

dossier : l'égalité des chances...

une cible syndicale

par Rodolphe Chartrand

professeur d'histoire à l'École Sophie-Barat

Dans une société à éthique capitaliste axée sur la compétition et l'agressivité, il importe de déterminer des cadres de transformation avant d'espérer changer des mentalités qui vaudront au moins un pas vers l'égalité des chances. D'abord identifier des problèmes, déterminer un cadre de références, puis travailler aux rapprochements souhaités.

Sur le plan international, entre riches et pauvres, ceux-ci exploitant ceux-là, les efforts des pays nantis envers le Tiers monde sont toujours congrus et rarement désintéressés. Il faut se dégager d'un tel contexte d'exploitation pour déboucher sur une juste appréciation des valeurs, des personnes et des choses. Pas un geste de générosité, mais le sentiment d'un devoir de justice. Et toutes les déclarations des Droits des personnes seront des mots vains si les mentalités ne sont pas aptes à changer. Une Conférence Nord-Sud à l'échelle de nos sociétés serait nécessaire pour enclencher ces nouveaux échanges.

Efforts isolés, courageux mais frustrants, d'individus appliqués à corriger le rapport des choses et des chances. Misérable Sisyphe condamné à des recommencements douloureux. A ces grains de sable accumulés, la solidarité ouvrière à l'échelle d'un syndicalisme militant apportera l'espoir d'une lutte organisée.

Entre l'enclume des traditions millénaires et le marteau d'une société nouvelle se dégagera une dynamique génératrice de changements. Et si « l'égalité des chances » absolue restera une utopie, la voie des améliorations s'infiltrera par cette brèche aux préjugés où rien ne peut ni ne devait changer.

On pourrait citer le nom de pionniers éclairés, vanter le travail incessant d'associations patientes ou exalter les bienfaits de législations courageuses où sexisme, racisme, inégalités sociales ou physiques furent combattus. D'autres le font avec probablement plus d'à-propos dans ces pages.

Contentons-nous de rappeler quelques jalons de ces victoires dues à des gens qui croyaient à la force syndicale pour l'expression de leurs valeurs.

Sans nous complaire dans un fastidieux — et prolongé — historique des tenants de ces luttes, rappelons-en au moins les aboutissants.

a) Salaires

Dans le quotidien des conventions collectives, l'année où, à force de revendications, on arriva à un salaire égal sans distinction de sexe, est à marquer d'une pierre blanche. Le principe souvent bafoué de « salaire égal pour travail égal » était enfin reconnu. Mais entre ces échelles égales se glissait encore subrepticement un différentiel. Pourquoi reconnaître un salaire supplémentaire pour les professeurs du secondaire ? Or on sait qu'à cette discrimination de fonctions se mêlait une discrimination indirecte envers les femmes surtout majoritaires à l'élémentaire.

Et à ce seul chapitre des salaires, l'égalité des chances était sapée entre catholiques et protestants. Les disciples de Calvin et de Luther auront pendant longtemps encore des échelles supérieures du seul fait de leur option religieuse. L'historien Tawney avait donc raison en écrivant que le protestantisme avait été le levain du capitalisme.

b) Avantages sociaux

Ces domaines furent aussi le lieu de luttes syndicales pour réclamer la parité. Mentionnons seulement — et ce n'est qu'un début — le chapitre des assurances. Si à la CECM, un professeur masculin bénéficie de 20,000\$ d'assurance-vie, le professeur féminin doit se contenter d'un maigre 4,000\$. Et nonobstant des mutations nombreuses dans toutes les sphères sociales, les changements restent à venir. Faut-il voir enfin un heureux présage, Québec cette fois-ci faisant la leçon à Montréal : à la dernière Convention provinciale, un même montant de 6,400\$ est accordé à tout membre du personnel sans autre distinction.

Même réclamation syndicale en ce qui concerne le régime de fonds de pension. À la mort du mari-professeur, la femme recevait la demie de la

pension due, alors que le contraire n'était pas vrai. Cette anomalie est d'ailleurs corrigée depuis.

Un autre volet peut illustrer l'inégalité de traitements qui compromet la parité de chances. Quand un employé était muté en province ou ailleurs, l'épouse de cet employé pouvait quitter (quelle générosité !) sa fonction de professeur sans qu'on puisse invoquer un bris de contrat. Mais jusqu'à ce qu'on corrige cette injustice, une femme n'aurait pu que difficilement (quelle mesquinerie !) accéder à un poste en dehors de son lieu de résidence, son mari professeur restant lié par contrat. On a pris du temps à trouver un équivalent à l'adage populaire : « Qui prend mari prend pays » !

Dans le chapitre des incongruités et des hontes sociales, le congé-maternité a trop tardé à trouver une solution. Tout le monde se rappelle les congédiements purs et simples de professeurs qui se mariaient, de professeurs qui accouchaient. Au pays de Maria Chapdelaine, l'enseignement transcendait le sacrement de mariage, et la maternité rendait indigne. Les syndicats qui avaient fait de ces maquis du conservatisme puritain et bête une cible syndicale ont heureusement accouché — c'est le mot — d'une politique plus sociale. Et il n'y a pas encore de quoi pavoiser avec les vingt semaines de congé payé et la possibilité de prolonger en congé libre. Le congé de paternité reconnaît aussi justement l'égalité devant l'éducation à entreprendre. Ces garanties nous reposent des calculs étroits quant à la période du départ ou du retour pour conserver son poste !

c) Perfectionnement

À quoi ont servi toutes les proclamations d'un véritable statut professionnel ? Que peuvent compenser tous les encouragements au perfectionnement et toutes les bourses offertes depuis vingt ans, sinon à essayer de corriger une inégalité de chances devant la profession. Les pourcentages consentis dans chaque budget à Montréal ou à Québec sont des gains syndicaux pour le bénéfice de membres qui, autrement, seraient incapables d'améliorer leur statut professionnel et inaptes à accéder à un poste qu'ils pourraient vouloir postuler. Une entrée trop rapide dans la profession commandée par des impératifs économiques a retardé une spécialisation handicapant certaines carrières.

d) Conditions de travail

Quand nos négociateurs entreprennent de laborieuses démonstrations pour étayer leur thèse de ratios fixes d'élèves, de maximum d'élèves par classe, de périodes égales pour tous dans une recherche d'équité, que cherchent-ils sinon des bases de calcul moins hasardeuses ?

e) Échelle unique

Sans nier la reconnaissance nécessaire d'années de service et d'années de scolarité (quoique là-dessus beaucoup d'écoles de pensée ont fleuri

abondamment), plusieurs souhaitent une échelle unique de traitements. Échelle unique mais pas uniforme, de multiples facteurs pouvant déterminer des échelons différents. Cette philosophie du calcul de la rémunération vise à diminuer les écarts entre les plus payés et les moins payés. Et toujours dans l'optique d'une égalité réelle.

f) Deuxième Front et Front Commun

Si le syndicalisme depuis 1970 s'est écarté de la voie étroite de la négociation stricte pour proclamer son mandat socio-politique, c'est pour manifester encore une fois, sa volonté de corriger ce qui lui semble être des inégalités. Une société plus juste, des priorités mieux comprises, une recherche d'une social-démocratie plus distributive, une meilleure clarification des luttes syndicales, le tout débouchant sur des enjeux politiques. Il est bien évident, pour ne prendre qu'un exemple, et sans craindre de le politiser, qu'une réclamation pour un salaire minimum amélioré ne peut toucher les professeurs mais relève de leur mission syndicale, l'égalité des chances passant par là. La dénonciation d'injustices, la condamnation de régimes étrangers hostiles aux libertés fondamentales, le parti-pris d'une question nationale peuvent aussi s'inférer d'un large consensus d'un syndicalisme éclairé. La marche vers un Front Commun aux objectifs plus vastes a été difficile et cahoteuse. Mais nous continuons à penser que la société d'un professeur ne s'arrête pas aux quatre murs de la classe. La liberté est indivisible, et quand ailleurs des libertés sont atteintes, la nôtre est souffrante.

Dénoncer est une chose, appliquer ce que l'on proclame en est une autre. Plus difficile parfois. Malgré des efforts méritoires décrits plus hauts pour atteindre à un statut égal entre les hommes et les femmes, beaucoup d'injustices ont persisté et perdurent. Pour nous en convaincre, citons seulement quelques chiffres. Pour une profession constituée de 66% de femmes, comment expliquer que jamais une femme n'ait dirigé le syndicat de l'Alliance depuis 60 ans et de la CEQ. depuis 1946. Et ajoutons, à notre courte honte, qu'à l'Alliance même on dut « protéger » des postes pour assurer une présence féminine. Au niveau du Conseil d'administration, la seule femme qui se présenta à la présidence se fit battre. Et des candidates de valeur, assez bonnes pour être directrices d'école ou sous-ministre associé à l'éducation, ne purent percer la forteresse mâle. L'égalité des chances se traduisait dans des conventions pour les autres mais se vivait mal. Le Conseil actuel de l'APM avec huit postes féminins sur treize représente peut-être la voie de l'avenir.

Mais l'exemple — le mauvais — venait de haut. À la CECM, l'égalité des chances est aussi un mot galvaudé. Et pour ne citer que quelques chiffres : à la Direction des régions et comme directeur de service, 4 femmes pour 24 postes ; à la Direction générale, aucune femme pour 10 postes ; comme commissaires, six femmes pour 21 postes. Mais si

ça n'excuse pas tout, ça explique au moins. Certains y verront plutôt des « circonstances aggravantes ». Voyons plutôt d'autres chiffres :

Peu de cadres féminins au MEQ

Les femmes n'occupent que 3 p.c. des postes de cadre au ministère de l'Éducation du Québec, comparativement à 1.6 p.c. en 1977. C'est ce que révèle une étude publiée dans le journal interne du ministère, « Informeq ». Là où on trouve un très grand nombre de femmes, cependant, c'est dans les postes de secrétaire privée et d'adjoint politique. Soixante-six pour cent de ces postes ont été confiés à des femmes, comparativement à 0 en 1977. Et, bien sûr, les femmes composent la majorité du personnel de soutien où elles comptent pour 79.2 p.c. Le pourcentage de femmes travaillant comme techniciennes est passé de 36.8 p.c. en 1977 à 47.6 p.c. en 1980. Signalons que sur les 2,374 employés qui forment l'effectif du ministère, 1,190 sont des femmes (*La Presse*, 27 janvier 1981).

Et c'est la même société qui, ne voyant pas la poutre dans son oeil, condamne la paille du voisin. Et c'est la même C.E.Q. qui, faute de corriger ses propres structures (combien de permanents féminins à l'Alliance et à la Centrale ?) s'emploie noblement à réformer le système :

Notre réflexion sur l'école a amené la C.E.Q. à définir la démocratisation de l'école comme beaucoup plus que le simple accès physique à l'école pour tous les enfants de 6 à 15 ans : pour que l'école ne serve plus surtout à la formation d'une élite mais serve les intérêts des travailleurs, i.e. de la très vaste majorité de la population, il faut aussi modifier en profondeur les contenus des programmes, les valeurs à véhiculer, les rapports entre travailleurs de l'enseignement et étudiants, les méthodes d'évaluation, bref, pratiquer une pédagogie de masse (cf. *Proposition d'école*).

Conclusion

Depuis un siècle, le syndicalisme de par sa mission même devait tenter de « civiliser » une société industrielle déchaînée exploitant de façon éhontée le travail des hommes, des femmes et des enfants. Tout devait être au service de la machine et du profit.

Un premier sursaut de dignité tenta d'égaliser les chances entre le capital et le travail. On résista tant bien que mal — et souvent plus mal que bien — aux assauts conjugués d'un capitalisme dévorant et d'un État tolérant et complaisant. On arracha aux griffes de ce Moloch d'abord les enfants sacrifiés au système, puis le travail des femmes sous-payées. On réussit à établir entre patron et employés un cadre de travail plus mesuré et à jeter les bases d'une discussion pour un contrat collectif. Finis, ou du moins tempérés, les excès de patronage, de favoritisme et de chantage. Toutes choses étant égales d'ailleurs, le principe même « d'égalité des chances » était posé.

Les travailleurs les plus spécialisés furent à l'origine de ces premiers regroupements syndicaux : ils avaient une importance et une expertise dont le patron ne pouvait se passer. Puis, après des luttes aussi bien syndicales que politiques, le syndicalisme fut légalement reconnu. Dans cette foulée, les prolétaires les plus démunis emboîtèrent le pas et s'organisèrent. Et malgré ces années et tout un cortège de conquêtes, malgré une législation sinon contraignante du moins favorable, à peine un travailleur sur trois est syndiqué. Inimaginable, quand on constate les progrès accomplis pour l'extension des services en termes de traitement, avantages sociaux, conditions de travail.

Ce que l'on a présenté comme des abus de pouvoir ou des excès de puissance a pu ternir un peu l'attraction syndicale. « Les unions, qu'ossa donne » a sapé bien des volontés ! Aussi, les dernières années de législation socialement généreuses ont accredité le sophisme que les citoyens, grâce aux derniers profits, ont enfin acquis « l'égalité des chances ».

Grâce aussi aux luttes entreprises par tous les syndiqués au prix de leurs efforts qui ont débouché sur des percées importantes, une grande partie des travailleurs non syndiqués a pu bénéficier des mêmes avantages. Il faut se réjouir pour eux des avantages indirects du syndicalisme, et en même temps s'inquiéter de leur satisfaction béate.

Les luttes à mener n'ont plus le caractère d'urgence du XIX^e siècle et les dénonciations n'ont plus le même aspect spectaculaire qui arrachait l'adhésion spontanée. Mais il reste beaucoup à faire pour réclamer et maintenir un niveau de dignité pour les travailleurs. Devant les fermetures d'usines ici et les surplus de travailleurs là, devant les innovations techniques qui poussent le travailleur en bas de sa chaise, face à une inflation qui écrase le salaire — et que dire des revenus fixes — avant même que d'être gagné, il y a amplement place pour une offensive renouvelée.

Un État de plus en plus technocratique et autoritaire, un patronat de plus en plus aguerri et coordonné exigent un syndicalisme averti, fort, cohérent. Sans ces conditions, « l'égalité des chances » suivra la pente du plus fort, et les petits seront laissés pour compte. « Tous les hommes sont égaux » proclament les grandes chartes ; l'histoire nous apprend que de tout temps certains furent plus « égaux » que d'autres. À chacun d'y voir et de choisir ses moyens pour que ce mépris soit chose du passé !

En défendant le plus faible, le syndicalisme ne s'était pas trompé. En débusquant des injustices, en traquant les inégalités de conditions, en imposant un rythme d'amélioration sociales, en forçant des législations, en « embarquant » le patronat dans des réformes nécessaires, le syndicalisme poursuit son oeuvre et a fait d'une meilleure « égalité de chances » une cible de choix.