociations du secteur public. Mais il ne faut pas oublier que nous ne sommes pas les seules à la FNEEQ à être actuellement en négociations. Les femmes du privé vivent aussi une période de négociations de leur convention collective. Cependant, comme il s'avère que les syndicats du privé n'ont pas l'avantage de se regrouper, tel le public, autour d'un seul projet de convention mais que chaque établissement a sa date d'échéance propre et son projet autonome, il est donc nécessaire de faire le portrait général des négociations des syndicats du privé d'abord, afin de situer ensuite la démarche des femmes à l'intérieur de cela.

Portrait de la négo

Qui est en négo actuellement?

8 syndicats FNEEQ du privé sont actuellement en préparation de négociation comme telle: École Vanguard, le Centre d'intégration scolaire, le collège de Lévis, le collège de Saint-Georges de Beauce, le séminaire de Chicoutimi, l'école de St-Hyacinthe, le collège de St-Damien (Bellechasse) ainsi que l'école secondaire Notre-Dame de Lourdes.

Mentionnons de plus le séminaire de Québec qui vit actuellement des problèmes spécifiques.

Les enjeux:

Bien que les employeurs n'aient pas de liens officiels entre eux en termes de stratégie de négociations puisqu'il s'agit de négociations locales, on note une convergence de leurs demandes sur quatre aspects: la tâche, les avantages sociaux, le rapatriement de certains champs de juridiction ainsi que les libérations syndicales.

Du côté des enseignant-e-s, en fait peu de demandes sont mises sur la table, les énergies sont surtout mises à tenter de conserver les acquis.

Du côté de l'employeur, on tente de justifier une augmentation de tâche en s'appuyant sur la hausse des coûts des immeubles et de la parité avec le secteur public. On appelle aux compressions budgétaires en passant par des grossissements des groupes d'élèves faisant en sorte de réduire les postes de travail. Donc il s'agit d'une **augmentation de la tâche** qui ne se traduit pas exclusivement en termes d'augmentation d'heures/semaines.

Les employeurs demandent une réduction des avantages sociaux et là on y voit apparaître toutes les formes de demandes, d'un établissement à l'autre.

Les employeurs tentent par l'actuelle négociation **de s'approprier des champs de juridiction** qu'ils ne contrôlent pas encore, par exemple le Comité de perfectionnement où les représentant-e-s syndicaux sont majoritaires jusqu'ici. Les employeurs veulent reprendre le pouvoir décisionnel dans les différents domaines où ils ne l'ont pas actuellement.

Le quatrième aspect attaqué par les différents employeurs est la **libération syndicale** qu'on tente de réduire, voire même faire disparaître. Évidemment, moins les milieux pourront s'organiser syndicalement, plus l'employeur pourra maîtriser le fonctionnement et le personnel de son établissement.

Étant donné l'aspect local des négociations au privé, chaque établissement a ses particularités en dehors des quatre aspects cités, cependant nous ne reprendrons pas ici tous les points de chacun des projets de négociation.

Et le Séminaire de Québec

Le 12 mars dernier, un représentant de la Corporation du Séminaire de Québec a informé les syndiqué-e-s que cette dernière avait l'intention de se départir de toutes ses bâtisses et qu'elle avait eu des offres d'achat de l'Université Laval et de l'Université du Québec ce qui signifie, dépendant du choix de l'acheteur, fermeture partielle ou totale, à moyen terme, du Petit Séminaire de Québec (71 syndiqué-e-s FNEEQ).

Session nationale femmes à Québec

le 29 mai: session sur les négociations dans les cegeps

le 30 mai: bilan de l'année, élections au Comité femmes, plan de travail pour l'année prochaine

La FNEEQ défraie le coût des dépenses d'une déléguée par syndicat.

VENEZ EN GRAND NOMBRE!

Les renseignements sur cette session vont arriver bientôt dans les syndicats.

Les dossiers femmes dans le privé

En fait, peu de revendications spécifiquement "femmes" pour des raisons qu'il nous faudrait sans doute analyser ultérieurement. Les femmes sont en demande sur 3 aspects: le harcèlement sexuel, les congés parentaux et les congés pour responsabilités familiales qui sont en fait une concordance avec les demandes des femmes du secteur public.

Le harcèlement sexuel

Tout comme le public, c'est à l'intérieur de la clause de non-discrimination que nous voulons faire reconnaître le harcèlement sexuel et ainsi lui donner une définition conventionnée.

L'objectif visé est de responsabiliser l'employeur face au problème du harcèlement sexuel. En fait jusqu'ici les employeurs s'en sont toujours lavés les mains. Or, nous voulons les obliger à fournir à ses employées un minimum de conditions physiques et psychologiques visant à leur assurer une certaine intégrité. Le Syndicat se réserve un droit d'enquête sur les conditions nécessaires à l'atteinte de cet objectif. Il appartient à l'employeur d'assurer un éclairage adéquat et la surveillance des toilettes, stationnements, escaliers, etc...

Les syndicats demandent que l'employeur réserve à son personnel du temps à la sensibilisation et à la formation concernant le harcèlement sexuel. Les contenus devront être déterminés par le syndicat et les modalités seront établies par les parties.

Le Syndicat s'engage à établir des mécanismes favorisant l'acheminement et le règlement des plaintes.

Les congés parentaux

Les demandes du privé reprennent celles du public soit:

- l'enseignante qui bénéficie d'un congé sans solde accordé obligatoirement par l'employeur a droit au congé de maternité et à l'indemnité prévue à la clause de la convention si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage.
- Les deux premières années de prolongation du congé peuvent être aménagées en cours de congé par un avis de trente jours à l'employeur.
- Le salaire hebdomadaire de base est le salaire hebdomadaire de base moyen des cinq derniers mois ou des vingt dernières semaines, selon la formule la plus avantageuse pour l'employée à temps partiel.

Congés pour responsabilités familiales

Sur avis à l'employeur, l'enseignante ou l'enseignant obtient un congé à temps partiel sans salaire dans les situations suivantes:
— une ou un enfant en difficulté
— une ou un conjoint, père, mère ou personne à charge ayant des problèmes de santé. Aux fins de calcul de l'ancienneté et de l'expérience, ce congé est réputé temps travaillé pour les deux premières années dudit congé.

Et les négos des chargé-e-s de cours universitaires ???

Les six syndicats des chargé-e-s de cours de la FNEEQ n'en sont pas tous rendus à la même étape.

*À l'**Université du Québec à Chicoutimi**, le SCCCUQAC n'est pas actuellement en négociation. Il vit l'application de sa première convention collective.*

*Les chargé-e-s de cours de l'**Université Laval** (SCCUL) ont reçu leur accréditation le 14 avril dernier. Elles et ils tiendront leur première assemblée syndicale le 20 avril. Les travaux préparatoires au premier dépôt syndical sont en voie.*

***À l'Université de Montréal**, le SCCCUM a (enfin!) gagné son accréditation. Les juges de la Cour Suprême ont mis fin à plusieurs années de bataille juridique en refusant à la partie patronale le droit d'en appeler d'une décision de la Cour d'Appel qui était favorable aux chargé-e-s de cours. Le syndicat prépare activement les textes des demandes syndicales, et pilote une phase de consultation active auprès des syndiqué-e-s sur le projet de convention.*

*À l'**Université du Québec à Montréal**, le SCCCUQ termine présentement la rédaction des demandes syndicales. Un comité de négociation est libéré à cet effet et l'on prévoit un dépôt syndical pour la fin du mois de mai.*

*Les chargé-e-s de cours de l'**Université du Québec à Rimouski** (SPUQAR-CCC) ont déjà tenu trois séances de négociations. Leur comité de négo est libéré depuis le mois de janvier dernier. Elles et ils prévoient compléter le dépôt syndical sur l'ensemble des clauses à l'exception du bloc monétaire à la prochaine séance de négociations qui est prévue pour le 30 avril prochain.*

*Enfin, les **maîtres de français de l'Université Laval** SMFLSUL négocient depuis plusieurs mois. Ils ont reçu le 19 février un dépôt patronal final et global sur les clauses normatives (à l'exclusion, donc, des salaires). Une entente de principe semble avoir été conclue. Les textes finaux sont en voie d'être terminés. La convention devrait être signée avant de partir en vacances.*

L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI D'APRÈS LE RAPPORT ABELLA*

1.01. L'organisation du rapport

Dans ce volumineux rapport, publié en octobre 1984, la juge Abella et son équipe nous présentent des recommandations découlant d'une enquête sur les moyens les plus efficaces et équitables de promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi. Dans une première partie, le rapport donne les définitions, identifie les groupes-cibles (femmes, les personnes handicapées, minorités visibles, autochtones) et étudie les sociétés d'État. Il s'agit des arguments en faveur de l'égalité. Dans une deuxième partie, il est question de la mise en oeuvre de l'égalité: l'éducation et la formation, le soin aux enfants et la correction des obstacles en milieu de travail.

2.0. L'identification de l'équité en emploi

Dans la partie définition, on précise ce qu'est l'équité en emploi, comment on se base sur l'analyse des résultats, (c'est-à-dire sur le fait qu'il y ait peu de représentation des femmes, des personnes handicapées, des minorités visibles et des autochtones dans différents secteurs et établissements) pour constater une discrimination, plutôt que sur les intentions et les comportements volontaires ou non. On analyse alors dans une perspective systémique, c'est-à-dire comment les différents systèmes et méthodes de recrutement, d'avancement ont pu amener une telle situation. On considère alors que l'aspect individuel de la discrimination est condamnée par la Charte des droits et libertés mais qu'il faut pousser plus loin la responsabilité collective face aux quatre groupes discriminés.

"Si leur traitement n'est pas justifiable, comme c'est le cas, nous avons l'obligation en tant que Société de remédier à cette injustice. Ainsi, nous témoignons notre engagement envers le principe d'égalité. En ce sens, l'inaction, quels que soient les propos avancés par le secteur public ou privé pour justifier la situation actuelle, constitue une acceptation de l'inégalité".
Abella, page 6.

2.1. Les groupes cibles

Ceci étant dit, le rapport introduit les groupes-cibles. On les connaîtra d'abord par les faits saillants des mémoires qu'ils ont présentés à la Commission. Ceux-ci parlent de déception et de scepticisme face à la volonté politique de régler le problème des groupes discriminés. On aimerait, sans trop y croire, arriver à des résultats comparables à ceux des francophones dans la Fonction publique fédérale dont la sous-représentation, dûment identifiée, amena des correctifs tels qu'ils représentaient 26,8% des effectifs de la Fonction publique fédérale en 1982 (soit une représentation proportionnelle à leur part dans la population canadienne). Le rapport ajoute qu'un échec canadien au plan de l'action positive serait d'autant moins justifiable qu'il peut s'appuyer sur des expériences positives déjà vieilles de 20 ans chez nos voisins et voisines du Sud.

2.2. Le constat d'inégalité maintenue

Puis, vont suivre des données qui montrent que les différents groupes visés n'ont pas vu leur situation s'améliorer au cours des dernières années. Le rapport argue que c'est pourtant une question de justice sociale que l'on poursuive cet objectif d'égalité et qu'on prenne les moyens pour y parvenir. Ce qui n'a pas été fait, par exemple, au chapitre des revenus où les écarts se sont à peine rétrécis en 10 ans entre les sexes: de 60,5% du revenu moyen des hommes en 1971, le revenu des femmes ne s'est hissé qu'à 63,5% en 1981. Enfin, d'une seule voix, les présentateurs et présentatrices de mémoire affirment:

"Le besoin de mesures gouvernementales énergiques pour assurer l'égalité d'emploi".
Abella, page 25.

2.3. L'expérience des sociétés d'État

Après l'étude des groupes, la Commission Abella se tourne vers l'étude des sociétés d'État (11), à partir d'un questionnaire. On y constate que les données générales sur les groupes se vérifient au niveau micro-social. Une photographie de structures d'entreprises montre comment les groupes-cibles sont peu représentés aux échelons supérieurs.

"L'évolution des onze sociétés de 1978 à 1983 laisse croire que la ségrégation professionnelle accuse une légère baisse. Toutefois, cette transformation s'opère si lentement qu'il faudra plusieurs générations avant que le pourcentage de femmes dans la plupart des groupes professionnels atteigne au moins 30%".
Abella, page 132

L'étude constate que les entreprises ayant mis en oeuvre des programmes de ressources humaines pour faire contrepoids aux inégalités ont, bien sûr, mieux réussi à accroître la participation des femmes, et ce, même en période de récession. En l'absence de tels programmes, on ne peut que déplorer la maintien du statu quo.

3.0. Sur la voie des solutions

La partie suivante est une quête de solutions prenant deux formes:

3.1. l'action antidiscriminatoire précédant l'emploi;
3.2. l'action sur les conditions du milieu du travail qui militent contre une participation équitable à l'emploi.

3.1. L'action antidiscriminatoire

Pour contrer la discrimination avant l'emploi, il faut intervenir sur l'éducation et la formation: que ce soit pendant l'enfance, par l'orientation, les modèles de comportement et l'accès à l'éducation ou que ce soit par la poursuite d'études post-secondaires dans des métiers non traditionnels, par exemple. Il s'agit, en outre, de rendre ces programmes de formation accessibles aux femmes:

1. en assurant une formation de transition visant à leur fournir des compétences générales;
2. en leur donnant des allocations et des prestations de formation et
3. en instituant des programmes de congé d'études et de formation.

D'autre part, il faut se souvenir que les femmes ont traditionnellement assumé la garde des enfants, ce qui est incompatible avec l'exercice d'un emploi régulier.

Pour la Commission, il faudrait donc instaurer un système de soin des enfants qui soit bon marché, de bonne qualité et suffisamment vaste pour combler les besoins. Il va sans dire que ces soins devraient être offerts dans des lieux adéquats, par un personnel qualifié et bien rémunéré.

"Les services de soin aux enfants ne sont pas un luxe, mais une nécessité. Si le gouvernement n'adopte pas les politiques nécessaires pour répondre à ce besoin urgent, nous mettons les femmes, les enfants et l'économie en péril".
Abella, page 211.

Il faudrait de plus que les employeurs accordent à chaque parent le droit à un nombre de jours de congés par année pour le soin de ses enfants.

3.2. L'action en milieu de travail

Le dernier point abordé par la Commission dans son optique de mise en oeuvre de l'égalité a trait à l'élimination des obstacles en milieu de travail via des programmes volontaires ou des programmes obligatoires.

Les programmes volontaires consistent plutôt à inciter qu'à contraindre les organisations à adopter des mesures destinées à éliminer les inégalités dans l'emploi. Examinant l'expérience canadienne récente, le rapport note concernant ces programmes:

"Étant donné la gravité et l'immuabilité apparente de la discrimination en matière d'emploi, ce serait un manque flagrant de réalisme et un surcroît de naïveté que de compter uniquement sur la bonne volonté pourtant nécessaire aux programmes volontaires pour assurer l'égalité".
Abella, page 217.

*Silberman Abella, Rosalie, Égalité en matière d'emploi, Rapport d'une commission royale, Gouvernement du Canada, oct. 84.

Quant aux programmes obligatoires, ils ont rarement été utilisés au Canada. D'ailleurs, ce n'est que depuis le 17 avril 1985 que les tribunaux sont habilités à ordonner l'adoption pour les groupes défavorisés de mesures visant à corriger la discrimination (par. 15 (2) de la Charte canadienne des droits et libertés). La Commission d'enquête recommande que soit votée une loi ordonnant aux employeurs sous juridiction fédérale, d'adopter des programmes d'équité en matière d'emploi. Cette loi devrait d'ailleurs identifier certains domaines dans lesquels des changements sont attendus soit: le recrutement et l'embauche, les pratiques en matière d'avancement, le salaire égal pour un travail de valeur égale, les régimes de pension...

Cette loi devrait de plus stipuler une obligation aux employeurs de former sur les lieux de travail un comité tripartie d'équité en matière d'emploi composé des représentant-e-s de la partie patronale, de la partie syndicale et des groupes-cibles: la Commission recommande également que des objectifs annuels internes soient fixés sans qu'il s'agisse de quotas.

Pour la Commission, ces programmes devraient même faire partie de la négociation collective.

Le rapport se termine comme suit:

"Ce n'est pas que les membres des groupes-cibles ne sont pas intrinsèquement capables de parvenir à l'égalité par leurs propres moyens, mais que les obstacles sociaux et autres qui entravent leur route sont si considérables et si ancrés qu'il est impossible de les surmonter sans une intervention". Abella, page 282.

4.0. Poursuivre l'action

Quoique ce rapport, dans sa première partie plutôt descriptive, laisse d'abord une impression de déjà vu, d'accumulation de constats déjà faits, on lui découvre vite le mérite de faire le tour d'une question dont plusieurs composantes étaient demeurées éparses. L'enquête auprès des entreprises, par exemple, ouvre plusieurs pistes nouvelles pouvant conduire à une vision globale de la situation en milieu de travail.

La partie suivante, qui recherche les mesures correctives, conduit à 117 recommandations toutes orientées vers des solutions larges, globales et directives, conditions nécessaires à une correction des situations identifiées.

Ces propositions livrées à notre société espèrent faire avancer la cause de l'équité. Elles doivent recevoir une large diffusion.

Toute une tâche dans le contexte actuel de sensibilité endormie...

Marjolaine Fortier

Jammee/Jammed, spectacle de mime

Une jeune femme travaille dans une garderie et laisse voyager sa fantaisie au profit des marionnettes/enfants qui l'entoure.

Soudain, un emploi au ministère de l'Education ouvre toutes grandes les portes à ses fantasmes (argent, mari, auto, voyages). Mais, peu à peu la mime découvre l'envers de la médaille (structures immuables, rapports de force, malaise avec le personnel).

La jeune femme ne se laisse pas abattre aussi facilement car elle connaît les pouvoirs de la créativité. Elle nous invite à un chambardement des plus surprenants.

JAMMEE/JAMMED nous expose le dilemme de la créativité dans le milieu professionnel. C'est ce que Suzanne BEAUCAIRE nous propose grâce à une chorégraphie et des jeux de scène amusants et inventifs ainsi que des costumes, décors et éclairage modernes.

JAMMEE/JAMMED, à l'Eskabel, 1237 rue Sanguinet, à Montréal,
du 23 avril au 11 mai 1986, à 20:30 heures
Pour réservations: 523-1705 (Prix de groupe possible)

Et au mois de juin, deux conférences qui s'annoncent très intéressantes:

Femmes et Mathématiques
6 et 7 juin, CEGEP André Laurendeau
1111, rue Lapierre, Lasalle, Québec
Pour plus de renseignements, contactez
Louise Lafortune: (514) 364-3320
Roberta Mura: (418) 656-2145

Formation et emploi: FEMMES AU TRAVAIL
18 - 20 juin
Hôtel Méridien, Montréal
Pour plus de renseignements, contactez
Miriam Bailey, Collége Dawson: (514) 931-8731

Session sur la pédagogie féministe

D'une part, à cause des négociations dans le secteur public et d'autre part parce que les "ressources humaines" au Comité étaient insuffisantes à ce semestre-ci, nous sommes dans l'obligation de reporter à l'automne la session sur la pédagogie féministe. Diane Truchon du cegep Rosemont, qui vient de se joindre au Comité, sera responsable de la coordination de cette session. Alors, n'hésitez pas! Si vous voulez aider à mettre sur pied la session ou encore débordez d'idées sur la pédagogie féministe, contactez-nous à la FNEEQ au (514) 598-2219.