

COMMENT REVITALISER LES COMITÉS SYNDICAUX DE FEMMES

Six défis et six stratégies pour faire changer les choses

Par Linda Briskin, Sue Genge, Margaret McPhail et Marion Pollack
Traduction : Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, scfp 1979

Le projet « **Leadership, féminisme et égalité dans les syndicats au Canada** » examine le climat de travail actuel et les attitudes envers le féminisme, le leadership et l'égalité des femmes dans le mouvement syndical canadien. Des entretiens ont été menés avec des militantes, des dirigeantes et des employées de centrales syndicales et de syndicats des secteurs public et privé, provenant de huit provinces différentes. Près de 50 femmes de divers groupes d'âge ont participé au projet, y compris des femmes racialisées, des lesbiennes, des femmes ayant des limitations fonctionnelles et des femmes autochtones. Toutes les citations ont été recueillies dans le cadre de téléconférences. Les participantes ont demandé l'anonymat.

Le présent article est le **dernier d'une série de trois**. Il examine les défis que doivent relever les comités syndicaux de femmes et étudie des stratégies en vue de réexaminer et de revitaliser la mobilisation des femmes au sein des syndicats. Visitez le site Web du projet à l'adresse suivante : <http://womenunions.apps01.yorku.ca/> ou communiquez avec nous par courriel à : lbriskin@yorku.ca.

Un événement significatif dans la lutte pour des structures syndicales réservées aux femmes s'est produit à la conférence de 1990 sur l'habilitation des femmes, organisée par le Congrès du travail du Canada (CTC). Cette conférence, à laquelle ont participé 600 déléguées et délégués, était consacrée à l'élaboration de stratégies pour renforcer le pouvoir des femmes grâce à l'action collective dans les syndicats, les lieux de travail et les collectivités.

Le comité organisateur de la conférence avait décidé de tenir des ateliers distincts pour les hommes, décision qui a suscité la controverse.

Des hommes se sont montrés agressifs devant ce qu'ils considéraient comme de la ségrégation et de la discrimination inversée, et certaines femmes les ont appuyés.

Cependant, de nombreuses femmes étaient fâchées de voir l'attention détournée du travail à accomplir.



Depuis plus de dix ans déjà, les militantes préconisaient la mise sur pied de structures réservées aux femmes pour faire avancer les questions d'égalité au sein du mouvement syndical.

Des pressions continues et des efforts de mobilisation populaire avaient permis de remporter certaines victoires, comme la création de comités de femmes par le Congrès du travail du Canada (CTC) et les fédérations provinciales du travail, dont certaines dès 1970 (Colombie-Britannique). À la fin des années 1970 et au début des années 1980, la plupart des grands syndicats au Canada avaient mis sur pied des comités nationaux de femmes et bon nombre d'entre eux organisaient des conférences destinées aux femmes.



La dispute survenue à la conférence du CTC de 1990 n'était pas la première confrontation entourant le droit des femmes syndicalistes de se réunir séparément pour se mobiliser, et elle n'allait pas être la dernière. Toutefois, elle a provoqué un débat public et a aidé, à l'époque, à cimenter l'appui en faveur d'une telle forme de mobilisation, y compris parmi les leaders syndicaux.

Les activités séparées de mobilisation des femmes prennent aujourd'hui diverses formes dans les syndicats de partout au Canada.

On retrouve des conférences et des ateliers réservés aux femmes, ainsi que des programmes de formation destinés aux militantes et dirigeantes, comme la formation à l'intention des femmes syndicalistes de la région des Prairies. Des réseaux informels de femmes aident aussi les militantes à demeurer en contact. Elles se réunissent souvent de manière spontanée lors des congrès et restent en contact par l'entremise des médias sociaux. Toutefois, pour renforcer la place des femmes dans les syndicats, il est essentiel de prévoir, dans les statuts et règlements syndicaux, des structures formelles, et parfois électives, comme les comités de femmes, aux paliers national, provincial et local.



Lors des entretiens que nous avons menés, les consœurs ont reconnu que ces structures avaient grandement contribué à transformer les syndicats au Canada et à favoriser le travail syndical relatif à l'égalité des femmes. Les comités de femmes ont permis de soutenir, d'éduquer et de mobiliser les femmes et ont favorisé le développement de nouvelles leaders. Ils ont contribué à changer les politiques syndicales, à élargir le programme de négociation collective et à créer des alliances avec des groupes communautaires en dehors des syndicats.

Pour ces raisons, les participantes se sont dites troublées de voir la légitimité des espaces réservés aux femmes de nouveau remise en question, ainsi que la place de moins en moins grande accordée aux femmes pour se réunir en vue de développer leurs compétences, de discuter de leurs enjeux et d'élaborer des stratégies.

Comme l'a dit une des participantes : « [traduction] Aujourd'hui, les hommes disent que l'époque des réunions réservées aux femmes est révolue. » La perte des comités de femmes rehausserait considérablement le risque que les préoccupations des femmes, en tant que militantes et travailleuses, soient marginalisées.

En même temps, les participantes ont soulevé des préoccupations au sujet de l'efficacité des comités de femmes actuels pour faire avancer l'égalité des femmes. Bon nombre d'entre elles ont convenu que : « [traduction] Les comités de femmes éprouvent des difficultés. Ils ont du mal à déterminer ce qu'ils devraient faire, mais ils ont soif de réalisations. » C'est dans ce contexte que nous examinons les défis que doivent relever les comités syndicaux de femmes et que nous étudions les stratégies à adopter pour revitaliser, réexaminer et donner un nouveau souffle à la mobilisation des femmes à l'intérieur des syndicats.



DÉFI NO 1 : STRUCTURE FORMELLE ET PARTICIPATION

L'acceptation des comités de femmes à titre de structures syndicales officielles a été une étape essentielle de la reconnaissance des questions d'égalité des femmes par le mouvement syndical. Toutefois, les participantes au projet ont aussi reconnu que les structures maintenant formelles de bon nombre de ces comités, particulièrement au palier central des syndicats, ont entraîné une perte d'autonomie et créé des obstacles au militantisme.

« [traduction] Nous avons voulu obtenir des comités de femmes pour faire avancer nos enjeux et l'égalité des femmes, mais ces structures sont devenues très contraignantes et astreignantes. »

Il existe de nombreux obstacles. La taille des comités de femmes est souvent limitée et, dans la plupart des cas, les membres sont choisis par le leadership, ce qui soulève des préoccupations au sujet du droit de participer à ces comités.

Une des participantes a résumé sa pensée ainsi : « [traduction] Si vous les contrariez, salut la visite! » Les réunions se déroulent selon un échéancier préétabli et sont limitées en nombre. Les plans d'action doivent être approuvés par les voies appropriées. Souvent, les membres des comités ne participent pas directement à la mise en œuvre du plan d'action.

Étant donné ces contraintes, les militantes ont fréquemment éprouvé de la difficulté à saisir l'occasion et à contribuer de manière significative à leur comité syndical de femmes et aux campagnes organisées par ce dernier.

En même temps, les stratégies non traditionnelles de mobilisation populaire peuvent être mises en péril, car les comités formels sont généralement considérés comme la seule structure « légitime » pour le travail syndical entourant l'égalité des femmes.

Une militante a résumé la situation de la façon suivante : « [traduction] Auparavant, de nombreuses femmes faisaient des choses vraiment extraordinaires, mais il n'y avait pas de structure en place. Puis, une structure a été mise en place – les comités de femmes – et les femmes ont été obligées de s'intégrer à cette structure. »

DÉFI NO 2 : BASE DE POUVOIR

Les participantes étaient contrariées de voir que les comités formels de femmes ont généralement peu de pouvoir. Comme l'a souligné une participante, « [traduction] Les changements au sein du mouvement syndical ont fait en sorte que les comités de femmes ont maintenant très peu de pouvoir, sinon aucun.

Ils doivent suivre la ligne de conduite en ce qui concerne les campagnes à mener. » La perte de pouvoir a aussi entraîné une perte de contrôle.

« [traduction] Quand le leadership syndical veut maîtriser une situation, il décide de confier le travail à un comité. Et puisqu'il désigne qui siège au comité et qu'il tient les cordons de la bourse, il peut aussi contrôler le travail de ce dernier. »

Les comités de femmes n'ont aucun pouvoir en ce qui concerne les principales activités syndicales, comme la négociation collective, la santé et la sécurité et la représentation des membres. Pour résumer : « [traduction] Le fait est que les comités de femmes n'ont aucun pouvoir dans la structure de bien des syndicats.

Le comité de santé et sécurité a des règlements et un pouvoir réel en milieu de travail. Le comité des griefs dispose de ses propres pouvoirs. Mais le comité des femmes n'a aucun pouvoir. » En fait, le pouvoir des comités de femmes et des militantes a toujours été lié à la mobilisation et au soutien populaires.

Malheureusement, bon nombre de comités formels de femmes sont devenus isolés des membres de la base et n'ont donc pas de base de pouvoir à l'intérieur de leur syndicat. « [traduction] Pour se faire entendre, les femmes doivent établir une base de pouvoir que les hommes reconnaissent. » Une participante a souligné qu'il faut : « [traduction] une masse critique de femmes à la pensée féministe pour avoir une influence quelconque. »

Une autre a signalé que le pouvoir d'apporter des changements n'appartient pas uniquement aux plus hauts échelons du leadership : « [traduction] Il ne suffit pas d'avoir des leaders, car le simple fait d'avoir des représentantes à la tête ne donne pas le pouvoir de changer les choses. »

Compte tenu de cette perte de pouvoir et de contrôle, les comités de femmes ne sont pas en mesure d'exercer beaucoup d'influence sur la stratégie et les campagnes syndicales ou de veiller à ce que les préoccupations des femmes en matière d'égalité soient prises en considération. Dans le climat actuel, cette situation est particulièrement troublante, car les campagnes syndicales ne tiennent pas vraiment compte des répercussions sur les femmes de la crise économique et du virage politique vers la droite. D'ailleurs, le leadership syndical ne semble pas vouloir défendre les enjeux des femmes et les autres questions d'égalité. Cette perte d'influence est aggravée par l'absence d'un mouvement de femmes indépendant.

« [traduction] C'est le dynamisme et la force du mouvement des femmes qui a rendu le mouvement syndical plus progressiste, et nous avons été durement éprouvées par l'affaiblissement général du mouvement des femmes. »

DÉFI NO 3 : MANDAT ET VISION

La plupart des participantes ont déploré le fait que les comités de femmes sont aujourd'hui moins actifs et moins efficaces dans la mobilisation pour le changement. Comme l'a dit une consœur, « [traduction] La plupart des syndicats ont des comités de femmes, mais ils ne font pas vraiment avancer le programme politique. »

Elle n'était pas la seule de cet avis. Beaucoup de participantes ont mentionné que les comités de femmes « ne font pas avancer le programme féministe. »

L'organisation politique de nombreux comités semble maintenant principalement axée sur les journées d'action bien établies, comme le 6 décembre et le 8 mars. Il est plutôt rare que les comités lancent des campagnes sur d'autres questions d'égalité des femmes. « [traduction] Le rôle des comités de femmes semble se limiter à l'organisation d'activités pour marquer la Journée internationale de la femme et le 6 décembre. Ces journées ont beaucoup d'importance, mais elles ne devraient pas être notre seule priorité. »

En effet, certaines ont remarqué, avec consternation, qu'au lieu de mener des campagnes d'action politique, un nombre croissant de comités de femmes concentrent leurs efforts externes sur le travail caritatif et des activités de financement à l'appui d'organisations de femmes de leur collectivité.

Ils adoptent une famille durant la période des fêtes ou recueillent des vêtements pour les gens dans le besoin, etc. Il est vrai que de telles activités permettent d'établir des liens avec diverses collectivités locales. Toutefois, elles sont centrées sur l'aide individuelle plutôt que la mobilisation pour faire en sorte que l'ensemble de la population bénéficie de services essentiels.

De plus, les comités n'incitent pas les syndicats à prendre des mesures pour faire avancer les questions d'égalité des femmes dans le syndicat, le lieu de travail et la collectivité. Une militante a exprimé sa consternation en ces termes : « [traduction] Je suis bouleversée de voir que le comité des femmes est devenu une organisation caritative qui ne fait rien de plus qu'organiser des ventes de pâtisseries ou parrainer une famille durant la période des fêtes. Il agit comme un organisme de bienfaisance eurocentrique – comme ceux de l'époque victorienne – qui donne des vêtements et des cadeaux à une famille et continue de la soutenir.

Le tout, pour avoir le sentiment d'aider les gens simples et se sentir valorisé. »

Les participantes ont aussi mentionné que bon nombre de comités de femmes servent maintenant principalement de groupes de soutien pour leurs membres. « [traduction] Ils sont devenus un genre de refuge, un endroit sécuritaire où les femmes peuvent se rassembler et échanger sur leur identité commune. » Les participantes ont reconnu l'importance de la validation, du mentorat et de l'éducation des femmes pour les encourager à devenir militantes et leaders. En même temps, elles ont soulevé des préoccupations : « [traduction] Le travail des comités de femmes ne va pas vraiment au-delà du comité en tant que tel.

Il n'y a pas d'efforts de transformation en dehors du repli sur soi que constitue le soutien mutuel. Ainsi, les comités syndicaux de femmes risquent de devenir une enclave isolée, une sorte de club. Je me demande ce que ce type de priorité va nous permettre de réaliser en tant que féministes et syndicalistes. »

DÉFI NO 4 : LEADERS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

Malheureusement, le climat défavorable et parfois hostile auquel se heurtent de nombreuses féministes dans les syndicats, ainsi que les rebuffades et l'isolement qu'elles subissent souvent, découragent certaines jeunes militantes de participer au travail syndical relatif à l'égalité et, plus particulièrement, aux comités de femmes. « [traduction] Les femmes se retrouvent constamment devant un dilemme : soulever les questions d'égalité tout en sachant que, ce faisant, elles pourraient ne plus jamais être invitées à participer. » L'une d'elles a parlé des : « [traduction] nombreuses victimes féministes du mouvement syndical. Dans mes moments sombres, c'est ce que je ressens. »

Selon une autre, « [traduction] les femmes qui sont ciblées sont celles qui s'affichent ouvertement comme féministes. »

Il n'est donc pas surprenant que le militantisme sur les questions d'égalité ne soit pas considéré comme un tremplin pour les femmes qui veulent accéder au leadership. Bon nombre d'entre elles cherchent plutôt à obtenir une reconnaissance pour leur travail en matière de santé et de sécurité, de syndicalisation ou de négociation.

« [traduction] Si les femmes veulent être prises davantage au sérieux dans leur section locale et ont des ambitions personnelles ou politiques avec un petit 'p', elles sont plus susceptibles de participer à d'autres comités que celui des femmes. » Une autre participante en convient : « [traduction] Je m'aperçois qu'un certain nombre de jeunes femmes très talentueuses – de futures leaders – veulent être de bonnes organisatrices ou mobilisatrices.



Elles veulent être reconnues comme expertes dans un domaine quelconque, par exemple la santé et la sécurité, et non pas comme leader en matière d'équité. » Ces réalités accentuent l'isolement des comités de femmes et leur manque d'influence sur le leadership.

DÉFI NO 5 : FORMES ENCHEVÊTRÉES D'OPPRESSION

Il importe que les femmes qui participent activement aux comités de femmes et à la mobilisation autour des questions d'égalité reconnaissent et tiennent compte des nombreuses formes enchevêtrées d'oppression fondée sur la race, la culture, la sexualité, la classe sociale ou les aptitudes.

Par exemple, les femmes racialisées subissent sans doute la discrimination de manière différente que les hommes racialisés ou les femmes de race blanche, tout comme les femmes non handicapées subissent la discrimination de manière différente que les femmes ayant des limitations fonctionnelles. Comme l'a expliqué une participante : « [traduction] L'équité salariale, la garde d'enfants ou le droit de choisir touchent toutes les femmes. Toutefois, ces enjeux touchent les femmes qui se définissent comme faisant partie d'un groupe d'équité de manière différente. »

Malheureusement, les syndicats et leur leadership traitent encore fréquemment les questions relatives aux femmes comme visant essentiellement les femmes blanches.

Par conséquent, la représentation des femmes des autres groupes revendiquant l'équité au sein des comités de femmes est purement symbolique. « [traduction] En matière d'équité, on semble considérer des mesures symboliques comme la présence d'une lesbienne, d'une femme autochtone ou d'une femme ayant des limitations fonctionnelles comme une réalisation en soi. »

Dans ces comités, les mesures adoptées pour résoudre le problème de la diversité et des multiples formes d'oppression sont aussi parfois symboliques : « [traduction] Pour bien des gens, la diversité est vraiment une mesure symbolique.

Pour eux, ça signifie assurer la présence d'une femme de couleur ou d'une femme autochtone, mais ils ne comprennent pas vraiment ce que ça représente que de miser sur la diversité, ni les raisons pour lesquelles la diversité demeure importante. »

Les femmes qui font partie d'un autre groupe revendiquant l'équité sont souvent obligées de choisir où appliquer leur énergie, ce qui réduit davantage la participation de ces femmes aux comités de femmes, ainsi que la portée de ces comités.

« [traduction] Il y a des enjeux propres aux femmes et des enjeux propres aux groupes d'équité. Il est vrai qu'il y a eu des tentatives en vue de combler ce fossé, mais il m'apparaît très clair qu'on demande aux femmes de choisir si elles s'identifient d'abord comme femme ou plutôt comme personne de couleur ou comme membre d'un autre groupe d'équité. »

DÉFI NO 6 : SOLIDARITÉ ENTOURANT LE MILITANTISME SUR LES QUESTIONS D'ÉGALITÉ

Les participantes au projet ont parlé des difficultés qu'éprouvent les groupes revendiquant l'équité à travailler ensemble dans le mouvement syndical pour cerner, comprendre et faire face aux multiples formes de discrimination.

Puisque les structures de comités sont devenues trop formelles, les groupes d'équité ont tendance à travailler séparément, ce qui nuit à la capacité des membres de ces groupes d'unir leurs efforts autour d'un programme commun en matière d'égalité et de défendre les enjeux de chacun.



Il était très inquiétant d'entendre parler de la concurrence croissante que se livrent les groupes revendiquant l'équité pour accéder aux ressources. Une militante a exprimé ses préoccupations en ces termes : « [traduction] C'est comme si les groupes minoritaires se battaient tous pour la même part de gâteau.

Ils se font concurrence, se marchent les uns sur les autres et se livrent à des manigances pour obtenir cette part de gâteau. » Le fait que de nombreux syndicats adoptent des politiques internes d'austérité qui servent à justifier le sous-financement et, parfois même, l'annulation de programmes d'équité durement acquis, peut intensifier cette concurrence.

Les pressions croissantes exercées par le leadership syndical pour regrouper tout le travail relatif à l'égalité en une seule structure afin d'économiser des ressources suscitent aussi des tensions.

Malgré leurs préoccupations au sujet de l'isolement que peut entraîner la mise en place de comités distincts, de nombreuses participantes estimaient que la création d'un seul grand comité de « l'équité » représenterait un recul important.

Selon elles, chaque groupe revendiquant l'équité a besoin d'un espace pour définir ses propres enjeux, établir des stratégies et se mobiliser autour de ces enjeux. « [traduction] Nous avons besoin d'un espace pour réunir les groupes revendiquant l'équité afin qu'ils engagent ce dialogue. Toutefois, ces groupes ont aussi besoin d'un espace pour se mobiliser, s'organiser et discuter de leurs enjeux séparément. Il importe de trouver un équilibre entre les deux. »



PHOTO BY VINCENZO PIETROPADLO

Ursel Phillips Fellows Hopkinson LLP

JUSTICE AT WORK

lawyers for trade unions and employees

TEL 416.968.3333 FAX 416.968.0325

30 ST. CLAIR AVENUE W. 10TH FLOOR . TORONTO . M4V 3A1

www.upfhlaw.ca



Defend Workers' Rights



labourcouncil.ca/workersrights



copie 343



IMAGINER L'AVENIR

Lors de tous les entretiens que nous avons eus durant le projet, il a été question de l'avenir de la mobilisation autour de l'égalité des femmes au sein du mouvement syndical.

Bien que les participantes ne présument pas avoir toutes les réponses, elles demeurent passionnées en ce qui concerne l'importance de ce travail, tant pour les femmes que pour le renouveau syndical.

L'histoire nous a appris que les femmes devront toujours se mobiliser pour protéger et étendre leurs droits. Comme l'a dit une consœur, « [traduction] Dans le contexte actuel, nous n'allons pas obtenir beaucoup d'appui de nos institutions. Il importe donc d'élaborer nous-mêmes des stratégies pour faciliter nos efforts. »

C'est sur cette note que nous concluons la présente série d'articles en présentant certaines des stratégies que les militantes ont proposées pour réexaminer et revitaliser la mobilisation des femmes au sein des syndicats.

STRATÉGIE NO 1: REPRENDRE LA MOBILISATION POPULAIRE

Un des thèmes récurrents des entretiens a été l'importance capitale de reprendre la mobilisation populaire. « [traduction] Deux conditions s'imposent pour assurer l'engagement des femmes dans les processus décisionnels et faire changer les choses : il faut une masse critique et les femmes doivent se sentir liées les unes aux autres. » Un consensus s'est dégagé sur la nécessité de sortir des structures établies.

Une participante a commenté son expérience récente ainsi : « [traduction] Lors du congrès, au lieu d'être confinées au forum traditionnel des femmes – une activité très contrôlée avec des conférencières à l'avant – les déléguées se sont réunies ensemble pour essayer de lutter pour des changements structurels.

Il s'agissait d'une lueur d'espoir : la mobilisation des femmes à l'extérieur d'un comité. » Les participantes ont aussi rappelé que « [traduction] les féministes ont toujours été très ingénieuses quand il s'agit de trouver des façons d'arriver à leurs fins. Nous devons revenir à cette stratégie au lieu de nous fier aux structures qui ont été mises en place dans nos organisations. »

STRATÉGIE NO 2 : COLLABORER AVEC LES AUTRES GROUPES REVENDIQUANT L'ÉQUITÉ

Les participantes ont mis l'accent sur la nécessité de favoriser la collaboration entre les comités de femmes et ceux des autres groupes revendiquant l'équité.

Elles ont souligné l'importance de travailler ensemble, plutôt que de manière isolée, pour promouvoir un programme plus vaste en matière d'équité. Une telle mobilisation favorisera une culture d'alliances et améliorera la solidarité inclusive.

Elle fera aussi avancer le projet syndical en faveur de l'égalité et aidera à approfondir la démocratie et à revitaliser les syndicats.

Les participantes ont fait deux suggestions importantes : se soutenir pour accéder aux ressources nécessaires au lieu de se faire concurrence, et élaborer une formation multidimensionnelle contre l'oppression à l'intention du leadership, des militantes et du personnel.

STRATÉGIE NO 3 : BÂTIR LA MOBILISATION INTERSYNDICALE DES FEMMES

Bon nombre de participantes ont évoqué avec enthousiasme d'anciennes organisations intersyndicales de femmes comme l'Ontario Working Women (OWW), la Saskatchewan Working Women (SWW) et Union Sisters, en Colombie-Britannique. Elles ont lancé un appel à la réinvention de cette forme de mobilisation populaire.

Une participante a précisé ses attentes ainsi : « [traduction] Dans le cadre de mes toutes premières activités liées au mouvement syndical, j'ai beaucoup travaillé avec d'autres syndicats. Nous étions à l'extérieur de l'establishment et luttons pour être acceptées. Je suis peut-être un peu nostalgique, mais je souhaiterais voir les femmes travailler ensemble d'un syndicat à l'autre et à l'extérieur des structures hiérarchiques. Somme toute, je souhaiterais voir un regain de la mobilisation populaire. » De telles structures intersyndicales peuvent aussi aider à établir des liens avec les collectivités.

STRATÉGIE NO 4 : TRAVAILLER AVEC NOS COLLECTIVITÉS

Lors de chaque entretien, les militantes ont reconnu l'importance du mouvement communautaire des femmes pour renforcer le travail syndical en matière d'égalité, ainsi que les répercussions négatives du démantèlement de nombreuses organisations de femmes. Certaines ont suggéré que les comités de femmes et les militantes devraient maintenant chercher à exploiter les occasions qui se présentent pour bâtir de nouvelles relations avec les organisations communautaires, et ce, dans le but de renforcer les comités de femmes, d'accroître le militantisme en matière d'égalité et d'appuyer le renouvellement de nos syndicats.

« La situation actuelle représente un moment important pour réfléchir aux endroits où nous pouvons construire un espace et bâtir le mouvement. » Les participantes ont reconnu « les possibilités qu'accordent le fait de travailler loin du pouvoir des hiérarchies syndicales; des possibilités qui sont plus populaires, plus axées sur les collectivités et plus liées aux coalitions. »

Plus particulièrement, certaines participantes ont mentionné que les femmes racialisées, les femmes autochtones et les jeunes femmes choisissent souvent de faire de la mobilisation dans leur collectivité plutôt qu'à l'intérieur du mouvement syndical :

« [traduction] Nous allons travailler dans nos collectivités, où nous pouvons voir des résultats concrets et bâtir nos collectivités. » Plusieurs ont dit vouloir se rapprocher de « [traduction] l'énergie différente qui anime les jeunes femmes », et travailler au sein des communautés racialisées, pour être en mesure « [traduction] de revitaliser le mouvement syndical. »

STRATÉGIE NO 5 : FAIRE LE PONT ENTRE LES GÉNÉRATIONS

Les féministes qui ont participé à la mise sur pied des comités syndicaux de femmes prennent leur retraite, et l'histoire de ces premières luttes et de ces premiers succès se perd. Nous devons récupérer cette histoire pour établir des liens entre les générations de militantes syndicales. Une militante, qui a indiqué qu'elle « [traduction] n'était plus jeune, mais au milieu de sa vie active », a dit qu'elle avait aimé entendre les militantes plus âgées raconter leurs défis et réalisations passés. Elle a parlé de son propre isolement et a fait remarquer que la génération précédente « [traduction] avait un mouvement pour établir un lien entre ces divers enjeux. »

Une autre a précisé : « [traduction] Il y a des histoires à raconter pour permettre aux jeunes femmes de mieux comprendre les luttes qui ont été menées. »

En même temps, pour assurer le succès de toute mobilisation future, il est essentiel de « [traduction] respecter les perspectives des jeunes femmes qui se joignent au mouvement » et d'étudier les différences entre les générations. Des participantes ont mentionné que les jeunes militantes sont préoccupées par la conciliation travail-vie personnelle.

Elles ont vu le prix que les féministes plus âgées ont dû payer pour leur militantisme au sein du mouvement syndical. Certaines sont aussi repoussées par la hiérarchie syndicale. Une femme a résumé la situation ainsi : « [traduction] Les femmes ne participent pas à la vie syndicale parce que la culture syndicale ne les encourage pas à le faire. »

STRATÉGIE NO 6 : FAVORISER LES ÉCHANGES

Nous trouvons approprié de conclure la présente série d'articles en insistant sur l'importance de regrouper les militantes syndicales pour discuter ouvertement de la situation actuelle et de la stratégie à adopter pour faire progresser nos enjeux. Une participante a commenté ainsi l'incidence de la téléconférence sur le leadership, le féminisme et l'égalité. « [traduction] Je tiens à dire que ces échanges doivent se poursuivre, peu importe la forme qu'ils prendront. Je suis heureuse d'avoir pu échanger avec des femmes aux intérêts variés, car j'en avais assez de toujours me plaindre aux mêmes personnes. Ce n'est pas parce que je n'aime pas les personnes à qui je me plains, mais ça fait du bien d'entendre des voix, des idées et des expériences différentes.

unions matter

The BC Government and Service Employees' Union (BCGEU) is one of the most diverse unions in British Columbia. From hotels, credit unions and casinos to colleges, day cares and home support, we represent 65,000 members across BC.

For information about joining BCGEU,
contact 1-800-667-1103
or visit www.bcgeu.ca.

Join us.



CEP487

Au début, j'étais très pessimiste quant à l'avenir, et je ressens encore du désespoir, mais j'éprouve aussi une certaine trépidation. » Une autre participante a dit : « [traduction] J'ai été surprise de voir combien rapidement nous avons établi des liens quand nous avons commencé à parler de ce qui nous importe, et nous l'avons fait dans le respect et l'écoute attentive, ce qui fait partie de notre héritage profond en tant que féministes. C'est l'essence même de la conscientisation. »

Pour tirer pleinement profit du dialogue entrepris, nous devons établir des contacts. « [traduction] Quand je vais rencontrer des membres qui ne participent pas activement à la vie syndicale, je me rends compte qu'il y a beaucoup de féministes intéressantes, mais nous ne semblons pas en mesure de les rejoindre. »

Une autre participante a parlé de l'importance de « parler aux membres, jour après jour, et peut-être de reprendre les discussions sur le féminisme et ce qu'il signifie aujourd'hui, autour d'une table, durant les pauses. »

Des démarches semblables peuvent aider à briser l'isolement des militantes et à bâtir des réseaux solides. Parmi les jeunes militantes, l'usage répandu et l'aise d'utilisation des communications électroniques et des médias interactifs comme Facebook, Twitter et les sites Wiki offrent de nouveaux véhicules pour établir des liens à l'intérieur de chaque syndicat et entre syndicats. « Les médias sociaux sont une façon de rejoindre les jeunes femmes. On constate que pour inciter les jeunes gens à participer, il faut absolument passer par les médias sociaux. »

Nous espérons que ces échanges vont se poursuivre et que de nouvelles stratégies collectives vont naître pour assurer la reprise de la lutte pour l'égalité des femmes dans le mouvement syndical. Pour donner un nouveau souffle à la mobilisation des femmes au sein des syndicats, il pourrait bien s'avérer essentiel de se réapproprier le pouvoir et l'énergie des comités de femmes, qui, dans le passé, ont joué un rôle clé dans la transformation des syndicats. Comme nous l'a rappelé Nancy Riche dans *Dear Sister, Dear Sister* (2002) :

« [traduction] Nous devons toujours demeurer vigilantes, exigeantes et bruyantes. Vous ne serez pas aimée de tout le monde (ce serait plus facile si on l'était), mais vous obtiendrez des résultats. »



LINDA BRISKIN a récemment pris sa retraite comme enseignante en sciences sociales, sexologie et condition féminine à l'université York, où elle était membre de l'association

de professeurs. Elle travaille en ce moment à un projet sur la négociation collective, le dialogue social et l'égalité hommes-femmes pour l'Organisation internationale du travail (OIT) des Nations Unies.



SUE GENGE est une militante de longue date du mouvement des femmes et du mouvement syndical. Elle a récemment pris sa retraite du Congrès du travail du Canada (CTC), où elle a

dirigé le travail sur les questions LGBT, la parité salariale, la violence contre les femmes et la formation des femmes au leadership.



MARGARET MCPHAIL est une enseignante à la retraite et membre de la Fédération des enseignantes/enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO). Elle milite depuis de

nombreuses années pour les questions relatives à l'égalité, au travail et à l'éducation, au sein du système scolaire et de la collectivité.



MARION POLLACK est une travailleuse des postes à la retraite et une militante de longue date du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP).

Pour obtenir d'autres renseignements au sujet du programme de formation à l'intention des femmes syndicalistes de la région des Prairies, visitez le site Web : www.sgeu.org/prairie-school-union-women.

Suggestion de lecture complémentaire : **Sisters and Solidarity: Women in Unions in Canada**, par Julie White (Thompson Educational Publishing, Toronto, 1993).

Our Times est heureux de recevoir vos commentaires. Faites-les parvenir à : editor@ourtimes.ca.

/bt sepb 225 – scfp 1979