Vol. 3 - No. 2 Décembre 1986

Réseau ♀

Comité Femmes de la FNEEQ.

FNEEQ CSN

# LE HARCÈLEMENT SEXUEL, C'EST PAS DE LA SCIENCE-FICTION

Et non! Le harcèlement sexuel, ce n'est pas de la science-fiction! C'est la réalité de nos milieux de travail respectifs. Les femmes de la FNEEQ ont choisi de passer par l'éducation syndicale des membres, et ce, autant femmes que hommes.

Du côté des femmes, il nous faut apprendre à identifier, nommer rapidement les comportements de harcèlement sexuel; il nous faut diminuer notre seuil de tolérance face à ce type de comportement souvent intégré comme étant normalement dévolu aux femmes. Il nous faut aussi développer des moyens ou des mécanismes qui vont mettre fin à ces comportements dans notre réalité quotidienne, et ce, sans culpabilité, sans gêne, sans honte.

Du côté des hommes, c'est d'abord à l'identification de leurs attitudes harcelantes, apprises dans notre système d'éducation sexiste qui leur conférait certains droits, certains privilèges du seul fait de leur appartenance au sexe masculin, qu'il nous faut s'attarder.

## LA SESSION DE FORMATION

La session de formation durera cinq jours répartis en deux temps à la session hiver 87: trois jours en février et deux autres journées au printemps. Elle a été bâtie autour de trois axes: la conscientisation du milieu, l'intervention et les différents recours.

Le premier axe, celui de la conscientisation, vise à situer l'état actuel de la question du harcèlement sexuel, et ce, à tous les niveaux. Nous y aborderons les aspects historiques, psychologiques, les réticences, tabous, mythes ainsi que la distinction avec le sexisme. Puis nous étudierons les différentes formes de harcèlement, les lieux physiques, les moments où la drague agréable devient du harcèlement et nous tenterons de bâtir ensemble une définition type du harcèlement sexuel à partir de celles déjà existantes et portées à notre connaissance. Nous terminerons ce premier axe par l'étude du processus de victimisation et de culpabilisation.

Le deuxième axe vise à cerner l'intervention sous ses différentes formes, aux différents paliers. Le processus d'enquête, les mécanismes d'acheminement des plaintes ainsi que la préparation à l'élaboration d'une politique type à partir de l'étude et l'analyse des politiques existantes.

Le troisième axe traitera des recours non-juridiques et juridiques et sera précédé de l'élaboration d'une politique type concernant le harcèlement sexuel et ce à partir de notre expertise et de notre réflexion.

Un temps de recul, d'objectivation et de réflexion nous permettra de travailler au printemps sur le dernier volet: les recours.

Les participantes à cette session auront un rôle capital à jouer: elles devront contribuer à mettre sur pied la journée locale annuelle de formation sur le harcèlement sexuel (conformément au projet de convention). Elles auront à travailler dans leur milieu de travail avec des femmes et des hommes sur cette problématique du harcèlement. Le caractère mixte d'une telle journée de formation au plan local est innovateur. Ce sera une première dans l'histoire des sessions sur le harcèlement. Il est donc fondamental que dans chaque syndicat il y ait une femme qui participe à notre session de formation. Compte tenu que la session est scindée en deux parties, il apparaît important que cette participante s'engage à s'impliquer aux deux parties de la session d'une part, et soit bien consciente de la tâche et du rôle qu'elle aura à jouer dans son milieu de travail par la suite.

C'est donc un rendez-vous à **la session de formation sur le harcèlement sexuel, les 5, 6 et 7 février 1987.**

**Lise Boivin**

# BILAN DE L'ACTION-FEMMES

**Dans la semaine du 13 octobre, les femmes ont démontré leur volonté d'obtenir une convention signée et ont rendu visibles leurs demandes.**

**À Hauterive**

À l'occasion de la présence de Paul Gobeil à un souper-bénéfice au Manoir de Baie-Comeau, une manif syndicale a été organisée. Les ballons roses y ont été arborés, portés notamment par des gars. Et les journalistes ont fait le focus sur lesdits ballons, publicisant le désir des femmes d'obtenir elles aussi une convention satisfaisante, sans doute au grand dam de monsieur Gobeil qui avait refusé de rencontré la presse...

**À Jonquière**

Retardée d'abord par la mi-session, puis par les huit jours de grève étudiante, l'action des femmes a revêtu la forme d'une prise de connaissance du peu de place des femmes enseignantes dans le cégep. Chaque département a produit un tableau visualisant leur nombre décroissant sous le décret et la précarisation de leurs emplois. De l'ensemble des tableaux, on a constitué une murale encadrée par des gerbes de ballons roses.

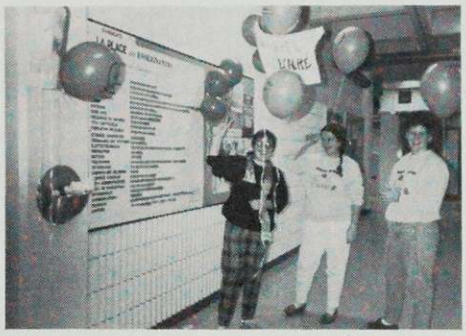
La mise à jour des statistiques démontre que les femmes ne représentent que 24.2% des permanent-e-s non MED et que les femmes détiennent, comme par hasard, moins que les hommes des contrats à temps complet et davantage d'emplois à temps partiel. Quant aux MED, le pourcentage d'hommes l'emporte maintenant, plusieurs femmes ayant démissionné ou été relocalisées.

Cette opération de prise de conscience et visibilité confirme la légitimité de nos revendications, particulièrement la nécessité d'un programme d'accès à l'égalité.

**À Limoilou**

Distribution du mini quizz dans les casiers des profs, et le mercredi, dès 7 heures du matin, nous occupons toutes les portes d'entrées et donnons le mini quizz à tout le monde.

À 9H30, nous apportons des ballons avec nos revendications et allons visiter le DG. Nous avons discuté avec lui et il nous a demandé si nous étions prêtes à nous battre pour nos revendications car il paraît que la Fédé se prépare...



Les ballons ont été apportés à l'assemblée syndicale et nos revendications flottaient dans les airs!

*L'assemblée générale au cégep de l'Outaouais*

**À Lévis-Lauzon**

On a utilisé les ballons lors de l'assemblée et les gens ont aimé l'ambiance. Le mini quizz a circulé.

**Gaspésie**

On a distribué un texte écrit par une enseignante à temps partiel qui y racontait sa situation de précarité et ses conditions de travail.

Une grosse femme et un gros homme constituaient un tableau et l'on inscrivait "fragile" lorsqu'il s'agissait d'une ou d'un temps partiel. On avait mis un carton/enseignant dans le bonhomme et un carton/enseignante dans la bonnefemme.

Les ballons ont été utilisés partout: dans les assemblées générales, au salon des profs et certaines femmes l'ont porté toute la journée.

Le quizz a été distribué dans tous les casiers et une équipe de femmes les a donnés à chaque membre de l'administration, i.e. DSP, adjointes et adjoints, etc... ainsi qu'au DG, ce qui nous a donné l'occasion de discuter avec lui des revendications des femmes pendant une demi-heure.

**À Rimouski**

Distribution de ballons le matin dans tout le cégep, aux personnels et aux usagères et usagers.

Nous avons organisé un dîner femmes.

En après-midi, il y a eu une réunion du Comité-Femmes.

Nous avons distribué massivement le mini quizz et avons affiché la page frontispice du quizz.

# D'une session à l'autre

Les premier et deux novembre 1985, le Comité-Femmes de la FNEEQ organisait une session de pédagogie féministe qui fut très appréciée par les collaboratrices et participantes, jusqu'à être qualifiée par l'une d'elles d'**"introduction"** au travail qu'on peut faire ensemble;; (**Réseau**, vol. 2, no 2, déc. 1985, p. 3).

Pour donner suite à cette introduction, la seconde session de pédagogie féministe a eu lieu les 21 et 22 novembre. Cette session a donné la parole à celles qui, — enseignantes des cégeps ou des universités —, sont régulièrement impliquées dans une pratique pédagogique féministe; qui ont donc à rencontrer de multiples façons les effets institutionnels, disciplinaires, collectifs et subjectifs qu'une telle pratique soulève.

Qu'est-ce qu'une pédagogie féministe? Bien entendu, je propose ici une définition provisoire, tout-à-fait négociable, prétexte pour engager la réflexion, la discussion.

**1.** Participerait de la pédagogie féministe, toute pratique d'enseignement dont les objectifs explicites ont à faire avec la description et l'analyse critique des effets (économiques, politiques, idéologiques, juridiques, culturels?) du patriarcat sur la vie des femmes, voire sur leur mort.

**2.** Pour être conséquente avec elle-même, cette pratique doit pouvoir subvertir une tradition enseignante tenue par une majorité d'hommes (c'est encore le cas dans les sciences de l'homme, en sciences pures, en polytechnique, etc.); tradition dont c'est la tradition de s'entretenir comme tradition, je veux dire d'entretenir l'aveuglement sur "l'ordre sexuel" qui la fonde. Par ricochet, les lieux d'apprentissage et de formation que cette tradition — patriarcale et phallocentrique — a désignés comme domaines des femmes (par ex. les sciences de l'éducation) constituent des lieux où une pédagogie féministe devrait systématiquement être pratiquée;

**3.** une pédagogie féministe est une pédagogie **incarnée**: les personnes qui la pratiquent sont subjectivement et collectivement engagées par un profond désir de "révolution" (même tranquille!) dans les rapports sociaux inter-sexuels, rapports qui structurent de manière complexe le tissu social et particulièrement — en ce qui nous concerne — les établissements d'enseignement;

**4.** une pédagogie féministe est une pédagogie **adressée**. Elle parle principalement aux femmes mais aussi à un tout collectif qui, dans les institutions, occupe une "position féminine" i.e. à peu de choses près une place de non-place, une place d'impouvoir et de parole baillonnée: il peut s'agir des enfants, des chargé-e-s de cours universitaires, des vieillards, des psychiatrisé-e-s, des handicapé-e-s, des assisté-e-s sociaux, des noir-e-s, etc. Cependant, il faut voir qu'à l'intérieur même de ces groupes mis en position féminine, une oppression toute particulière caractérise les femmes. Vous voyez?

**5.** la pédagogie féministe étant critique par rapport au pouvoir patriarcal et à ses modalités d'exercice dans l'enseignement et ailleurs — devrait pouvoir élaborer des stratégies d'enseignement (méthodologies, travaux, ressources pédagogiques, formules pédagogiques, etc.) qui favorisent dans les groupes-cours la prise de conscience individuelle et collective par l'accès à la parole, à la lecture, aux divers moyens d'expression et de communication. Il serait intéressant que vous nous fassiez connaître les ressources dont vous vous servez (et comment vous vous en servez) pour réaliser vos cours: plans de cours, bibliographies, invité-e-s, textes de fond, vidéos, etc. Si les participantes le souhaitent, le Comité-Femmes pourra éventuellement réunir ces précieuses données dans un **Cahier de pédagogie féministe**.

**Chantal Saint-Jarre**

# UNE ANNÉE DIFFICILE EN TECHNIQUE DE GARDERIE ?

Le dernier bulletin Réseau-Femmes faisait brièvement état de la lutte des travailleuses en garderie. Or, le gouvernement refuse toujours de donner suite aux revendications de ces travailleuses qui sont essentielles et fondamentales pour la survie et le développement du réseau.

Ces revendications consistent à demander une négociation provinciale des salaires et des conditions de travail à incidence monétaire, financée bien sûr par le gouvernement. L'Office des services de garde à l'enfance, connu sous le vocable O.S.G.E., joue souvent un rôle d'employeur: il établit et contrôle les normes de sécurité dans les différents lieux de garde, il contrôle la qualité des services de garde, il détermine la proportion entre le nombre de membres du personnel d'un service de garde et le nombre d'enfants qui y sont reçus.

Ainsi, l'Office des services de garde intervient non seulement au plan administratif mais également au niveau des relations de travail par le biais des ressources humaines et financières. Or ces différentes interventions ont un impact direct sur les conditions de travail en garderie. Les revendications des travailleuses en garderie consistent à réclamer une négociation provinciale avec l'Office des services de garde puisque celui-ci contrôle plusieurs de ces conditions de travail.

Devant le refus catégorique du gouvernement, les travailleuses en garderie n'ont pas d'autres choix que de développer des moyens d'action qui appuient leurs revendications en faisant pression sur le gouvernement. Ainsi, elles ont adopté la proposition suivante:

**Que l'ensemble des syndicats en garderie affiliés à la CSN refusent de prendre des stagiaires de technique de garderie.**

Il est donc fondamental que les enseignant-e-s et étudiant-e-s comprennent les objectifs de ces moyens de pression. Ce sont de leurs propres conditions de travail qu'il s'agit. La qualification requise, leur salaire, la reconnaissance de leur formation dans le cadre du travail qu'elles et ils obtiendront en sortant des cégeps sont les ENJEUX de cette lutte. Dès maintenant, sensibilisons nos étudiant-e-s à ces enjeux.

Étant donné l'importance de la lutte du réseau des garderies et l'implication que nous, enseignantes dans les cegeps, avons dans les milieux de garde, nous devons appuyer ces travailleuses.

**QUELQUES DIFFÉRENCES dans les conditions de travail:**

| | Garderies syndiquées | Garderies non-syndiquées |
|---|---|---|
| Vacances annuelles | 13 à 18 jours | 11 à 17 jours |
| Dates au choix de l'employée | 44% des garderies | 34% des garderies |
| Congés de maladie payés | 0,95 jour par mois | 0,85 jour par mois |
| Congés de maladie payés accumulables | 20% des garderies | 6% des garderies |
| Congés de maternité | 35% des garderies | 13% des garderies |
| Indemnité en cas de fermeture | 92% des garderies | 81% des garderies |
| **salaire horaire** | 6,00$ minimum<br>11,21$ maximum | 4,04$ minimum<br>11,97$ maximum |

**ATTENDU** l'importance du rôle éducatif joué par les travailleuses en garderie, l'influence des services offerts aux enfants, et la nécessité de participer à la formation d'un métier reconnu valorisé.

Le Comité-Femmes de la FNEEQ propose:

d'APPUYER la lutte des travailleuses en garderie:

**— en sensibilisant les étudiant-e-s en technique de garderie aux objectifs de cette lutte,**

**— en expliquant aux étudiant-e-s le sens du boycott des stagiaires dans les différentes garderies.**

Nous vous incitons à inviter dans vos groupes-cours une représentante à ce dossier qui pourra expliquer davantage l'importance de cette lutte pour les futur-e-s travailleuses et travailleurs en garderie. Pour ce faire, contacter Adriana Volpato, à Montréal: 598-2329 (514)

**Lise Boivin**