Vol. 4 - No 3 Avril 1988

Où se retrouvent les enseignantes? (secteur collégial)

Échelons	Premier Échelon $	Dernier Échelon $	Taux de féminité %
16	$24,808.	$37,259	41.9%
17	$26,648.	$40,167.	41.6%
18	$28,626.	$43,329.	34.2%
19	$30,789.	$46,096.	24.4%

Les femmes sont sous-représentées à l'échelon le plus élevé, là où les salaires sont les meilleurs. Est-ce un hasard ou un indice de discrimination systémique?

Le Réseau-Femmes appuie l'hypothèse de restructuration salariale

Lors de la SESSION du 11 mars 1988, le Réseau-Femmes a appuyé l'hypothèse de restructuration salariale proposée par le CCNSP. Les corrections des discriminations salariales sont un enjeu social extrêmement important, tant pour les femmes du secteur public en général que pour les femmes de la FNEEQ en particulier.

Ce n'est pas parce que la discrimination est plus subtile à la FNEEQ qu'elle n'existe pas. Ce n'est pas parce que la scolarité a davantage l'apparence d'un critère neutre qu'elle l'est effectivement. Si la scolarité était un critère neutre, elle s'appliquerait de la même façon aux femmes et aux hommes; or, les femmes sont en majorité au bas des échelles salariales. C'est se fermer les yeux que de poser en absolu que les femmes ont les mêmes possibilités que les hommes de se scolariser.

Ainsi, nous savons bien que les femmes qui ont des responsabilités parentales sont désavantagées pour poursuivre leurs études. S'il s'agit en plus de femmes de régions éloignées, on multiplie les problèmes ou on doit même se rendre compte que dans certains cas, il est impossible de se perfectionner.

Par ailleurs, ce qui permet aux femmes d'atteindre une représentation d'environ 35% dans les CEGEP, c'est une forte concentration dans les ghettos féminins. Or, commencer à se perfectionner à partir d'un D.E.C. pour atteindre 20 ans de scolarité est très difficile, surtout quand on relie ce problème aux difficultés mentionnées ci-haut.

Le fait d'être dans un ghetto féminin fait en sorte que beaucoup de la formation ou de la mise à jour absolument nécessaire, que les enseignantes sont requises de faire, ne constitue pas pour autant du perfectionnement structuré qui mène à la reconnaissance de crédits et augmente donc la situation salariale. L'exemple de techniques de bureau dans chacun de nos Collèges devrait être à cet égard éloquent: nous savons toutes combien de soirs et de fins de semaine et de fins de sessions ont été nécessaires pour s'adapter à la bureautique. Ces heures ne sont pas créditées; le salaire de ces femmes n'augmentera pas à la mesure de leurs efforts, ni de leur savoir, ni de leurs habilités.

Les corrections salariales font partie d'un Programme d'Accès à l'Égalité. L'hypothèse proposée par le CCNSP est un pas important dans la bonne direction; d'abord, parce qu'elle permet que les débats se fassent sur la situation des femmes au Collégial; ensuite, elle permettrait de replacer la scolarité par rapport à l'expérience de telle sorte qu'une majorité de femmes enseignantes ne soit pas désavantagée par rapport au poids apporté à la scolarité pour le reste du secteur public. Nous devrons de toute façon dans un Programme d'Accès à l'Égalité favoriser le perfectionnement et éventuellement le recyclage des femmes qui sont dans les ghettos féminins, pour celles qui le désireront.

Le Réseau a donc fait consensus sur la restructuration salariale comme correction des inégalités de l'ensemble des femmes du secteur public. Souhaitons que la valorisation du travail des femmes et la juste rémunération qu'elles méritent soit l'objectif visé par toutes...et tous.

Diane BRIÈRE

SESSION PÉDAGOGIE FÉMINISTE

LES 8 & 9 AVRIL 1988 À 9H30
1212, PANET, SALLE 200 (Métro Beaudry)

Et du côté du Comité d'Accès à l'Égalité

Rappelons d'abord que le Comité paritaire d'accès à l'égalité est un comité issu de la convention collective des cegeps. Dans le cadre d'un mandat de 6 mois, le Comité paritaire doit recommander aux parties négociantes un programme d'accès à l'égalité. Or, le mandat, qui a coïncidé avec le début de la session automne '87, devait se terminer le 26 février. Force nous est de constater que les travaux ne sont pas terminés, compte tenu de l'ampleur des 5 étapes techniques requises par la Commission des Droits de la Personne, en ce qui concerne les programmes d'accès à l'égalité. Ces 5 étapes incluent l'analyse des effectifs, l'analyse de disponibilité, la détermination de la sous-utilisation, l'analyse du système d'emploi et l'élaboration des recommandations.

En raison de l'impact national qu'aura notre programme d'accès à l'égalité, il était important pour le Comité de bien respecter ces étapes. Cependant, il était bien clair qu'un mandat aussi considérable ne pouvait s'exécuter en 6 mois seulement.

Ainsi, en février, conjointement avec la FEC (les syndicats des cegeps de la CEQ) qui siège au même comité que nous, la FNEEQ a fait une demande de prolongation pour que les travaux puissent se poursuivre jusqu'au premier mai. Le 26 mai, dernier jour du mandat, le Ministère donnait sa réponse. Il refusait notre demande, mais proposait d'étendre le mandat jusqu'au 11 mars en réduisant aussi la composition syndicale du comité à un seul membre au lieu de deux de chaque fédération syndicale. Puis, encore à la dernière minute, le Ministère a étendu le mandat du comité réduit jusqu'en avril. En ce moment, les membres qui restent au comité paritaire essaient de finir le travail. Bien que 4 étapes soient finies ou sur le point de l'être, l'analyse du système d'emploi est loin d'être prêt. Et cette analyse est au coeur de tout programme d'accès à l'égalité. Il ne suffit pas d'établir des objectifs numériques pour établir un tel programme; il faut aussi analyser au sein du système d'emploi ce qui a des effets discriminatoires sur les femmes.

Malgré les difficultés et les conditions de travail épouvantables imposées au comité, le travail continue. Récemment le Réseau-Femmes s'est rencontré pour établir les éléments nécessaires à un programme d'accès à l'égalité et les propositions adoptées étaient envoyées au Bureau fédéral, qui fera une recommandation au Conseil de mars (les 14-17 avril). Une copie des recommandations a été aussi envoyées aux femmes-contact dans les syndicats locaux. Ensuite, il y aura consultation des assemblées générales pendant 3 semaines avec un retour de consultation en mai. Les résultats de cette consultation seront la position FNEEQ qui sera présentée aux parties négociantes. En ce moment, on ne sait pas la position de la FEC.

Lise BOIVIN
Janice PAQUETTE

Le "Burn out" et les femmes

Le "Burn out" est un sujet de conversation à la mode chez les profs par les temps qui courent. Les enseignantes et les enseignants sont de plus en plus atteints par ce nouveau "mal du siècle". Avec l'augmentation constante (eh oui!) de la tâche et la dévalorisation sociale dont les profs ont été victimes, on se rend bien compte que tous les ingrédients sont en place pour faire "craquer" un à un les sujets les plus sensibles à une organisation du travail déficiente.

Le "Burn out" se développe à l'intérieur de la dynamique ou de l'interaction de l'individu avec sa tâche. Les professions où on travaille dans le but "d'améliorer le sort de l'humanité" (enseignement, thérapie, domaine de la santé, travail social, syndicalisme...) sont davantage génératrices d'épuisement professionnel à cause du stress émotif qui en découle. Le processus menant au "Burn out" se déclenche lorsqu'il y a déséquilibre entre les ressources personnelles de la travailleuse ou du travailleur et la capacité d'accomplir sa tâche. La personne redouble alors d'effort pour atteindre ses objectifs; si elle ne réussit pas, elle travaille davantage; tranquillement, elle s'épuise, devient moins efficace; l'insatisfaction au travail s'accroît, cependant que l'énergie diminue de plus en plus. La personne se sent inadéquate, elle développe un sentiment d'échec personnel; risque de survenir alors la crise cardiaque,

la dépression, une déficience accrue du système immunitaire ou encore la démotivation et l'apathie face au travail.

On isole trop souvent la personne victime de "Burn out". Certes, l'enseignante ou l'enseignant épuisé physiquement, émotivement (irritable) et mentalement (attitude négative) peut engendrer un malaise dans un milieu de travail. Dans un contexte de surplus de personnel (MED), l'employeur peut avoir intérêt à discréditer ces personnes et ramener le problème à une dimension personnelle. Mais attention, s'il y a des cas d'épuisement professionnel dans votre milieu de travail, dites-vous que le milieu est lui-même malade et contribue à vider les personnes de leur énergie, sans fournir de possibilité de "recharger" les piles... Les premières victimes devraient déclencher un système d'alarme dans le groupe concerné.

On pourrait croire que les femmes seraient davantage susceptibles d'être atteintes de "Burn out". Par notre conditionnememnt culturel, nous avons une plus grande tendance au perfectionnisme, nous sommes très exigeantes quant à la qualité du travail accompli: nous sommes souvent très minutieuses dans la préparation de nos cours et la correction des travaux; nous avons, par ailleurs, besoin de recevoir dans notre travail une gratification et une valorisation tangible; puisque socialement, les femmes ne sont pas spontanément reconnues dans leur compétence, on est moins sûr de notre valeur, on doit encore prouver qu'on est apte à remplir notre tâche (ceci peut être plus évident dans les disciplines traditionnellement réservées aux hommes). Le taux de valorisation venant des étudiantes et étudiants est inversement proportionnel au nombre qu'on rencontre chaque semaine (ça se passe de commentaire) et le taux de valorisation de la part des employeurs est inversement proportionnel au nombre de cadres dans la boîte. Bref, avec ces conditionnements reçus on devrait souffrir d'insatisfaction chronique et être complètement vidées de notre énergie à l'heure actuelle! Pourtant, on résiste peut-être mieux que les hommes, pourquoi? Parce que nous, "on se parle"; les femmes ont une plus grande facilité à extérioriser leurs insatisfactions, nous communiquons davantage entre nous. on pourrait peut-être le dire "tout haut": "rien ne va plus dans les collèges; est-ce que le verbe "éduquer" a encore une place dans le vocabulaire de nos dirigeants québecois? Ce n'est pas là le système d'éducation que nous voulons pour nos enfants!"

Loin de moi l'idée que les femmes doivent sauver le monde. De façon plus modeste, on peut commencer à parler du "Burn out" entre nous (notre force est dans notre capacité de dire les "**vraies**" choses). Nous pourrions cerner ce qui nous dérange dans notre travail et agir collectivement et solidairement afin que les femmes qui ont encore une place dans l'enseignement collégial (et celles qui s'ajouteront, espérons-le...) puissent s'y maintenir dans des conditions mieux adaptées à la conception que "nous" avons de notre travail.

Sylvie LEVASSEUR

À propos de "Si le travail m'était conté autrement"[1]

"On dit d'un disque qu'on achète
Qu'on aime la pochette
Et que ça ne gâte rien
Trop tard pour être une star!"

Anne SYLVESTRE

C'est vrai que j'aime beaucoup la couverture de ce livre; c'est sympathique et ça donne le goût de l'ouvrir, de le lire, de voir ce qu'on dit des vieilles photographies qui racontent l'histoire des travailleuses de la CTCC-CSN.

C'est facile de dire que j'aurais préféré autre chose. Déçue, ça signifie que j'avais des attentes et mes attentes me direz-vous, c'est mon problème. Alors, je vais vous parler de mon problème avec ce livre. En fait, ma déception vient du fait que je l'ai lu et que je n'en sais pas plus. Bon, il y a bien sur la couverture ce que je prends maintenant comme un genre d'avertissement: "quelques fragments d'histoire" mais, même les fragments sont fragmentaires.

Au début, on fait un long retour en arrière sur la période moyenâgeuse de la syndicalisation des femmes. On y parle des conditions de travail qui prévalaient pour les peu nombreuses travailleuses de cette époque qui s'aventuraient hors du foyer; point de salut, point de statut. C'était pas facile, on le savait! Les salaires des femmes étaient plus bas que ceux des hommes, on le savait aussi; d'ailleurs c'est encore un problème maintenant et une demande syndicale en 1988. La période sombre s'éclaircit pendant la seconde guerre mondiale. L'industrie de la guerre a besoin de munitions. Mais, en 1946, un front froid s'abat sur les travailleuses et on les presse de rentrer à la maison afin "d'assurer l'éducation familiale et l'expansion de la famille". La guerre avait coûté cher...!

Donc, malgré l'intérêt qu'il suscite pour certaines périodes, le livre reste toujours en surface des événements, peu nuancé et sans analyse.

On apprend aussi qu'il y avait très peu de femmes dans les structures au cours des années trente, quarante et subséquentes. Surprise? Pas vraiment; il y avait 6 femmes "42" pendant les négociations CEGEP en 1986-87! Là encore, pas beaucoup d'analyse. Des faits mais des petits faits, ça ne

[1]Fahmy-Eid, Nadia; Piché, Lucie (1987).
Si le travail m'était conté autrement
Montréal, publication CSN

décolle pas. on parle de "cette difficulté à s'intégrer dans les structures où les hommes détiennent le pouvoir", on dit "que prendre la parole dans une assemblée mixte n'était pas chose facile!" Vous trouvez ça plus facile maintenant vous autres? Apparamment ça ne l'est pas davantage aujourd'hui puisque l'an dernier nous avons senti le besoin de faire une session **Femmes et parole**.

Le ton change en dernier, un ton plus percutant, plus dynamique aussi mais c'est presque la fin et on arrive aux années soixante-dix; ces années tellement importantes pour les femmes. Le traitement est bref, c'est propre, pas d'éclaboussures; l'équivalent de deux pages de texte. Le tout s'arrête en 1976, l'histoire est finie. Bon, qu'on s'étende très largement sur les premières années, je veux bien, c'est un livre qui traite de l'histoire, mais les années soixante-dix c'est aussi de l'histoire; c'est même la porte tournante qui débouche sur les grands rayons. Ce n'est peut-être pas le magasin au complet mais c'est l'accès aux comptoirs. Donc peu de traitement et le mystère est d'autant plus grand que cette période est largement documentée.

Cependant, ma lecture à propos de l'histoire des syndiquées n'aura pas eu que des côtés de dimanches après-midi pluvieux. J'ai découvert une chose nouvelle. Nouvelle, entendons-nous puisque j'ai appris que ça remontait plutôt loin le manque de mobilisation, la non-participation des femmes à la défense de leurs propres causes. Pour expliquer cette absence de participation, on disait autrefois que c'est parce qu'elles allaient se marier et par conséquent quitter leur emploi; alors à quoi bon remuer la pâte, si on ne va pas manger la tarte. Mais, maintenat que l'on sait que "S'trouver une job c'est ben dur pis s'marier c'est pas sûr"[2], comment se fait-il que les femmes ne se mobilisent pas davantage? Parce qu'elles sont soutien de famille souvent monoparentale et qu'elles ont déjà beaucoup à faire avec les enfants. Donc, si je comprends bien, les hommes qui ont de meilleures conditions de travail et par conséquent du temps ont davantage d'espace pour travailler leurs dossiers et leurs revendications. Les femmes, elles, ne peuvent le faire parce qu'elles ont de mauvaises conditions. Tout va bien, on préserve les situations mais on adopte les rationnalisations en fonction des époques; autrefois, on avait de mauvaises conditions parce qu'on n'était pas soutien de famille et maintenant, on n'en a pas de bonnes parce qu'on est soutien de famille.

Un autre fait transcende les époques c'est qu'auparavant, les femmes travaillaient à temps partiel parce que le système des garderies n'était pas développé. Maintenant, il y a des garderies (encore trop peu nombreuses) mais les femmes font de moins en moins d'enfants en partie parce qu'elles sont à temps partiel ou précaires.

Et, en 1966, on parlait de "l'essoufflement des militantes", notez que la discussion sur le dossier "Burn out" est prévue pour juin 1988.

On peut donc dire que les choses changent mais que le résultat reste, toutes proportions gardées, le même. C.Q.F.D.! J'exagère un peu, c'est vrai que les gains obtenus par les femmes depuis l'époque des premières armes (des premières âmes!) sont loin d'être négligeables mais il reste encore qu'un dossier femme c'est un peu comme une double journée d'ouvrage parce qu'en plus du travail normal à effectuer sur le dossier, il y a les luttes intestines à mener puisqu'il faut encore se battre contre les "camarades" qui deviennent tout à coup des hommes qui ont peur de perdre leurs "droits". Et les nôtres?

Une conclusion? Si le travail m'avait été conté autrement, j'aurais davantage apprécié. Ce n'est pas un grand livre mais, il a le mérite, indirectement, de faire réfléchir sur les acquis des femmes et l'état actuel du militantisme des syndiqué-e-s. Je sais bien que l'histoire est une question de temps mais il me semble qu'il y a trop longtemps et que le temps presse de **vivre** le travail autrement.

Christiane BÉGIN

---

[2]Comité-femmes FNEEQ (1985).
"S'trouver une job c'est ben dur pis s'marier c'est pas sûr"
Montréal, publication FNEEQ.