Vol. 3 - No. 1 Octobre 1986

Réseau ♀

Comité Femmes de la FNEEQ.

FNEEQ CSN

LES CHARGÉES DE COURS MONTRENT LEUR FACE ET PRENNENT LEUR PLACE

À vendre! À vendre! Qui est preneuse? Une tranche de congé de maternité (8 semaines payées). Non? Si vous préférez, prenez alors un plein congé (20 semaines) avec rémunération partielle. Vous n'achetez pas? Investissez alors dans une mise à pied qui, tout en étant régulière, reste imprévisible. Ça met du piquant dans une existence monotone. L'été, tout au moins, vous serez très certainement en chômage (et peut-être vous refusera-t-on des prestations, qui sait?). Tout pour vous satisfaire!

Ne soyez pas esclaves de votre travail! Procurez-vous plus de temps libre! Ne vous incrustez pas dans la même vieille routine! La roulette des offres de cours, l'arbitraire patronal, la dévaluation de votre champ académique, les fluctuations d'inspirations, des modes intellectuelles comme professionnelles, les compétences qu'on vous reconnaît ou que l'on refuse de vous reconnaître, du perfectionnement à assumer à vos frais: tout ceci vous gardera bien fraîche.

Nous sommes la première génération de femmes ayant eu massivement accès à l'université. Nous, précaires de l'enseignement universitaire, sommes proportionnellement plus nombreuses que les professeures (30% des chargé-e-s de cours contre 17% des professeur-e-s). Que nous importe le salaire! Nous pouvons survivre avec moins que rien. Pour nous, c'est le prestige qui compte! Nous sommes là pour former la prochaine génération d'universitaires. Pourquoi s'embêter alors des conditions matérielles? Qui a besoin d'un bureau pour exercer ses fonctions? C'est bien plus chic de travailler chez soi, dans l'autobus, à la cafétéria. Un service régulier de secrétariat? Quel luxe inutile pour les "self-made women" que nous sommes (eh oui, on a trimé pour les obtenir, ces diplômes). Nous effectuons notre travail dans l'ombre, (c'est toujours la même chanson): nous ne coûtons pas cher, nous faisons un travail non reconnu et invisible, nous ne recevons aucun support institutionnel: c'est pas grave! Nous survivrons... tant bien que mal! Université Laval (Maîtres de langue —où les femmes sont majoritaires— et chargé-e-s de cours), Université du Québec (Rimouski, Chicoutimi, Montréal), Université de Montréal: nous sommes 1800 environ, affiliées à la FNEEQ; plus de 6000 en comptant nos camarades masculins. Il est temps de se connaître et de se faire connaître!

Les conditions de vie et de travail sont ardues; les liens de communication souvent difficiles à établir et à maintenir. Comment échanger entre nous si l'on ne partage pas les mêmes aires, les mêmes horaires de travail? Comment rejoindre celles qui voyagent hors-campus? Comment impliquer celles qui doivent juguler les contrats de différentes natures pour arriver, celles qui ont des enfants à charge et jouent constamment au marathon avec leur emploi du temps, de l'argent et de leurs énergies, celles qui n'ont pas eu de cours cette session?

Pourtant, nous avons connu de belles victoires. Ne disait-on pas, il y a quelque temps, qu'il était impensable qu'une employée précaire, contractuelle de surcroît, jouisse d'un congé de maternité? N'avons-nous pas réussi à féminiser nos conventions? Ne profitons-nous pas actuellement de modalités de libération qui sont mieux adaptées à notre situation? Ne sommes-nous pas très présentes aux instances syndicales locales et fédératives? Qui sommes-nous, que vivons-nous, que voulons-nous? Les pages du Réseau Femmes vous sont ouvertes.

Célébrons notre présence!

Du 14 au 17 octobre 1986, semaine de visibilité des chargé-e-s de cours.

ELLES, QU'EST-CE QU'ELLES VEULENT?

ÉDITORIAL

Plusieurs d'entre nous sommes encore marquées par la campagne publicitaire du gouvernement, dirigée contre le secteur public lors de la dernière ronde de négociations. Cette campagne visait à discréditer les travailleuses et travailleurs du secteur public auprès de la population, en les traitant de "gras durs" et de surpayé-e-s pour une minime charge de travail à accomplir. Cette campagne ne mentionnait pas cependant qu'elle attaquait principalement les femmes.

Le gouvernement a bien manoeuvré en prétextant servir l'intérêt public, en désignant les syndicats comme des groupes dont l'unique préoccupation est l'intérêt corporatiste de leurs membres tels les syndicats d'affaires. Si nous regardons nos demandes, il est évident que cela est faux puisque plusieurs de celles-ci reflètent une préoccupation sociale importante.

Notre droit de négocier les salaires est un droit fondamental. Ainsi, à la suite des coupures subies en 1983, notre demande salariale est très raisonnable. N'oublions pas que cette demande s'appuie sur des principes de justice sociale: les bas salarié-e-s obtiendraient un pourcentage supérieur d'augmentation. Cette politique s'inscrit dans la lignée des Fronts communs antérieurs, visant la réduction des écarts entre les bas salarié-e-s (majoritairement des femmes) et les hauts salarié-e-s. De plus, notre demande salariale vise à mettre fin aux discriminations salariales fondées sur le sexe.

Plusieurs de nos demandes telles la charge de travail (tâche) et la sécurité d'emploi comportent une dimension sociale. Quiconque est concerné par la qualité de l'éducation offerte à nos jeunes doit aussi être concerné par la tâche des enseignantes et des enseignants. En terme de sécurité d'emploi, est-il normal que les non-permanent-e-s aient à vivre l'anxiété annuelle de la mise à pied en juin, de la réembauche en août? Est-il équitable que les med aient à vivre l'incertitude de se demander quels cours elles et ils donneront ou simplement si elles et ils auront un salaire? Est-ce qu'on peut s'attendre à ce que ces profs continuent à assurer un enseignement de qualité alors qu'elles et ils ne connaissent leur tâche à la dernière minute sans temps de préparation?

Les demandes de femmes sont encore davantage liées aux préoccupations sociales. Le harcèlement sexuel et l'accès à l'égalité sont des demandes relativement nouvelles. Ces demandes se situent bien au-delà des intérêts personnels et sont cruciales pour parvenir à une réelle égalité. Pour certaines étudiantes, le harcèlement peut signifier l'abandon de ses cours ou troquer des "faveurs sexuelles" contre des notes. Cela peut aussi vouloir dire que les étudiantes, enseignantes et les employées de soutien sont mal à l'aise à l'école. Par notre convention collective, nous espérons enrayer le harcèlement sexuel par l'éducation de nos membres et en forçant les employeurs à devoir assurer l'intégrité physique du milieu de travail.

Le programme d'accès à l'égalité permettra aux étudiantes d'avoir des modèles féminins pour leur montrer que les femmes peuvent et doivent pénétrer tous les domaines du marché du travail. Le programme serait tout au moins une première étape en vue de corriger la discrimination systémique que les femmes ont subies dans plusieurs domaines. L'accès à l'égalité ouvrirait aussi des postes aux femmes ayant étudié dans des secteurs non-traditionnels mais qui subissent encore la discrimination systémique.

Aucune de ces demandes ne changera le monde demain matin, même si nous réussissons à les négocier, mais nous aurons les éléments pour assurer un meilleur avenir aux filles. Elles reflètent nos préoccupations sociales comme enseignantes, enseignants et comme êtres humains. Désirons-nous un monde où les filles n'auront jamais à vivre le harcèlement sexuel? où elles auront les mêmes chances que leurs frères d'obtenir des postes valorisants et bien rémunérés?

Si nous regardons nos demandes d'un point de vue social, elles sont au delà des intérêts corporatistes. Cependant, dans la conjoncture actuelle, la lutte ne sera pas facile. Les gains dépendent de notre volonté de se battre.

ET DU CÔTÉ DES GARDERIES?

1,600 travailleuses provenant de 120 garderies syndiquées à la CSN revendiquent un lieu commun au plan provincial pour négocier leurs conditions de travail. Actuellement les travailleuses de garderie, payées entre 4$ et 12$ de l'heure, ont des conditions de travail et des tâches différentes selon chaque établissement où elles travaillent.

Afin d'uniformiser leurs conditions de travail à incidence monétaire, elles revendiquent une table provinciale de négociation. Quelle est la logique qui permet actuellement de justifier un tel écart salarial pour des fonctions équivalentes? Et que dire des deux petites semaines de congé annuel? de l'absence de journées pédagogiques?

Toutefois, précisons que le désir de négocier provincialement ces clauses ne constitue pas une négation du rôle des parents. C'est avec l'implication des parents que sont nées les garderies. C'est donc avec eux qu'elles doivent continuer à se développer. Il appartient donc aux usagères et usagers de s'impliquer au plan pédagogique et social dans les garderies.

Améliorer les conditions de travail dans les garderies c'est améliorer les conditions de vie dans lesquelles nos petits évoluent quotidiennement. Leur éducation n'est-elle pas suffisamment importante pour justifier une telle revendication de la part de ces travailleuses?

LEUR PART DU MONDE

ACCÈS À L'ÉGALITÉ

35% hier, 30% aujourd'hui, à combien se chiffrera le pourcentage d'enseignantes des cegeps de demain? Dans quelles disciplines se distribuent-elles? C'est pour pallier à la faible représentation des femmes dans l'enseignement collégial public et la répartition inégale selon les disciplines que nous revendiquons un programme d'accès à l'égalité. Mais ce n'est pas seulement du droit au travail pour les femmes qu'il s'agit. C'est aussi et surtout une question d'avenir sociétal. Nous voulons que les femmes aient droit à une éducation libre de tout préjugé sexiste, qu'elles aient des modèles féminins tout autant que des modèles masculins. Nous ne voulons plus reproduire cette discrimination systémique que nous dénonçons.

Et pourtant, nos patrons de la Fédération des Cegep et du Ministère nous disent qu'ils n'y voient pas de problème, qu'il y a assez de femmes dans les cegep!

Quel est le pourcentage des femmes chez vous? Quel est notre programme d'accès à l'égalité?

DISCRIMINATION SALARIALE

Un aspect important de notre demande salariale porte sur la correction des cas de discrimination salariale entre les hommes et les femmes, où de graves injustices demeurent.

Nous nous proposons de corriger ces discriminations en redressant ces salaires au même niveau que ceux des hommes occupant des emplois de valeur équivalente. L'équivalence doit s'établir à partir des fonctions plutôt que sur des similitudes de la tâche.

D'ailleurs, notons à cet effet que la Loi des droits de la personne suggère quatre critères de comparaisons: qualifications, efforts, responsabilités, conditions de travail.

Y A-T-IL DES EMPLOIS DISCRIMINÉS?

Nous avons identifié jusqu'à aujourd'hui trente-quatre titres d'emplois faisant l'objet de discrimination salariale basée sur le sexe, dans le secteur public. Ce sont des emplois parmi les groupes suivants: les professionnel-le-s, les employé-e-s de bureau, les employé-e-s d'entretien et de services.

Nous devons réitérer notre demande d'une rémunération égale pour un travail d'égale valeur. Le gouvernement fédéral vient de publier un document (présenté en bibliographie au prochain bulletin) — qui présente des grilles qui permettent l'évaluation de fonctions équivalentes.

Y a-t-il un motif pour que les employées du secteur public au Québec subissent des discriminations salariales fondées sur le sexe? Une telle discrimination contrevient-elle à la Loi sur le droit des personnes?

DROITS PARENTAUX

Le dossier concernant les droits parentaux est celui qui a cheminé le plus parmi les dossiers de négociation.

Rappel de nos demandes

Nos propositions visent l'amélioration des droits parentaux, particulièrement en rendant accessibles le congé de maternité payé et les autres congés prévus à l'article des droits parentaux à toutes et tous les salarié-e-s indépendamment de leur statut d'emploi; elles visent également à corriger un certain nombre de problèmes soulevés quant à l'application de cet article.

À la suite de la plus récente contre-proposition gouvernementale déposée le 22 août dernier, examinons les principales questions sur lesquelles il y a entente ou qui sont encore en discussions:

Positions du gouvernement

1° À notre demande d'étendre tous les avantages prévus à l'article des droits parentaux à toutes et tous les salarié-e-s (temporaires, occasionnel-le-s, remplaçant-e-s, ou contrat). Le gouvernement n'a pas acquiessé à notre demande qui prend toute son importance pour les emplois à statut précaire.

2° Le Gouvernement a accepté en partie la demande suivante: qu'une salariée qui devient enceinte au moment où elle bénéficie d'un congé parental sans solde ou partiel sans solde ait droit aux indemnités de dix (10) ou vingt (20) semaines.

3° Le Gouvernement accepte également d'inscrire explicitement au texte de notre convention le droit pour une ou un salarié-e de poser et obtenir un poste affiché au moment où elle où il bénéficie d'un congé maternité payé ou autres congés prévus.

SUITE PAGE 4

Et concernant le harcèlement sexuel...

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Le projet de convention collective des cegeps comporte, entre autres, une demande spécifique concernant le harcèlement sexuel. Notre demande est articulée autour de cinq éléments soit: une définition conventionnée, une responsabilité du côté de l'employeur afin d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement (intégrité physique et psychologique, lieux et conditions de travail adéquats, etc.) l'interdiction de produire et/ou publier du matériel sexiste, l'obtention d'un droit d'étude et d'enquête pour le Syndicat en termes de mesures visant à assurer l'intégrité physique et psychologique, ainsi que la formation des employé-e-s à raison d'une journée annuelle à même le temps de travail. Nous demandons aussi un comité paritaire d'acheminement des plaintes.

POURQUOI UNE DÉFINITION CONVENTIONNÉE?

Déjà vouloir définir le harcèlement sexuel, c'est tout un contrat! Une simple définition ne peut en poser les limites: où cela commence-t-il? En quoi le harcèlement se distingue-t-il de la drague? du compliment? de la douceur attentive? de la gentillesse? Une définition conventionnée ne peut répondre à cela. L'objectif poursuivi est d'obtenir la reconnaissance que le harcèlement sexuel existe, qu'il y a là un problème. C'est une étape importante de la lutte des femmes contre le harcèlement. N'est-il pas nécessaire d'admettre qu'il y a un problème avant même de vouloir le circonscrire?

ET LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR?

Le harcèlement sexuel n'est pas simplement une question syndicale. C'est un problème social et les employeurs peuvent et doivent assurer des liens de travail qui n'encouragent pas à de tels comportements. Ils sont responsables des aménagements des lieux tel stationnements, escaliers. Il leur appartient de prendre des mesures qui désincitent les harceleurs.

Dans votre milieu de travail, êtes-vous à l'aise en vous rendant à votre voiture après les cours? Vous sentez-vous en sécurité en circulant dans les corridors, les escaliers, les toilettes lorsqu'il n'y a personne autour?

LE DROIT D'ENQUÊTE POUR LE SYNDICAT: POLICE? JUGE? DÉFENSEUR DES INTÉRÊTS DE SES MEMBRES?

En ce qui concerne notre demande au droit d'enquête relativement au harcèlement sexuel, il ne nous appartient pas de jouer au détective ni de sanctionner juridiquement le harceleur. Mais il nous appartient, en tant qu'organisation syndicale, de vérifier si toutes les mesures sont prises pour assurer cette intégrité physique et psychologique de nos membres.

POURQUOI UNE JOURNÉE DE FORMATION?

Beaucoup de questions sont suscitées par le problème du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel est un comportement qu'il nous faut faire reculer à tout prix. Et cela passe par l'éducation. Plusieurs hommes dans notre milieu de travail harcèlent régulièrement les femmes — étudiantes — collègues — personnel de soutien — et, malgré le fait qu'ils se sentent souvent à l'aise dans cette attitude, ne sont pas conscients de la portée de leurs gestes. Produits d'une civilisation mâle? d'une éducation sexiste? d'un modèle social où l'homme a ce droit acquis de facto?

Et nous qui, depuis notre tendre enfance, avons appris à tolérer de se faire ''siffler'', déshabiller des yeux, quelquefois ''tapoter'' gentiment par les collègues, les amis? Aurions-nous appris depuis notre jeune âge, à ne pas entendre les harceleurs? à considérer ''normal'' telle attitude, tels gestes, par le seul fait de notre appartenance au sexe féminin? Notre seuil de tolérance est-il trop é-l-a-s-t-i-q-u-e?

C'est d'une question d'éducation sociale fondamentale qu'il s'agit. Et comme nous oeuvrons dans le milieu de l'éducation, il apparaît primordial que l'éducation des hommes et des femmes se fasse sur un mode non-sexiste. Alors, enseignantes et enseignants, une journée par année pour réfléchir ensemble sur des inégalités fondées sur la seule distinction du sexe, ce n'est pas de trop puisque nous jouons un rôle actif et essentiel dans le développement de la société.

Quelle sera notre apport à ce projet qui nous concerne de près?

DROITS PARENTAUX

4° Retrait préventif: le CCNSP a déposé, le 3 juillet dernier, une contre-proposition qui permettrait un échange temporaire de poste avec une salariée qui est volontaire à ce changement, et ce, tout en conservant respectivement les privilèges reliés à leur poste régulier. Évidemment cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

5° Actuellement, la salariée travaillant régulièrement sur écran cathodique et dont la réaffectation à un autre poste ne peut être effectuée, obtient un congé spécial jusqu'à l'accouchement. La travailleuse n'ayant pas droit à l'indemnité de la C.S.S.T. reçoit l'indemnité équivalente de son employeur. La proposition gouvernementale constitue un **Recul important**: il refuse d'assurer les coûts d'une telle mesure.

6° Des congés pour les visites médicales reliées à la grossesse sont déjà prévus à l'article des droits parentaux. Nous demandons que ces congés soient pris en dehors des banques de congés maladie sans perte de droits, avantages ou salaire. Le Gouvernement **a écarté** cette demande.

7° Le Gouvernement a accepté que, durant la période de deux ans prévue pour le congé sans solde ou partiel sans solde suite au congé maternité, puisse changer un congé sans solde en congé partiel sans solde ou l'inverse, et ce, suite à une demande écrite.

Activité de Pro-Choix Québec:

Il y aura tribunal populaire où l'on entendra des témoignages de femmes ayant vécu des situations particulières.

le 18 OCTOBRE au Cegep de Ste-Thérèse à 13^{30}