

L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS L'ENSEIGNEMENT... MAIS, POURQUOI PAS?

Louise Lafortune

During the last round of negotiations between the teachers belonging to the Fédération Nationale des enseignants et enseignantes du Québec (Quebec Teachers' Federation), and the PQ government, women in the teachers' union fought - in vain - for the inclusion of affirmative action clauses in the contract. The government imposed a contract in which the affirmative action demands, as well as wage and other demands, were swept away.

Louise Lafortune examines the debate surrounding the issue of affirmative action within the FNEEQ, the larger problems of women's concentration at the primary level in schools, and the current squeezing out of women from the workforce. She asks how women should organize to defend their quickly eroding gains.

Comme je suis actuellement enseignante dans un cegep de la région de Montréal, je vais d'abord situer l'action positive telle que vécue par les professeuses de mon milieu.

Présentement, aucune mesure d'action positive officielle n'est appliquée pour l'engagement dans les cegeps. Certains départements de quelques collègues tentent d'engager des femmes dans certains secteurs mais rien n'est établi et officialisé dans les conventions collectives qui sont des décrets à l'heure actuelle. À la dernière négociation qui n'en fut pas vraiment une, les femmes de la FNEEQ (Fédération Nationale des enseignants et enseignantes du Québec), fédération dont je fais partie à la CSN (Confédération des Syndicats Nationaux), ont revendiqué vainement des clauses d'action positive dans la convention collective.

Souvent, les demandes des femmes se rendent à la table de négociation mais ne demeurent pas longtemps une priorité. Mais, particulièrement, cette revendication fut reléguée aux oubliettes et ce, plus rapidement qu'à l'habitude. Je ne me souviens même pas de l'avoir vue

passer. Et pourtant, j'étais très proche du processus de négociation. Pour la prochaine négociation, si jamais il y en a une, l'action positive est remise sur la table pour discussion.

Comme je ne peux penser commencer cet article sans préciser ce que j'entends par action positive et mesures d'accès à l'égalité, je présente donc ici en exemple le déroulement et le contenu des propositions présentées par les femmes de la FNEEQ. Actuellement, je ne peux confirmer les demandes qui iront à la table de négociation. Les processus élaborés pour la mise en application de mesures d'action positive suscitent des questionnements parmi l'ensemble des membres de la FNEEQ (hommes et femmes) et les débats se poursuivent même si, à l'heure actuelle, une proposition semble faire surface pour s'intégrer aux priorités de négociation.

L'hiver dernier, pour déclencher le débat parmi les femmes de la FNEEQ, deux hypothèses de proposition concernant l'action positive étaient énoncées. La première hypothèse voulait maintenir les effectifs féminins. Elle proposait de procéder à la mise à pied des hommes par ordre inverse d'ancienneté, puis à la mise à pied des femmes de façon à maintenir les effectifs féminins en place. La deuxième hypothèse qui, dans un premier temps, fut celle priorisée par les instances-femmes de la FNEEQ avait comme objectif d'augmenter les effectifs féminins et d'atteindre 50% de femmes dans chacune des disciplines au cegep. Cet objectif était envisagé par l'embauche prioritaire des femmes lorsqu'il y aurait engagement et par la mise à pied et la mise en disponibilité des hommes lors des réductions de personnel.

Suite aux débats houleux qui se sont déroulés durant le printemps dernier, la proposition privilégiée (deuxième hypothèse) qui devait se rendre dans les assemblées générales des syndicats locaux était transformée et ce déjà à la baisse. Je dois tout de même préciser que

cette décision de transformer la proposition venait des femmes qui sentaient que la proposition de départ qui voulait atteindre 50% des effectifs féminins dans chacun des départements ne sortirait pas gagnante des débats dans les syndicats locaux.

Cette nouvelle proposition est une question de chiffres qui n'est pas si facile à expliquer mais, il paraît que les chiffres font plus sérieux et sont plus sécurisants. Alors je m'y lance.

L'objectif de cette dernière proposition est d'augmenter les effectifs féminins dans les cegeps. Dans les départements où le nombre de femmes est inférieur à 25%; des femmes seront d'abord engagées et des hommes seront d'abord mis à pied ou mis en disponibilité jusqu'à l'atteinte de ce 25%. Entre 25% et 40%, les engagements se feront en alternant entre une femme et un homme et les mises à pied ou les mises en disponibilité alterneront entre un homme et une femme et ce, jusqu'à l'atteinte de 40% de femmes dans ces départements. Une fois ce pourcentage d'effectifs féminins atteint dans un département particulier, les mouvements de personnel se poursuivront comme actuellement. Cette proposition a déjà fait l'objet de débats dans les instances de la Fédération et fait partie des priorités pour la prochaine négociation.

Je ne veux pas prédire la suite car qui sait, le dernier vote sur cette proposition peut être remis en question. Et, ce ne serait pas une nouveauté. De plus, nous n'en sommes qu'à convaincre la partie syndicale. Que penser de la partie patronale?

Et, la grande question que, personnellement j'ai toujours à l'esprit:

Y aura-t-il une négociation?

ou

Quelle forme peut bien avoir une négociation avec les projets de lois actuels sur le régime de négociation?

J'ai voulu présenter cette situation pour clarifier ma perception de l'action positive qui est une revendication mise de l'avant pour permettre aux femmes d'accéder au marché du travail et d'atteindre l'égalité des chances en emploi.

D'autres revendications comme les congés de maternité, les garderies en milieu de travail, l'avortement libre et gratuit sont des mesures d'accès à l'égalité et l'action positive s'ajoute à ces mesures pour une meilleure situation des femmes au travail.

Etant professeure au cegep, je choisis donc d'aborder ce que représente l'accès à l'égalité pour les enseignantes de cegep car cette situation ne m'est pas étrangère; tout en sachant que la situation des femmes dans la plupart des autres secteurs d'emploi n'est pas particulièrement meilleure. De plus, les gains obtenus par les travailleuses du secteur public ont eu, par le passé, des répercussions positives pour celles du secteur privé. Sans oublier que l'inverse, c'est-à-dire les pertes des avantages dans les conditions de travail du secteur public se sont aussi répercutées dans le privé.

Les revendications qui permettent aux femmes d'accéder au marché du travail ou de ne pas en sortir sont importantes dans cette période de chômage. Et si les femmes veulent profiter de certains acquis, elles doivent d'abord avoir un emploi.

Personnellement, en tant que militante syndicale à la condition féminine, je n'ai jamais eu de difficultés à défendre les revendications qui améliorent la situation des femmes dans leur travail, comme: les garderies en milieu de travail, les congés de maternité, les clauses de convention collective pour nous protéger du harcèlement sexuel, mais l'action positive m'a toujours paru plus ardu à défendre. Je commence maintenant à comprendre un peu plus les raisons qui rendent cette revendication plus difficile à rallier les femmes. L'aspect culpabilisant d'obtenir un emploi parce que nous sommes des femmes plutôt que par notre valeur réelle, n'est pas valorisant.

Je n'ai pas obtenu mon emploi par des mesures d'action positive mais je peux m'imaginer une certaine frustration même si je sais qu'elle n'a pas vraiment sa raison d'être. Les hommes ont obtenu leurs emplois par des privilèges qu'ils se sont accordés. Nous ne voulons que rétablir l'équilibre et obtenir ce qui nous revient de droit. Les hommes ont priorité d'emploi à l'embauche et les femmes



Illustration by Peg Averill

Credit: LNS News Service (U.S.A.)

n'ont été utilisées que lorsqu'on avait besoin d'elles.

Les mesures d'action positive préconisées par les femmes de la FNEEQ sont intéressantes mais elles demeurent dans une ligne syndicale qui ne remet pas vraiment en question des principes syndicaux qui sont discriminatoires. Dans le même ordre d'idée, je n'ai donc pas le goût de parler seulement de l'action positive qui donne priorité aux femmes à l'embauche et garde les femmes à l'emploi lors des réductions de personnel, comme moyen privilégié d'accès à l'égalité, mais bien de regarder aussi les droits acquis syndicaux, discriminatoires à l'égard des femmes. L'action positive attaque cette chasse gardée du pouvoir syndical qu'il n'est pas prêt à remettre en question et je veux parler de l'application du principe de l'ancienneté dans la sécurité d'emploi. L'ancienneté telle qu'appliquée actuellement est, pour moi, un principe syndical discriminatoire. Il ne reconnaît pas l'apport social des femmes: le travail ménager, l'éducation des enfants ne sont pas reconnus comme une expérience positive pour les femmes. Alors, ces années passées à s'occuper d'un foyer ne comptent pas et laissent les femmes toujours les dernières dans l'échelle de l'ancienneté ainsi que salariale.

Une relation avec des enfants ne peut-elle pas être qualifiée d'expérience pédagogique enrichissante?

Toute la sécurité d'emploi est basée sur l'ancienneté d'abord, l'expérience ensuite et enfin la scolarité. Je parle ici de la situation dans l'enseignement. Elle est peut-être un peu différente ailleurs mais le principe hiérarchique se ressemble sûrement.

Quoi de plus sexiste et qui favorise les hommes dans l'emploi, que l'ancienneté? Car les hommes occupent le marché du travail depuis plus longtemps, et le système ne considère pas le travail ménager comme une expérience importante. Surtout quand nous savons que la femme à la maison est: infirmière, psychologue, cuisinière, professeure, couturière. . . Je ne cite ici que l'expérience ou l'ancienneté pédagogique car je me limite au travail de la professeure tout en sachant qu'elle peut s'étendre à tous les domaines des services publics.

Les expériences des femmes ne sont-elles pas comptabilisables?

Ne sont-elles pas aussi valables qu'une expérience dans l'industrie qui est calculée dans l'expérience d'un professeur?

Car, si vous ne le saviez pas, l'expérience dans l'industrie est acceptée comme valable pour un professeur. Ces années d'expériences augmentent donc le salaire, perpétuent les écarts hommes-femmes et ne privilégient que les hommes. Je ne veux pas remettre en doute cette valeur mais bien signifier que d'autres expériences sont toutes aussi valables.

Ces façons de calculer l'expérience ne font-elles que perpétuer cette suite logique discriminatoire à l'égard des femmes?

Même en départageant l'ancienneté de l'expérience, en donnant la priorité à l'ancienneté par rapport à l'expérience, les femmes sont défavorisées car elles ont souvent dû quitter leur emploi pour quelques années et reviennent plus tard sur le marché du travail.

Toute cette remise en question des principes de la sécurité d'emploi n'est pas sécurisante, j'en conviens. Souvent, dans les discussions syndicales, il nous est dit que les patrons n'attendent qu'une porte ouverte pour éliminer l'ancienneté comme critère, pour nous écraser et congédier certains et certaines qu'ils ne veulent plus.

N'est-ce pas une raison pour mettre fin aux discussions et éviter de regarder le problème?

Pourquoi s'inquiéter autant? Lorsque nos patrons: administration locale et gouvernement ne voudront plus de l'ancienneté comme critère, ils nous imposeront ce qu'ils voudront bien par des décrets. Ils ont si bien su nous imposer leur vouloir par le passé. Si les critères de la sécurité d'emploi sont encore là, qu'ils n'ont pas encore parlé de les changer, ils font sûrement amplement leur affaire.

Il y a plusieurs façons de regarder la situation et il est facile aux hommes de dire que les femmes veulent leurs jobs. Nous ne voulons qu'un emploi et l'occuper honorablement sans être obligées de le défendre à chaque fois que le chômage augmente. Nous voulons être considérées comme des égales.

Quoi de plus légitime!

Les pressions sociales sont telles que les femmes, traitées de voleuses de jobs, se considèrent coupables d'occuper un emploi. Est-ce donc un crime de travailler?

"C'est une période de crise, les femmes doivent laisser leurs emplois aux hommes."

"Le deuxième salaire des femmes pour se payer des gâteries n'est plus acceptable, le chômage est trop élevé," disent les autorités ou plus subtilement, les gouvernements attaquent les secteurs majoritairement composés de femmes (santé, éducation) sous prétexte d'une sois-disante crise.

N'avez-vous jamais pensé que cette crise n'est pas la même pour tout le monde?

La perspective de changements repré-

sente peut-être un chambardement mais les femmes ont souvent été à la base de changements sociaux et elles ont gagné des demandes qui ont été profitables. Refuser de regarder ce qui se passe par peur de perdre, ne peut mener qu'à l'inertie et entraîner des reculs et la perte de gains passés. Accepter de regarder la situation, chercher et trouver des moyens pour donner aux femmes la possibilité d'accéder à l'égalité dans l'emploi ne peut que redonner un essor nouveau au marché du travail.

Si les cegeps qui ne comptent présentement que 30 à 35% de professeures concentrées dans les ghettos d'emploi féminins, continuent à diminuer leurs effectifs féminins, les modèles donnés aux étudiantes ne seront que masculins.

Comment ces étudiantes pourront-elles se reconnaître?

Je sais, je sens que l'objectif du gouvernement est de retourner les femmes à la maison, dans une période où les emplois se font rares. Les gouvernements veulent embellir leur image en faisant croire aux femmes qu'elles sont indispensables à la maison pour diminuer le pourcentage de chômage officiel, tout en ne créant pas d'emplois décents pour les jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Le pouvoir politique ne veut même pas regarder d'autres solutions, d'autres portes de sortie. Ecraser les femmes a souvent réussi sans trop de heurts. Mais, pourquoi en serait-il de même aujourd'hui? Les gouvernements veulent prendre le chemin le plus facile mais il le devient de moins en moins car nous prenons goût à certains emplois valorisants. Ils devient de plus en plus difficile d'arrêter la démarche positive des femmes.

Les revendications permettant aux femmes d'accéder à l'égalité sont nécessaires. Le temps ne peut seul arranger les choses. Des moyens pratiques et des actes concrets s'imposent, ayant trait aux congés de maternité, aux garderies, au harcèlement sexuel, au droit à l'avortement, à l'action positive . . . , pour l'accès à l'égalité des femmes.

Au lieu de pleurer le sort de ces "pauvres" hommes, si nous, les femmes, pensions un peu plus à nous-mêmes . . . Les hommes sont capables de se défendre seuls.

Peut-être aurions-nous alors la chance de voir poindre un peu d'égalité à l'horizon?

Louise Lafortune est professeure au Cegep André-Laurendeau.

MY LOVER'S HAIR IS BLONDE OR BLACK

1
He wears shadows of your friends,
nameless enemies,
stays awake in rented rooms,
and only sleeps between us.
Sometimes he calls with flashing
lights,
beeping of alarms. You follow him
through alibis, loopholes in
my smile,
and when you're lost, discover
flowers from my garden,
poems on grocery lists.
My lover's more than you suspect,
everything you dream.

2
You wake me and say
"be logical, it all makes sense,
remember that afternoon,
you stood on the stain on the living
room floor, holding a laundry
basket,
your eyes sending signals through
the T.V. to the laughing man behind
my back.
It all makes sense, remember,
remember . . ."

3
You paint an image.
Tones are bloody, you brighten
with my fear. When I say
"what looks like me isn't real,"
you scowl and answer, "If I'm
wrong,
there's truth in fantasy."

4
10 P.M. you find
your clothes reordered
on our bed
inform me
this morning you set
the shirt precisely
a foot from the sweater,
its black buttons perpendicular
to the pillow planted
in the middle of the quilt

5
You seize my wrists
smell my hands,
my breath.

Crouching. Your shadow
on the wall
unlocks my thighs,
makes secret measurements.
Wetness is a clue,
dryness an offence.

Pumping against white sheets,
probing tears, interrogating
screams. True or false
it all adds up.

You zero in.

*Donna Langevin
Toronto, Ontario*