

SI ON EST ENSEMBLE ON PEUT VAINCRE L'OPPRESSION



Si comme le 1er mai, le 8 mars plonge ses racines dans une lutte historique de la classe ouvrière, c'est que depuis le début la lutte des femmes est le combat de tous les travailleurs.

Depuis 1973, le mouvement syndical se rappelle le 8 mars 1857 où des travailleuses new-yorkaises du textile et du vêtement avaient subi une violente charge à cheval de la part de la police parce qu'elles manifestaient contre la journée de 12 heures.

En 1979, comme par les récentes années passées, le mouvement syndical célèbre dans le 8 mars toutes les solidarités qui se nouent autour des revendications spécifiques des femmes. Dans notre société, en plus d'être exploitées comme travailleuses, les femmes le sont en tant que fem-

Congés de maternité, salaire égal pour un travail à valeur égale, garderies, le droit à l'avor-

tement libre et gratuit, autant de revendications que nous avons tous à assumer comme travail-

leurs et comme travailleuses.

La libération de tous passe par la réalisation de ces objectifs précis. A nous de nous organiser pour bâtir le rapport de force nécessaire à la satisfaction de ces revendications.

Les différents comités de la condition féminine y travaillent fermement. Le 8 mars est un moment important pour se sensibiliser à ces revendications et pour se mobiliser dans nos syndicats dans le but d'obtenir des gains qui améliorent les conditions des femmes.

Mobilisons-nous, le 3 mars, en participant aux Etats Généraux de la condition des travailleuses salariées québécoises à Québec et, le 8 mars, en participant à la manifestation intercentrales, à Montréal.

fêtons la journée internationale des femmes

3 mars

Etats Généraux

des travailleuses salariées québécoises

à Québec
au Centre Municipal des congrès
de 9 h à 17 h

Garderie: 550 St-Amable

Autobus: Départ de la CSN,
1001 St-Denis à 6h30. Coût: \$10.00

8 mars

Manifestation inter-centrales

à Montréal
départ à 19 h
au Parc Préfontaine, métro Préfontaine
coin Hochelaga et Moreau

Grande soirée

à 21 h au Cégep de Maisonneuve
"A partir d'asteur (faut pas s'laisser
faire) par la troupe La Grosse valise.
service de garderie sur place dès 18 h

Pour réservations: Garderies et autobus, Geneviève à 286-2014

"si on est ensemble..."

Pour un travail de valeur égale: un salaire égal

La discrimination salariale directe ou indirecte s'exerce à différents niveaux. Dans plusieurs secteurs d'activités (usines, hôpitaux, commerces), il existe une différence de salaire entre hommes et femmes qui effectuent le même travail ou un travail semblable. La force physique sert très souvent d'argument pour justifier ces différences alors qu'il est très rarement utilisé pour différencier le salaire entre les hommes ou entre les femmes; bien au contraire les travaux les plus lourds (journalier, entretien général etc.) sont souvent les moins bien payés. Le fait que les postes occupés par les femmes sont les moins bien payés et la quasi impossibilité pour les femmes d'accéder à des postes traditionnellement tenus par des hommes et donc mieux rémunérés, maintiennent les femmes dans une situation de "cheap labor".

Depuis 1976, la CSN reconnaît qu'il existe une oppression spécifique aux femmes: elle a adopté aux congrès de 1976 et 1978 des résolutions engageant la CSN à prendre les moyens nécessaires pour mener la lutte contre l'oppression des femmes. Pourtant un très faible nombre de syndiqués en ont fait une question de priorités dans leur action syndicale. La lutte pour obtenir un salaire égal pour un travail de valeur égale se mène au niveau de nos conventions collectives. Or les revendications spécifiques aux femmes sont traitées en "parent pauvre" dans nos conventions collectives: ce sont fréquemment les premières demandes qu'on laisse tomber.



Il faut que la lutte des femmes devienne une véritable préoccupation des travailleurs, que des débats sur la condition féminine se fassent chez les travailleurs et que **collectivement** il y ait une véritable reconnaissance du droit des femmes au travail.

C'EST POURQUOI nous exigeons:

- un salaire égal pour un travail de valeur égale
- le droit à une formation non sexiste
- le droit à la non-discrimination à l'embauche, en particulier pour les femmes mariées ou ayant des enfants
- l'abolition du travail à la pièce à domicile
- la déssexualisation des emplois
- le droit d'accès à tous les emplois

- le droit à des conditions de travail non-nocives pour tous
- le refus d'horaire particulier pour les femmes
- l'application rigoureuse de la Loi du salaire minimum partout

- l'abolition du salaire au rendement
- le droit à l'égalité dans les avantages sociaux
- des clauses de non-discrimination.

"Un bureau propre est aussi important qu'une poubelle vide" - Lorraine



Depuis quelques années je travaille dans l'entretien ménager; ce métier consiste à faire le ménage dans un édifice gouvernemental. Je n'aurais jamais cru qu'il y avait tant de discrimination envers la femme.

Maintenant je participe à cette lutte qui veut que la femme soit respectée pour le travail qu'elle fait. La compagnie pour qui j'oeuvre, pratique cette discrimination envers leurs employé(e)s féminines depuis toujours. Malgré que la lutte dure depuis plusieurs années, il y a encore une différence salariale de .25¢ l'heure avec les employés masculins. Vous me direz que ce n'est pas grand chose, mais vous qui êtes des directeurs de services ou superviseurs ou bien des simples employés de bureau, croyez-vous vraiment que le travail de l'homme qui est de vider les poubelles, changer les sacs, laver les toilettes, passer la balayeuse, laver et cirer les planchers, est plus important que le travail de la femme qui est de laver et épousseter vos bureaux, tables, bords de chassis, chaises ordinaires, brosser les autres chaises, laver vos vitres, faire briller vos chromes, épousseter vos téléphones, ramasser vos verres que vous laissez partout, nettoyer vos salles de conférence?

Quant à moi, je crois que le travail de la femme est aussi important, car travailler sur un bureau propre est aussi important qu'une poubelle vide.

Alors pourquoi ne pas payer la femme au même salaire que l'homme?

Pour la contraception et l'avortement libres et gratuits

Si les comités de condition féminine de la CSN se sont liés à cette lutte, c'est que nous croyons qu'un droit à la maternité librement consentie ne sera jamais complètement acquis tant que n'existera pas pour une femme, la possibilité d'interrompre une grossesse indésirée pour quelque raison que ce soit.

Suite à cela, le comité CSN de la condition féminine endossait en mars 1977, le manifeste pour l'avortement libre et gratuit.

Aujourd'hui, le comité fait partie de la Coordination Nationale pour l'avortement libre et gratuit; les organismes regroupés au sein de cette Coordination font pression sur les gouvernements

- afin que soit abrogée la loi canadienne sur l'avortement;
- afin que soit mis sur pied un réseau de services avortement et contraception accessible à toutes les femmes partout au Québec;
- afin que ce réseau soit contrôlé par les usagères et le personnel qui y travaille et finalement, que ces services soient remboursés intégralement par le régime d'assurance-maladie.

Dans le cadre de cette revendication, il est donc essentiel de développer la réflexion des syndiqués en fournissant une information large sur les problèmes que rencontrent toutes les femmes face au besoin d'un avortement, particulièrement les femmes au travail qui doivent actuellement jouer de ruse lorsqu'elles sont obligées de s'absenter pour cause d'avortement.

Voici quelques statistiques (1976) concernant les avortements thérapeutiques.

- nombre total d'avortements 7,249
- 97.6% à Montréal
- 93% en milieu anglophone

CLAUSE-TYPE AVORTEMENT RECOMMANDÉE PAR LA CSN

1. La salariée qui subit un avortement a droit à un congé de 5 jours ouvrables sans perte de salaire.
2. Si à la suite d'un avortement la salariée est incapable de revenir au travail au terme du congé prévu (1), elle bénéficie d'une prolongation de son congé sans perte de salaire pour une durée déterminée par son médecin traitant.



"Heureusement que j'avais le soutien des gens" - Geneviève

Lorsqu'on a un employeur têtue et qu'on n'a pas de journées de maladie, lorsqu'on n'a pas les moyens ni le goût d'avoir un enfant, lorsqu'on n'a pas l'argent pour se faire avorter, qu'est-ce qu'on fait?...

Puis il y a eu ce lock-out. C'est drôle à dire, mais ça m'a sauvée. J'ai cherché un endroit pour me faire avorter, j'ai dû emprunter à long terme \$200 à ma mère qui a été très compréhensive, ayant déjà passé par là. J'ai eu un rendez-vous dans une agence pour le lundi suivant. Ce lundi, je me suis rendue sur la ligne de piquetage à 7 heures comme tous les matins, à jeun (parce que je me faisais avorter sous anesthésie). Je suis restée jusqu'à 2 heures de l'après-midi.

Puis avec une autre gréviste (car dans ces moments on préfère ne pas être seule, surtout quand on ne sait pas trop ce qui nous attend), nous nous sommes rendues à ce rendez-vous à l'agence, dans le nord de la ville. De l'agence, parce qu'eux ne font pas les avortements, il a fallu se rendre dans une clinique dans le centre-ville. J'étais un peu nerveuse et j'avais faim.

Enfin, à 7 heures du soir, j'ai passé dans le bureau du médecin. À 7h10, j'étais déjà dans la salle de réveil. L'avortement comme tel ce n'est rien, c'est tout ce qui précède qui est énervant et écoeurant. Le lendemain je me suis reposée un peu. Le surlendemain je me suis rendue sur la ligne de piquetage. J'ai été chanceuse à cause du lock-out, parce que j'avais le soutien des gens autour de moi et parce qu'ayant une bonne santé, j'ai pu reprendre mes activités assez rapidement.

Pour un réseau public et gratuit de garderies

Ce n'est pas en laissant la création de garderies "à la seule initiative du milieu" qu'on pourra remédier au manque de politique globale en cette matière au Québec.

Dans le rapport interministériel sur les services d'accueil à la petite enfance, "l'initiative du milieu", ça veut dire pour le gouvernement, favoriser différentes formules de garde: garderies, mini-garderies, familles de garde, garde à domicile...

Ca veut dire à notre avis, **noyer le poisson.**

Ca veut dire forcer les projets de garderies à se mettre sur pied morceau par morceau, à chercher eux-mêmes un local, à faire face **isolément** aux problèmes financiers d'aménagement et d'équipement, à s'endetter avant d'avoir droit aux subventions conditionnelles du Ministère des Affaires Sociales et ensuite, à faire face tout seuls aux déficits de roulement dans la mesure où n'étant pas à but lucratif et l'Etat ayant décidé de financer directement une catégorie très restreinte de parents, travailleurs et usagers auront toujours le même casse-tête: faire survivre la garderie.

L'Etat refuse un réseau de garderies parce que, dit-il: **'Financer en totalité la garde des enfants dans un réseau de services ne serait pas équitable pour les familles dans lesquelles un conjoint assure cette fonction.'**



Face à cette situation, nous réclamons: un réseau public et gratuit de garderies comprenant:

- Pouponnières pour les enfants de moins de deux ans;
- Garderies de quartier et sur les lieux de travail lorsque les conditions d'installation s'y prêtent;
- Services de garde organisée pour les enfants d'âge scolaire pour les heures entre l'école et l'activité des parents;
- Haltes garderies permettant de faire garder les enfants quelques heures lorsque nécessaire.

Ce réseau serait contrôlé par les usagers et les travailleurs.

(rapport La lutte des femmes, Combat de tous les travailleurs - Congrès CSN, 1976)

"J'ai toujours assumé les frais de garde de mon petit" - Mélanie



J'ai 23 ans, un enfant de 2 ans et un mari...

Je travaille depuis 4 ans à Montreal Refrigerating & Storage Ltd, mais j'ai perdu mon ancienneté après mon accouchement. J'ai toujours assumé les frais de garde de mon petit. Mon mari considère que si je veux travailler, c'est à moi de prendre les responsabilités concernant l'enfant. Pendant le lock-out, je n'avais pas les sous pour emmener l'enfant chez sa gardienne.

Je vais maintenant vous dire comment je m'organisais durant la journée. Debout à 6 heures, je réveillais mon petit bonhomme et on se préparait à partir en autobus pour se rendre sur la ligne de piquetage. Je ne sais pas si vous savez, mais porter un enfant de trente livres sur les hanches pendant plusieurs heures, ça rend et la mère et l'enfant très impatients. Vers 11h30, on allait dîner dans la roulotte: un sandwich, un verre de lait et un biscuit. Puis on ressortait.

Je ne pouvais pas le laisser marcher sur le trottoir car une rue comme St-Antoine n'est sûrement pas le terrain de jeu idéal pour un enfant, c'est une rue de camions lourds. En plus, notre job était d'empêcher des "45 pieds" de franchir nos lignes. Quand on est 8, c'est pas facile.

Vers 3 heures, mon mari venait chercher le petit. Je rentrais vers 5 heures, quand il n'y avait pas une réunion ici ou là pour chercher de l'appui. Rendue à la maison, je devais faire le ménage, le lavage et tout ce qu'une femme fait après son travail, en plus d'entendre mon mari critiquer et m'engueuler parce que je me battais pour quelque chose que lui n'a jamais compris.

Pour le droit aux congés de maternité payés

Depuis novembre 1978, le gouvernement PQ a adopté, dans le cadre de la Loi du salaire minimum, une ordonnance régissant les congés de maternité s'appliquant à toutes les salariées visées par la Loi et à leurs employeurs.

Il est facile de démontrer ici, par comparaison, les déficiences de cette ordonnance. Nous avons noté uniquement ce qui n'existe pas dans l'ordonnance.

Ainsi, la clause-type CSN permet à toute travailleuse l'accès au congé maternité; l'Ordonnance du PQ exige 20 semaines d'emploi chez un même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date de l'accouchement. Notre clause prévoit un congé payé de 20 semaines alors que l'Ordonnance en offre 18... sans solde.

Nous prévoyons également que la travailleuse exposée à un danger a droit à un congé payé qui ne touche ni à sa banque de congés de maladie, ni à sa banque de congé de maternité payé.

La clause-type prévoit que la salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à deux ans. Ce congé peut également être pris par le salarié masculin.

L'Ordonnance ne prévoit de congé sans solde qu'à la condition que la salariée en ait besoin pour raisons de santé et le salarié n'a pas droit à ce congé; ce dernier n'a d'ailleurs

qu'un jour sans solde comme congé de paternité dans l'Ordonnance.

Nous croyons que le salarié doit bénéficier d'un véritable congé à l'occasion de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse de sa conjointe.

Enfin, pour conclure sur cette comparaison sommaire, la clause-type CSN prévoit, contrairement à l'Ordonnance, un congé payé pour adoption, accessible aux deux conjoints, dont la durée est de 12 semaines.

De plus, depuis le 1er janvier 1979, les femmes peuvent se prévaloir d'une allocation-naissance de \$240.00 afin de combler le délai de carence que ne couvre pas l'assurance-chômage. Deux conditions sont à satisfaire pour obtenir cette allocation de \$240.00 soit de résider au Québec depuis 12 mois et être bénéficiaire de l'assurance-chômage maternité. Et on connaît les grandes difficultés qu'éprouvent les femmes à bénéficier de cette assurance-chômage maternité.

Une fois de plus, il est important de manifester notre mécontentement face à cette ordonnance afin que l'on reconnaisse à l'ensemble des femmes travailleuses le droit à la maternité.

Poursuivons nos luttes dans nos syndicats, que ce soit public ou privé, pour un vrai congé de maternité payé.



"Une bonne clause de congé de maternité, c'est prioritaire" - Nicole

La première convention collective dans le monde de l'édition au Québec a été gagnée de haute lutte. Après 19 mois de grève, les patrons du Centre Educatif et Culturel (CEC), à court de ressources, ont demandé l'imposition d'une convention collective comme le leur permettait la toute nouvelle loi 45, espérant ainsi minimiser les dégâts, c'est-à-dire pensant que le ministère du Travail imposerait une mauvaise convention pour les employés syndiqués.

Mais, ô stupeur dans le camp patronal, la convention du ministère est excellente. Il faut dire que c'était la première fois qu'on se servait de cette nouvelle disposition du Code du travail et que le gouvernement péquiste devait redorer son blason auprès du mouvement ouvrier.

Cependant, la principale raison qui a permis l'obtention d'une bonne convention a été la détermination des syndiqués en grève pendant 21 mois. En effet, beaucoup de clauses réglées pendant le conflit se retrouvent dans la convention imposée. Malheureusement, ce n'est pas tout à fait le cas en ce qui concerne le congé de maternité.

Les modalités générales du congé maternité dans la convention imposée par le ministère du Travail au CEC comprennent un congé sans solde de 7 mois avec possibilité de prolonger ce congé pour raisons médicales, un montant forfaitaire égal à la différence entre les prestations d'assurance-chômage reçues et le salaire que l'employée aurait touché au cours de cette période, ce qui équivaut à un plein salaire pendant 15 semaines. Le point le plus important est que l'employée reprend le poste qu'elle occupait avant son départ. Si son absence dure plus d'un an, elle occupe l'un des postes vacants... s'il y en a.

Le syndicat demandait une possibilité de congé sans solde d'un an avec assurance de retour sur son poste, le montant forfaitaire tel qu'il a été accordé et certaines dispositions permettant à la salariée de prolonger son congé pour des raisons de santé l'affectant elle ou son enfant. Comme les employés du CEC sont à 95% des femmes, une bonne clause du congé maternité est prioritaire.

A ce chapitre, bien que nous n'ayons pas atteint la totalité de nos objectifs, notre dure lutte nous a quand même permis d'obtenir des gains sensiblement supérieurs ailleurs dans l'ensemble du secteur privé.

Les comités de condition féminine

Le comité inter centrales de la condition féminine CSN - CEQ - FTQ

Une plate-forme commune pour les travailleurs

Ce comité a été mis sur pied en avril 1977.

Sa plate-forme, adoptée par les instances de chaque Centrale, devait donner le ton à une série d'actions menées par la CSN, la CEQ et la FTQ et leurs comités de la condition féminine.

La plus connue demeure la lutte sur les congés de maternité qui commença en novembre 1977 et qui s'élargit en août 1978, suite à la formation d'un regroupement d'associations et groupes féminins pour protester contre l'ordonnance du gouvernement québécois.

Le Comité a comme priorités d'interventions, les grands dossiers comme la Fête du 8 MARS, le congé maternité, l'égalité dans l'emploi, etc...

A cet égard, il est le prolongement, mais sur une base plus large, des Fronts Communs du secteur public et para-public.

A ces occasions, un effort avait été fait afin de revendiquer pour la femme travailleuse, des droits pour lesquels les syndiqué(e)s du 3ième Front

commun devront encore se battre: un congé de maternité complet et payé, l'abolition totale des discriminations à l'embauche comme en cours d'emploi, des garderies, etc...

En tant que femme et en tant que travailleuse, la salariée vit des problèmes auxquels les autres travailleurs doivent être sensibilisés et auxquels l'ensemble des travailleuses doit riposter. C'est pourquoi le Comité Inter-Centrales a avancé comme base d'analyse, la reconnaissance de la double oppression des femmes.

Au comité CSN, un rôle d'analyse, de mobilisation et de coordination

Lorsqu'il fut créé en 1974 au Congrès CSN, le Comité de la Condition Féminine reçut pour mandat de préparer un rapport au congrès de 76, rapport qui comprendrait une analyse de l'oppression des femmes, particulièrement des travailleuses, un programme de revendications à mettre de l'avant par l'ensemble des syndiqué(e)s de la centrale, de même qu'un plan de mobilisation apte à soutenir ces revendications.

De ce mandat est né le document: **LA LUTTE DES FEMMES, COMBAT**

DE TOUS LES TRAVAILLEURS.

Suite à son adoption par le Congrès CSN de 1976, ce document servit de base de formation et d'animation au Comité qui, en collaboration avec le service d'éducation CSN organisa des sessions de formation.

C'est de là que sont issus les comités régionaux de condition féminine rattachés aux conseils centraux (Montréal, Laurentides, Shawinigan, Trois-Rivières, Joliette, Richelieu-Yamaska, St-Jean, Québec, Nord-Ouest québécois, Saguenay Lac St-Jean, Thetford).

Depuis que fonctionnent ces comités régionaux, le Comité CSN se voit ajouter à son rôle d'analyse et de mobilisation, un rôle de coordination du travail réalisé tant au niveau provincial que régional.

C'est pourquoi les membres du Comité CSN, appuyées par les comités régionaux existants ont réclamé et obtenu du dernier Congrès, la création d'un poste de permanente à la condition féminine et l'accès pour le Comité et la permanente à un service de secrétariat. Toute cette structure d'appui est essentielle pour maintenir l'ensemble des revendications des travailleuses reprennent à travers leurs luttes.

Si on est ensemble

... Si on est ensemble



Un disque de travailleuses militantes sur les revendications spécifiques des femmes.

Issu d'un spectacle créé autour des activités du 8 MARS, JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES, en 1978, ce disque est à la fois une étape quant à la prise de conscience de nos revendications et un instrument de mobilisation. La réalisation en a été possible grâce à l'initiative du comité de la condition féminine du conseil central de Montréal et à la mise de fonds des centrales CSN-CEQ-FTQ.

On peut se le procurer au coût de \$5.00 au Conseil Central de Montréal 1,001 rue St-Denis, 2^e étage pour information: Huguette Lemieux 286-2021

Secteurs public et parapublic:

Un Front commun pour l'obtention des droits parentaux

D'un commun accord, les centrales CSN-CEQ-FTQ porteront à la table centrale de négociation des secteurs public et para-public, deux dossiers prioritaires: un salaire minimum décent à \$265.00/semaine et une politique reconnaissant à la travailleuse, le droit à la maternité, au travailleur, sa responsabilité parentale, aux enfants de ces derniers le droit aux soins et aux équipements collectifs qu'ils requièrent.

A la CSN, le CCNSP (le Comité de Coordination de la Négociation du Secteur Public) a créé un comité des droits parentaux comprenant des délégué(e)s de chacun des secteurs impliqués à la négociation: FAS, FNEQ, FPSCQ, FESP chargé d'élaborer les demandes sur le congé de maternité, le congé de paternité, l'adoption, les congés sans solde consécutifs à la maternité et à l'adoption, l'interruption de grossesse et l'avortement, les congés pour responsabilité parentale et le besoin d'un réseau de garderies. Ce dossier est maintenant terminé et les membres du comité participent à l'harmonisation des demandes entre la CSN, la CEQ et la FTQ.

Une fois cette harmonisation effectuée, le comité intercentrales sur les



droits parentaux, pour la négociation des secteurs public et para-public, informera largement les syndiqué(e)s impliqués à la négociation. On peut citer les grandes lignes de cette revendication:

- Un congé de maternité payé au complet pour la travailleuse
- Une clause de sécurité santé touchant spécifiquement les conditions de reproduction
- Des clauses pour maladie ou complications de grossesse
- Un congé de paternité payé car il importe que cette responsabilité soit enfin reconnue par l'état.

- Un congé pour responsabilité parentale, accessible aux deux conjoints
- Un congé d'adoption payé, accessible aux deux conjoints
- Un congé sans solde, suite à la maternité ou l'adoption accessible aux deux conjoints
- Un congé pour interruption de grossesse ou avortement
- Des garderies, car les enfants des travailleurs du secteur public en ont besoin.

La décision des centrales de porter en Front commun ce dossier témoigne de leur volonté d'aller chercher autre chose que les miettes de l'ordonnance du P.Q. au sujet desquelles les militantes à la condition féminine des centrales ont d'ailleurs manifesté leur mécontentement.

Ce numéro du journal *Le Travail* a été conçu et réalisé par l'équipe d'

UNITÉ OUVRIÈRE

Responsable: Gérald Larose

Graphiste: Sylvie Cousineau

Photographies: Gauvin-Evrard et J.-C. Champagne