

LE TRAIT D'UNION

EDITION
SPECIALE



" COMITE DES 70 % "

CHRISTIANE VERMEULEN

MICHELINE ALLARD



POURQUOI UN COMITE DE LA CONDITION FEMININE SYNDICAL LOCAL?

L'augmentation fulgurante des femmes sur le marché du travail est un des traits les plus marquants des dernières décennies. Les femmes remettent de plus en plus en question leur rôle traditionnel au sein de la famille et de la société. Elles veulent l'autonomie, l'indépendance économique; elles exigent de participer à tous les aspects de la vie sociale.

La crise économique aiguë oblige les femmes mariées à aller beaucoup plus qu'auparavant sur le marché du travail... ou le mari est en chômage, ou son salaire ne suffit plus à boucler le budget familial, ou elles se retrouvent seules avec une charge familiale et des pensions alimentaires versées plus ou moins régulièrement.

Le nombre croissant de familles monoparentales dirigées par des femmes contribue aussi à l'afflux des femmes sur le marché du travail.

Quels droits a la femme au travail?

Depuis 1972, le taux de chômage des femmes est constamment plus élevé que celui des hommes. Très peu d'emplois sont offerts aux femmes, ainsi 78,4% des travailleuses se retrouvent dans quatre secteurs seulement:

- administration publique
- services
- commerce
- finances

Et cette ghettoisation augmente avec les années.

Là où sont cantonnées traditionnellement les femmes, les emplois sont en train de fondre: secteur du vêtement 1 700 emplois ont disparu en l'espace de 15 mois, de janvier 1979 à avril 1980.

Les coupures de postes dans les hôpitaux et le secteur public en général, où la main-d'œuvre est surtout féminine, ne se comptent plus. Les seuls postes qui s'ouvrent sont à temps partiel (régulier et sur appel).

Le travail à temps partiel peut répondre, à court terme, à certains besoins des femmes mais fondamentalement les femmes sont les premières perdantes de cette organisation permanente du travail: leurs conditions de travail sont inférieures à celles des travailleuses à temps plein.

Quels sont les droits salariaux des femmes?

Les femmes ne gagnent que 60% du salaire des hommes. L'écart est énorme et il tend à croître au lieu de se résorber. Quelques 70% des travailleurs au salaire minimum sont des femmes.

En fait, les très bas salaires des femmes constituent une des pires discriminations auxquelles elles ont à faire face sur le marché du travail. Leur revenu ne leur assure guère l'indépendance économique, il arrive même, qu'avec une charge familiale, elles soient sur le seuil de la pauvreté.

Même lorsqu'elles font exactement le même travail que les hommes, les femmes gagnent presque invariablement moins qu'eux.

Le mouvement syndical et le mouvement des femmes ont modifié leurs revendications et

exigent désormais "un salaire égal pour un travail de valeur égale".

Les droits parentaux

La maternité, la socialisation, les soins et l'éducation des jeunes enfants sont une responsabilité collective sociale. Ce n'est pas aux femmes seules à assumer ces tâches.

Le manque de garderies empêche aussi les femmes de travailler ou cause des situations stressantes pour les travailleuses (irrégularité des gardiennes, etc...) En général, au pays un seul enfant sur dix trouve place dans une garderie.

Quels recours a la femme contre le harcèlement sexuel au travail?

Le harcèlement sexuel consiste en tout type d'avances sexuelles qui menacent l'emploi d'une femme ou son bien-être. Plusieurs enquêtes ont montré que de 70% à 90% des travailleuses le subissent d'une façon ou d'une autre.

Plusieurs travailleuses se voient refuser une promotion ou une augmentation, ou sont tout simplement congédiées, pour avoir dit non aux avances du patron. La santé mentale et physique des femmes est ici en jeu de même que leur droit au travail.

La discrimination envers les femmes peut s'exercer de mille façons, souvent fort subtiles. Il faut scruter les avantages sociaux, les plans de retraite, les conditions de promotions, les descriptions des tâches, etc...

QUE FONT LES SYNDICATS?

Pour s'assurer que le syndicat ou la centrale syndicale prenne vraiment en main la question des femmes, des moyens organisationnels sont nécessaires.

La création de comités de la condition féminine, à tous les échelons syndicaux (local, régional ou national) s'avère très importante.

A L'A.P.P.A.

Un mandat a été voté pour mettre sur pied un comité de la condition féminine. Ce comité a comme priorités d'informer, de sensibiliser, de conscientiser et de faire réagir les femmes pour qu'elles s'expriment comme femmes. Le comité est aussi un moyen pour se connaître, s'écouter, se réaliser et agir en accord avec notre identité.

Présentement nous sommes deux à faire fonctionner le comité; PAS BESOIN DE VOUS DIRE QUE NOUS AVONS BESOIN D'AUTRES FEMMES POUVANT SE JOINDRE A NOUS.

Vous aimeriez parler des cours de formation, du travail à mi-temps;
Vous aimeriez être sensibilisées aux problèmes de sexisme à tous les niveaux;
Vous aimeriez participer à l'organisation des rencontres d'informations ou d'activités, à la rédaction de notre journal, mais...

Vous n'avez qu'une heure par mois (ou plus) à consacrer à la cause des femmes, aucun problème. Vous pouvez joindre le comité des 70%.

Donc, si vous aimeriez travailler avec notre équipe, communiquez avec Christiane Vermeulen à 254-3503.

LA C.E.C.M. AVANT LE SYNDICAT (A.P.P.A.)

Avant le processus de syndicalisation, la C.E.C.M. était caractérisée par une gestion d'autonomie. Dès qu'un changement politique intervenait, les cadres ainsi qu'un grand nombre de salarié-e-s étaient congédié-e-s et remplacé-e-s par du personnel ayant la même "couleur" politique que celle des nouveaux élus de l'Assemblée Nationale et du gouvernement en place. Dans ces années-là, le recrutement et la sélection du personnel de la C.E.C.M. se faisait en accordant une nette prépondérance aux liens de parenté des personnes déjà en place.

Ce problème de népotisme se fit plus aigu vers 1955 et une première sensibilisation s'ensuivit. A cette époque, M. Emmanuel Madore fut le premier à faire des représentations au niveau de la Confédération des Syndicats Nationaux. A ce stade, il faut souligner un fait particulier: l'employeur, la C.E.C.M., n'émit aucune objection. Si elle n'a certes pas initié le mouvement de syndicalisation, on ne peut nier qu'elle l'a accéléré; en ce sens, qu'elle n'a mis aucune entrave à la signature des cartes d'adhésion. Elle va même plus loin: au début des années soixante, à l'approche de nouvelles élections, elle suggère à ses salarié-e-s de se syndiquer, atteignant ainsi un double but: d'une part, elle sécurise ses employé-e-s en leur conseillant un moyen de conserver leurs emplois, et d'autre part, elle constitue un noyau dont l'allégeance politique sera en opposition face au gouvernement.

L'AVENEMENT DE L'A.P.P.A.

La création de l'A.P.P.A. remonte à 1961. C'est plus précisément lors d'une réunion tenue le 2 mars de la même année, à l'école St-Emile, qu'un groupe d'employé-e-s de la C.E.C.M. mettait sur pied l'Association Professionnelle du Personnel Administratif de la C.E.C.M.

Le premier exécutif était composé de:	Jean-Paul Auger	président
	Emmanuel Madore	1er vice-président
	Françoise Dubois	2e vice-président
	Alice Magnan	secrétaire
	Gaétan Daoust	trésorier
	Antonio Michelin	directeur
	Lucien Ménard	directeur
	Gabrielle Grondin	directeur
	Denise Provençal	directeur

Lors de sa fondation, la constitution et les règlements tenaient en 11 articles seulement. A titre d'exemple, le quorum n'était que de 50 membres et la cotisation syndicale mensuelle de 1,00\$.

Un peu plus d'un mois plus tard, l'A.P.P.A. s'affiliait à la Confédération des Syndicats Nationaux (C.S.N.) soit le 25 avril 1961. C'était à l'époque où Jean Marchand était président de la Centrale et Marcel Pépin, le secrétaire général. Le coût d'affiliation était de 1,35\$ par membre, par mois.

Le 2 mai de la même année, l'exécutif forme le premier comité sur la constitution afin de mieux répondre à ses besoins et c'est le 17 mai qu'une constitution véritablement structurée est adoptée par les membres. La cotisation syndicale passe alors à 39,00\$ par année.

L'accréditation par la Commission des Relations Ouvrières se fit le 31 mai 1961 et l'Association signe sa première convention collective le 5 février 1962 avec la participation de M. Jean Robert Gauthier, en qualité de premier conseiller syndical. L'A.P.P.A. comptait environ 500 membres à l'époque.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Parmi les gains obtenus lors de cette première convention collective, soulignons l'acquisition de la permanence (ou du statut d'employé-e régulier). C'est là un point d'importance quand on sait la facilité avec laquelle l'employeur pouvait congédier, n'étant limité en cela que par son bon vouloir. Une première forme de sécurité d'emploi avait vu le jour. On assista également à l'avènement des fonds de pension. La deuxième convention collective vit la reconduction des conditions normatives pré-existantes moyennant une augmentation salariale sous la forme d'un montant fixe pour tout le monde (montant qui variait, selon la classe d'emploi, entre 150,00\$ et 200,00\$). Les diverses conventions collectives signées par l'A.P.P.A. ont une certaine constance quant à leur durée dont la moyenne est de 3 ans. On a ainsi eu les conventions collectives suivantes: 1962-65, 1965-68, 1968-71, 1972-75, 1976-79, 1979-82 et le décret en 1982-85. La convention de 1975 fut, en fait, signée en 1976 avec rétroactivité en 1975, et il en fut de même pour celle de 1979, qui ne fut signée que le 7 mai 1980.

LES NEGOCIATIONS ET LEUR EVOLUTION DANS LE TEMPS

1- Les négociations avant le Front Commun:

Nous avons cru bon de faire une distinction à ce sujet puisque le processus de négociations est radicalement différent selon que l'on se place avant ou après le Front Commun de 1972. Ainsi la période antérieure voyait le regroupement, lors des négociations, des trois syndicats de "soutien" de la C.E.C.M. c'est-à-dire les concierges, l'entretien et le personnel administratif. M. Roger Lauzon, alors directeur du personnel de la C.E.C.M. représentait la partie patronale et faisait face aux trois associations regroupées qui présentaient leurs revendications en même temps. Depuis une dizaine d'années, un Bureau des Relations de Travail formel existe chez l'employeur et sert d'intermédiaire entre les parties patronale et syndicale. Les trois associations de salarié-e-s sont affiliées à la C.S.N. et bien qu'il existe trois unités d'accréditation distinctes, c'est la même convention collective qui les régit avec, toutefois, des dispositions particulières (tant au niveau provincial que local) pour chacune d'elle.

2- Les négociations actuelles:

Les négociations, telles qu'actuellement pratiquées, sont en fait plus difficiles qu'avant le Front Commun. Discuter des conditions de travail en vue d'une entente n'a pas la même signification selon que l'on se retrouve dans un système regroupant plusieurs associations de salarié-e-s, avec des besoins variés, ou bien discuter des conditions ne se rapportant qu'à notre Association.

Donc l'imposition d'un Front Commun se traduit, pour l'A.P.P.A. par un abandon partiel de la procédure de négociation qu'elle doit remettre à des instances provinciales. Elle voit, ainsi, diluer ses revendications particulières et doit quelque peu concéder quant à ses besoins "personnels" pour des besoins d'ordre plus "collectif".

COTISATION SYNDICALE

Tout au long de son histoire l'Association a maintes fois modifié sa constitution et c'est surtout au chapitre de la cotisation syndicale que ce sont effectués ces changements. En effet, jusqu'en 1974, le taux de cotisation était fixe, ce qui obligeait l'assemblée générale à modifier le taux au fur et à mesure que le coût de la vie

augmentait. Finalement, à une assemblée générale tenue le 5 février 1974, il a été décidé de passer au pourcentage soit 1,7% mais avec un maximum de 150,00\$ par année. En 1977, le taux de cotisation était fixé à 2% après avoir été de 2,2% pendant près de 2 ans et le droit d'entrée était fixé à 10,00\$.

COMPOSITION DU SYNDICAT

La composition du syndicat, que nous connaissons actuellement avec l'exécutif, le bureau de direction et le conseil syndical, est relativement nouveau, car de 1963 à 1978, la structure du syndicat n'était composée que de l'exécutif formé de 15 membres (5 officiers et 10 directeurs) et de l'assemblée générale. La nouvelle structure adoptée en décembre 1978 permet une démocratie plus réelle et un champ de décision beaucoup plus large qui répond à la forme de syndicalisme que nous voulons maintenant pratiquer. Les décisions importantes sont prises par de plus en plus de gens et l'implication d'un plus grand nombre de membres suscite une plus grande participation de tous.

Un fait à remarquer est que sur 14 président-e-s et président-e-s par intérim nous ne retrouvons que 3 femmes: Denise Bernier qui perdit la vie lors d'un accident de voiture, Carmen Lupien, encore à l'emploi de la C.E.C.M. et Claudette Légaré, présidente actuelle.

La situation va pourtant en s'améliorant puisque de plus en plus de femmes prennent la place qui leur revient et, tant au bureau de direction qu'à l'exécutif, elles sont majoritaires.

LES FEMMES ET L'A.P.P.A.

Lors de la création du syndicat, en 1961, on comptait environ 500 personnes affectées au "soutien". Les besoins de l'époque, en la matière, se situaient presque exclusivement au niveau du secrétariat et la proportion de la main d'oeuvre féminine avoisinait les 100%. Par la suite, dans les années soixante, la première réforme scolaire majeure mit l'accent sur les mathématiques, les sciences et la technique. On a alors assisté au développement de l'audio-visuel et à l'entrée en force d'un matériel didactique plus complexe. De nouvelles disciplines sont apparues. Il s'ensuivit donc une importante percée de l'élément masculin.

Nous entendons souvent la remarque "l'arrivée de la femme sur le marché du travail". En fait, dans ce cas particulier, il conviendrait mieux de parler de "l'arrivée de l'homme sur le marché du travail", à la C.E.C.M.

Pourtant, les femmes se retrouvent toujours majoritairement dans les "jobs de bureau": secrétaire, commis, téléphoniste, surveillante, etc.

Avec ses 1 309 membres permanents, notre Association constitue le plus important syndicat de soutien des commissions scolaires implanté dans le secteur de l'éducation. Et, par le fait même, le plus gros syndicat-femmes du secteur avec ses 964 femmes permanentes.

Actuellement, la proportion du personnel féminin à la C.E.C.M. est d'environ 74%.

RAISONS DU NON MILITANTISME DES FEMMES

1- La dispersion - un élément capital:

Les membres de l'A.P.P.A. sont répartis inégalement parmi les 250 établissements

scolaires de la C.E.C.M. Même si l'on tient compte que le Centre Administratif réunit plus de 400 membres et que les trois centres régionaux regroupent chacun de 20 à 30 membres, il n'en reste pas moins que près de 900 salarié-e-s sont isolé-e-s et dispersé-e-s aux quatre coins du territoire de la C.E.C.M. Cette situation, si elle n'est pas catastrophique, se révèle peu favorable à l'Association.

2- L'isolement - un autre élément important:

Combien de secrétaires (surtout dans les écoles) se retrouvent seules; isolées de leur protecteur naturel - LEUR SYNDICAT -, mais en contact quotidien sur une base ininterrompue, avec le représentant de leur employeur: la direction de l'école?

Dans ce contexte, qui a l'influence??? Cette entité lointaine qui se manifeste la plupart du temps tous les deux mois par quelques imprimés ou bien celui qui est là, tout près, qui ordonne et qui fait peser sa présence tout au long de la journée, à chaque heure???

La disproportion est par trop évidente.

Qu'à cet isolement on ajoute la dispersion aux quatre points cardinaux de la ville et on a ainsi réuni les deux ingrédients (isolement et dispersion) les plus nettement défavorables à toute forme de vie associative, active, intéressante et soutenue, qu'elle soit syndicale ou autre.

Il est très difficile dans un tel contexte d'espérer motiver 1 300 personnes que leur masse, ajoutée à l'individualisme caractéristique en Amérique du Nord, a déjà tendance à rendre inertes.

Il n'est donc pas étonnant que le "local" se heurte à des difficultés majeures quant à la motivation et il ne faut pas chercher ailleurs les causes profondes.

CONCLUSION

L'exécutif aidé par le bureau de direction et certains délégué-e-s, sont conscient-e-s de ce qui précède et mettent présentement tout en oeuvre, avec les moyens du bord, afin d'y remédier. Mais sans l'appui de nos membres, VOUS,.....

LES PRESIDENTS QUE NOUS AVONS EUS

Jean-Paul Auger	Mars 1961 à mai 1963 (2 ans 2 mois)
Jean-Louis Houle (par intérim)	Juin et juillet 1963 (2 mois)
Rolland Soucy (par intérim)	Août et septembre 1963 (2 mois)
Charles Campeau	Octobre 1963 à novembre 1965 (2 ans 1 mois)
Denise Bernier	Décembre 1965 à février 1967 (1 an 2 mois)
Jean-Paul Major	Mars 1967 à août 1967 (5 mois)
Jean-Marie Monbourquette	Septembre 1967 à mai 1969 (1 an 8 mois)
Jean-Paul Ste-Marie	Juin 1969 à septembre 1969 (3 mois)
Charles Campeau	Octobre 1969 à septembre 1970 (11 mois)
Robert Trudel (par intérim)	Octobre et novembre 1970 (2 mois)
Carmen Lupien	Décembre 1970 à octobre 1972 (1 an 10 mois)
Louis Houle (par intérim)	Novembre 1972 à mars 1973 (4 mois)
Michel Devost	Avril 1973 à novembre 1976 (3 ans 7 mois)
Michel Gohier	Décembre 1976 à octobre 1981 (4 ans 10 mois)
Claudette Légraré	Depuis octobre 1981

LES P'TITES NOUVELLES

LE 8 MARS CA SE FÊTE

Vendredi le 8 mars, des femmes de tout pays, de toute croyance, fêteront la Journée Internationale des Femmes.

Depuis 1974, le comité de la condition féminine de la C.S.N. participe activement à l'organisation de fêtes pour cette journée. Sous son impulsion, les fêtes prennent de plus en plus d'ampleur d'année en année, car la fête du 8 mars tout comme le 1er mai n'a pas été fêtée au Québec pendant plusieurs décennies même si cette date du 8 mars a été proclamée officiellement Journée Internationale des Femmes depuis 1910.

A ce sujet croiriez-vous que cette journée exceptionnelle soit célébrée le 8 mars en souvenir d'une grève historique qui opposa les ouvrières du textiles à la police, un certain 8 mars 1908, dans le Low East Side de New York????

C'est la version officielle mais la vérité est toute autre. En effet la Journée Internationale des Femmes a été instituée à la deuxième conférence internationale des femmes socialistes à Copenhague en 1910 à la suite du succès des Woman's day américains de 1909 et 1910 afin de stimuler la participation des socialistes à la lutte pour le droit de vote des femmes. Donc ce fut une revendication féministe et non une grève majeure.

Mais demanderez-vous quelle peut-être notre participation à cette journée mémorable?

Voici: Le 8 mars à compter de 17 h, les membres du comité de la condition féminine C.S.N., organisent un souper au coût de 5,00\$ par personne à l'édifice C.S.N. au 1601 Delorimier, au sous-sol. Apportez votre bouteille de vin. Cette journée deviendra une expérience unique.

Les billets du souper sont disponibles au conseil central de Montréal, et pour réservations appelez Huguette Doucet au 598-2021.

Venez donc en grand nombre fêter le 8 mars et imaginez-vous avec nous

LE POUVOIR