

Notre force

Les femmes du SCFP une force du syndicat

Des politiques proactives qui favorisent le militantisme des femmes



Yolanda McClean, SCFP 4400, vice-présidente de l'égalité

Avec ses 12 000 membres, des femmes pour la plupart, qui travaillent pour le conseil scolaire du district de Toronto, le SCFP 4400 est la plus grande section locale du secteur de l'éducation au pays. Formée à la fin des années 90 dans la foulée des fusions de conseils scolaires imposées par le gouvernement de Mike Harris, la section locale a commencé avec un conseil exécutif de plus de 100 membres.

Aujourd'hui, l'exécutif de 22 membres comprend 12 femmes et 10 hommes et les fonctions de dirigeants principaux sont occupées par cinq femmes et trois hommes.

Bien que la tendance au SCFP montre que les femmes sont plus souvent à la tête de petites sections locales que de grandes, la section locale 4400 a pris des mesures pour faciliter la participation des femmes, selon la vice-présidente de l'égalité Yolanda McClean.

« Je ne dis pas que le changement est facile, précise M^{me} McClean. Nous devons continuer de travailler et de nous battre. » Mais pour elle, le nombre de femmes actives au syndicat a suffisamment augmenté pour que, cette année, les efforts portent surtout sur l'accroissement de la diversité des femmes – et d'autres membres actifs – dans le cadre de la campagne « L'année des délégués syndicaux » organisée par la section locale.

Les mesures adoptées par le SCFP 4400 pour appuyer la participation des femmes sont basées sur un ensemble de principes, dont les suivants :

- les femmes apprennent à diriger en dirigeant;
- les femmes doivent avoir du soutien dans leur travail, leurs activités syndicales, leurs tâches ménagères et la

responsabilité des enfants (comme des congés syndicaux ou de l'aide pour la garde des enfants);

- les femmes doivent avoir la voie libre pour se présenter à des postes électifs.

Le fait d'être membre d'une grande section locale signifie que l'on peut avoir accès à plus de ressources financières pour les congés et la garde des enfants, souligne Yolanda McClean. Mais c'est aussi un avantage pour assister aux congrès, par exemple, car une grande section locale peut envoyer d'autres délégués que le président ou la présidente. La section locale peut donc assurer la parité hommes-femmes de sa délégation.

Le SCFP 4400 a instauré une série de politiques proactives comme :

- offrir deux choix pour les réunions mensuelles, une le samedi matin et l'autre le lundi soir;
- fournir des services de garde et de la nourriture à toutes les assemblées des membres;
- offrir des congés aux membres qui travaillent à des projets spéciaux ou qui suivent une formation, pour qu'elles ne soient pas obligées de travailler pour le syndicat dans leurs temps libres;
- surveiller l'équilibre hommes-femmes, de même que la composition de l'unité, des comités, des délégations, etc.;

(suite à la page 2)

À l'écoute des membres

Le Groupe de travail national sur les femmes veut communiquer avec les membres du SCFP de tout le pays afin de les consulter sur les moyens à prendre pour rendre notre syndicat plus fort tout en améliorant la participation et la représentation des femmes. Notre premier bulletin ne rend compte que de quelques témoignages, mais nous espérons vous en présenter beaucoup d'autres au cours des mois qui viennent. Si vous voulez nous faire part de ce que fait votre section locale pour favoriser l'inclusion des femmes, ou de la façon dont les femmes de votre section locale se mobilisent, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Envoyez un courriel à femmes@scfp.ca ou communiquez avec la coordonnatrice Cheryl Stadnichuk. Et n'oubliez pas de remplir le sondage en ligne à www.scfp.ca/sondagegtnf avant le 10 novembre!

Les femmes au SFCP – avant et après

Comment la situation des femmes a-t-elle évolué dans notre syndicat au cours des 20 dernières années? En 1985, le SFCP a produit un numéro spécial du bulletin *Le Point* sur les femmes. Nous avons comparé des données présentées dans ce numéro aux données d'aujourd'hui pour montrer que la situation des femmes au SFCP s'est améliorée et détériorée tout à la fois depuis les deux dernières décennies.

	1985	2005
Nombre total de membres du SFCP	300 000	550 000
Pourcentage de membres femmes	env. 47 %	env. 66 %
Nombre de membres au Conseil exécutif national	20	23
Nombre de femmes au Conseil exécutif national	5 (25 %)	3 (13 %)
Nombre de femmes présidentes de divisions provinciales	4	1
Pourcentage de femmes déléguées au congrès national du SFCP (*données de 1983)	41 %*	51 %
Pourcentage de conseillères syndicales	12,9 %	43,4 %
Nombre de femmes directrices et directrices générales de directions du syndicat national	1	4
Salaire moyen des femmes en pourcentage du salaire moyen des femmes au Canada (*données de 2003)	60 %	71 %*
Pourcentage d'emplois à temps partiel au Canada occupés par des femmes	71,5 %	70 %
Pourcentage de mères canadiennes d'enfants de 3 à 5 ans dans la population active payée (*données de 1982)	53 %*	70 %

Sources : *Le Point*, SFCP, vol.7, no3, mai-juin 1985; *Document d'orientation stratégique*, congrès national du SFCP, 2005; Statistique Canada.

(Politiques suite de la page 1)

- envoyer un grand nombre – sans limite – de membres aux cours et aux conférences pour les femmes;
- négocier des avantages pour les travailleuses à temps partiel (au Canada, sept employés à temps partiel sur 10 sont des femmes).

M^{me} McClean se félicite aussi que le leadership de la section locale ait donné aux nouvelles militantes, surtout aux membres du conseil exécutif, la marge de manœuvre voulue pour essayer de nouvelles idées.

« Tout l'exécutif vous appuie à 100 pour cent, affirme la bibliotechnicienne d'école alternative, qui n'a pas regretté son engagement un instant depuis qu'elle a participé à une grève en 1999. Chaque fois que je me rends à mon ancienne école, ils me demandent si je reviendrai. Mais je ne peux pas imaginer faire autre chose que ce que je fais avec mon syndicat maintenant. »

Le SFCP 4400 a un comité des femmes pour poursuivre le travail amorcé par le Groupe de travail national sur les femmes et organiser trois activités annuelles : la Journée d'action du 6 décembre sur la violence contre les femmes, la Journée internationale des femmes (le 8 mars) et une journée de mieux-être pour les femmes. La section locale espère que le comité restera en place bien après que le Groupe de travail aura présenté son rapport au prochain congrès national.



Bulletin du Groupe de travail national sur les femmes, publié par le Syndicat canadien de la fonction publique.

Pour obtenir de plus amples renseignements

Site Web : scfp.ca/gntf
Courriel : femmes@scfp.ca

ou communiquez avec
Cheryl Stadnichuk (SFCP)
3731 E. Eastgate Drive
Regina, SK
S4Z 1A5
306-525-5874



Groupe de travail national sur les femmes

Terre-Neuve-et-Labrador
Donna Ryan

Nouvelle-Écosse
Barbara Moore
(co-présidente)
Elizabeth Borden-Paris

Nouveau-Brunswick
Odette Robichaud

Île-du-Prince-Édouard
Donalda MacDonald

Québec
Lucie Levasseur

Ontario
Candace Rennick
Helen Kennedy

Manitoba
Arlene Macklem

Saskatchewan
Hitomi Suzuta
Geraldine Harris

Alberta
Shelina Hassanali

Colombie-Britannique
Sheryl Burns

Syndicat des employées et employées d'hôpitaux
Sheila Rowswell

Transport aérien
Cidalia Ribeiro

SFCP national
Paul Moist,
Président national
du SFCP
(co-président)

Coordonnatrice
Cheryl Stadnichuk

Les femmes atteintes de déficiences discutent des obstacles à surmonter



PRENDRE CONTACT : les femmes du SCFP atteintes de diverses déficiences se rendent compte qu'elles doivent surmonter des obstacles similaires au travail.

Des femmes du SCFP ayant des déficiences ont profité d'une rare occasion qui leur était offerte pour discuter d'enjeux communs dans le cadre d'une « assemblée publique » informelle animée par Sheryl Burns, membre du Groupe de travail national sur les femmes, à Burnaby, en C.-B.

Sheryl Burns, qui est aussi membre du Groupe de travail des travailleurs ayant des déficiences du SCFP de la C.-B., a offert à huit consoeurs un environnement sûr et rassurant où elles ont pu partager leur expérience comme travailleuses et syndicalistes ayant des déficiences.

Leur discussion était facilitée par des sous-titres en temps réel et des services de traduction en ASL (American Sign Language).

« Il y a avait un peu de nervosité dans l'air au début de l'assemblée, mais aussi beaucoup d'énergie positive à la fin, a déclaré Natalie Lisik, présidente du SCFP 2950 (services de soutien de l'Université de la Colombie-Britannique), qui est atteinte d'une perte auditive. Il y a eu un bon échange d'idées et toutes se sont senties à l'aise. »

Carolyn Becker, membre du SCFP 1091 (district scolaire Delta), qui est sourde, affirme que la réunion lui a permis de briser momentanément l'isolement dont elle souffre comme concierge d'école sourde.

« C'était bien de pouvoir expliquer ce qui se passe dans mon milieu de travail, a-t-elle souligné, grâce à un interprète du langage des signes. Je suis très isolée au travail, parce que personne ne me parle. »

M^{me} Becker était l'une de plusieurs femmes qui ont dit avoir constaté, malgré les nombreux progrès réalisés dans les lois sur les relations de travail, que leur handicap est le plus grand obstacle à leur avancement.

« Il est difficile pour moi d'obtenir une promotion ou de faire un autre travail, parce que l'employeur soutient tout simplement que je ne peux pas le faire, que je ne serais pas capable de le faire, a déploré Carolyn Becker, qui a siégé

trois ans au conseil d'administration de la BC Deaf Sports Federation (Fédération des sports pour les sourds de la C.-B.). Même si je voulais travailler comme aide-enseignante, je ne le pourrais pas, parce que l'employeur ne fournit pas de services d'interprétation. »

Même si elle se sent coincée dans cette difficile situation, elle a ajouté qu'elle était encouragée par la discussion et qu'elle se sentait vraiment appuyée par les autres femmes – qu'elle rencontrait pour la première fois.

L'une des idées qui est ressortie de la réunion était de permettre l'auto-identification de déficience sur les cartes syndicales.

« Pourquoi pas? se demandait Carrie Bishop du SCFP 2262 (employés municipaux de Castlegar), qui est dysgraphique (difficulté à écrire). Au gouvernement fédéral, vous avez la possibilité de vous auto-identifier comme ayant un handicap. Si le syndicat le faisait, cela nous aiderait à repérer plus de nos membres handicapés. Imaginez la différence que cela ferait pour leur premier contact avec le syndicat. »

M^{me} Lisik croit que la réunion lui a permis de renforcer son travail comme militante syndicale.

« J'aimerais beaucoup entreprendre des activités de sensibilisation sur la question, a-t-elle précisé. Il faut vraiment éduquer les collègues de travail et les employeurs doivent savoir quels types d'adaptation ils doivent mettre en place. Mais, souvent, ils n'ont pas les ressources nécessaires. On peut faire des choses qui ne coûtent rien, mais les employeurs ont de la difficulté à passer par-dessus la question de l'argent. »

Karin More, membre du SCFP 2950, est atteinte de dépression chronique. Elle dit être venue à l'assemblée pour en apprendre plus sur les autres formes de déficiences et pour sensibiliser les autres à son propre handicap.

(suite à la page page 4)

« Cela aide beaucoup d'écouter des femmes qui ont d'autres types de déficiences et d'avoir cette autre perspective », a-t-elle ajouté.

Mme More, secrétaire pour les activités de financement de la faculté de médecine de l'Université de C.-B., aime son travail et est heureuse d'agir comme modèle au travail pour les personnes atteintes de maladie mentale.

« Beaucoup de membres ne parlent [de leur maladie] à personne, de peur de subir des représailles ou de l'ostracisme, a-t-elle expliqué. Je suis assez ouverte au sujet de ma maladie, mais mon handicap ne perturbe pas mon travail quotidien. Les gens savent que je travaille bien et fort. »



Forum de juin à Montréal

déjà de révéler certaines grandes lignes en matière de militantisme chez les femmes.

Lucie Levasseur, membre du Groupe de travail, croit que bien qu'il soit encore tôt, on commence à discerner certaines tendances.

« Nous avons toujours soupçonné que les raisons pour lesquelles les femmes sont moins actives dans leurs sections locales sont différentes des raisons pour lesquelles elles ne sont pas présentes aux instances provinciales et nationales de leadership, souligne M^{me} Levasseur.

Plus nous parlons aux femmes, plus nos soupçons se confirment. Au niveau local, les barrières tendent à être plus systémiques. Les femmes n'ont pas beaucoup de temps libre et elles préfèrent le consacrer à leur famille. C'est une question de valeurs et de priorités. Elles ne sont pas intéressées à assister aux réunions syndicales le soir, ou elles ne le peuvent pas parce qu'elles doivent être à la maison pour s'occuper des enfants. Dans la très grande majorité des cas, les femmes demeurent les principales responsables de la famille, surtout le soir. »

Lucie Levasseur croit que les sections locales peuvent remédier à ce problème en tenant leurs réunions à des heures différentes ou en offrant des services de garde.

« Aux instances plus élevées, les barrières sont plus structurelles, poursuit-elle. Le problème, c'est que le leadership maintenant est visiblement masculin. Les femmes le constatent et croient que c'est un monde d'hommes, ou qu'elles n'y ont pas leur place. On voit la même chose aux congrès, qui tendent à être dominés par les hommes. Les femmes ne se sentent pas bienvenues. Il y a aussi les relations très complexes qu'entretiennent les femmes avec le pouvoir et l'autorité. Et je suis certaine que certaines sections locales

Au Québec, on identifie les obstacles types que doivent surmonter les femmes

choisissent toujours de présenter des hommes plutôt que des femmes aux postes électifs. »

En juin, plus de 100 membres se sont réunis pour discuter, écouter et travailler ensemble à trouver des façons d'accroître la participation des femmes au syndicat, dans le cadre d'un forum organisé par le Groupe de travail.

La conférencière invitée était Marie Josée Legault, professeure à l'Université du Québec à Montréal. Elle a dit aux membres du SCFP, femmes et hommes, présents au forum que la véritable égalité va plus loin que le simple droit de se présenter à des postes électifs. Il faut aussi changer les rôles de pouvoir social qui soutiennent et maintiennent une injustice ou une situation discriminatoire.

Beaucoup des gens qui étaient présents, dont Hélène Simard, présidente du comité des femmes du SCFP-Québec, ont trouvé que le forum était une occasion d'apprendre et de réfléchir aux difficultés que doivent surmonter les femmes membres. Les participantes et participants ont proposé de nombreuses solutions pour mieux enchâsser le droit à l'égalité des membres, notamment :

- négocier des clauses de congé familial;
- payer les frais de garde lorsque les femmes participent à des activités syndicales;
- négocier la mise en place de garderies dans les grands lieux de travail;
- tenir des assemblées syndicales le midi plutôt que le soir;
- tenir des assemblées plus courtes, plus souvent;
- lutter pour des emplois permanents et s'opposer à l'emploi précaire;
- mettre sur pied un programme de mentorat au syndicat.

Le Groupe de travail poursuit ses consultations avec les membres cet automne. Il se rendra dans les régions de l'Abitibi, de Chicoutimi et de Sherbrooke, avant d'aller à Québec et à Montréal. Le groupe provincial des femmes présentera aussi un exposé et tiendra un débat à l'assemblée du conseil général du SCFP-Québec, en novembre.