Vol. 3 - No. 3 Mars 1987

À propos de la session de formation sur le harcèlement sexuel:

La session a "commencé" si on peut dire par l'envoi de deux brochures réalisées respectivement par la CSN: **La Sainte Paix** et par la CEQ: **Guide de réflexion et d'intervention-Le harcèlement sexuel**, brochures que nous étions invitées à lire avant la session.

C'est sur fonds de cette documentation que la session s'est déroulée. Grosso modo, un travail essentiel d'éducation syndicale et féministe a été fait grâce à la parole dialogique de Madame Shulamith LUNCHTMAN et grâce au visionnement du vidéo: **Tous jours, tous les jours**. À travers ces deux événements et aussi à travers la rencontre avec le collectif masculin contre le sexisme de Québec, toute femme était appelée à réfléchir à son vécu "personnel" quant au harcèlement sexuel - hélas si répandu et si quotidien.

Une session des plus intéressantes!

Nous sommes passées par la suite de cet aspect psychosociologique du harcèlement sexuel à la dimension politique des conventions collectives des cegeps. Nous avons alors dégagé des questions, des ébauches de réponses qui nous outillent pour défendre (information, sensibilisation, prévention, intervention, recommandations, etc.) ce dossier dans nos syndicats respectifs et qui ouvrent...la suite, c'est-à-dire la deuxième partie de cette session, prévue pour les 28-29 mai prochains.

Il me semble que les méthodes de travail planifiées pour remplir cette session (ateliers, plénière, moments de pause, synthèse, etc.) furent intéressantes et satisfaisantes. Merci tout particulièrement à Lise BOIVIN, Hélène LAFORCE et Céline BEAULIEU pour l'énergie qu'elles ont déployée dans la programmation/la réalisation de cette session. Merci bien sûr à toutes celles qui y sont venues, à quelque titre que ce soit.

Lise Boivin et Mme Shulamith Lutchman
Session sur le harcèlement sexuel

Je lance un appel tout particulier aux chargées de cours universitaires: il faudrait discuter du harcèlement sexuel dans les universités et du traitement qui en est fait dans nos conventions collectives. Un rendez-vous donc à ne pas manquer, les 28 et 29 mai prochains. À bientôt!

Chantal SAINT-JARRE

Les négos des cegeps: peu de gains pour les femmes

La présente ronde de négociations est terminée. Pour certaines personnes, faire reculer le gouvernement sur la Loi 37 en négociant collectivement l'Annexe A constituait une victoire. D'autres, pourtant, sont en colère parce que nous signons une convention collective qui est en dessous du décret. Plusieurs femmes sont déçues du fait que nous n'avons pas obtenu plus de gains concrets sur les dossiers femmes importants. Ceci explique pourquoi le caucus des femmes a voté le rejet de l'entente de principe.

L'entente comporte certains gains pour les femmes. Les nouveaux congés pour responsabilités familiales seront très bénéfiques, particulièrement pour les femmes de la génération sandwich qui ont à la fois à s'occuper des enfants à la maison et de leurs parents qui nécessitent des soins. Certaines enseignantes à temps partiel bénéficieront des prestations de maternité calculées sur la base des vingt semaines de salaire précédentes plutôt que sur la base du contrat actuel. Cependant, en ce qui a trait à la tâche et à la sécurité d'emploi, l'absence de gains réels signifiera que plus de femmes risquent d'être éjectées du réseau collégial. Nous subissons également des pertes qui affecteront plusieurs femmes. Lors de la prolongation du congé maternité, le droit de retour sur un avis écrit de trois semaines n'existe plus. Les règles de recyclage dont bénéficieraient les femmes sont changées de telle sorte que peu de femmes en bénéficieront à l'avenir. En ce qui a trait au dossier vital de l'accès à l'égalité, fondamental pour assurer une place aux femmes dans le réseau collégial, les gains sont minces!

Durant les négociations, le réseau-femmes a décidé de secondariser les autres dossiers femmes pour mettre l'emphase sur l'accès à l'égalité. Par exemple, sur le harcèlement sexuel, nous avons réglé notre négociation par une clause de convention collective qui dit que le harcèlement sexuel est un acte répréhensible et que les deux parties (le syndicat local et le collège) doivent tenter de l'enrayer. Mais il n'y a pas de temps ni d'argent mis de l'avant pour faire l'éducation de nos membres sur ce sujet. Malheureusement un tel compromis ne nous a pas obtenu de gains; nous avons eu très peu sur chacun des dossiers.

Un gouvernement hyprocite

Les négociations sur l'accès à l'égalité démontre l'hypocrisie du gouvernement sur la question. D'autre part, le gouvernement ne peut se permettre d'ignorer totalement l'accès à l'égalité parce que de plus en plus de personnes y adhèrent. D'autre part, les alliés du gouvernement tel le Conseil du Patronat sont contre toute action imposée plutôt que volontaire ou encore qui implique des quotas. Le gouvernement traite cette contradiction par une vieille méthode qui consiste à donner l'illusion de faire une chose alors qu'il fait strictement l'inverse.

Au moment où nous négocions les programmes d'accès à l'égalité, le gouvernement annonce une nouvelle initiative: "La situation des femmes: on y investit" proclame le gouvernement (Fine Pointe, octobre 1986). La publication sert à décrire les nouveaux programmes, lancés officiellement le 20 février, pour subventionner l'accès à l'égalité dans les différentes institutions. Certaines de ces initiatives, dont celles visant à augmenter le nombre de femmes au niveau supérieur de l'éducation et des sciences sont louables. Nous ne pouvons qu'espérer que certaines de ces initiatives s'appliqueront et réussiront à attirer les femmes dans ces disciplines.

Ainsi, pour les femmes oeuvrant dans le secteur de l'éducation, notre expérience nous laisse sceptiques en ce qui concerne leur plan. Au moment où nous tentons de négocier des programmes d'accès à l'égalité à la grandeur du réseau collégial, des coordonnatrices ont déjà été engagées pour mettre en place des programmes-pilotes dans certains établissements.

Pas de consultation

Nous serions en mesure de nous attendre à être rapidement consulté sur ces programmes ne serait-ce qu'au niveau de questions à poser. Dans les faits, ni l'Exécutif de la FNEEQ ni le Comité-Femmes n'a été contacté. Lorsque nous avons rejoint la coordonnatrice à ce sujet, elle nous a répondu que les syndicats étaient contre l'accès à l'égalité. Curieusement, la

personne qui nous a fait une telle réponse reçoit régulièrement le bulletin Réseau-Femmes qui parle de notre position et de notre programme d'accès à l'égalité. Un autre fait étrange, le CEGEP choisi pour le programme-pilote sur l'accès à l'égalité est un CEGEP où le syndicat a voté contre les programmes d'accès à l'égalité - lors de notre projet de convention collective. De plus, les programmes étant sur une base volontaire, cela augure mal.

Nier la discrimination systématique

Le chapitre de notre convention collective portant sur l'accès à l'égalité fournit d'autres preuves de l'hypocrisie gouvernementale. Loin de reconnaître le principe de la discrimination systémique, l'entente de principe nie complètement cette discrimination en parlant d'implanter des programmes d'accès à l'égalité "SI NÉCESSAIRE!" L'entente ne comporte aucune déclaration de principe, aucune suggestion d'éventuel programme, ni mécanismes pour corriger la situation. L'entente prévoit la mise sur pied de comités locaux et en comité provincial.

Au niveau provincial, le Comité étudiera et analysera la situation dans un délai de six mois et fera par la suite des recommandations aux parties négociantes (FNEEQ et la Fédéraion des CEGEP). Malheureusement, la Charte des Droits et Libertés, en matière d'accès à l'égalité mentionne la nécessité de tenir compte du nombre de personnes disponibles à faire le travail désigné. C'est-à-dire que si 10% de femmes sont diplômées dans une discipline donnée, l'objectif d'engagement ne devra pas dépasser 10% de femmes. En fait, au lieu d'augmenter les chances à l'emploi pour les femmes, cette mesure institutionnalise la discrimination antérieure et garantit qu'il n'y aura jamais de femmes dans certaines disciplines. Le Comité provincial paritaire n'est formé que pour six mois et n'a pas le pouvoir de mettre en place quelque programme que ce soit d'accès à l'égalité, puisque c'est le mandat du Comité local.

Les Comités locaux d'accès à l'égalité étudieront les problèmes soumis, feront des recommandations au Collège et, SI NÉCESSAIRE, développeront un programme d'accès à l'égalité. Malheureusement, alors que le programme d'accès à l'égalité demeure local, la sécurité d'emploi elle, est nationale. Nous nous retrouvons donc avec seulement l'illusion d'un accès à l'égalité sans aucune mesure pour lui donner assise.

Mais que pouvons-nous attendre d'un gouvernement qui se préoccupe si peu de justice sociale, qui refuse la parité salariale pour ses employées, qui refuse l'accès gratuit aux garderies, demandes qui sont supportées par la majorité de la population québécoise - même si la majorité des employeurs sont contre. Il est clair que la justice sociale pour les femmes n'est pas à l'agenda du gouvernement et nous ne pouvons attendre de lui un véritable programme d'accès à l'égalité. Dans le passé, les femmes ont obtenu des gains seulement par de longues et dures luttes. Si nous voulons de véritables programmes d'accès à l'égalité qui assureront aux étudiantes qu'il y aura des enseignantes dans chaque discipline, que les enseignantes auront des chances égales à l'emploi, nous devrons nous battre pour cela.

Janice PAQUETTE

Télégramme envoyé au Ministre de l'Éducation pour soutenir les enseignantes en soins infirmiers.

Montréal, ce 28 janvier 1987

Monsieur le Ministre,

ATTENDU que le renouvellement du programme de soins infirmiers cherche à corriger des lacunes originant de l'ouverture du programme en 1968 (coupures au départ dans le programme recommandé);

ATTENDU que les nouvelles orientations du programme tiennent compte des nouveaux besoins de la société (soins aux personnes âgées, périnatalité, humanisation des soins, etc.);

ATTENDU que le programme rendra les nouvelles infirmières plus en mesure de remplir avec compétence et autonomie leur rôle dans la structure (hiérarchisée?) hospitalière;

ATTENDU la somme de travail et d'expérimentation faite depuis plusieurs années en soins infirmiers, et ce, avec le soutien du Ministère;

le Comité-Femmes de la Fédération nationale des enseignants et des enseignantes du Québec (FNEEQ-CSN) appuie les démarches des enseignantes et des enseignants de soins infirmiers pour que les ressources nécessaires soient allouées afin que le programme puisse débuter en septembre 1987, dans sa version actuelle et sans hausser la tâche des autres enseignantes et enseignants du réseau collégial.

Lise BOIVIN
Responsable du Comité-Femmes
FNEEQ-CSN

c.c. Madame Thérèse LAVOIE-ROUX, Ministre des affaires sociales
Madame Micheline DEMERS, Coordonnatrice provinciale du programme de soins infirmiers.

Session
Prendre la parole

Le Comité-Femmes de la FNEEQ est en ce moment en préparation de la session "Femmes et Parole" qui aura lieu les 24 et 25 avril prochain. Au cours de cette session, nous essayerons de nous pencher sur toutes les facettes de la prise de la parole des femmes dans les syndicats.

Dans une structure organisationnelle pensée par et pour les hommes, la parole des femmes avec ce qu'elle contient de spécifique a-t'-elle sa place? En premier lieu y-a-t'-il une forme de parole spécifique aux femmes - place de l'émotivité, forme de gestuelle, approche non-formelle, forme d'écoute et même timbre de voix lui-même créateur d'atmosphère? Cette forme de parole a-t'-elle un avenir dans le milieu syndical vu les résistances que les femmes y rencontrent? Dans les ateliers pratiques, nous tenterons de cerner ces résistances et de fournir des moyens de les vaincre. Les femmes doivent-elles tenter de faire s'adapter les structures à leur façon d'intervenir ou tout faire pour s'adapter elles, aux structures "mâles"? Qu'ont-elles alors à y gagner ou à y perdre?

Car, il ne faut pas se le cacher, c'est aussi une manière de faire et de prendre "sa" place. Maîtriser son discours, est un facteur important pour être écoutée et par le fait même avoir de l'influence, du pouvoir.

Car, le contrôle de la parole, avec toutes ses variantes, c'est aussi un prérequis nécessaire à sa portée de pouvoir. Au-delà des tabous féministes, les femmes peuvent-elles prendre la parole pour faire valoir leurs droits, gagner un certain pouvoir et rester fidèles à leurs pratiques féministes? De quelles façons et dans quels lieux les femmes font-elles valoir leur droit et force de parole dans les syndicats? La structure syndicale a-t'-elle, en empêchant certaines d'entre elles d'agir, reconduit ces dernières vers les groupes de femmes, réceptacle mieux adapté à leur parole? Les comités de condition féminine doivent-ils, par leur forme de parole, créer de nouvelles structures? Et les femmes qui ont investi les structures, gagné du pouvoir, ont-elles l'impression d'avoir fait changer des choses, d'avoir leur parole en tant que femmes? Un panel de femmes qui ont vécu de telles expériences devrait nous aider à mieux comprendre cette démarche.

Hélène LAFORCE

C'est un rendez-vous, les 24 - 25 avril 87 SESSION FEMMES ET PAROLE

À propos de... pédagogie féministe

Soit que notre enseignement s'adresse spécifiquement à des filles à travers des programmes d'études féministes, soit qu'il rejoigne la clientèle mixte de nos institutions, il s'avère possible de développer des pratiques de pédagogie féministe. Parce que femmes enseignantes et en raison de nos choix spécifiques, quant aux contenus de nos cours et aux approches à développer.

Parce que femmes...notre façon d'être a de bonnes chances de marquer notre approche pédagogique. Et ce contact au féminin, nos étudiant-e-s en ont besoin, à côté du modèle masculin, consciemment ou non phallocentrique et patriarcal. Comme femmes...si progressistes de surcroît, nous instaurons une autre dynamique dans nos groupes-classes, pervertissant les rôles et rapports à commencer par la fonction de dominance du/de la prof; ce qui suppose: contrôle sur soi et confiance en soi, en raison du défi et des imprévisibles effets provoqués.

Si notre approche déplace les rapports, concurremment, notre discours pourra contester les structures de la société, par exemple l'exercice du/des pouvoirs et toute aliénation ou dépendance qui en découle, notamment pour les femmes. Heureuses sommes-nous si notre champ disciplinaire se prête à ces analyses conscientisantes et,à fortiori, si ce discours s'adresse particulièrement à des étudiantes. Il peut alors ouvrir à des alternatives et stimuler le vouloir-passer-à-l'action/ la transformation.

Telles sont entre autres, quelques réflexions recueillies au cours de la session de pédagogie féministe tenue en novembre dernier. On y faisait aussi le constat d'obstacles importants, le premier étant notre faible proportion au sein du corps professoral, d'où un fréquent isolement et la rareté de la relève féminine. Et aussi les conditions de travail souvent écrasantes: nombre d'étudiant-e-s par groupe, de préparations et d'heures de prestation. Les changements que nous souhaitons apporter à nos pratiques passent nécessairement par l'amélioration de ces conditions...

Céline BEAULIEU

Bibliographie: Voici quelques titres qui, bien que ne portant pas comme tel sur l'articulation "féminisme et syndicalisme", pourraient nous aider à étoffer notre réflexion lors de la session des 24 et 25 avril prochains: **Les Femmes et la Parole**. Nous vous invitons à nous aider à compléter cette bibliographie... **(598-2219)**.

Ouvrages:
1. Favret-Saada, Jeanne. **Les mots, la mort, les sorts.** Gallimard, 1977.
2. Irigaray, Luce. **Parler n'est jamais neutre**. Minuit.
3. Lévi-Strauss, Claude. "L'efficacité symbolique" in **Anthropologie structurale**. Plon.
4. Schneider, Monique. **La parole et l'inceste**. Aubier-Montaigne.

Revues:
1. **Resources for feminist research. Documentation sur la recherche féministe:** "femmes et langage". Vol. 13, #3, 1984.
2. **Les cahiers du Grif:** "Elles consonnent." Femmes et langage[2]), #13, oct. 76.

Chantal ST-JARRE