Vol.2 - No. 3 Mars 1986

Réseau ♀

Comités Femmes de la FNEEQ.

FNEEQ CSN

ON NE VIT PAS D'AMOUR ET D'EAU FRAÎCHE.

NOS LUTTES

Les premières luttes et les premières victoires des femmes ont touché le domaine du travail. Nous nous sommes attaquées à certaines manifestations discriminatoires: notre non-autonomie financière et notre isolement social. C'est ainsi que le slogan "Droit au travail" a été pour nous le plus important durant plusieurs années. Nous avons gagné la diminution des écarts de salaires entre hommes et femmes, l'accès aux promotions, des congés de maternité payés de vingt semaines dans le secteur public, le retrait préventif pour les femmes enceintes, le développement de services de garde, l'instauration (timide !) de programmes d'accès à l'égalité, etc.

D'autre part, plusieurs d'entre nous réalisaient petit à petit que nos corps et nos maternités tant célébrés, en fait, ne nous appartenaient pas. Ce fut le début des luttes pour l'avortement sur demande, pour une maternité librement consentie. On peut sérieusement affirmer aujourd'hui que ces combats "héroiques" ont constitué les premiers pas d'une formidable démarche de réappropriation de nous-mêmes.

Pensons-y! Au nom de notre rôle de mère, la société nous laissait peu de possibilités de devenir des citoyennes à part entière. Mais notre corps, notre santé, nos maternités étaient aussi en dehors de notre contrôle. Lutter pour sortir de nos maisons et pour nous redonner à nous-mêmes le pouvoir de choisir d'être mères ou pas, épouse ou pas, c'était définitivement nous donner un pouvoir social que nous n'avions jamais eu. C'était révolutionnaire!

NOS ALLIANCES

Petit à petit, nous nous sommes forgées des lieux et des instruments de lutte. On ne nous en a pas fait de cadeau! Comités syndicaux de condition féminine, centres de femmes, maisons d'hébergement pour femmes violentées, associations, revues, collectifs etc., nous avons imaginé mille et un moyens de nous rassembler et d'obtenir des victoires envers et contre le Pouvoir. Aujourd'hui, même si les gouvernants, les biens nantis et ceux qui les appuient, sont encore très réticents à répondre positivement à nos revendications et à subventionner nos groupes, ils ne peuvent plus nous ignorer. Les femmes sont devenues une force collective avec laquelle ils doivent compter. Ils le savent si bien qu'ils essaient même de nous récupérer. Pensons seulement à toutes les gentillesses dont on nous entoure, le 8 mars, depuis deux ou trois ans!

Nous aurons encore besoin de cette force collective...

Concrètement, nous avons plusieurs batailles à poursuivre ou à entreprendre:

* la création d'emplois à temps plein pour les femmes, la fin des coupures dans le secteur public, l'application des programmes d'accès à l'égalité, des programmes de formation en vue des changements technologiques;
* le maintien intégral des programmes sociaux financés par l'État;
* des mesures fiscales favorables aux femmes et, en particulier, aux femmes à la maison;
* un véritable réseau de sevices de garde, financé par l'État et contrôlé par les travailleuses et les travailleurs et les usagères et les usagers;
* le maintien et le développement de nos acquis en ce qui a trait à nos maternités: cliniques d'avortement, congés de maternité payés pour toutes, cliniques de planning, éducation sexuelle dans les écoles;
* une meilleure orientation professionnelle des filles à l'école;
* la disparition dans les livres et les médias des stéréotypes sexistes qui renforcent l'idée de notre infériorité.

*extrait du "On ne vit pas d'amour et d'eau fraîche", Intersyndicale des femmes, 1986.

NOS DEMANDES SUR...

ACTION AFFIRMATIVE

En ce qui concerne la question de l'accès à l'égalité, voici une explication des mécanismes; ceux-ci sont les résultats de nombreux débats tenus chez les femmes ainsi que dans les diverses instances des syndicats de CEGEP.

L'objectif visé: atteindre le seuil de 40% de femmes dans chaque département de façon à ce que nous formions 50% du corps professoral dans chaque collège. À priori, le détail des mécanismes peut sembler complexe mais, en utilisant le tableau qui suit, on pourra suivre facilement.

Posons d'abord ce postulat: **dans tous les cas où une femme a la même ancienneté qu'un homme, elle a priorité d'emploi sur lui.** Nous avons considéré trois situations types:

1⁰. un département où il y a **moins de 25%** de femmes qui enseignent, (l'explication sera **à gauche** du tableau);
2⁰. un département où le % de femmes enseignantes varie **entre 25 et 40%,** (l'explication sera **à droite** du tableau); et
3⁰. un département où il y a **plus de 40%,** (l'explication est **au bas** du tableau).

Ce tableau énumère les priorités d'emploi des différents statuts d'enseignante et enseignant sur:
a) un poste;
b) une charge d'enseignement complète;
c) une charge d'enseignement partielle.

SITUATION 1: MOINS DE 25% DE FEMMES

Postulat: Quand le seuil de 25% de femmes est atteint, nous passons à la situation 2.

a) S'il s'agit de combler un poste, nous lirons les priorités ainsi: 1, 2 et 3 selon l'ancienneté; s'il reste un ou des postes à combler et qu'il ne reste plus personne pour le combler en 1, 2 et 3, le collège engagera une femme avec une priorité 4; s'il n'y en a pas qui sont à ce niveau de priorité, on passera à 5 pour engager une femme et ainsi de suite jusqu'à 11. S'il n'y a aucune femme qui bénéficie de ces niveaux de priorité d'emploi, ou s'il reste un ou des postes, le collège devra procéder à l'engagement d'une femme de l'extérieur du réseau.

b) S'il s'agit de combler une charge complète, le collège engagera ainsi: une personne ayant la priorité selon l'ancienneté. S'il reste encore une ou des charges complètes à combler et qu'il n'y a plus personne en 1, le collège engagera une femme ayant la priorité 2. S'il n'y a aucune femme en 2, le collège passera à la priorité 3 pour engager une femme et ainsi de suite jusqu'à 6 inclusivement. Si aucune femme ne se trouve à ces niveaux ou qu'il reste une ou des charges d'enseignement, le collège engagera une femme de l'extérieur du réseau.

c) S'il s'agit de combler une charge partielle d'enseignement, le collège engagera les personnes bénéficiant de la priorité 1; s'il reste encore des charges partielles, on procédera à l'engagement d'une femme ayant la priorité 2; s'il n'y a aucune femme en 2, on passera à 3, puis à 4. S'il reste toujours des charges ou qu'il n'y a aucune femme en 2, 3 et 4, le collège engagera une femme de l'extérieur du réseau.

5-4.18

a) Sur un poste

1. **MED du collège ainsi que la ou le MED exerçant son droit de retour pour un poste dans sa discipline;**
2. **MED de la zone, de la discipline;**
3. **MED hors zone, de la discipline;**
4. **Non-permanent-e de la discipline du collège selon l'ordre prévu dans la liste de rappel;**
5. **MED du collège ou MED exerçant son droit de retour hors discipline;**
6. **MED de la zone hors discipline;**
7. **MED hors zone, hors discipline.**
8. **Non-permanent-e de la discipline de la zone;**
9. **Non-permanent-e de la discipline hors zone;**
10. **MED ayant différé l'acceptation de la prime de séparation.**
11. **La ou le professeur en congé pour charge publique au terme de son mandat.**

b) Sur une charge annuelle de remplacement et charge à temps complet à l'EDA

1. **MED du collège dans sa discipline;**
2. **Non-permanent-e du collège dans la discipline selon la liste de rappel;**
3. **MED de la discipline, de la zone;**
4. **MED de la discipline, hors zone;**
5. **Non-permanent-e de la discipline, de la zone;**
6. **Non-permanent-e de la discipline, hors zone.**

c) Sur toute autre charge (au régulier ou à l'EDA)

1. **MED du collège dans sa discipline;**
2. **Non-permanent-e du collège de la discipline selon l'ordre prévu à la liste de rappel;**
3. **Non-permanent-e de la discipline, de la zone;**
4. **Non-permanent-e de la discipline, hors zone.**

SITUATION 2: PROPORTION DE FEMMES VARIANT ENTRE 25 ET 40%

Postulat: Quand le seuil de 40% de femmes est atteint, on passe à la situation 3.
Si le % de femmes passe à moins de 25%, on passe à la situation 1.

a) S'il s'agit de combler un poste, le collège engage selon cet ordre: 1, 2, 3, 4 selon l'ancienneté; s'il reste encore un ou des postes à combler, on passe aux priorités suivantes **où les femmes auront priorité d'emploi sur les hommes de leur niveau de priorité, indépendamment de l'ancienneté.** C'est-à-dire que le collège procédera à l'engagement d'une ou de femmes ayant la priorité 5 selon l'ancienneté. S'il reste un ou des postes après que toutes les femmes ayant la priorité 5 aient été engagées, le collège engagera les hommes ayant la priorité 5. S'il reste encore un ou des postes, on répète le procédé pour 6, et ainsi de suite.

b) S'il s'agit de combler une charge complète d'enseignement, le collège engage les personnes en **1, puis 2, selon l'ancienneté.** S'il reste une ou des charges complètes à combler, le collège passera aux priorités **3 jusqu'à 6 où les femmes ont priorité d'emploi sur les hommes ayant la même priorité qu'elles, indépendamment de leur ancienneté.** Ainsi le collège engagera une ou des femmes ayant la priorité 3, selon leur ancienneté. S'il reste encore une ou des charges et que toutes les femmes ayant la priorité 3 ont été engagées, le collège pourra engager les hommes ayant la priorité 3, selon l'ancienneté, et ainsi de suite en 4, 5 et 6.

c) S'il s'agit d'une charge partielle à combler, le collège engagera, **selon l'ancienneté,** les personnes en **1, puis en 2.** S'il reste une ou des charges partielles à combler, le collège engagera d'abord les femmes ayant la priorité 3, selon leur ancienneté, puis les hommes ayant la priorité 3, selon leur ancienneté, puis les femmes ayant la priorité d'emploi 4, selon leur ancienneté, puis les hommes ayant la priorité d'emploi 4, selon leur ancienneté.

SITUATION 3

Postulat: Si le pourcentage de femmes enseignantes diminue sous le seuil de 40%, on passe aux situations 2 ou 1, selon le cas.

Dans cette situation, le collège procédera selon les priorités et selon l'ancienneté, sans "intervention" aucune.

Nous avons assorti tout ceci de clauses de renforcement: recherche active de candidate, affichage, présence d'une femme sur les comités de sélection, obligation pour le collège de transmettre les candidatures au syndicat. De plus, les femmes auront meilleur accès au recyclage et au perfectionnement.
Cependant, il est évident que tout ceci ne peut être séparé de l'ensemble de nos demandes sur la tâche, les MED et les non-permanentes et non-permanents. **En fait, sans gain sur la tâche, le programme d'accès à l'égalité que nous voulons restera tout à fait théorique; or, gagner sa vie est une chose pratique!**

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

À l'intérieur de la clause de non discrimination, nous voulons faire reconnaître le harcèlement sexuel comme étant une forme de discrimination, et ainsi lui donner une définition conventionnée.

Il nous apparaît fondamental que soient réunies le maximum de conditions nécessaire pour avoir un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. C'est la responsabilité de l'employeur d'assurer ces conditions. Le Syndicat a le droit d'étudier toutes les conditions nécessaires pour répondre à cet objectif.

Ainsi, nous demandons que le Collège prenne tous les moyens pour nous assurer la sécurité des lieux de travail tel l'éclairage et la surveillance des stationnements, toilettes, de certains escaliers, etc...

Nous demandons que le Collège soit obligé de nous accorder une journée de formation par année pour faire une session de formation sur le harcèlement sexuel. Cette session s'adressera aux enseignantes et enseignants et se déroulera sur le temps de travail et ce sans perte de salaire. C'est le Syndicat qui devra définir le contenu de cette session (1).

De plus, nous demandons un droit d'enquête concernant le harcèlement sexuel en milieu de travail afin d'étudier les mesures nécessaires pour assurer l'intégrité physique et psychologique des personnes.

Les parties (Collège et Syndicat) s'engagent à établir des mécanismes facilitant l'acheminement et le règlement des plaintes relatives au harcèlement sexuel. Nous souhaitons que ces mécanismes soient établies avec les différents groupes concernés au Collège (étudiants, l'intersyndicale, etc...)

(1) Nous sommes actuellement à travailler à la préparation d'un contenu qui servira d'outils pour ces sessions. Mentionnons que ce sera la première fois qu'une session sur le harcèlement s'adressera à la fois aux hommes et aux femmes. Toutes les sessions jusqu'à maintenant s'adressaient exclusivement aux femmes.

CONGÉS PARENTAUX

Nos demandes déposées par le CCNSP (table centrale CSN) portent principalement sur trois points:

* L'enseignante qui bénéficie d'un congé sans solde accordé obligatoirement par l'employeur a droit au congé de maternité et à l'indemnité prévue à la clause 5-8.13 si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage.
* Les deux premières années de prolongation du congé maternité peuvent être aménagées différemment en cours de congé par un avis de trente jours au Collège avant le début d'une session.
* Le salaire hebdomadaire de base de l'enseignante à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des cinq derniers mois ou des vingt dernières semaines, selon la formule la plus avantageuse.

CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Sur l'avis au Collège, l'enseignant ou l'enseignante obtient un congé à temps partiel sans salaire dans les situations suivantes:

* un ou une enfant en difficulté
* un ou une conjointe, père, mère ou personne à charge ayant des problèmes de santé.

Ce congé, pour les fins du calcul de l'ancienneté et de l'expérience est considéré comme du temps travaillé et ce pour les deux premières années de congé.

QU'EST-CE QUI SE PASSERA LE 8 MARS?

Le Comité national de condition féminine distribuera des cartes postales à tous les conseils centraux. À l'endos de la carte, il y a cinq questions auxquelles les femmes sont invitées à répondre, réponses qui seront compilées et publiées ultérieurement. Il appartient cependant à chaque Conseil central d'en assurer la distribution et la cueillette dans le cadre de ses propres modalités de la fête du 8 mars.

Un cahier thématique concernant les femmes et le secteur public sera publié par le CCNSP. Ce cahier vise à publiciser nos demandes de négociation et se veut un outil de travail pour nous aider à faire connaître et à enraciner nos demandes.

À MONTRÉAL

Le 9 mars, il y aura une rencontre inter-syndicale C.S.N. qui se déroulera au Spectrum. La journée débutera par un brunch de 11:00 heures à 15:00 heures. On rendra hommage à Madeleine PARENT qui a tant travaillé à la cause des femmes. Puis à 19:00 heures, il y aura le spectacle "Ma chum", présenté par le théâtre PARMINOU. Un inconvénient cependant, le SPECTRUM accueillant sept cents personnes seulement, la C.S.N. n'aura droit qu'à deux cents billets.

À GASPÉ

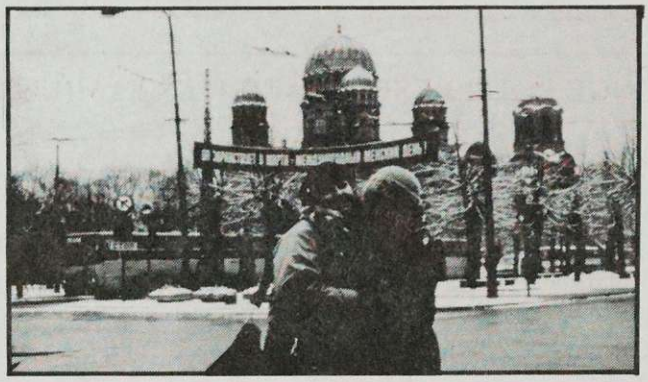
Le Comité-femmes du collège de Gaspé organise une journée rencontre où il y aura films, discussions... Au moment de mettre sous presse, nous n'avons pas plus de précision.

À QUÉBEC

Il y a grande fête au Conseil central regroupant plusieurs groupes de femmes de midi à minuit. Parmi les activités seront des ateliers, visites avec des invités de l'Amérique centrale, pièce de théâtre PARMINOU, visite de Radio Basse-Ville, une assemblée plénière à 16:00 heures, un souper gratuit et soirée culturelle.

À RIMOUSKI

La C.S.N. organise un souper le 7 mars.
Le comité permanent du 8 mars organise plusieurs activités pour le 8. À 13:00 heures, il y aura des ateliers de plein air au Parc Beauséjour. À 16:00 heures, il y aura des ateliers sur les changements technologiques avec le film "Quel numéro?" "What number?", la médecine douce, la violence faite aux femmes, la sexualité, et la relève féministe. Les ateliers seront suivis d'un souper communautaire et un spectacle avec l'artiste Marie LILY.

Pour les activités dans les autres régions ou dans les CEGEP, contactez votre Syndicat local ou le Conseil central.

BON 8 MARS!