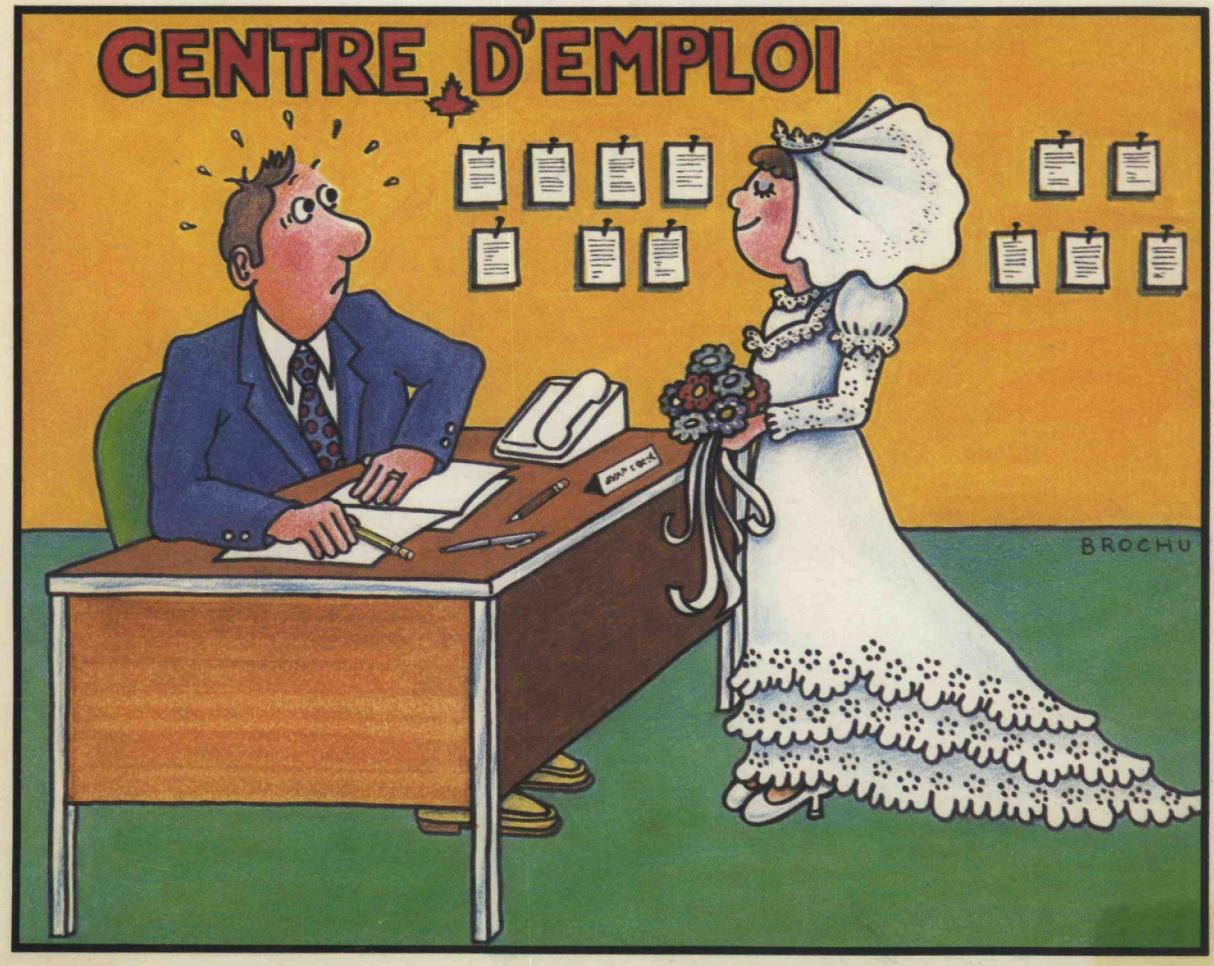
«Accès à l'égalité»
Spécial Réseau-Femmes
-Janvier 1985

«s'trouver une job c'est ben dur pis s'marier c'est pas sûr»



FNEEQ
CSN

Publié par la Fédération des enseignantes et enseignants du Québec
Comité-Femmes

ORIGINAL
AU DOSSIER DU
MOUVEMENT D'ACTION - CHÔMAGE

«s'trouver une job c'est ben dur pis s'marier c'est pas sûr»

FNEEQ

CSN

La production de ce document a été rendue possible grâce à la participation d'un grand nombre de personnes. Un merci spécial à Lise Théôret, employée de bureau à la Fédération et salariée affectée au Comité-Femmes, qui a eu la patience de dactylographier nos gribouillages parfois illisibles, à Hélène Choquette, conseillère syndicale, dont les connaissances techniques et l'expérience nous ont été, encore une fois, indispensables, à Flavie Achard, 1ère vice-présidente, dont les commentaires ont servi à en améliorer la rédaction, ainsi qu'à Céline Corriveau pour son support moral.

Rose Pellerin, Nadine Pirotte, Christiane Jobin, Mireille Labbé, Lucie Lambert et Jean-Anne Bouchard ont assuré la rédaction et la coordination de la production de ce document. L'ensemble de la traduction a été assuré par Janice Paquette, membre du Comité-Femmes.

Les photographies prises au cégeps André-Laurendeau et Vanier sont de Louise De Grosbois, pigiste.

La mise en page, la conception graphique et les illustrations sont de Andrée Brochu.
En dehors de la CSN et de ses syndicats affiliés, toute reproduction des illustrations est interdite sans la permission de l'artiste; dans le cas de reproduction, qu'elle soit intégrale et avec la source.

La distribution est assurée par le Service de la distribution de la Confédération des syndicats nationaux, CSN, à Montréal.

Composition: Tricycle Compo
Impression: Payette & Simms inc.

Table des matières

1. Un peu d'histoire et de définitions...

Les types de discriminations: directe, indirecte ou systémique 8
Situation actuelle des femmes 9
Fini de rêver à «l'homme-prince-charmant-pourvoyeur»! 10
Les femmes dans l'enseignement 13
L'implication des gouvernements 15

2. «LES PETITES FEMMES MODÈLES»...

Les pionnières 21
Il sera une fois 21
Demain où seront-elles? 21

3. VERS UNE PÉDAGOGIE FÉMINISTE

Des contenus de cours différents 25
Des approches pédagogiques différentes 25
Si les femmes étaient là 25
On dit souvent que... 26
G.I.E.R.F. 28
Des études féministes à Vanier 29
Plus de femmes en mathématiques 30
Biologie, féminisme, santé des femmes 31
Un département de sciences humaines au féminin 32

4. DES PISTES POSSIBLES POUR DES MESURES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ POUR LES FEMMES

Engagement 34
Recyclage 35
Modalités de la sécurité d'emploi 36

Avant-propos

Résolution du bureau fédéral – décembre 84

«C'est dans le but de susciter un débat le plus large possible sur le dossier de l'accès à l'égalité, que le bureau fédéral envoie dans les syndicats locaux le document préparé par le comité-femmes pour fins de discussion et sensibilisation.»

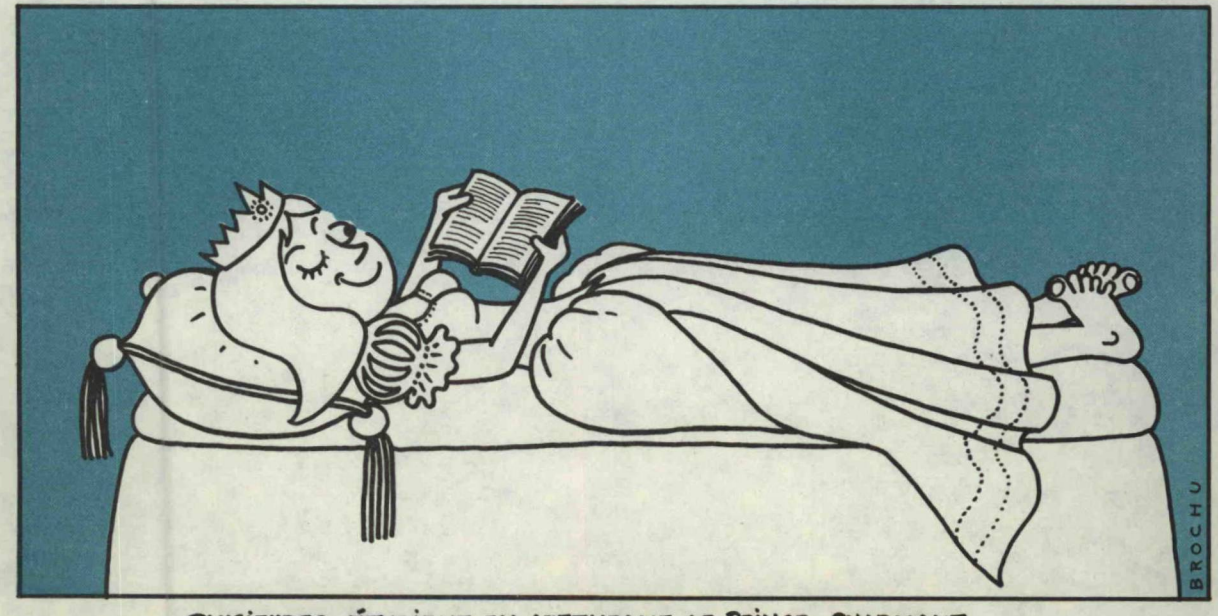
Ce document en est donc un de première étape et n'a pas pour but d'amener tout de suite des votes dans les assemblées générales. Celles-ci seront appelées à se prononcer sur les recommandations élaborées par les structures de négociation en vue de l'élaboration du projet de convention collective.

Introduction

Le titre de notre document de consultation «s'trouver une «job» c'est bien dur... pis s'marier, c'est pas sûr...», soulève à notre avis la double ambiguïté des femmes.

Les femmes enseignantes sont-elles différentes de celles du reste de la société? Sont-elles si «privilégiées» comme le prétend le gouvernement? En cette période de décrets qu'en est-il réellement de la situation des femmes dans l'enseignement?

Malheureusement, comme enseignantes, «les modèles» que nous proposons à nos étudiantes et étudiants représentent encore des femmes confinées dans des ghettos d'emplois, le plus souvent en statut précaire, sous payées et sans avenir. C'est l'image d'une forte majorité de femmes dans l'enseignement secondaire et postsecondaire. Force nous est de constater aussi que bon nombre de nos étudiantes croient encore au prince charmant et étudient en «l'attendant» L'absence de plus en plus marquée de femmes à ces niveaux d'enseignement a pour effet de renforcer les stéréotypes et de maintenir les femmes dans leurs rôles traditionnels.



PLUSIEURES ÉTUDIENT EN ATTENDANT LE PRINCE CHARMANT...

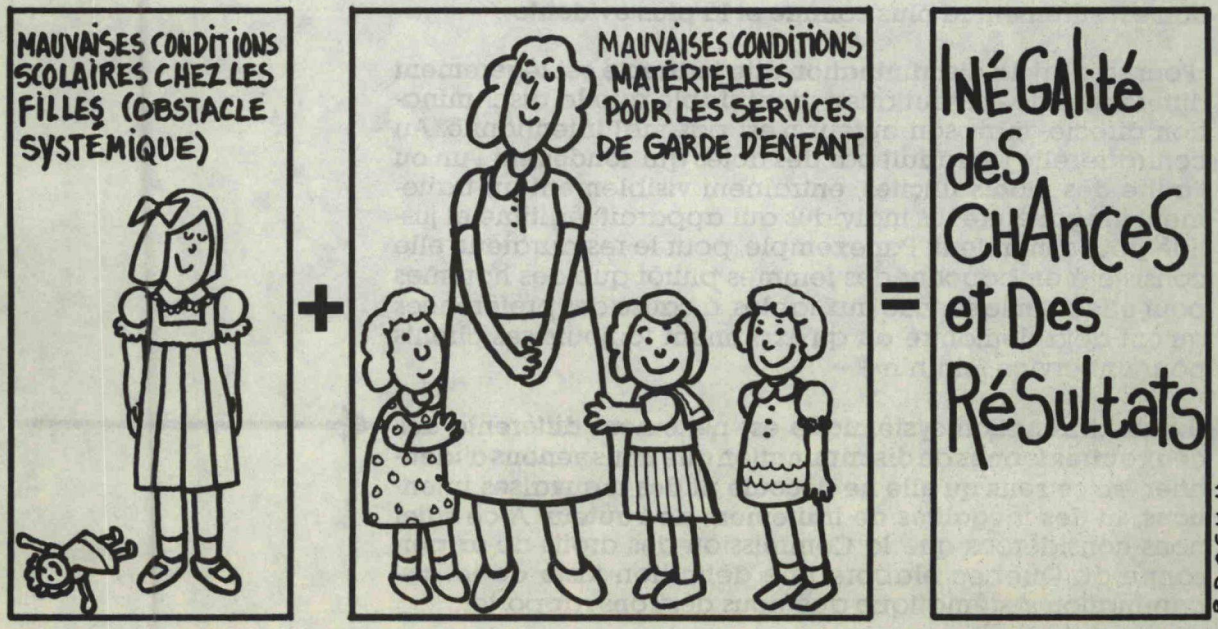
Certes, le débat sur l'accès à l'égalité ne sera pas facile. Tant que les demandes des femmes ne visaient qu'à corriger certaines discriminations grossières, du moment où ces demandes ne modifiaient pas fondamentalement «les règles du jeu» c'était plus facile. Dans les faits, les mesures demeurèrent des vœux pieux.

Mais nous savons aussi que des mesures réelles d'accès à l'égalité passent nécessairement par le questionnement et le réaménagement de certains principes. Nous pensons aussi qu'il serait réducteur de croire qu'il s'agit là de l'expression de l'opportunisme des femmes face à la crise ou encore, qu'il s'agit de «discrimination à l'envers».

Devant l'urgence de la situation et surtout, parce que le secteur public entrera en négociations très rapidement, il apparaît nécessaire aux femmes du Réseau, aux femmes du Comité, de relancer le débat sur l'accès à l'égalité, de l'élargir à la Fédération pour trouver ensemble des mesures concrètes qui permettront aux femmes d'accéder et de se maintenir sur le marché du travail.

«L'action positive fait référence, dans sa conception globale et officielle, à un plan d'ensemble qui insiste à la fois sur l'égalité des chances à l'emploi (...) et sur l'égalité des résultats.»[1]

1. UN PEU D'HISTOIRE ET DE DÉFINITIONS...



L'idée d'appliquer des mesures d'accès à l'égalité n'est pas né du machiavélisme des femmes; cette notion est apparue il y a quarante (40) ans aux États-Unis pour régler les problèmes de discrimination raciale: l'État se permettait d'assortir les contrats, qu'il octroyait à certaines entreprises, d'un certain nombre de clauses leur interdisant toute distinction injuste ou inégalité de traitement fondées sur la race, la couleur, la religion ou le sexe[2]. Cette conception un peu «passive» de l'action positive (interdiction de la discrimination dans l'emploi) ne donna pas autant de résultats qu'on aurait pu le croire. Interdire la discrimination dans l'embauche suppose que les gens discriminés pouvaient parvenir à s'introduire dans l'entreprise... Ce qui n'était pas vraiment le cas car en affirmant leur droit à l'emploi on oubliait de tenir compte des autres discriminations qu'ils avaient subies dans le passé et qui les rendaient continuellement inaptes à jouer à «compétences égales». Par exemple, les noirs américains n'avaient pas bénéficié des mêmes droits dans le domaine de la scolarisation.

C'est à partir de ces premières constatations qu'on réalise, que, pour donner des droits égaux aux groupes discriminés, il faut: «tenir compte de la discrimination passée, leur donner une plus grande accessibilité aux endroits desquels ils ont été traditionnellement exclus et enrayer la discrimination systémique»[3].

LES TYPES DE DISCRIMINATIONS: DIRECTE, INDIRECTE OU SYSTÉMIQUE

«La discrimination peut être directe, indirecte, ou systémique. On appelle la discrimination directe toute préférence, exclusion ou distinction exercée à l'égard des individus **en raison de leur race, leur sexe, leur religion ou tout autre motif illicite.»**

«Cette discrimination est évidente et ouvertement intentionnelle. Elle provient des préjugés qui amènent l'auteur à poser des actes délibérés, souvent dans l'intention malicieuse de discriminer. **De nature classique, cette forme de discrimination est sûrement la plus connue et la plus évidente».**[4]

«Pour sa part, **la discrimination dite indirecte est légèrement différente.** Elle est tout aussi identifiable que la discrimination directe, mais son auteur n'est pas mal intentionné. Au contraire, elle se traduit par des actes qui, **fondés sur l'un ou l'autre des motifs illicites,** entraînent visiblement un traitement inégal entre les individus qui apparaît légitime et justifié pour son auteur. Par exemple, pour le restaurateur, elle consiste à embaucher des femmes plutôt que des hommes pour effectuer le service aux tables, à cause des préférences qu'ont déjà démontré ou qu'expriment toujours ses clients pour un service féminin».[5]

«La discrimination systémique est nettement différente des deux autres formes de discrimination que nous venons d'identifier, en ce sens qu'elle ne découle ni des mauvaises intentions, ni des inégalités de traitement de l'auteur. À ce sujet nous considérons que la Commission des droits de la personne du Québec élabore une définition juste de la discrimination systématique que nous désirons rapporter:

«La discrimination est dite systémique quand elle est décelée par les résultats **d'une pratique apparemment neutre qui a un effet d'exclusion sur certains groupes d'individus, sans que ces répercussions ne puissent être reliées aux exigences de la tâche ou de la saine gestion d'une entreprise**».

Cette discrimination a donc pour objet d'apprécier non plus les attitudes ou les intentions d'un auteur, mais plutôt les **résultats** que peuvent engendrer des ensembles de pratiques ou des politiques d'organisation issus des systèmes de fonctionnement inhérents à notre société».[6]

Ainsi la discrimination systémique est celle qui existe à cause d'un ensemble de conditions structurelles: recrutement, embauche, sélection, affectation, classification, voies de promotion, formation professionnelle, rémunération, etc.[7] L'ensemble de ces conditions est apparemment neutre mais **ce sont les résultats qui nous permettent de déceler qu'il y a discrimination.**

Prenons un exemple: en 1968 un département de philosophie rassemble son comité de sélection pour engager trois (3) professeurs, le seul critère de sélection est un baccalauréat en philosophie. Mais... peu de femmes en 1968 possèdent le baccalauréat en question. En 1980 le même département reforme son comité de sélection, cette fois les critères de sélection sont: posséder une scolarité de maîtrise en philosophie et au moins trois (3) ans d'expérience. En 1980... peu de femmes répondent aux nouvelles exigences. Ceci est un exemple de discrimination systémique; il n'y a pas de mauvaise volonté manifeste. L'augmentation des critères de sélection n'avait pas comme but d'éliminer les femmes mais les résultats sont là. Les départements de philosophie sans nécessairement le vouloir ont quasiment exclus les femmes.

Hélène David, dans son document original, nous apprend que dans l'histoire américaine, de 1939 à aujourd'hui, **lorsqu'on parle d'action positive ou des programmes d'accès à l'égalité** il faut toujours penser à trois (3) niveaux d'action:

- déceler et éliminer la discrimination systémique,
- corriger les effets de la discrimination antérieure,
- assurer une représentation équitable des femmes.

•1970•

•1980•

•1980•

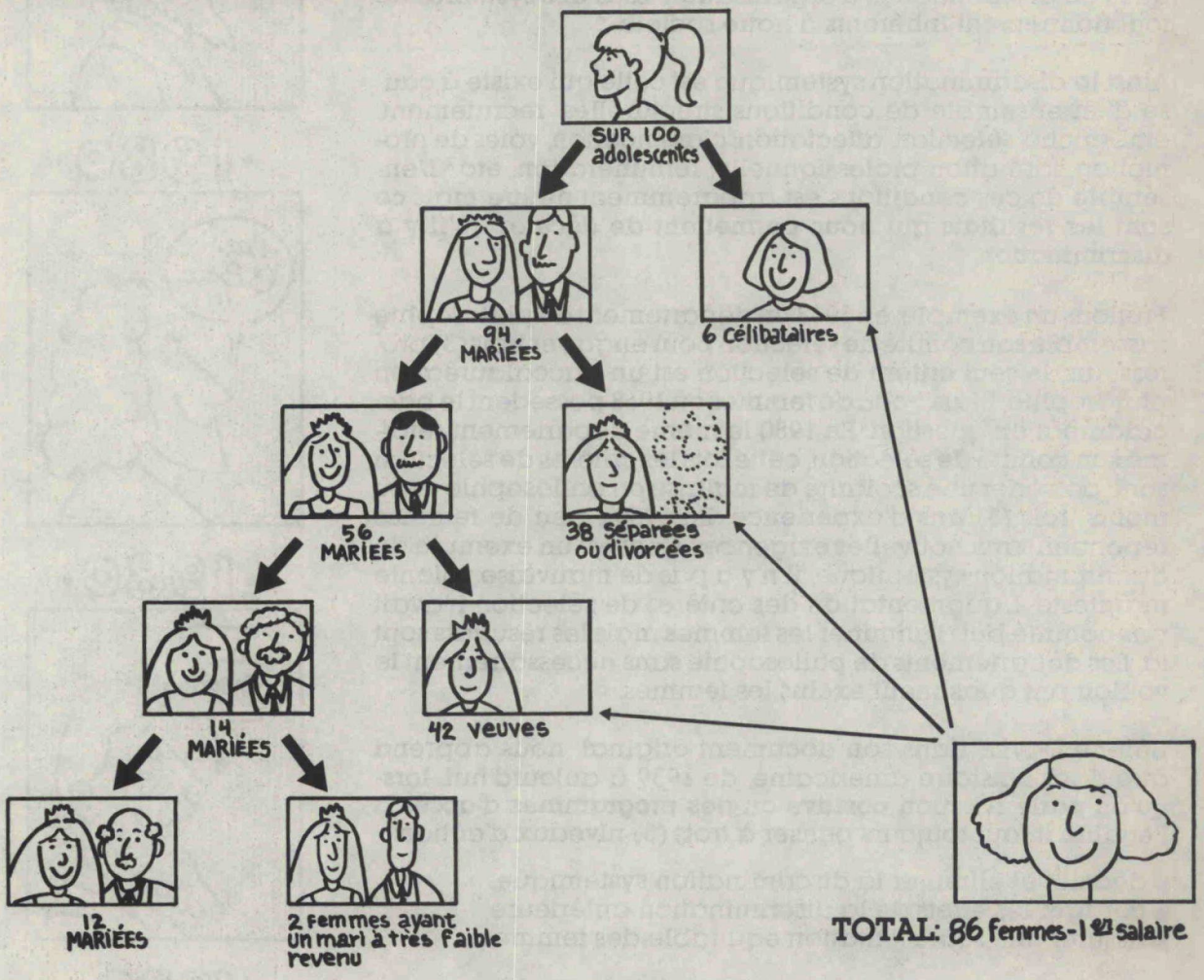
•1980•

SITUATION ACTUELLE DES FEMMES

Beaucoup pensent que les mesures d'accès à l'égalité ne sont pas nécessaires pour corriger la discrimination faite aux femmes, que tout cela va de mieux en mieux et qu'il suffit de laisser le temps faire son œuvre. La description de la situation des femmes nous semble significative en elle-même. Nous laisserons parler les chiffres et il vous sera possible de calculer si le temps seul peut permettre l'établissement de l'égalité en emploi.

FINI DE RÊVER À «L'HOMME-PRINCE-CHARMANT-POURVOYEUR»!

Commençons par la situation globale de façon à éliminer dès maintenant l'idéologie selon laquelle le salaire de la femme ne représenterait qu'un revenu d'appoint. Dans un exposé, lors du Forum sur les femmes et l'économie organisé par le Conseil du statut de la femme, Mme HAREL-GIASSON a présenté un petit tableau illustrant cette situation:



Ce que Mme HAREL-GIASSON affirmait par ce tableau c'est que 88% des femmes devront à un moment ou à un autre de leur vie s'assumer économiquement soit parce qu'elles sont célibtaires (6%), soit à cause d'un divorce ou d'une séparation (38%), soit à cause du décès de leur mari (42%) ou que le salaire de celui-ci ne soit pas suffisant (2%). Elle désirait également inciter les femmes à l'autonomie financière de façon à éviter dorénavant que **leur sort** économique soit lié à **leur rapport affectif aux hommes**.

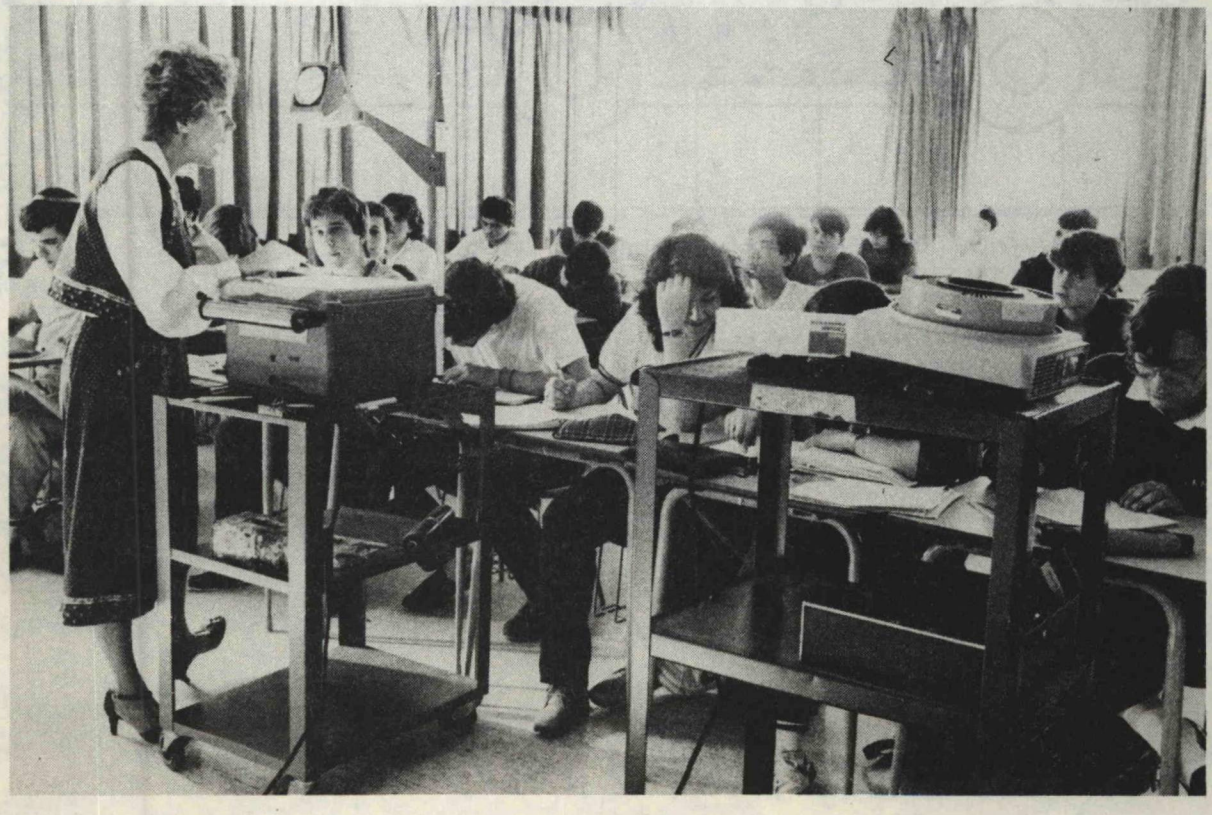
De plus le tableau de Mme HAREL-GIASSON est amplifié par la récente parution du «LIVRE VERT sur la famille», du gouvernement québécois, dans lequel on nous fournit des chiffres encore plus éloquents sur le sujet: le nombre de divorces s'évalue, selon eux, à 46% et les familles monoparentales sont passées depuis 1971 à maintenant de 10% du total des familles à près de 20%.

Répartition des familles monoparentales selon le sexe du chef de famille - Québec 1956, 1966, 1976

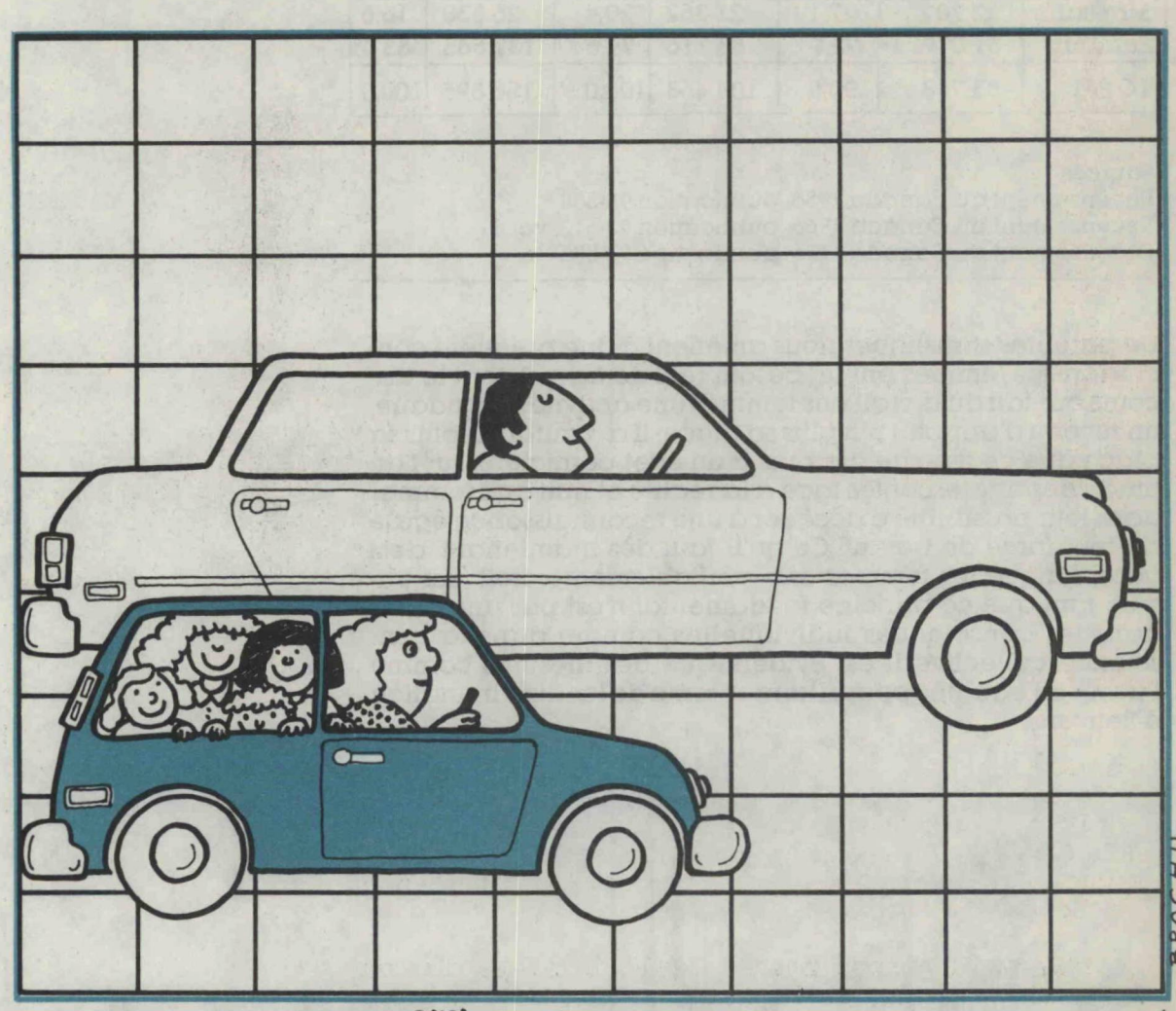
	1956		1966		1976	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
SEXE						
Masculin	22 709	27,1	21 352	20,4	26 330	16,6
Féminin	61 079	72,9	83 116	79,6	132 565	83,4
TOTAL	83 788	100,0	104 468	100,0	158 895	100,0

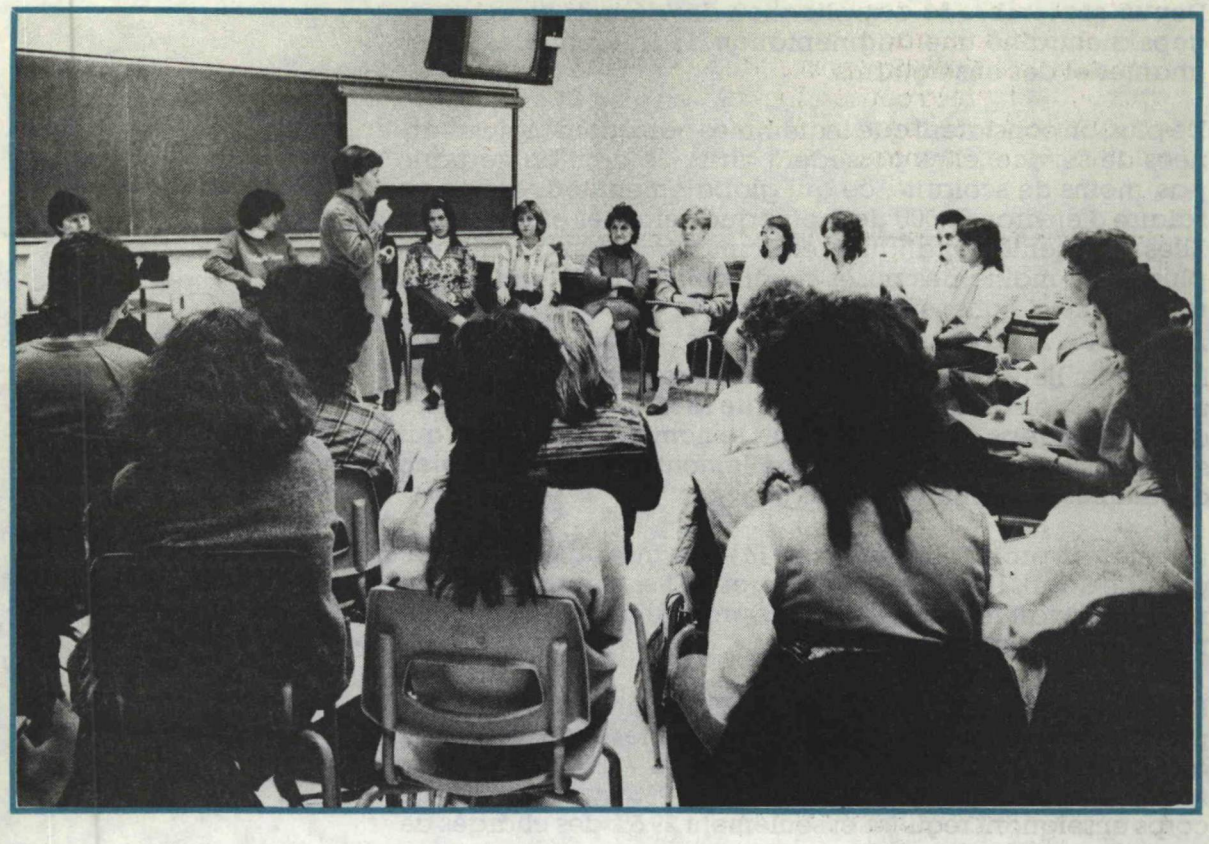
Sources:
Recensement du Canada 1956, publication 93-508
Recensement du Canada 1966, publication 93-612, vol. 11
Recensement du Canada 1976, publication 93-825

De pareilles statistiques nous amènent à une première conclusion: les femmes ont un besoin réel de travail; tout le discours qui fait du travail des femmes une activité secondaire, un revenu d'appoint n'a plus sa place; il a d'autant moins sa place que ce type de discours a un effet pernicieux sur l'attitude des adolescentes face à la réalité et nuit aux femmes dans leur possibilité d'accéder à une reconnaissance égale de leur force de travail. Ce qu'il faut dès maintenant, **c'est accepter que les femmes ont véritablement droit au travail**; tant que ce principe fondamental n'est pas un acquis dans les consciences individuelles comme dans la conscience collective il est évident que des mesures comme l'accès à l'égalité apparaîtront comme de la «discrimination à l'envers».



La situation réelle des femmes est peu brillante; encore en 1984 les femmes gagnent en moyenne 64% du salaire des hommes. Les statistiques sur la pauvreté au Canada nous apprennent que la couche la plus démunie de la population est composée de femmes: femmes seules, femmes chefs de famille monoparentales, femmes âgées.[9]





LES FEMMES DANS L'ENSEIGNEMENT

En lisant ce qui précède sur la situation économique générale des femmes, beaucoup d'entre nous ont l'impression que les femmes dans l'enseignement sont exclues de cet état de fait. Faut-il rappeler les chiffres qui décrivent la situation particulière des femmes enseignantes ou professeures? En bref, soulignons les termes mêmes du rapport du Conseil supérieur de l'Éducation à ce sujet:

«En 1981-82, les femmes constituaient 99.2% des effectifs d'enseignants au préscolaire, 88.7% au primaire, 40.7% au secondaire, 35.1% au collégial et 16.1% à l'université».

«Dans les cegeps, alors que les femmes ne représentent que 35.1% de l'ensemble des effectifs de l'enseignement régulier, elles constituent 43.5% des effectifs à temps partiel. De plus, les enseignantes totalisent, en moyenne, près de 2 ans de moins d'années de service que les enseignants, elles sont donc les premières touchées par les mises en disponibilité».

«On compte actuellement dans les cegeps du Québec, **580 professeures et professeurs** mis en disponibilité dont **314 sont des femmes** soit un taux de 54% bien supérieur à la représentation féminine dans les effectifs d'enseignants (35.1%)».[10]

Ce que nous fournit le Conseil supérieur de l'Éducation ce sont les chiffres de 81-82. Sommes nous certaines et certains que maintenant il n'y ait pas de détérioration par rapport à ces chiffres?

Depuis septembre 83, l'application des décrets dans les cégeps a entraîné une augmentation de la tâche des enseignantes et des enseignants.

De plus, on constatent que les femmes possèdent moins d'années de service, elles possèdent aussi, ce dont on ne parle pas, moins de scolarité, ce qui globalement leur donne un salaire d'environ $3,000 de moins que celui des enseignants. Elles représentent pratiquement la moitié du temps partiel et plus de la moitié des mises en disponibilité. Situation peu alléchante, il nous semble.

En dernier lieu, il nous apparaît important de poser une dernière question pour vraiment décrire la situation des femmes dans les cegeps: **si on soustrayait le nombre de femmes qui sont dans les secteurs traditionnellement féminins, combien de femmes resterait-il dans les cégeps?**

Il resterait probablement une (1) femme sur trois enseignant-e-s dans la majorité des cégeps. Et, si jamais le gouvernement devait remanier certains programmes... ça nous ferait une belle jambe...

Dans les autres secteurs de la FNEEQ, la situation n'est pas plus brillante. Dans les collèges privés on ne retrouve souvent que 2 ou 3 femmes sur 30 enseignant-e-s. À l'UQAM les professeures régulières ne comptaient en 1980 que pour 23% du corps enseignant régulier et seulement 29.5% des chargés de cours étaient des femmes.

«...deux femmes sur trois sont concentrées dans 10 emplois seulement, tous des ghettos d'emploi féminins, alors que les hommes se retrouvent dans les quelque 500 à 600 occupations identifiées par Recensement Canada».[11]

Est-il nécessaire d'ajouter encore à ce portrait? Femmes non engagées, mises à pied, mises en disponibilité, à temps partiel, ne faisons-nous pas partie des femmes seules, divorcées, chef de famille monoparentale (90% des femmes obtiennent la garde de leurs enfants), veuves?

L'égalité dans l'emploi date: 21 nov. 84 Le Devoir

Le rapport Abella surprend Ottawa par sa vigueur

BERNARD DESCÔTEAUX

OTTAWA — À moins de vouloir faire preuve d'une « inconscience impardonable », les gouvernements canadiens doivent tout mettre en oeuvre pour parvenir à l'égalité en emploi. Plus particulièrement ils doivent obliger, par la loi, tous les employeurs à « l'équité » en matière d'emploi à l'endroit des femmes, des autochtones, des handicapés physiques et des minorités visibles.

Telle est la principale recommandation exprimée par le juge Rosalie Abella dans le rapport de la Commission royale d'enquête sur l'égalité en emploi rendu public hier au parlement fédéral par la ministre de l'Emploi et de l'Immigration, Mme Flora MacDonald.

Ce rapport qui contient 114 recommandations était impatiemment attendu. Durant la campagne électorale, les leaders politiques, notamment M. John Turner, s'était fait hier, se réfugiait devant la nécessité d'évaluer les coûts, l'impact et les mesures législatives nécessaires avant de commenter.

Le juge Abella, qui était la seule membre de cette commission, écarte en effet le recours à ce qui pourrait être des demi-mesures. Par exemple, ce n'est qu'en dernier recours, croit-elle, que les gouvernements devraient utiliser des moyens comme l'obligation contractuelle pour favoriser l'équité.

L'obligation contractuelle avait été abondamment discutée en campagne électorale et semblait faire consensus chez les libéraux et les conservateurs. Il s'agit, rappelons-le, d'exiger des fournisseurs du gouvernement qu'ils mettent en oeuvre des programmes d'égalité en emploi pour pouvoir faire affaire avec les gouvernements.

La discrimination exercée à l'endroit des femmes, des autochtones, des handicapés physiques et des mi

Photolaser CP

Le juge Rosalie Abella: la voie législative

L'IMPLICATION DES GOUVERNEMENTS

Avec ces chiffres, avec cette description de la réalité fournie par les femmes, le Conseil supérieur de l'Éducation en arrive à recommander la mise sur pied d'un programme d'accès à l'égalité tel que permis par les articles 86.1 à 86.7 de la Charte des Droits de la Personne.

«**Le Conseil considérant que**: Le confinement des femmes à certains niveaux d'enseignement (préscolaire et primaire), aux échelons inférieurs de la hiérarchie, et dans certains disciplines et emplois classés comme féminins (secrétariat, techniques infirmières, éducation, arts et lettres) n'est qu'une des manifestations de la discrimination faite aux femmes dans notre société...».[12]

À ce stade, il faut comprendre que les gouvernements se sont avancés (les groupes de pression ont fait adéquatement leur travail). **Le gouvernement fédéral** a pris position dans «La Loi canadienne sur les Droits de la Personne» (1977) par plusieurs articles dont l'article 10 qui vise la discrimination systémique et l'article 15 qui affirme que les programmes spéciaux (qui tentent de supprimer ou diminuer les effets subis par les groupes discriminés) ne sont pas discriminatoires. **Le gouvernement du Québec** lui, l'a fait dans la Charte des Droits de la Personne par les articles 86.1 à 86.7 qui touchent spécifiquement les programmes d'accès à l'égalité et cela sans parler des articles généraux qui visent la discrimination (articles 16-19-20).

Plus récemment encore, en novembre 1984, la Commission Royale d'enquête sur l'égalité en emploi, présidée par la juge Rosalie Abella, rendait public son rapport qui contenait 114 recommandations. «La juge Abella soulignait notamment que les mesures volontaires dites «d'action positive» ne donnent pas de résultats significatifs si elles ne sont pas rendues obligatoires par une loi, s'appuyant ainsi sur l'expérience américaine»[13].

Sa principale recommandation telle que rapportée dans les médias concerne tous les employeurs régis par le Gouvernement fédéral qui, par une loi, devraient être contraints de mettre en place des correctifs et d'appliquer un programme **«d'équité en emploi»**.

Cette loi pourrait définir plusieurs domaines: «le recrutement, l'embauche, l'avancement, le salaire égal pour un travail équivalent, les régimes de pension, la salubrité des locaux, les examens et les évaluations professionnelles, les congés d'études, de formation.»[14]

La juge Abella a aussi réitéré la nécessité de mettre en place des mesures supports comme les garderies. En 1981, il y avait plus de 950,000 enfants d'âge préscolaire dont la mère travaillait. Pourtant il n'y a en 1982 que 124,000 places disponibles dans les services de gardes autorisés. Mme Abella propose ainsi que l'on adopte une Loi nationale sur le soin des enfants en consultation avec les provinces.

Rappelons aussi les poursuites entreprises par le mouvement Action Travail des femmes contre le Canadien National afin de faire mettre un terme à ses pratiques discriminatoires d'embauche envers les femmes. Le 22 août dernier la Commission canadienne des droits de la personne donnait raison au mouvement Action travail des femmes et émettait une ordonnance visant à la fois des mesures temporaires et permanentes pour modifier les pratiques discriminatoires et enrayer la discrimination systémique dans cette entreprise.

Le Devoir, 26-11-84

Ottawa aidera Action travail des femmes à poursuivre sa lutte judiciaire contre le CN

RENÉE ROWAN

LA nouvelle n'a pas trouvé d'écho dans les journaux. Pourtant, elle crée un précédent. Le gouvernement fédéral a décidé d'accorder jusqu'à $50,000 au mouvement Action travail des femmes (ATF) pour l'aider à payer les frais qu'entraînera la contestation de l'appel que le Canadien national (CN) a logé contre la décision d'un tribunal fédéral des droits de la personne lui ordonnant de renverser ses pratiques d'embauche discriminatoires contre les femmes.

Rappelons que tout en s'engageant à mettre en place immédiate la commission, des plaintes concernant les tests écrits que fait passer le CN pour le poste de serre-frein.

Ces plaintes font état de discrimination sexuelle à l'embauche, précise Dominique Leclercq, permanente à ATF. Ces tests, note-t-elle, ont été mis en vigueur en 1981, deux ans après que le groupe a déposé sa première plainte contre la politique d'embauche du Canadien national. Ce qui explique que le tribunal de la Commission canadienne de la personne, dans son jugement rendu en août dernier, n'a pu se prononcer sur ces tests.

Selon le Dr Richard Barrett, un des experts appelés à témoigner

...«L'objectif visé est d'augmenter à 13% la main d'œuvre féminine dans les postes non-traditionnels au CN dans la région de St-Laurent. Une fois cette cible atteinte, ce programme spécial, dans la mesure où il est imposé par le tribunal, pourra prendre fin. Le tribunal souhaite toutefois qu'il provoquera des changements permanents dans l'organisation du CN...»

Pour atteindre l'objectif de 13% le CN s'est vu contraint d'embaucher «au moins une femme pour quatre postes non-traditionnels à être comblés dans l'avenir». De plus le CN devra produire des données à tous les trimestres permettant de vérifier l'application de telles mesures. Action travail des femmes a aussi déposé une nouvelle plainte auprès de la Commission le 23 octobre dernier concernant le recrutement pour les postes de serre-frein au Canadien National dont les tests physiques et écrits, selon ATF, sont discriminatoires envers les femmes[15]. Rappelons de plus que le CN est en appel sur le jugement rendu le 22 août 1984.

1/ S. DROUIN ET AL., Les femmes et l'action positive ou l'accès à l'égalité, Montréal UQAM 1983, p. 7

2/ Ibid, p. 6

3/ Ibid p. 7

4/ Ibid p. 4

5/ Ibid, pp 4, 5

6/ Ibid, p. 5

7/ H. DAVID, Les femmes et l'emploi: de la discrimination à l'égalité, (synthèse de Jacques GAUTHIER), Montréal, IRAT, Bulletin 26, août/84, p. 21

8/ Réf.: **La Famille Demain**, p. 32, Gouvernement du Québec 1982

9/ Voir à ce sujet le dossier **«LA VIE EN ROSE»** janvier 1983: «Vieillirons-nous comme elles»

10/ Conseil supérieur de l'Éducation, «La situation des femmes dans le système d'enseignement: une double perspective, Québec, jour 1984, p. 13 -On ajoute: «Le confinement des femmes au niveau préscolaire et primaire peut être interprété comme lié à un prolongement implicite de la fonction maternelle»!

11/ Hélène DAVID, les femmes et l'emploi: de la discrimination à l'égalité (synthèse de Jacques GAUTHIER) Montréal, IRAT, Bulletin 26 août 1984, p. 7

12/ Conseil supérieur de l'Éducation, p. 24

13/ Le Devoir, 21 novembre 1984
Bernard Descôteaux, p. 1 et 10

14/ Idem.

15/ dixit, p. 169, Commission canadienne des droits de la personne, p. 169

• LA PRESSE, MONTRÉAL, LUNDI 14 JANVIER 1985

PARMI LES TRAVAILLEURS À PLEIN TEMPS SEULEMENT

La femme gagne moins des deux tiers du salaire de l'homme

La travailleuse canadienne gagne en moyenne moins des deux tiers de la rémunération de son homologue masculin, et ce lorsque l'on ne tient compte que de ceux et celles qui détiennent un emploi à plein temps à l'année longue.

JEAN POULAIN

Dans la réalité pratique, où les femmes sont, en proportion, beaucoup plus nombreuses à travailler à temps partiel ou à occuper des emplois temporaires, la moyenne de l'ensemble des rémunérations féminines annuelles s'établit à seulement 52,2 p. cent des revenus moyens des hommes.

Ces données proviennent d'une étude spéciale de Statistique Canada sous la signature de Amy Kempster, étude tirée des données du recensement décennal de 1981, couvrant les rémunérations de l'année 1980. Ces rémunérations sont en elles-mêmes dépassées puisqu'elles datent de quatre ans, mais elles gardent par contre un grand intérêt pour leur valeur comparative.

Elles permettent en effet de mieux comparer maintenant que par le passé les rémunérations relatives, même si des points importants de divergence subsistent cachant le niveau éventuel de discrimination dont font preuve les employeurs canadiens.

LES RÉMUNÉRATIONS COMPARATIVES DES HOMMES ET DES FEMMES AU CANADA

(à plein temps toute l'année)

	Hommes (1)	Femmes (2)	Femmes/hommes (2) ÷ (1)
Toutes activités	$21 441	$13 677	63,8%
transport, communications	22 337	15 178	68,0%
Fonction publique et défense	22 928	15 529	67,7%
Services	22 932	14 707	64,1%
Industries manufacturières	20 983	12 296	58,6%
Services aux entreprises	27 156	13 976	51,5%
Activités financières	26 447	13 338	50,4%

Source: Statistique Canada, recensement de 1981 pour le revenu du travail de 1980.

En effet, non seulement il est nécessaire de redresser les différences entre le pourcentage relatif du travail à temps partiel, mais il faudrait aussi faire entrer en ligne de compte des facteurs que Statistique Canada n'a pas introduits.

Ces facteurs, l'auteur de l'étude, Amy Kempster, en donne la liste exhaustive.

Le niveau annuel provenant d'un emploi, souligne-t-elle « diffère sensiblement d'une personne à l'autre selon leur niveau d'instruction, les possibilités de formation et d'avancement, la profession, l'expérience professionnelle, le temps passé chez un employeur et le temps travaillé au cours d'une année ».

Par conséquent, pour les personnes qui travaillent dans une branche d'activité donnée, l'ampleur des différences entre les hommes et les femmes, en ce qui a trait à ces caractéristiques, déterminera dans une grande mesure les différences entre leurs salaires.

L'étude de Amy Kempster ne tient compte, dans ces divergences, que du temps travaillé dans le courant de l'année, en s'appuyant seulement sur les données concernant les hommes et les femmes qui ont travaillé à temps plein pendant toute l'année.

Comme l'indique toutefois le tableau ci-joint, les rémunérations ont été divisées par branche d'activité ce qui permet de relever les secteurs où la discrimination parait être la plus sensible.

C'est ainsi que le secteur du transport et des communications donne lieu à la « moins mauvaise » comparaison pour la salariée canadienne avec une rémunération annuelle moyenne équivalant à 68,0 p. cent de celle de son homologue masculin.

Le tableau ci-joint indique en deuxième meilleure position la fonction publique et la défense, avec une correspondance femme-homme de 67,7 p. cent, suivie par le grand secteur des services socio-culturels, commerciaux et personnels avec 64,1 p. cent.

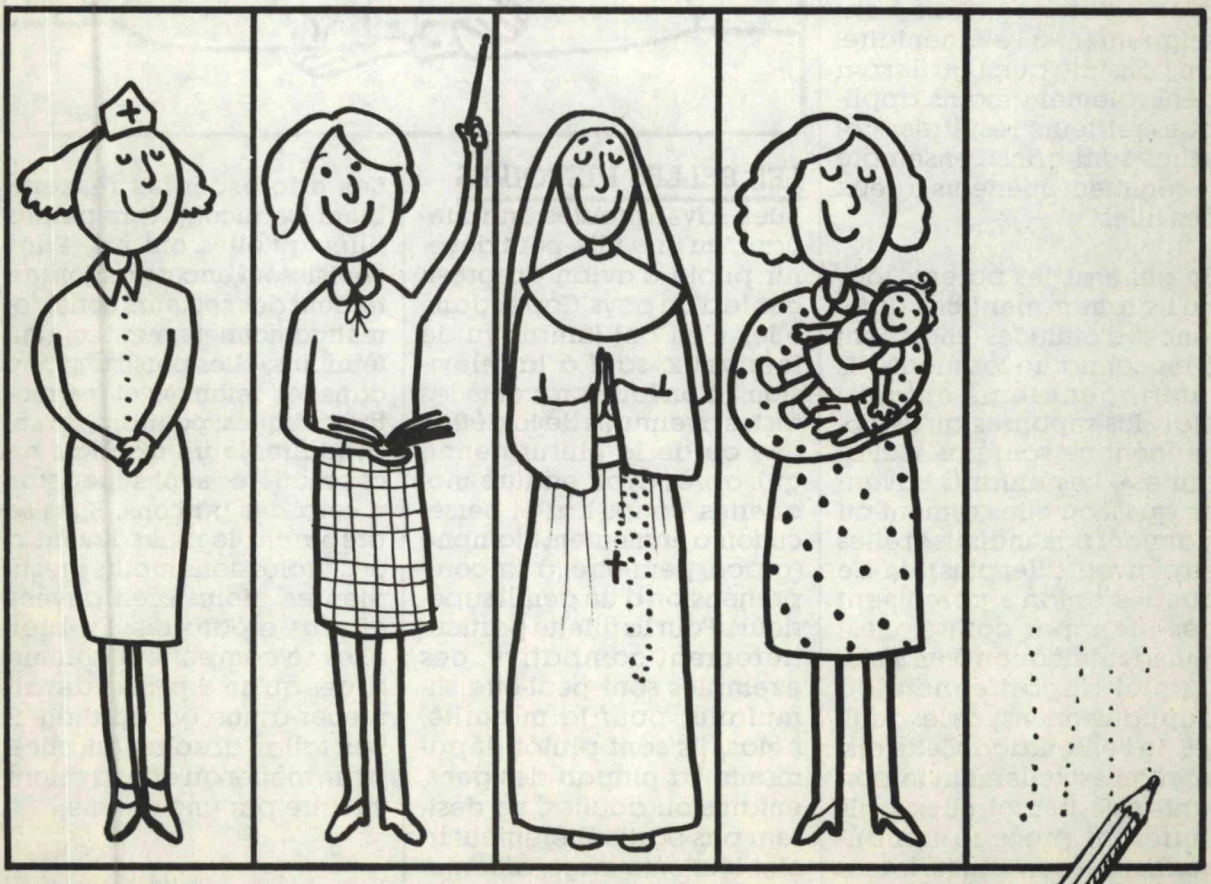
C'est au chapitre des activités financières (banques, trusts etc), des assurances et des firmes de courtage immobilier que l'écart entre la rémunération féminine comparée à la rémunération masculine est le plus grand, soit 50,4 p. cent. Ceci signifie que pour le même secteur d'activité et pour des occupations à plein temps toute l'année, la femme gagne en moyenne pratiquement la moitié de l'homme, soit $13 338 contre $26 447, selon les données du recensement de 1981 pour l'année 1980.

Dans l'ensemble des secteurs d'activité la rémunération moyenne des femmes équivaut à 63,8 p. cent de celle des hommes.

Lorsque l'on étudie toutes les catégories de travailleurs des deux sexes la proportion tombe à 52,2 p. cent, du fait que le pourcentage de femmes occupées à temps partiel est beaucoup plus élevé que celui des hommes.

Cette étude ne permet pas d'affirmer l'existence d'une possible discrimination, puisqu'il est difficile, entre autres raisons, de dire si la moyenne d'ancienneté des hommes n'est pas beaucoup plus élevée que celle des femmes (entrainant, pour cette éventualité, une plus grande proportion de cadres à salaires plus élevés chez les hommes).

2. LES «PETITES FEMMES MODÈLES»



Pourquoi les petites filles désirent-elles devenir «maîtresse d'école»? Parce qu'elles savent, souvent inconsciemment, que la société accepte bien qu'une femme pratique cette profession. De plus, à leur échelle, l'institutrice représente la science, l'autorité, l'autonomie. Les petits garçons, par contre, ne s'identifient généralement pas à une carrière dans l'enseignement à l'élémentaire. On constate aussi qu'ils sont généralement moins appliqués, et leurs résultats scolaires sont dans l'ensemble légèrement inférieurs à ceux des filles[1].

En général, les parents lorsqu'ils remarquent ces différences d'attitudes, cherchent à en connaître les motifs. Ils interrogent leurs enfants, mais les réponses qu'ils obtiennent ne sont pas «éclairantes». Les enfants savent ce qu'ils ou elles aiment ou n'aiment pas, mais ils et elles ne peuvent aller plus loin. Ce que les enfants perçoivent très bien, par contre, c'est leur identification à un sexe, auquel appartiennent où n'appartiennent pas les adultes de l'entourage. Cette distinction est tellement importante que, très tôt, elles ou ils imiteront presque inmanquablement un adulte de leur sexe. Cela restera vrai quand il s'agira, plus tard, de se fixer des limites dans l'acquisition des connaissances ou dans l'accession au pouvoir.

LES BELLES HISTOIRES

Elles savent toutes, maintenant, qu'une fille peut devenir pilote d'avion ou présidente d'un pays. Cependant, elles n'en ont jamais vu de leur yeux, sauf à la télévision; là on leur a raconté les tristes aventures de la détective ou de la chirurgienne qui, après avoir enduré moqueries, coups bas et persécution, a finalement triomphé (grâce, peut-être, à la compréhension d'un gentil supérieur). Pour la fillette particulièrement combative, ces exemples sont peut-être stimulants; pour la majorité, hélas, ils sont plutôt déprimants. La plupart des gens, enfants ou adultes, ne désirent pas particulièrement irriter leur entourage, affronter l'ensemble de l'humanité et passer pour des super-femmes ou des sur-hommes; pourquoi les fillettes devraient-elles être différentes?

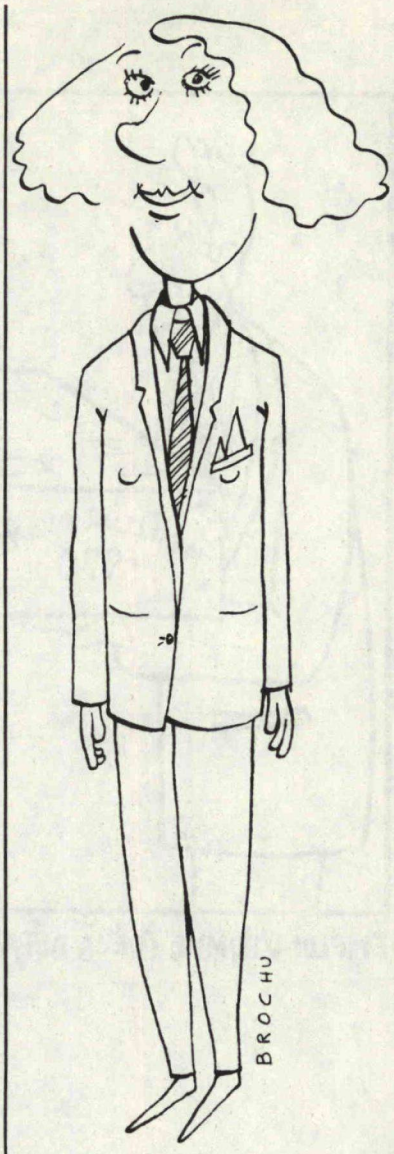
Les adolescentes ressemblent beaucoup aux petites filles qu'elles ont été. Elles choisissent encore majoritairement des secteurs considérés traditionnellement comme féminins; elles persistent peu dans les sciences et les mathématiques; pourtant, au secondaire, leurs résultats en ces matières sont supérieurs à ceux des garçons. Elles se préparent, le plus souvent, à des professions moins prestigieuses, moins bien payées et plus aléatoires. En bref, elles se comportent comme si, dès qu'un diplôme devait mener à une occupation, il leur fallait absolument choisir un métier qu'elles avaient vu faire par une femme.

1/ Conseil supérieur de l'Éducation, p. 4

LES PIONNIÈRES

Quelques braves, malgré tout, choisissent des concentrations où on retrouve surtout des garçons, et où les professeurs sont presque toujours des hommes. Parmi ces pionnières, peu persisteront dans leur choix; plusieurs y verront le bien fondé du préjugé selon lequel les femmes ne réussissent pas en électronique ou en mécanique du bâtiment et n'auront pas remarqué que, dans les techniques lourdes notamment, les filles sont tout juste tolérées par leurs collègues, qui ne leur pardonnent ni leurs échecs ni, surtout, une réussite éclatante. Quant aux professeurs masculins, souvent ils ne savent pas «sur quel pied danser» avec les filles: les uns les traitent avec une mansuétude condescendante, les autres avec une sévérité excessive; quelques-uns enfin se moquent d'elles, de concert avec les autres étudiants; bien rares sont ceux pour qui la présence des étudiantes va de soi. Il y a bien, ici et là, quelques enseignantes, mais elles dispensent généralement les cours communs obligatoires, perçus, par les étudiants du secteur professionnel comme un **«mal nécessaire»**.

Il existe, nous ne saurions le nier des hommes qui font un travail très intéressant dans ces disciplines pour tenter d'apporter un support aux étudiantes. Malheureusement ce genre de professeur est encore minoritaire et bien souvent ils se font eux-mêmes critiquer par leurs collègues qui n'ont pas fait une démarche dans le même sens.



IL SERA UNE FOIS...

La situation serait différente si plus de femmes enseignaient des disciplines à forte concentration masculine. Leur présence prouverait en premier lieu qu'une femme peut devenir ingénieure ou électronicienne; en second lieu, on en viendrait à admettre que des femmes peuvent, en ces matières, atteindre un niveau de maîtrise suffisant pour qu'elles puissent l'enseigner. Les étudiants deviendraient moins agressifs et méprisants envers les étudiantes; ces dernières envisageraient avec moins d'appréhension le choix d'une telle carrière, et elles persisteraient davantage dans leur orientation. Avec les années les filles deviendraient plus nombreuses, ce qui amènerait un changement d'atmosphère dans la classe.

Quant aux professeurs, ils auraient de plus en plus de mal à maintenir certaines attitudes sexistes.

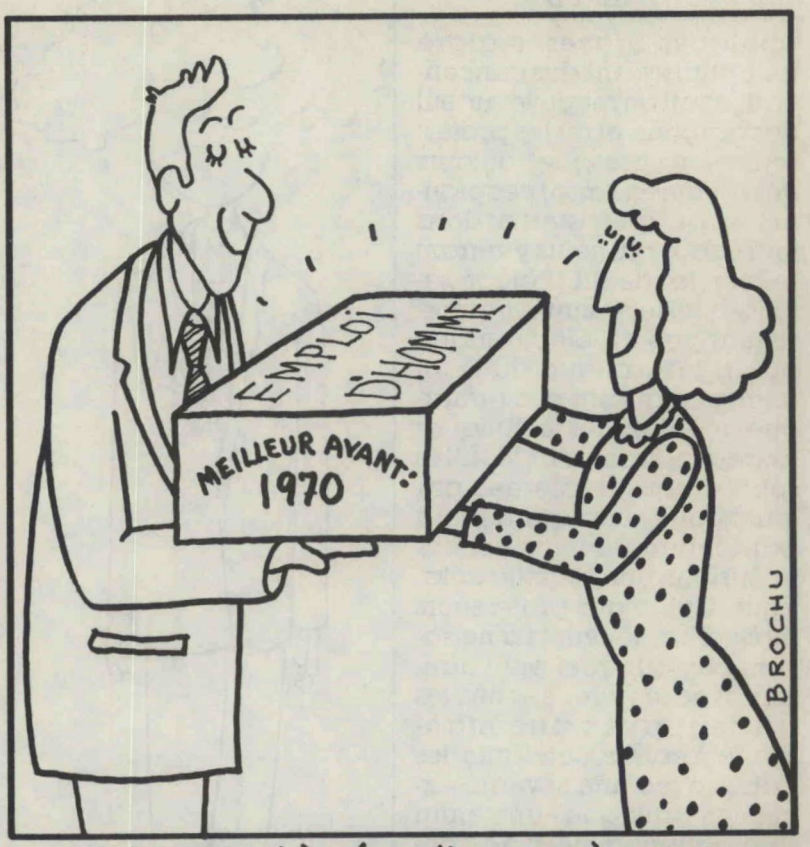
DEMAIN: OU SERONT-ELLES?

Il est important d'avoir des modèles, ne serait-ce que pour les dépasser. Cependant, à part au primaire, les modèles féminins sont de moins en moins nombreux dans l'enseignement, même dans les matières dites de sciences humaines: c'est encore plus probant dans les disciplines scientifiques et technologiques. En effet, depuis quelques années, certains comités de sélection s'étaient rendu compte de la discrimination subie par les

femmes, et ils avaient engagé au moins quelques enseignantes. Malheureusement, comme ce léger changement est récent, ces nouvelles engagées ont dû être mises à pied à la suite des décrets. Parallèlement, les femmes ont enfin réussi à acquérir une formation dans des secteurs autrefois réservés aux hommes; malheureusement, les emplois sont devenus rares ou inexistants.

Ironie du sort: les dernières mises à pied, ayant bien du mal à terminer des études dans des disciplines «non traditionnelles», se retrouvent à la porte avec celles à qui on a raconté: «votre formation est dépassée, parce que le «ghetto féminin» où vous enseignez est en voie de disparition».

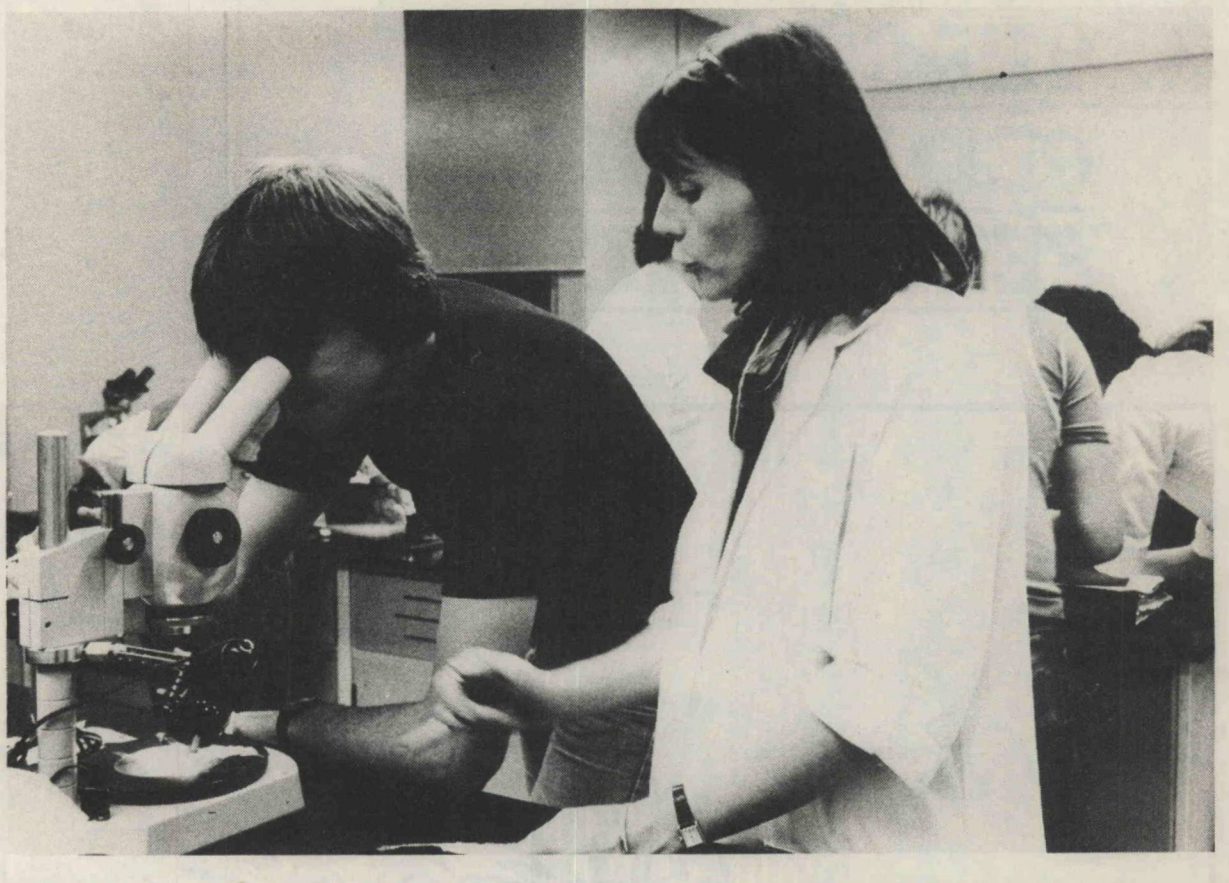
Comment, alors, les femmes peuvent-elles ne pas avoir toujours tort?



EMPLOI D'HOMME (DÉJÀ DÉPASSÉ) OFFERT À UNE FEMME

3. VERS UNE PÉDAGOGIE FÉMINISTE

PETITE FILLE EN TRAIN DE DÉVELOPPER SA PEUR DES MATHÉMATIQUES



Dans le cadre de notre débat sur l'accès à l'égalité, il nous faut aussi aborder l'influence qu'a eu sur les méthodes pédagogiques, sur les objectifs et les contenus de cours, l'accroîssement du nombre d'enseignantes dans les cegeps et les universités. Les œuvres littéraires choisies actuellement par les femmes sont-elles les mêmes que celles enseignées par des hommes? Un cours de philosophie donné par une femme est-il différent d'un cours donné par un homme, les mêmes aspects sont-ils abordés, disent-ils la même chose? Les femmes abordent-elles la chimie, la biologie, la physique de la même manière? Vont-elles orienter les nouvelles technologies de la même façon que les hommes? Les femmes enseignent-elles les mathématiques de manière différente, ont-elles développé de nouvelles méthodes pédagogiques pour accroître le nombre d'étudiantes dans cette discipline?

Les femmes ont toujours été présentes dans l'enseignement primaire, elles le sont en plus grand nombre depuis un certain temps dans l'enseignement secondaire, mais dans les cegeps et les universités on les retrouve surtout dans les traditionnels «ghettos d'enseignement féminins» (techniques et sciences infirmières). Cependant on peut, malgré leur présence minoritaire, constater que l'influence des femmes se fait sentir, que ce soit dans certains programmes créés pour développer une certaine problématique féministe (par exemple au Collège Vanier) ou dans des regroupements interdisciplinaires visant à créer dans plusieurs disciplines des cours sur les femmes (par exemple le GIERF à l'UQAM). Dans plusieurs départements, sans qu'il s'agisse d'une décision concertée, les femmes introduisent de nouvelles approches et de nouvelles méthodes pédagogiques. Depuis 15 ans déjà, plusieurs enseignantes et chercheuses de diverses disciplines ont contribué à développer la problématique féministe dans l'enseignement.

DES CONTENUS DE COURS DIFFÉRENTS

Dans certaines disciplines dont le contenu idéologique est plus évident (que l'on pense aux disciplines tel que philosophie, anthropologie, arts, lettres...) les enseignantes adaptent leurs cours de manière à tenir compte de la réalité des femmes. Quand on compare les plans de cours des enseignantes à ceux des enseignants on observe très souvent des tendances ou des orientations différentes. Ainsi dans un cours de psychologie, les femmes aborderont beaucoup plus souvent que les hommes la critique de FREUD, en sociologie de la sexualité, elles traiteront davantage que les hommes de la violence faite aux femmes et quand elles parleront de la pornographie ce sera sûrement de façon fort différente.

De plus en plus d'enseignantes abordent leur enseignement dans une perspective féministe, ce qui permet de mettre en lumière l'oppression spécifique des femmes ainsi que leur apport à la connaissance.

En biologie, économie, histoire, administration, etc.., disciplines en apparences plus «neutres», il est fréquent que soit véhiculé du **sexisme** sous couvert scientifique, ou que soit tout simplement nié l'existence des femmes. La présence des femmes dans ces cours permet souvent de désamorcer les approches sexistes (**en biologie** notamment où le courant sociobiologique reprend de la vigueur) et de rendre les femmes visibles (par exemple, toute la question du travail ménager dans les cours d'économie).

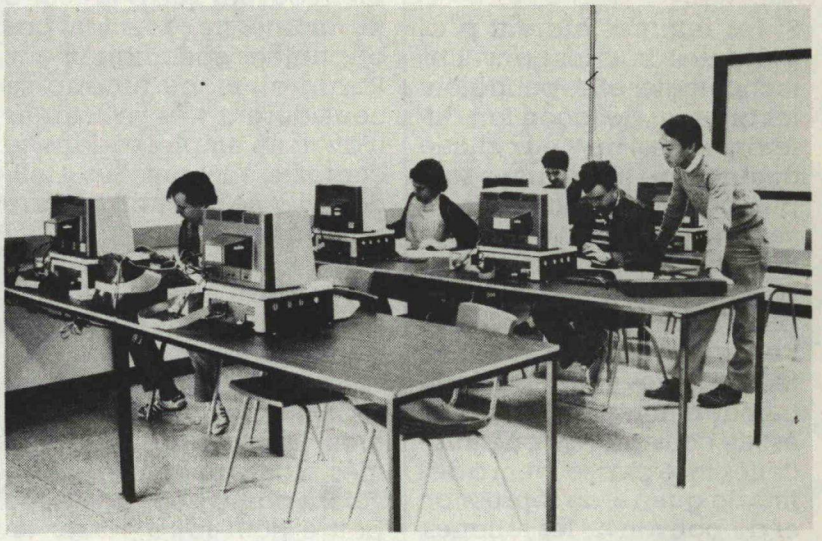
DES APPROCHES PÉDAGOGIQUES DIFFÉRENTES

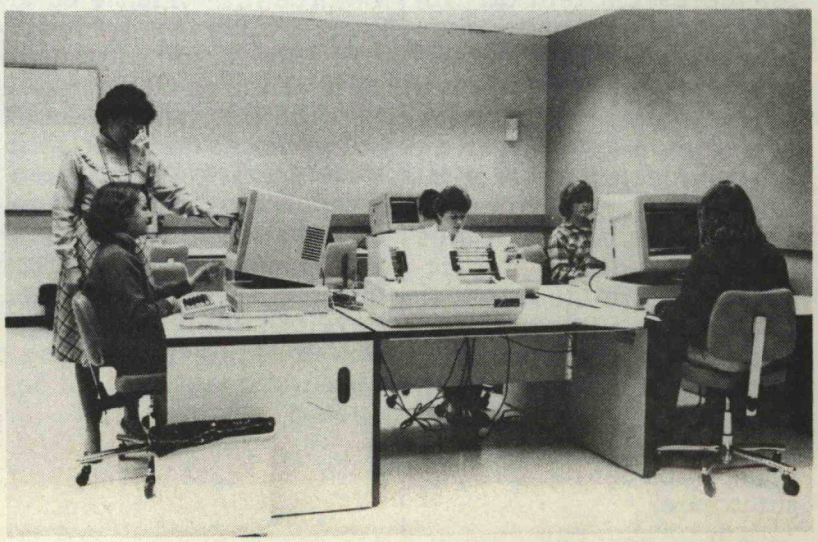
C'est également comme pédagogues que les femmes peuvent avoir une heureuse influence. Elles ont souvent à cœur de faciliter l'accessibilité au savoir, de trouver des méthodes qui vont faciliter l'apprentissage. Cet aspect est encore plus important quand il s'agit de disciplines où les filles sont très minoritaires (physique, mathématiques) ayant subi une discrimination systématique. Depuis plusieurs années des pédagogues féministes ont essayé de contrer la phobie des sciences qu'on entretenait systématiquement chez les filles.

SI LES FEMMES ÉTAIENT LÀ

Très peu présentes dans les sciences, quasi absentes dans les disciplines «technologiques», les femmes ne prennent pas le virage dans l'enseignement. Et pourtant ce sont elles qui font les frais des changements technologiques (coupures de postes, déqualification du travail, détérioration des conditions de santé-sécurité et par ricochet de leur vie privée).

Lors de la semaine sur les sciences organisée par l'Université du Québec à Montréal en novembre dernier, on ne retrouvait qu'une con-





férencière sur un ensemble de 23 conférences et son exposé portait sur la science au service de l'art.

Si les femmes étaient plus présentes dans les nouvelles technologies elles pourraient les orienter de façon fort différente. C'est un vieux cliché de dire que les femmes sont plus portées sur «l'humain». Il se trouvera toujours une «THATCHER» que l'on pourra brandir comme contre-exemple. Pourtant si on regarde l'ensemble des nouvelles technologies issues de notre monde d'hommes, force nous est de constater qu'on utilise celles-ci le plus souvent à des fins de guerre, de répression et de pouvoir. Si les femmes, les mères, avaient davantage accès au monde scientifique, n'orienteraient-elles pas ces sciences vers le pacifisme, l'écologie plutôt que vers l'armement?[1] S'il y avait davantage de femmes en informatique, ne développerait-on pas des systèmes moins centralisés, plus accessibles, orientés vers les besoins des utilisatrices et des utilisateurs plutôt que vers ceux du pouvoir?[2] En administration, n'y aurait-il pas plus de cours orientés vers la coopération, l'autosuffisance?

ON DIT SOUVENT QUE:

• toutes les femmes ne sont pas féministes

Il est vrai que l'on constate bien souvent que beaucoup de femmes ne se sentent pas opprimées spécifiquement. Parmi elles, beaucoup se considèrent très satisfaites d'avoir un emploi et dans ce contexte, elles ont plutôt tendance à ne pas trop se faire remarquer.

On pourrait ajouter que l'étiquette féministe est dure à porter, surtout quand on travaille dans un milieu composé majoritairement d'hommes. De nombreuses femmes n'ont pas envie ou ne voient pas la nécessité de se battre pour faire passer un point de vue féministe. Beaucoup d'autres en ont marre d'être vues comme la femme ou la féministe «de service». Il ne suffit pas qu'une femme soit engagée dans un département pour que, miraculeusement, le point de vue féministe apparaisse. C'est souvent lorsqu'elles sont plus nombreuses que les femmes développent leur réflexion autour de projets pédagogiques qui à leur tour ont des effets d'entraînement.

ON DIT SOUVENT QUE:

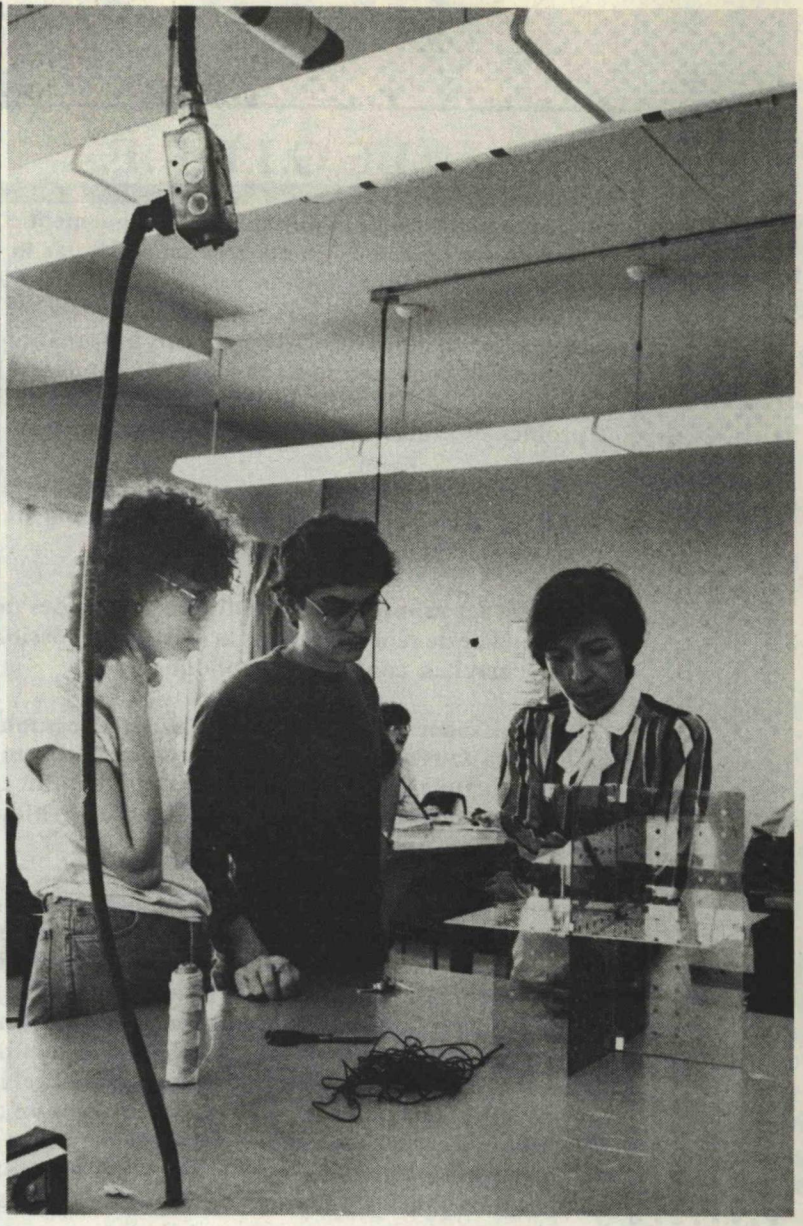
• dans les «ghettos féminins» les femmes sont encore très traditionnelles.

Les enseignantes dans les secteurs traditionnellement occupés par des femmes font face à beaucoup de préjugés sexistes. Au cours des dernières années, celles-ci ont beaucoup travaillé à développer une nouvelle vision du travail traditionnellement réservé aux femmes. En techniques de secrétariat, par exemple, des enseignantes critiquent de plus en plus le rôle traditionnel de la secrétaire qu'on a toujours vue au service du patron (de l'homme). En ce sens, des actions ont été entreprises ces dernières années: on dénonce fortement **La semaine des secrétaires** et les enseignantes profitent de l'occasion pour sensibiliser les étudiantes à l'oppression spécifique vécue par les femmes dans les bureaux (maternage du patron, harcèlement sexuel, déqualification du travail, etc...) En techniques infirmières, des enseignantes font la critique d'un milieu hospitalier hiérarchisé et bureaucratique, d'une pratique surmédicalisée et chauvine et de la détérioration des conditions de travail et de vie dans les hôpitaux.

ON DIT SOUVENT QUE:

• bien des femmes ont intégré les modèles mâles

C'est un vieux préjugé qui perdure dans plusieurs secteurs ou disciplines où l'on retrouve peu de femmes. C'est compréhensible, quand on se retrouve unique femme dans sa promotion de physique ou de génie il y a bien des chances que l'on ait eu à prouver qu'on est la plus compétente, la plus intelligente, qu'il ait fallu jouer des coudes, comme beaucoup d'hommes, pour tout simplement être là. C'est ce qu'on appelle les ligues majeures! Il est normal que, finalement, l'on ait intégré l'image d'une super woman hors du commun, satisfaite tout compte fait, de travailler dans un «travail» d'hommes plus payant et plus valorisant que celui des femmes. Ces stéréotypes se modifient au fur et à mesure que le nombre de femmes augmentent.



1/ Les femmes et les mouvements de paix, La vie en rose, n° 15, Janv.-Février 83

2/ Pour en savoir plus long sur les femmes et l'informatique, voir dossier, La vie en rose, n°13, sept. oct. 1983.

LE G.I.E.R.F.*

Le Groupe interdisciplinaire pour l'enseignement et la recherche sur les femmes (G.I.E.R.F.) a été créé en 1976 par la Commission des études, avec le mandat suivant:

1. Voir à la coordination et, si nécessaire, à la création de cours crédités traitant de la condition de la femme. Cet ensemble de cours vise à appliquer les points de vue des différentes disciplines à l'étude des problèmes inhérents à la condition féminine.

2. Constituer un groupe de recherche dans le but de coordonner les différentes recherches sur la femme qui ont cours à l'Université et de mettre en commun leurs résultats.

3. Établir des rapports avec les différents groupes populaires de femmes en vue de répondre, dans la mesure du possible, à leurs besoins en recherches, conférences, colloques, etc.

Dès sa naissance, le GIERF a voulu éviter de cantonner les études sur les femmes dans un programme de premier cycle qui en aurait fait une sorte de ghetto à l'intérieur de l'université et aurait contribué à consacrer un nouveau champ d'emplois féminins, renforçant ainsi la tendance dualiste du marché du travail.

La création de cours portant spécifiquement sur les femmes a été rendue nécessaire à cause de l'absence quasi-totale des femmes dans le discours universitaire et de l'occultation de toute la problématique relative à ce que l'on a longtemps appelé la «*condition des femmes*». À long terme, des cours portant spécifiquement sur les femmes ne devraient plus être nécessaires: dans tous les champs disciplinaires, la place et l'apport spécifiques des femmes seront reconnus et intégrés dans tous les enseignements où cela s'avère pertinent. Nous n'en sommes pas là. Et c'est pour cette raison que le GIERF, depuis sa naissance, a participé activement à la mise sur pied de vingt-quatre (24) cours sur les femmes. Ces cours se répartissent par secteurs de la façon suivante:

- Sciences humaines: 13
- Lettres: 5
- Arts: 3
- Éducation: 1
- Sciences: 1
- Sciences de la gestion: 1

Le principal objectif poursuivi par le G.I.E.R.F. est d'assurer une représentation des femmes dans tous les secteurs d'enseignement (notamment en sciences appliquées, secteur traditionnellement masculin)

* Tiré du Plan trienal du G.I.E.R.F., UQAM, janvier 1983, p. 2-5-21.

DES ÉTUDES FÉMINISTES À VANIER

Depuis dix ans environ, grâce à l'initiative de trois enseignantes, le Collège Vanier à Montréal offre maintenant une attestation d'études féministes aux personnes qui ont suivi avec succès un ensemble de cours en ce domaine. L'objectif poursuivi par les trois enseignantes était de sensibiliser les étudiantes, les étudiants et les autres enseignantes et enseignants, aux questions spécifiques des femmes.

Depuis ce temps,, le projet a fait «*boule de neige*» et la demande des étudiantes et étudiants pour des cours à contenu féministe n'a cessé de croître. De plus, ce nouveau programme a généré un grand nombre d'activités extra-académiques à travers tout le Collège.

L'enseignement et la supervision de la concentration en études féministes sont assurés par des membres du corps enseignant qui proviennent de diverses disciplines. En plus de leur charge d'enseignement habituelle, elles participent aux réunions sur le développement de la concentration, sur l'intégration des études féministes dans l'ensemble des programmes de cours. Ces enseignantes voient aussi à l'embauche et au maintien à l'emploi de personnes compétentes en études féministes.

Pour l'instant, les étudiantes et les étudiants proviennent des sciences sociales mais, la transformation prochaine des cours dans les autres départements leur permettra un accès plus large à ce programme.

Il faut souligner que les coupures budgétaires du gouvernement ont particulièrement touché les enseignantes en études féministes parce qu'elles ont été mises en disponibilité et mises à pied.

PLUS DE FEMMES EN MATHÉMATIQUES*

En 1983, selon une enquête effectuée dans 23 Cégeps, il n'y avait que 36.4% de filles dans les programmes qui exigent 3 cours de mathématique ou plus. Si on exclut les techniques administratives, on ne retrouve plus qu'une fille sur 10. C'est la même chose du côté de l'enseignement. À Montréal il n'y a que 11 femmes qui enseignent les mathématiques dans les universités.

D'où vient l'éloignement des femmes, qu'est-ce qui fait qu'elles abandonnent plus souvent que les garçons?

Depuis quelques années des études ont démontré qu'il n'y avait rien «*d'inné*» là-dedans, que c'était beaucoup plus une affaire de «*socialisation*». Sheila TOBIAS, une pédagogue, a montré qu'on enseignait littéralement la peur des mathématiques aux filles et que le système d'enseignement entretenait chez elles un sentiment d'incompétence vis-à-vis des mathématiques.

Afin de changer cette situation, des femmes enseignantes en mathématiques ont fait plusieurs suggestions:

- **accroître le nombre d'enseignantes en mathématiques**
- **offrir des cours réservés uniquement aux filles (mais équivalents en terme de contenu)**
- **réécrire les manuels scolaires pour y refléter davantage les préoccupations des femmes**
- **mettre en évidence les contributions des femmes dans ce domaine**
- **offrir des bourses spéciales pour les femmes**

«*Une population illettrée du point de vue mathématique sera plus facilement opprimée*» (Marilyn FRANKENSTIEN, mathématicienne).

«*Aujourd'hui 80% des travaux scientifiques sont au service de la destruction de l'humanité, l'arrivée des femmes dans ce domaine pourrait modifier considérablement cette orientation*» (Lesly LEE, mathématicienne).

* Tiré d'un reportage de Jacinthe TREMBLAY dans la Gazette des femmes, septembre – octobre 1984

BIOLOGIE, FÉMINISME ET SANTÉ DES FEMMES*

Lors du Colloque international sur «*les effets des conditions de travail sur la santé des travailleuses*» organisé par le Comité de condition féminine de la CSN en mai 83, Karen MESSING et Donna MURGLER, toutes deux professeures et chercheuses au département des Sciences biologiques à l'Université du Québec à Montréal et les autres participantes représentant quinze pays différents, ont démontré comment la recherche scientifique en santé au travail, appuyée par une analyse féministe, a permis la découverte de graves problèmes en santé au travail dans les secteurs d'emplois féminins qui avaient été jusqu'à tout récemment, oubliés par les médecins du travail.

Le domaine de la recherche en santé au travail étant majoritairement occupé par des médecins et chercheurs, hommes, les recherches effectuées démontrent qu'ils n'étaient pas à l'abris de préjugés sexistes. C'est ainsi qu'on a jamais cru bon de tenir compte du type d'emploi et de la double journée de travail lorsqu'on étudiait par exemple, les causes de grossesses difficiles.

«Si l'on croit que les femmes sont faites pour des travaux ennuyeux, monotones, et minutieux, dans les usines de micro-électriques dans les bureaux, et qu'elles ne sont pas capables de faire autres choses, l'on étudiera par les effets du travail répétitif sur la santé physique et mentale des femmes. Ce qui explique dans une certaine mesure le manque d'études sur les conditions de travail dans le ghettos d'emplois féminins».*

* Les effets des conditions de travail sur la santé des travailleuses, Actes du Colloque, mai 84. In Karen MESSING, p. 15.

UN DÉPARTEMENT DE SCIENCES HUMAINES AU FÉMININ

Sûrement un cas très marginal. En effet au département de sciences humaines du cégep André-Laurendeau les femmes sont majoritaires 16 femmes / 8 hommes.

Bien sûr si on compare les statuts de ces enseignantes et enseignants, on retrouve le pattern «*normal*». 6 hommes sur 8 sont permanents mais seulement 5 femmes sur 16 le sont. Mais «*étrangement*» ce sont pour la plupart des femmes qui ont initié des projets pédagogiques et qui ont créé de nouveaux cours.

Trois enseignantes **(en psychologie, anthropologie et sociologie) ont créé un cours interdisciplinaire sur la sexualité. Une autre a élaboré un cours sur la sociologie du travail où la dimension des femmes est très présente. Une enseignante de géographie est à l'origine (avec trois autres professeurs dont une en français et une en mathématique) d'un projet d'innovation pédagogique interdisciplinaire.**

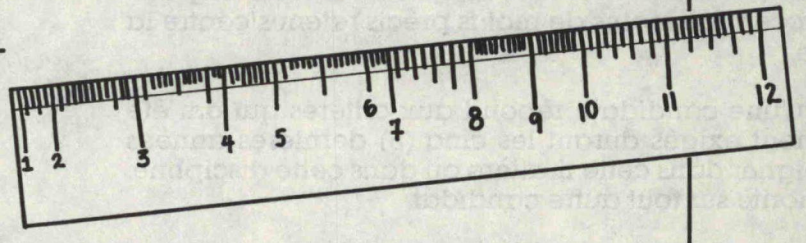
C'est également au niveau des contenus de cours qu'on sent la problématique féministe. L'enseignante en économie discute du travail ménager, les enseignantes en sciences politiques parlent des aspects politiques de la «*vie privée et de la lutte des femmes*»... En anthropologie la réalité des femmes autochtones ou appartenant aux groupes ethniques victimes de racisme est largement étudiée.

Au niveau de la pédagogie plusieurs enseignantes travaillent en équipe pour essayer de développer des méthodes pour rejoindre davantage les étudiantes et les étudiants. Cette préoccupation est d'ailleurs partagée par la coordinatrice qui voit son travail comme de l'animation pédagogique plutôt que de la simple «*gestion*». Bref un département où les femmes ont réussi par l'entraide et le travail d'équipe à donner une dimension qu'il n'y avait pas avant leur arrivée.

4. DES PISTES POSSIBLES POUR DES MESURES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

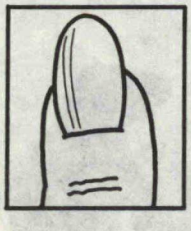
COMMENT TROUVER DES "MESURES" D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ?

Situation:

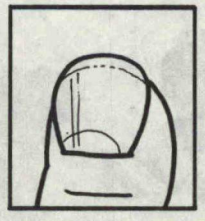


- D'abord, s'entendre sur c'est quoi un pouce et c'est quoi un pied : chez la femme le pouce est plus long et chez l'homme c'est le pied

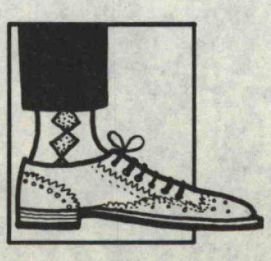
Solution:



ici → Coupez l'ongle



ici → enlevez talon



BROCHU

D'après nous, un programme d'accès à l'égalité devrait comporter trois volets.

- **L'engagement**
- **Le recyclage, la mise à jour et le perfectionnement**
- **Modalités de la sécurité d'emploi**

L'ENGAGEMENT

L'objectif recherché est de viser à augmenter les effectifs féminins dans l'enseignement jusqu'à ce que les femmes représentent la moitié des effectifs dans chaque institution et dans chaque discipline s'il y a lieu.

A. Nouvel engagement

Que lors de l'affichage public d'un poste ou d'une charge il soit indiqué clairement qu'il existe un programme d'accès à l'égalité dans cet emploi;

Que lorsqu'il s'agit d'un poste dans un secteur où les femmes sont «traditionnellement absentes» l'institution procède à une recherche active de candidates dans les universités, les associations professionnelles, etc.;

Que dans le cadre de ces mesures, il soit rendu compte au Syndicat de l'ensemble des candidatures reçues pour ce poste ou charge. Dans le cadre de cette politique de recrutement il faudrait sans doute prévoir qu'aucun refus ne pourrait être accepté à moins de motifs précis retenus contre la candidate;

Que lorsqu'une candidate répond aux critères qui ont été normalement exigés durant les cinq (5) dernières années pour enseigner dans cette matière ou dans cette discipline, elle ait priorité sur tout autre candidat.

B. RELOCALISATION

Dans le cas des cégeps où il existe un mécanisme provincial de sécurité d'emploi, il apparaît évident que si on ne s'attaque pas aux mécanismes de relocalisation, la situation ne pourra jamais être corrigée puisque ce sont des mécanismes qui régissent la quasi-totalité des embauches faites dans le réseau collégial public. Plusieurs hypothèses ou pistes techniques peuvent être mises de l'avant pour concrétiser cet objectif de 50% de femmes à l'intérieur de chaque discipline de chaque collège. N'en mentionnons que quelques unes:

- **Hypothèse 1**: que les femmes soient embauchées indépendamment de leur statut jusqu'à ce qu'elles forment 50% des effectifs de la discipline

- **Hypothèse 2**: établissement de mesures préférentielles à l'intérieur des ordres de priorité qui seront prévues dans la prochaine convention

Par exemple: l'ordre d'engagement serait le suivant:
1. la professeure MED du collège ou d'un autre poste ou une charge
2. le professeur MED du collège...
3. la professeure MED d'un autre collège de la même zone
4. le professeur MED d'un autre collège de la même zone
5. etc....

LE RECYCLAGE, LA MISE À JOUR ET LE PERFECTIONNEMENT

Comme les femmes sont davantage touchées par les mises en disponibilité, par les mises à pied ainsi que par les changements technologiques, il nous apparaît essentiel que les femmes aient priorité dans l'obtention des congés de perfectionnement ainsi que dans les congés pour fins de mise-à-jour (reliée aux changements technologiques, aux modifications de programmes, à l'évolution de la matière enseignée...)

Que pour les cégeps soit revendiquée l'augmentation substantielle du nombre de recyclages provinciaux (actuellement, on n'en accorde qu'un maximum de 40 par année, pour l'ensemble du réseau; on indique par recyclage un changement de discipline);

Que le recyclage tienne compte des pré-requis exigés des candidates et qu'il y ait donc extension afin que des cours de niveau collégial puissent être considérés comme faisant partie intégrante du recyclage (en effet, il arrive souvent qu'une femme doive prendre d'abord des cours de niveaux collégial et même secondaire dans certains cas);

Que les sommes prévues pour fins de mise à jour soient distinctes des budgets de perfectionnement.

MODALITÉS DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

Freiner les pertes d'emplois

Afin de corriger la situation discriminatoire faite aux femmes, il est essentiel d'assortir à nos demandes sur l'engagement et le recyclage des mesures préférentielles visant au maintien de l'emploi de celles-ci. Car dans le contexte actuel de l'enseignement, à l'exception des secteurs de pointe, l'embauche sera très rare.

Lors des dernières négociations du secteur public, les syndicats de cégep demandaient «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.»

D'après des simulations faites dans certains syndicats locaux cette mesure s'avérait inefficace. Il nous semblait donc inutile de la retenir cette fois-ci. Nous soumettons au débat deux nouvelles hypothèses comme «pistes de solution.»

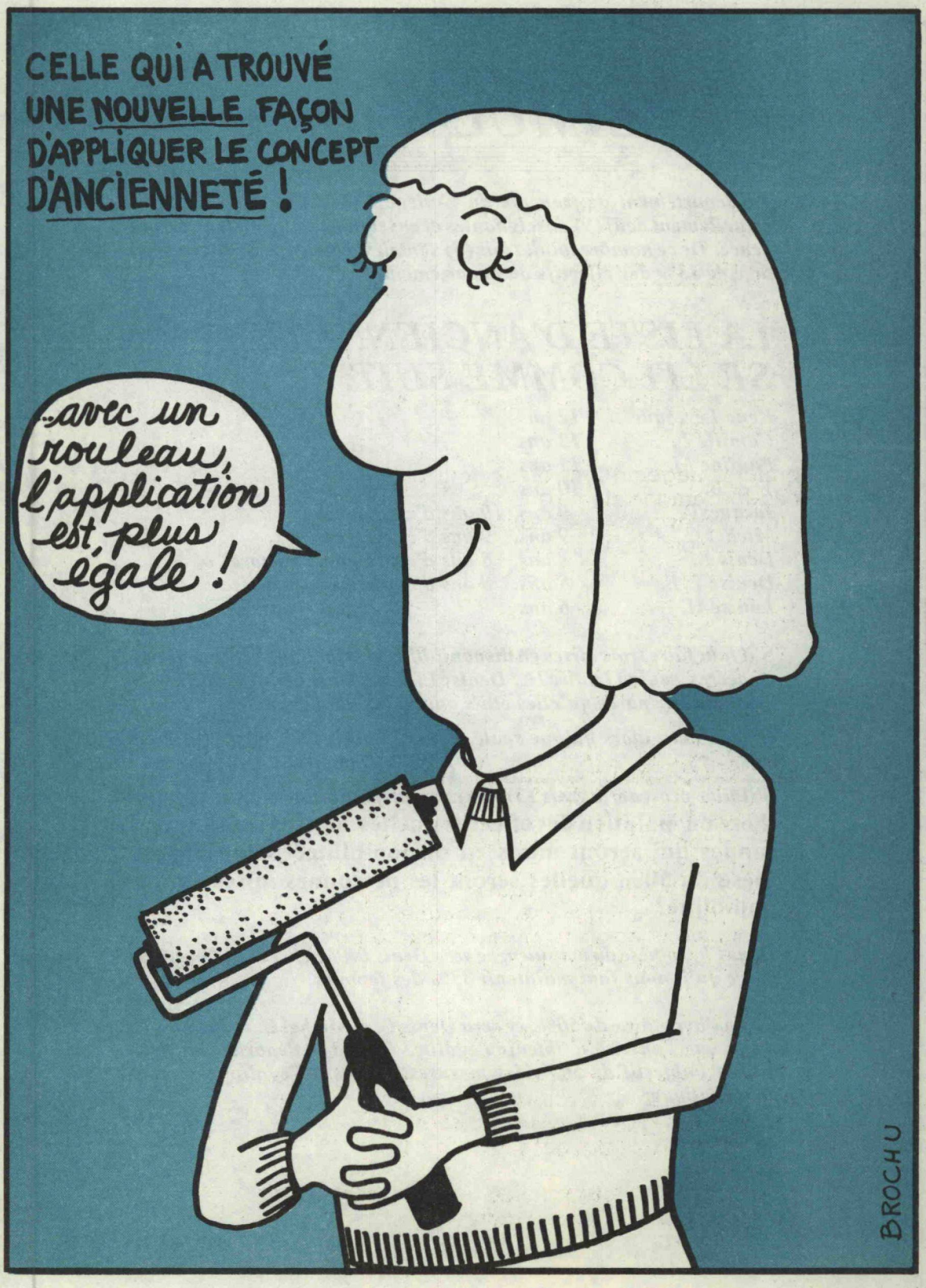
PREMIÈRE HYPOTHÈSE: MAINTENIR LES EFFECTIFS

Afin de maintenir le pourcentage (%) de femmes dans la discipline, on procède d'abord à la mise à pied des hommes par ordre inverse d'ancienneté, puis à la mise à pied des femmes, on effectue le même processus quand il faut faire des mises en disponibilité. Dans le cas où les syndicats ont négocié une ancienneté générale plutôt que par discipline (c'est le cas de certaines institutions privées), on maintient le pourcentage (%) au niveau des effectifs totaux.

DEUXIÈME HYPOTHÈSE: ATTEINDRE 50% DE FEMMES DANS LES DISCIPLINES

Dans cette hypothèse il s'agit d'atteindre une représentation égalitaire des hommes et des femmes. Aussitôt que le 50% est atteint les mesures ne s'appliquent plus.

Lorsqu'il faut effectuer des mises à pied ou des mises en disponibilité, on procède de la même façon que dans l'hypothèse I.


CELLE QUI A TROUVÉ UNE NOUVELLE FAÇON D'APPLIQUER LE CONCEPT D'ANCIENNETÉ !
...avec un rouleau, l'application est plus égale !
BROCHU

SIMULATION

Au département de français du Collège CORINNE CÔTÉ, il y a actuellement neuf (9) enseignantes et enseignants qui ont leur permanence. De ce nombre total, trois (3) sont des femmes pour un pourcentage de 33% des effectifs du département.

LA LISTE D'ANCIENNETÉ SE LIT COMME SUIT:

René Lévesque...	*12 ans*
Camille L.	*12 ans*
Pauline M.	*11 ans*
Yves B.	*10 ans*
JacquesP.	*9 ans, 10 ans d'expérience*
Michel C.	*9 ans, 9 ans d'expérience*
Denis L.	*8 ans, 8 ans d'expérience, doctorat*
Denise L.B.	*8 ans, 8 ans d'expérience, maîtrise*
Louise H.	*6 ans*

S'il faut faire trois mises en disponibilité suivant l'application prévue au décret, se sera Louise H., Denise L. B. et Denis L. qui seront mis en disponibilité parce qu'elles et ils ont moins d'ancienneté.

Il ne restera alors qu'une seule femme, Pauline M. et six (6) hommes.

S'il faut procéder à trois (3) mises en disponibilité, **selon l'hypothèse du maintien des effectifs quelles sont les trois (3) personnes qui seront mises en disponibilité? Selon l'hypothèse du 50% quelles seront les personnes mises en disponibilité?**

Dans l'hypothèse du maintien, ce sera Denis L., Michel C. et Louise H. parce qu'il nous faut maintenir 33% des femmes.

Selon l'hypothèse du 50%, ce sera Denis L. et Michel C. et Jacques P. parce que l'on vise à obtenir l'égalité. Quand le département aura atteint l'objectif de 50%, les mesures d'accès à l'égalité cesseront de s'appliquer.

DONC, POUR «OPÉRATIONALISER» CES DEUX HYPOTHÈSES, IL NOUS FAUT CONSTITUER DEUX LISTES D'ANCIENNETÉ, UNE POUR LES HOMMES ET UNE POUR LES FEMMES.

Les deux listes d'ancienneté ne sont pas une remise en cause de l'ancienneté mais plutôt une autre manière d'appliquer ce **principe** ***pour mettre en place des mesures réelles d'accès à l'égalité.***

NOUS NE REMETTONS PAS EN CAUSE LE PRINCIPE DE L'ANCIENNETÉ

«Si on retourne aux premières luttes du mouvement syndical pour faire reconnaître les droits d'ancienneté des travailleurs et des travailleuses, on constate qu'il s'agissait avant tout de protéger le droit au travail de ceux et celles qui avaient un emploi contre les décisions arbitraires de leur employeur, c'est-à-dire d'empêcher le favoritisme. L'application de ce principe s'est ensuite étendu à d'autres aspects de l'emploi comme les mutations, promotions, heures de travail, temps supplémentaire et les divers avantages liés au travail (comme la période et la durée des congés annuels, l'accès à la retraite et le montant des prestations). On peut donc dire qu'actuellement, les systèmes d'ancienneté constituent une manière de répartir, entre l'ensemble du personnel d'une entreprise (ou d'un réseau), des avantages recherchés mais auxquels tous et toutes ne peuvent avoir accès en même temps. Elle est fondée essentiellement sur le temps passé à travailler dans cette entreprise (ou ce réseau). »[1]

L'application ***du principe d'ancienneté n'est pas neutre. Il n'y a pas si longtemps certaines entreprises fonctionnaient avec deux (2) listes d'ancienneté. Une pour les hommes, une pour les femmes. On mettait d'abord les femmes à pied puis ensuite les hommes. Cette pratique reposait évidemment sur le principe «sexiste» qui dit que ce sont les hommes qui «font vivre» leur famille tandis que les femmes ne représentent qu'un revenu d'appoint.***

Cette application du principe d'ancienneté avait donc pour effet **d'accentuer la discrimination** ***que subissaient déjà les femmes. En fait c'était consacrer le principe que seuls les hommes avaient droit au travail.***

DU PRINCIPE AUX MODALITÉS

«Pour sortir du faux dilemme entre le droit à l'égalité en emploi pour les femmes et le respect de l'ancienneté, il faut envisager celle-ci non pas comme un principe absolu et immuable, mais comme un instrument qu'il faut adapter aux objectifs d'équité entre ses membres qu'un syndicat se fixe démocratiquement.»[2]

Dans certains secteurs d'emploi l'ancienneté se calcule par département, par ligne de progression (liée à l'opération de certaines machines particulières). L'ancienneté est parfois locale, régionale ou provinciale.

Au collégial par exemple, l'ancienneté se calcule par **discipline**. Quand il faut procéder à des mises à pied, il peut donc arriver qu'une personne ayant beaucoup d'ancienneté perde son emploi alors qu'une autre (parce qu'elle enseigne dans une discipline en expansion) la conserve avec beaucoup moins d'ancienneté.

Dans le même ordre d'idée, l'ancienneté permet l'acquisition de la permanence. Mais le décret des **Cegeps** n'accorde pas le même poids à l'ancienneté accumulée sur un **poste** qu'à celle accumulée sur une **charge**. (exemple: charge de remplacement à temps complet)

Par ailleurs, selon les conventions collectives, l'ancienneté peut déterminer le salaire (ex. usines) l'ordre des mises à pied, l'accès aux postes vacants mais aussi l'accès au temps supplémentaire, le choix des dates de congés. À certains endroits, l'ancienneté sert également à faire la répartition de la tâche, à choisir les horaires de travail ainsi qu'à attribuer les cours d'été et du soir.

Comme on le voit, «depuis que les systèmes d'ancienneté existent, on peut en noter non seulement la diversité, qui témoigne de leur adaptation à une grande variété de situations de travail, mais également le fait **qu'ils peuvent se transformer pour tenir compte de situations nouvelles et de l'émergence de nouveaux objectifs dans l'action syndicale.»**[2]

Ainsi, plusieurs syndicats à la FNEEQ se sont opposés au fait que le choix des cours à donner se fasse par ordre d'ancienneté, parce que cette pratique était discriminatoire à l'égard des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants et qu'elle ne tenait pas compte d'objectifs pédagogiques.

La modification que nous voulons apporter à **l'application** de la règle d'ancienneté n'a rien à voir avec un **un retour à l'Arbitraire patronal** ou avec l'établissement d'un nouveau critère qui viserait à **remplacer l'ancienneté**. Nous ne voulons à aucun prix donner prise à un «glissement d'interprétation patronal». Nous savons que le gouvernement parle de plus en plus de substituer la «compétence à l'ancienneté dans les mécanismes de sécurité d'emploi, nous savons également que bien des petits patrons locaux aimeraient se débarrasser d'enseignantes et d'enseignants qu'ils jugent indésirables.

Nous, c'est dans l'optique de mettre en place des mesures concrètes d'accès à l'égalité pour les femmes que nous proposons qu'il y ait deux listes d'ancienneté, et c'est de manière syndicale que nous entendons mener le débat.

RÉAMÉNAGER LES RÈGLES DE L'ANCIENNETÉ

En raison de l'embauche tardive des femmes dans la plupart des institutions affiliées à la FNEEQ, on constate que la règle qui a été traditionnellement appliquée **affecte davantage les femmes que les hommes** dans les mouvements de main-d'œuvre. C'est pour essayer de redresser la situation que nous proposons que les mises à pied et les mises en disponibilité se fassent en tenant compte du sexe. Mais il ne faut pas se faire d'illusion, les pistes que nous suggérons n'auront pas pour effet d'atteindre rapidement l'objectif de 50% que nous nous sommes fixés. Il faudrait des mesures beaucoup plus «**radicales**» pour y arriver. Ce n'est pas le choix que nous faisons. Cependant, ce que nous suggérons aura pour effet d'améliorer sensiblement la représentativité des femmes et d'empêcher la situation de se détériorer davantage.

CRÉER DES EMPLOIS

Le manque d'emploi chez les femmes dépasse de beaucoup la question de l'ancienneté. Nous savons que les décrets dans les Cégeps et les coupures budgétaires dans les universités ou dans les institutions privées signifient pour les femmes des pertes d'emplois.

C'est pourquoi il est essentiel de lier à nos demandes sur l'accès à l'égalité des revendications syndicales visant **la création d'emplois** dans tous les secteurs d'enseignement de la FNEEQ.

Dans le secteur universitaire, une diminution sensible de la taille des groupes-cours, un mécanisme d'ouverture de postes, et le maintien de la tâche des professeur-e-s pourraient permettre d'augmenter le nombre de postes. Il faudrait, si on veut vraiment améliorer la condition des chargé-e-s de cours que ces postes soient offerts prioritairement à celles-ci et à ceux-ci. Actuellement il n'y a que 4 à 5% des postes de professeur-e-s qui sont comblés par des chargé-e-s de cours. Il serait également important que l'université alloue des sommes supplémentaires pour permettre la recherche sur les femmes par des femmes.

Dans les Cégeps ainsi que dans les institutions privées qui ont subi une détérioration de la tâche, nous devrions viser à retrouver les anciens paramètres qui servaient au calcul de la tâche. Nous pourrions également envisager la possibilité d'introduire les notions de recherche pédagogique et de service à la collectivité dans la tâche des ces enseignant-e-s et faire des pressions sur le ministère de l'Éducation pour que s'ouvrent des programmes ou options dans lesquels les femmes se retrouveraient davantage (exemple: technique de sage-femme).

Nous ne saurions également passer sous silence l'objectif que plusieurs d'entre nous se sont déjà fixé, c'est-à-dire de lutter «efficacement» contre le double emploi. Nous savons que celui-ci perdure dans tous les secteurs de la FNEEQ même parmi les plus haut-e-s salarié-e-s et ce souvent avec la bénédiction des employeurs.

1/ Hélène DAVID, op. cit. p. 83

2/ Ibid p. 84

CONCLUSION

"SI NOUS N'AGISSONS PAS MAINTENANT, L'ORGANISATION DU SYSTÈME SOCIAL PERMETTRA AUX CONTRAINTES BUDGÉTAIRES DE NOUS REFOULER JUSQU'À NOS PLATS À VAISSELLE."
BROCHU

Quel type d'enseignement voulons-nous?

Quel type d'organisation du travail voulons-nous mettre en place?

Quelle place voulons-nous que les femmes occupent dans les milieux de travail et dans la société?

Dans la partie «un peu d'histoire et de définition...», les différentes études sur l'accès à l'égalité auxquelles nous avons référé prouvent le sérieux de la question. Il n'est plus permis de fermer les yeux et de croire que ce dossier est le résultat d'une nouvelle folie au féminin; il est aussi démagogique d'accuser les femmes de vouloir discriminer à l'envers; qui plus est, quand les deux (2) paliers de gouvernement ont légiféré pour déclarer les programmes d'accès à l'égalité non discriminatoires. Et même sans législation sur ces programmes, peut-on appeler injustice le fait de donner à chacune et à chacun sa juste part? Les femmes ne représentent-elles pas 52% de la population? Mais, il faut le dire... Nous regrettons amèrement d'avoir à faire ce débat en période de crise, il aurait été tellement plus facile en période de croissance économique... comme le disait le titre d'un document du Comité national de la condition féminine de la CSN «**LES FEMMES N'ONT PAS LES MOYENS DE RECULER**». Il faut comprendre que si nous n'agissons pas maintenant, l'organisation du système social permettra aux contraintes budgétaires de nous refouler jusqu'à nos plats de vaisselle. Depuis 20 ans, au; Québec, les femmes mènent une bataille très âpre pour modifier les mentalités et obtenir un minimum de droits, avons-nous les moyens de perdre le peu de gains que nous avons faits. Ces gains, encore faut-il que nous y soyons pour en profiter!

Dans la deuxième et la troisième parties, nous avons vu comment les différents projets de pédagogie féministe sont en train de dévoiler tout un aspect de l'enseignement qui a été et qui est encore obstrué par une vision majoritairement masculine de l'école. Ces nouvelles approches pédagogiques permettent non seulement d'identifier les stéréotypes transmis à nos étudiantes et à nos étudiants mais aussi de leur faire prendre conscience des problèmes réels, spécifiques, vécus par les femmes dans la société. Ces approches permettent aussi aux étudiantes et aux enseignantes de développer des moyens qui feront que les relations femmes-hommes seront égalitaires. On dit toujours que les stéréotypes se forgent en grande partie à l'école, que l'on étudie avec des valeurs compétitives qui reproduisent l'inégalité des sexes. Le développement d'un projet de société, où les femmes occuperaient d'une manière égalitaire les mêmes places que les hommes, passe nécessairement par une remise en question des valeurs actuellement transmises à l'école. Il faudra donc que non seulement les femmes enseignantes, mais l'ensemble des intervenantes et intervenants de l'école s'approprient des questions portées par le mouvement des femmes.

Dans ce contexte, **l'application des propositions sur l'accès à l'égalité en regard du maintien des femmes dans l'enseignement, en regard de l'augmentation du nombre de celles-ci nous apparaît urgente.** Nous ne pouvons plus reculer le débat sur l'accès à l'égalité. Il apparaît clairement, après tout ce que nous avons dit, que nous devons passer à l'action. Comme organisation syndicale, comme syndiquées et syndiqués, il est plus que temps, connaissant l'ensemble du dossier, de s'asseoir ensemble afin de trouver la meilleure solution pour d'une part, donner la juste place aux femmes, et d'autre part, éviter d'être à la remorque des gouvernements et conserver un certain contrôle sur la réalisation de ces mesures. Il nous faut, à notre avis, prendre les devants.

ANNONCES DÉCLASSÉES, BABILLARD

Mesdames, recyclez-vous en dormant avec les nouveaux comprimés Recytol, ils remontent votre formation en un rien de temps! Obtenez ainsi: votre bacc., votre maîtrise, votre doctorat sans avoir aucun cours à suivre.

Disponible en format de 500 comprimés. Maths. 100, 201, 301, 401, Informatique 270, 370, 470, Physique 270, Chimie 421, 422, 432 enfin, tous les pré-requis nécessaires pour compléter votre formation. Fini les mises à pied surprises, les mises en disponibilité désagréables.

Pour hommes seulement, les nouveaux Sirops Recytol féministe 101, 201, 301, 401 sont maintenant disponibles. Vous en sentirez les effets dans votre cours en peu de temps. Pour les effets secondaires, voir le comité de condition féminine de votre syndicat ou de votre Conseil central. (Sous prescription médicale seulement).

30 AVRIL1985

Projection du film «Y-a-t-il encore une femme dans votre département?»

---

1 MAI 1985

Projection du film «Ca n'arrive qu'aux autres»

Rencontre des anciennes du département de philosophie du CÉGEP Corinne CÔTÉ le 8 mars 1985. Note: Janine, j'ai réservé une table pour nous deux au Bistro, je t'attends, Suzanne.

Jeune femme, trentaine, 5'8", 140 livres, divorcée, échangerait robe de mariée pour minimum 3 ans d'ancienneté. À discuter.

La collecte d'ancienneté aura lieu cette année du 1er au 8 mars 1985 dans tous les établissements publics. Les donneurs sont priés de se présenter au local de leur syndicat pour fin d'analyse de leur C.V.

Femme mise en disponibilité vendrait contenu de cours féministe – raisons: crise de liquidité.

Jeune professeure de maths, très dynamique, échangerait ancienneté en travail domestique pour ancienneté en enseignement maths. Toutes les offres seront considérées au mérite.

Spécialiste en éducation domestique prendrait charge de cours, temps partiel ou autrement, en géographie n'importe où!

ANCIENNETÉ «ENCOUNTER»

Cours en relation de travail pour couple dont l'ancienneté est un problème.
1er thème discuté: Qui doit prendre le congé de maternité?
2ième thème: Les hommes devraient-ils perdre une année d'ancienneté quand leur femme est enceinte?
3ième thème: Comment prendre congé sans perdre de l'ancienneté?

POUR CONTRER LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL

Le juge Abella suggère qu'une loi contraignante soit adoptée

■ OTTAWA (PC) — Les mesures volontaires sont insuffisantes pour contrer l'étendue et la persistance de la discrimination dans les milieux de travail au Canada. Tous les employeurs régis par le gouvernement fédéral devraient être forcés, par une loi, à mettre en oeuvre des programmes pour corriger immédiatement la situation.

En déposant le premier volume du rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi, commandé il y a 18 mois par l'ancien gouvernement libéral, la présidente, Mme Rosalie Abella, a fortement souligné qu'à la suite de son analyse des pratiques d'emploi des 11 sociétés d'État et gouvernementales, elle avait constaté que l'amélioration de la condition des femmes, le seul groupe pour lequel les sociétés possédaient des données, avait été minime.

«Les femmes restent démesurément cantonnées dans les professions les moins bien rémunérées, et ce dans toutes les sociétés. Elles sont peu nombreuses à occuper des postes de direction ou de surveillance», a-t-elle dit.

En plus de la situation des femmes dans leur milieu de travail, la Commission a étudié le sort réservé aux handicapés, aux autochtones et aux «minorités visibles». Les résultats ne sont pas plus brillants, selon Mme Abella, juge à la Cour provinciale de l'Ontario.

Les femmes travaillant à temps plein touchent en moyenne 64 p. cent du salaire des hommes; ce pourcentage s'établit à 63 p. cent pour les autochtones; de telles données sont inexistantes pour les handicapés et les «minorités visibles».

Si elle rejette l'idée de définir des quotas pour les entreprises et les sociétés d'État, qu'elle juge discriminatoires, Mme Abella envisage l'équité en matière d'emploi comme un aspect des activités des employeurs ayant trait aux ressources humaines et à la planification stratégique. Elle recommande que les entreprises aient la latitude nécessaire pour modifier les pratiques d'emploi.

Il ne lui semble pas nécessaire d'énumérer dans la loi tous les domaines où les employeurs et les syndicats seraient censés modifier leurs pratiques, mais les domaines principaux devraient être précisés.

8 ■ Le Devoir, lundi 26 novembre 1984

FAIS CE QUE DOIS

Fondé par Henri Bourassa
le 10 janvier 1910

Jea..

EXIGENCES DE L'ÉGALITÉ

«IL FAUT donner un nouveau souffle de vie à l'égalité», écrit le juge Rosalie Abella, unique membre de la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi, qui remettait son rapport au gouvernement fédéral mardi dernier. Son texte même contribuera à ce nouveau souffle, puisqu'il plaide avec vigueur pour la définition la plus large de l'égalité. Traiter les groupes et les individus sans discrimination, dit-elle, ce n'est pas leur offrir des conditions identiques: c'est tenir compte de leurs besoins différents, des obstacles spécifiques que le système sème sur leur route et tenter de les éliminer «pour permettre à chacun et chacune de réaliser pleinement son potentiel».

Mme Abella devait étudier la situation de quatre groupes défavorisés sur le marché du travail: les autochtones, les minorités visibles, les handicapés, et les femmes. Il y a longtemps que leurs représentants souhaitaient qu'on dépasse l'approche individuelle qui est habituellement celle des Chartes des droits, et qu'on définisse des mesures de lutte à la «discrimination systémique», celle qui affecte les conditions d'accès de groupes entiers au marché du travail, et la qualité de leur participation quand ils s'y trouvent. C'est pourquoi on a peine à croire que certains groupes de pression, qui la critiquent aujourd'hui pour n'avoir pas recommandé l'imposition de «quotas», ont vraiment pris connaissance de l'entièreté du rapport. Si le gouvernement fédéral en accepte l'esprit, en même temps que les plus importantes recommandations, les groupes victimes de discrimination dans l'emploi auront remporté une victoire majeure.

Les principaux obstacles systémiques à l'entrée sur le marché du travail se trouvent dans la préparation à exercer un emploi: les mauvaises orientations scolaires chez les filles par exemple, ou la formation insuffisante des autochtones, ou le recyclage mal conçu pour les immigrants. Ils tiennent aussi à des conditions matérielles, comme l'absence de services de garde d'enfants, ou de services de transport, ou d'accès physique aux lieux de travail pour les handicapés. Des 117 recommandations du juge Abella, près des deux tiers se préoccupent de ces barrières premières, et s'adressent donc tant aux gouvernements provinciaux qu'à Ottawa. Il faut également lui savoir gré d'avoir ainsi élargi son mandat, qui ne devait s'intéresser qu'aux sociétés fédérales de la Couronne.

Quant au plan principal de redressement que suggère Mme Abella, il n'a d'ailleurs pas la timidité qu'on lui prête. «Le gouvernement, dit-elle, a le choix d'imposer l'égalité en matière d'emploi ou simplement d'espérer y parvenir (...) le choix va de soi.» Elle recommande donc des mesures coercitives, après avoir fait la preuve de l'échec des mesures volontaires. (Emploi et Immigration Canada a demandé à 1,400 employeurs, depuis 1979, de se plier à des programmes volontaires; cinq ans plus tard, 71 l'ont fait). Tous les ministères et agences du gouvernement fédéral, de même que les sociétés d'État et les entreprises régies par Ottawa devraient se doter d'un programme «d'équité en matière d'emploi». Ce programme toucherait par exemple les pratiques d'embauche, l'avancement, l'égalité des avantages sociaux et des salaires, les congés de formation, etc. Tous les employeurs touchés devraient de plus remettre annuellement des rapports sur l'application et les résultats de ces programmes. Enfin un «organisme indépendant» s'occuperait du contrôle et de l'application des programmes d'équité. La commission Abella n'écarte toutefois pas la possibilité de recourir pour ce faire à des organismes existants, comme la Commission canadienne des droits de la personne et le Centre canadien du marché du travail et de la productivité.

Le juge Abella ne dit pas non aux quotas, mais ne s'y résignerait qu'en dernier recours, si la technique des programmes d'équité ne donne pas de résultats. Elle rappelle avec raison qu'il y a un envers aux quelques expériences américaines dans ce domaine, dont la tendance à considérer ces «objectifs numériques» comme des maximas plutôt que des minimas, et la dévalorisation des personnes embauchées en vertu de quotas. Les quotas, au surplus, ne règlent généralement que le problème de l'embauche et n'obligent pas les sociétés à modifier beaucoup d'autres pratiques discriminatoires.

La ministre de l'Emploi et de l'Immigration, Mme Flora MacDonald, accueille le rapport avec plus d'enthousiasme que sa première réaction publique l'a laissé croire. Un peu maladroitement, Mme MacDonald s'est effarouchée devant l'idée de la création d'un nouvel organisme d'application, alors que son parti a fait campagne sur la réduction de la bureaucratie. Mais elle n'est pas, à proprement parler, réfractaire à toute législation coercitive. Pour l'instant, le rapport sera soumis à plusieurs ministères sectoriels pour réaction, et ses chapitres touchant la formation et les services de garde seront intégrés à l'agenda de prochaines conférences fédérales-provinciales. On jugera vraiment, après ces consultations, de l'engagement du gouvernement Mulroney, fondé sur tant de déclarations électorales.

Même s'il devait être entièrement mis en vigueur, le rapport ne toucherait toutefois qu'une mince partie de la main-d'oeuvre canadienne, environ 5.5%, à l'emploi d'entreprises régies par Ottawa. Le juge Abella a bien songé à recommander aussi «l'obligation contractuelle», c'est-à-dire l'imposition d'un programme d'équité aux entreprises (environ 40,000) qui font annuellement des affaires avec le gouvernement fédéral. Mais la véritable clé de la participation des entreprises privées, ce sont les provinces qui la détiennent, puisque la plus vaste partie de ce secteur tombe sous la coupe de leurs lois.

Au Québec, un amendement à la Charte québécoise des droits et libertés permet théoriquement depuis deux ans d'imposer des programmes d'égalité en emploi. Mais le règlement d'application, qui devait être soumis à une commission parlementaire il y a un an, attend toujours de sortir d'un long processus de consultation. Il en est à sa deuxième version, plus que mûre pour le débat public. Cette lenteur devient suspecte. Le ministre de la Justice a beau être occupé à des choses plus personnellement passionnantes par les temps qui courent, il ne peut se dérober plus longtemps à enclencher une mise en oeuvre à laquelle l'Assemblée nationale, en 1982, a donné le feu vert.

— LISE BISSONNETTE

La législation sur l'égalité des salaires doit être accompagnée d'un train de mesures

RENÉE ROWAN

La législation sur un salaire égal pour un travail de valeur égale ne peut être appliquée seule. Elle doit faire partie d'un ensemble de mesures, tels les programmes d'accès à l'égalité, affirme la présidente de la Commission des droits de la personne du Québec.

« Nous devons appliquer la législation de façon consciente et intelligente en l'introduisant dans un train de mesures, soutient Mme Francine Fournier. Nous pourrons alors envisager avec confiance un changement vers l'objectif de l'égalité en matière d'emploi. »

Mme Fournier participait hier à la session portant sur la politique du salaire égal à l'intérieur du colloque sur la situation économique des femmes sur le marché du travail organisé par le Conseil économique du Canada.

Insistant sur une nécessaire complémentarité de la législation et de mesures assorties, Mme Fournier a signalé le danger de s'attaquer uniquement à un seul de ces aspects. « Cela peut être dangereux et avoir un résultat négatif », estime-t-elle.

La présidente de la commission a d'autre part noté la difficulté d'application de la législation sur un salaire égal pour un travail d'égale valeur, en particulier la difficulté de mesurer la valeur des emplois et la valeur de la rémunération.

Il ne faudrait cependant pas, a-t-elle poursuivi, nous laisser apeurer par la sophistication nécessaire de l'appareil pour mesurer ces valeurs.

Les femmes gagnent en moyenne 56 % du salaire des hommes. En redonnant de la vigueur à la loi et en ajoutant une série de mesures (en particulier les programmes d'accès à l'égalité) avec une réglementation qui soit claire, Mme Fournier espère qu'il y aura une « bonne » amélioration de la situation d'ici 1990.

Toutefois, pour faire disparaître l'écart, au moins jusqu'à 90%, il faudrait que l'entrée des femmes dans les emplois hautement rémunérés soit phénoménal pendant de nombreuses années, remarque Mme Jeannine David-McNeil, professeure à l'Ecole des hautes études commerciales. Or, en dépit d'une amélioration constante et appréciable dans certains types d'emplois, on ne peut espérer que cela se fasse ni à court ni à moyen terme.

Mme Roberta Edgecombe-Robb, professeure au département des sciences économiques de l'université Brock, à St. Catharines, a soutenu pour sa part que la législation est utile et qu'elle ne devrait pas être retirée, même s'il est probablement nécessaire que les modalités de son application soient modifiées.

Dans les cas où des femmes actuellement sur le marché du travail reçoivent des salaires inférieurs aux hommes occupant des emplois de valeur égale, la législation devrait, estime-t- elle, être rigoureusement appliquée.

Cependant, pour aider celles qui entrent sur le marché du travail et pour éliminer la part des disparités salariales attribuables à la ségrégation entre les hommes et les femmes dans des emplois qui ne sont pas de valeur égale, des politiques telles l'égalité d'accès à l'emploi, l'action positive, le respect de l'obligation contractuelle et plusieurs autres, contviendraient peut-être mieux, croit-elle.

Mme Edgecombe-Robb a, d'autre part, noté que dans les cas où les disparités salariales sont effectivement jugées comme étant discriminatoires, l'application de la loi peut entraîner des coûts, même si elle améliore la situation de certaines femmes.

Par exemple, a-t-elle poursuivi, un résultat probable de l'application de la loi peut être une réduction du nombre absolu d'emplois disponibles; cela serait causé par l'augmentation des coûts des salaires et/ou par la réaction des employeurs qui pratiquent la discrimination et qui seraient alors obligés d'accorder la même rémunération aux femmes qu'aux hommes.

Un autre participant au colloque a insisté sur la nécessité de changer la mentalité des gens dans la population et sur le marché du travail. « On met l'accent sur des règlements, sur des lois, a-t-il remarqué, mais on semble passer sous silence les efforts qu'il faudrait mettre pour faire évoluer les mentalités. Il s'agit là de changements plus durables et qui coûtent moins chers. »

A titre d'exemple, il a établi un parallèle avec l'usage du tabac où depuis 10 ans on a réussi à faire changer les mentalités et à renverser le nombre des fumeurs et des nons-fumeurs.

COMMISSION CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL

LA PRESSE, MONTRÉAL, SAMEDI 24 NOVEMBRE

La situation des femmes n'a pas évolué depuis 10 ans, dit la CSN

QUÉBEC — Malgré certains progrès, notamment au niveau des lois, les conditions de travail

LISA BINSSE

des femmes et leur situation en général ne se sont guère améliorées depuis une dizaine d'années. C'est du moins l'avis qu'a exprimé hier, devant la commission consultative sur le travail, Mme Monique Simard, vice-présidente de la CSN, en présentant le mémoire conjoint des Conseil centraux de Québec et de Victoriaville.

« Malgré l'adoption d'un nombre important de législations interdisant la discrimination à l'endroit des femmes sur le marché du travail, a dit Mme Simard, la situation des femmes n'a pas vraiment évolué depuis une décennie. Elles doivent encore se battre pour améliorer leur sort au chapitre des salaires, du type d'emplois qu'elles peuvent occuper et des conditions de travail.

À formation et travail egaux, signale le mémoire, les femmes ne gagnent en moyenne que 64 p. cent du salaire de leurs confrères. Elles se retrouvent souvent dans des emplois précaires, sans avenir, et doivent subir des conditions de travail qui ne répondent pas à leurs besoins de femmes.

Pour y remédier, la CSN revendique une législation claire et qui a « des dents » contre la discrimination. Cette loi devra permettre aux femmes d'entrer sur le marché du travail et d'y rester. Parmi les points qui devront y être traités en priorité, note le mémoire, il y a l'accès au marché du travail, la discrimination quant aux salaires et aux types d'emplois, le travail précaire, la formation, la réorganisation du travail, les changements technologiques et une politique globale touchant la maternité.

Un autre groupe féminin, le Réseau d'action et d'information pour les femmes, a aussi fait connaître ses revendications devant la commission, dont les audiences publiques dans la Vieille-Capitale prennent fin aujourd'hui.

Ces femmes veulent la valorisation du travail à temps partiel, des mesures pour faciliter l'accès des femmes au travail, la formation des femmes en vue des changements technologiques, de l'information sur ces changements et la participation des femmes à l'implantation des nouvelles technologies.

Plus tôt hier, l'Association des mines et métaux du Québec a déclaré dans son mémoire que même si elle pouvait vivre avec les lois du travail actuelles, elle se devait de signaler un certain nombre « d'irritants » importants, comme la loi anti-briseurs de grève, les transferts et aliénations d'entreprises, les normes minimales de travail et la loi 17 sur la santé et la sécurité au travail.

Québec, Le Soleil, samedi 29 septembre 1984

La présence des femmes

L'objectif de l'égalité n'a pas été atteint

◆ La publication des statistiques sur la présence des hommes et des femmes dans la fonction publique offre cette année encore

LE MONDE DES FONCTIONNAIRES

par Ghislaine RHEAULT

le spectacle désolant de la stagnation: à quelques décimales près, ces statistiques qui viennent d'être rendues publiques

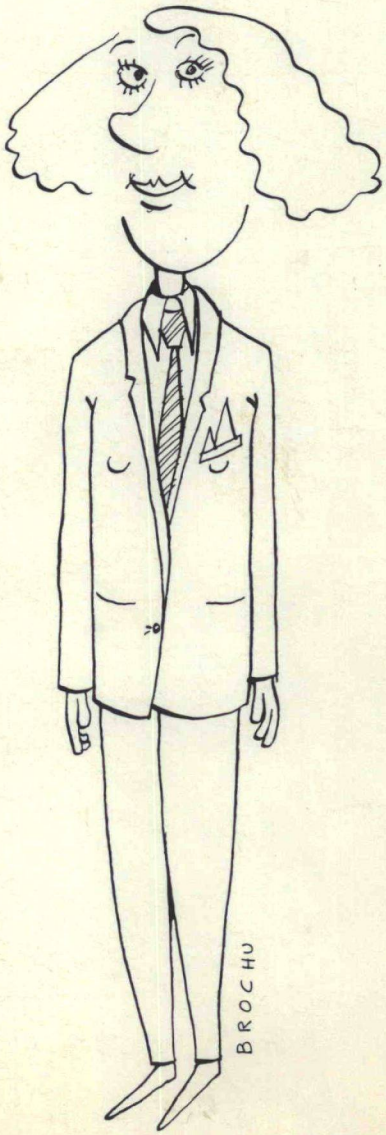
la perpétuation des rôles traditionnels... les hommes gestionnaires, les femmes exécutantes.

Au 1er avril, on dénombrait 57,107 fonctionnaires dans 61 ministères et organismes apparaissant sur la liste de paie du gouvernement. 35.9 pour 100 des employés de l'Etat étaient des femmes. Pourtant elles ne détiennent encore que 6.1 pour 100 des postes de direction. Il s'agit d'une augmentation de ½ pour 100 par rapport à l'année précédente. Ce qui est bien peu, on en conviendra, pour rattraper un retard aussi considérable. Le nombre de postes d'encadrement a augmenté de 20 chez les femmes, de 13 chez les hommes.

Taux d'encadrement

Ces données qui fournissent un portrait "instantané" pris le 1er avril, démontrent qu'on n'a pas accompli de miracles au chapitre de l'égalité en emploi. Elles indiquent de plus que la réduction du taux d'encadrement, l'un des grands objectifs de compression que s'est donné le gouvernement ne donne pas non plus de résultats mirobolants. Cette année, il y avait un chef pour 15 employés alors que l'année dernière, on comptait un cadre supérieur pour 16 fonctionnaires. Au chapitre de la rémunération, les femmes occupent majoritairement les classes d'emploi moins bien rémunérées. Ainsi, dans la famille d'emploi du personnel de bureau — royaume féminin par excellence — on comptait 13,447 femmes et 4029 hommes qui gagnaient moins de $22,000 par an. A l'opposé, dans la même famille d'emploi, 44 hommes et trois femmes seulement touchaient plus de $30,000 par an.

En 1983-1984, 15 pour 100 des emplois professionnels et 22.4 pour 100 des emplois de gérance intermédiaire étaient occupés par des femmes. Elles détenaient par ailleurs 57.7 pour 100 des postes de fonctionnaires.


BROCHU