Vol. 4 - No. 1 Octobre 1987

Le Harcèlement sexuel: Prochaine Étape

Les sessions sur le harcèlement sexuel sont terminées mais un autre travail commence.

Le rappel en douce d'une douloureuse réalité par Shulamit LUCHTMAN, (conférencière et psychologue au regroupement "Tête de pioche" et intervenante auprès des femmes en difficultés); les rires et l'engouement pour les stratégies alternatives proposées par Isabelle SAINT-MARTIN, (du groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la région de Montréal); les analyses, les recours, les discussions; les débats entre nous qui sont de vrais débats qui font qu'on s'expose nos idées et qu'on peut même en changer, tels sont quelques éléments marquants des sessions de travail sur le harcèlement sexuel. Il y a eu aussi le plaisir de se connaître et d'être trois fois réunies pour 2 ou 3 jours malgré toutes les contraintes qui pouvaient nous retenir chacune localement.

Les 9, 10 et 11 septembre, nous participions encore une fois assez nombreuses à la dernière session femmes sur le dossier "harcèlement sexuel". Dernière session sur ce thème? Peut-être. Histoire terminée, épilogue heureux? Sûrement pas! Dans ce processus en trois volets, les femmes ont décidé de se doter d'une politique-type contre le harcèlement sexuel et elles l'ont élaborée laborieusement, activement au cours de trois sessions toutes très nourrissantes.

La partie n'est pas terminée, loin de là, c'est comme si nous n'avions fait que le camp d'entraînement. Notre politique-type a encore un long chemin à parcourir sur les tribunes et dans les esprits. Le 2 octobre, une première joute a eu lieu au Bureau fédéral. Le texte de la politique devra subir quelques modifications au niveau de la forme. Puis, comme elle sera accompagnée d'un document de présentation, le tout retournera devant les membres du Bureau le 13 novembre. Jugée recevable, notre politique sera recommandée pour le grand match de novembre sur le plancher du Conseil fédéral.

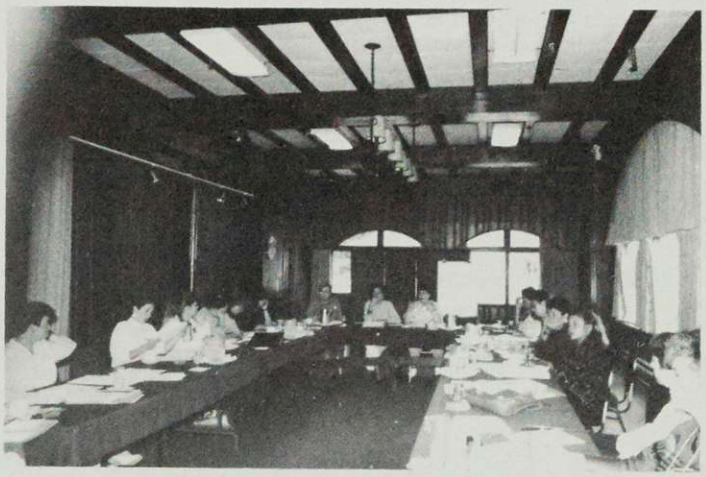
Tiens, voilà que je parle de joute, de match, que je sous-entends, que je j'insinue clairement, sans malveillance pour autant que ce sera la compétition. La saine compétition? Pourquoi est-ce que j'ai des doutes? Pourquoi est-ce que je crains les bassesses? Puis il me revient les mots de Shulamit, ses réflexions sur les rôles de victimes que nous apprenons à jouer si bien depuis que nous sommes toutes petites, sur la culpabilité que nous ressentons à faire bouger les eaux qui dorment depuis des années sur les perceptions que nous avons trop souvent que le problème n'existe pas vraiment. Je suis certaine de deux choses maintenant, c'est qu'il y aura une joute à jouer (quel mot!) au Conseil et que si je me pose en victime, si j'endosse l'impuissance, je la perds, sur le plancher et dans la tête. Je ne veux pas me sentir mal à l'aise de défendre cette politique puisque du moment qu'on reconnaît, ou que nous reconnaissons toutes et tous que la situation est telle qu'elle doit être changée, nous devons prendre les moyens pour la changer. Si les moyens dérangent, c'est déjà un signe de changement. Cette politique nous l'avons souhaitée, nous y avons travaillé, nous y croyons et nous la voulons. Le harcèlement sexuel **est** une réalité que nous devrons encore et malheureusement subir longtemps socialement mais dans notre milieu de travail, pour nous et nos étudiantes, nous avons décidé que nous n'en voulons plus et cette volonté devra passer par une politique enfin **votée**.

Au moment où nous avons conventionné une clause reconnaissant que le harcèlement sexuel est un acte répréhensible, au moment où deux tribunaux de juridictions différentes condamnent pour harcèlement sexuel en milieu de travail, il me semble qu'il serait temps qu'on se donne des moyens de mieux vivre ensemble.

J'espère très sincèrement que les joutes oratoires de novembre ne seront pas faites de bassesses et de complaisance ni d'une part, ni de l'autre. Je ne veux pas non plus assister à une bataille rangée opposant les hommes et les femmes. Je souhaite des débats à la mesure de nos aspirations, un milieu de travail sain pour toutes et tous et de bonnes conditions d'apprentissage pour nos étudiantes et étudiants.

Christiane BEGIN

[1]Définition de la Commission des Droits de la Personne.



Lors de la dernière session sur le harcèlement sexuel...

"Le harcèlement sexuel: on s'en parle"

3ième Conférence nationale sur le harcèlement sexuel

du 18 au 20 novembre 1987, Hôtel Shangrila, Montréal.

Télépnonez: **(514) 848-4841**

Les programmes d'accès à l'égalité

C'est à la suite de nombreuses pressions de la part des femmes, que **La Charte des droits et libertés de la personne** du Québec était amendée afin d'inclure les Programmes d'accès à l'égalité (PAE) et ce, en 1982. Ce n'est qu'en juin 1985 que la partie III, à l'exception de l'article 86.2, 1er alinéa, de la charte concernant les PAE sera promulguée. Le **règlement sur les programmes d'accès à l'égalité** quant à lui, est en vigueur depuis septembre 1986.

La partie III de la **charte** permet l'implantation de PAE volontaires si établis conformément à la charte. Elle prévoit que la Commission des Droits de la Personne peut, à la suite d'une plainte ou de sa propre initiative, enquêter et recommander un PAE. On y retrouve aussi le fait que le tribunal a le pouvoir d'imposer des PAE. Enfin, soulignons que l'article 86.7 stipule que "le gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes l'implantation de PAE dans le délai qu'il fixe". Ces derniers programmes sont considérés volontaires. Le **règlement** sur les PAE recommandés par la Commission ainsi qu'à ceux imposés par le tribunal. Cependant, la Commission recommande fortement de l'utiliser comme guide pour l'élaboration de PAE volontaires.

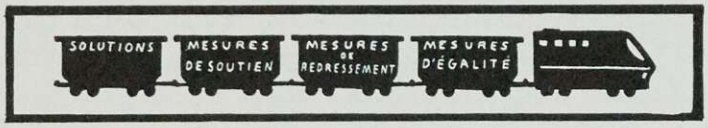
L'objectif primordial des PAE est de corriger la discrimination systémique qui s'exerce à l'égard de groupes de personnes. Les PAE dont nous discuterons plus loin ont pour but d'élaborer des mesures pour contrer la discrimination à l'égard des femmes. La discrimination systémique se définit ainsi: "elle résulte de pratiques ou de règles apparamment neutres, mais ayant pour effet d'exclure ou de désavantager indûment les membres d'un groupe en raison d'une caractéristique généralement plus répandue chez les membres de ce groupe"[1]. Dans l'enseignement, il pourrait s'agir, par exemple, de critères d'embauche tels la scolarité et/ou l'expérience qui auraient pour effet d'exclure un grand nombre de femmes. Ce phénomène, non intentionnel mais qui s'inscrit dans notre système d'emploi, se mesure en termes de résultats. Un PAE, pour être conforme à la charte, doit se fonder sur le diagnostic de la situation: détermination de la sous-utilisation et analyse du système d'emploi. Il y a sous-utilisation lorsqu'on constate qu'il y a, par exemple, proportionnellement moins d'enseignantes qu'il devrait y en avoir compte tenu de leur disponibilité sur le marché du travail. Il va sans dire que cette disponibilité s'établit en fonction des compétences requises pour enseigner. Par la suite, il faut procéder à l'examen du système d'emploi, notre convention collective et son application entre autres, afin d'en identifier les pratiques discriminatoires. Une fois réalisée cette étape, il faut prévoir des objectifs quantitatifs appropriés, des mesures pour corriger les effets de la discrimination constatée, un échéancier ainsi que des mécanismes de contrôle. Trois types de mesures émanent d'un PAE. Des mesures de redressement qui visent à éliminer les effets discriminatoires. Il pourrait s'agir, par exemple, d'embauche préférentielle de femmes, et ce, dans une proportion fixée selon un échéancier. Des mesures d'égalité des chances qui visent l'égalité dans l'exercice d'un droit. Pensons à des postes où les femmes et les hommes ne se verront pas appliquer des critères différenciés. Des mesures de soutien qui visent à appuyer les mesures précédentes; garderies, horaires de travail...

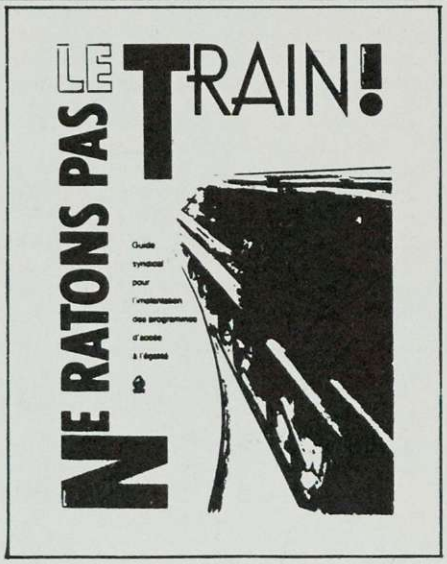
L'accès à l'égalité demeure un dossier prioritaire pour le Comité-Femmes cette année. Non seulement par la formation du Comité national conventionnée au niveau des CEGEP, mais aussi parce que tant individuellement que collectivement, "les femmes n'ont pas les moyens de reculer". Il nous faut donc poursuivre les débats sur la place des femmes dans l'éducation sur les moyens de garder les femmes dans le réseau et d'accroître leur nombre. Dans les articles qui suivent, nous discuterons de deux interventions parallèles au niveau du MESS en regard avec les PAE.

Lucie LAMBERT

Ne ratons pas le train!

Soulignons que la CSN vient tout juste de publier une brochure: **"Ne ratons pas le train de l'accès à l'égalité"**. Celle-ci sera disponible au centre de documentation de la CSN. En outre, il y a un vidéo **"Ne ratons pas le train de l'accès à l'égalité"** dont l'objectif est d'aider à mener les débats dans les assemblées sur le PAE. Celui-ci est disponible au Comité-Femmes FNEEQ et dans les conseils centraux.





Le comité national d'accès à l'égalité des CEGEP

Les décrets de 82-83 ont déclenché le début de l'hémorragie des femmes enseignantes, des coupures des années successives n'ont fait que consacrer le mouvement. Lors de la dernière négociation, l'une de nos priorités était l'établissement de PAE. Le résultat en est bien différent: nous n'avons obtenu qu'un comité qui fera des recommandations pour la prochaine négociation. Ce comité a pour mandat "d'examiner et d'analyser les données disponibles tant nationales que régionales"[1] afin d'analyser "la situation des femmes dans le secteur collégial et dans la population"[2] ce mandat s'interprète ainsi: 1 • établissement d'un diagnostic: analyse d'effectifs, analyse de disponibilité, détermination de la sous-utilisation et analyse du système d'emploi; 2 • élaboration de recommandations aux parties négociantes en ce qui a trait à l'implantation d'un PAE. Le comité national d'accès à l'égalité dispose de 6 mois pour effectuer ses travaux, délais bien court quand on connaît l'ampleur de la tâche à réaliser. Ce comité est composé de 6 femmes: 2 représentantes de la FNEEQ: Lise BOIVIN et Lucie LAMBERT; 2 représentantes de la FEC: Francine BARON et Eliane GAUVIN; 2 représentantes de la partie patronale: l'une nommée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et des Sciences, Nicole TREMBLAY et l'autre représentant la Fédération des CEGEP qui n'est toujours pas nommée.

[1]Article 2.4.01 [2]Article 2.4.04

Lucie LAMBERT

Accès à l'égalité: positions syndicales et programmes subventionnés

On se souvient que l'année dernière -et sans aucun lien avec ce qui se passait aux tables de négociation-, le M.E.S.S. annonçait des subventions pour mettre sur pied des Programmes d'Accès à l'Égalité (P.A.E.) en emploi pour les femmes dans le réseau supérieur d'éducation. Quatre projets-pilotes avaient ainsi vu le jour: aux Cegeps Marie-Victorin et Edouard-Montpetit, à l'Université Laval et à l'UQAM. Cinq Collèges reçoivent à leur tour des subventions pour l'année 1987-1988: Baie-Comeau, La Pocatière, Lionel-Groulx, Montmorency et Vanier et trois Universités: Télé-Université, Concordia et Montréal. Une vingtaine d'institutions pourraient avoir droit aux subventions l'année prochaine ($30,000. pour les Cegeps, $40,000. pour les Universités.

Ces programmes institutionnels touchent tous les corps d'emplois et sont régis par un contrat entre l'établissement concerné et le Ministère. Ce sont des programmes volontaires, qui ont une assise légale, celle de la Charte des droits et libertés, article 86.1. Les programmes d'Accès à l'Égalité visent à corriger des situations de discrimination interdite par l'article 10 de la Charte.

L'objectif général du Programme est de revoir, et si nécessaire de corriger, les politiques et les pratiques de gestion de l'établissement afin d'en éliminer les éléments discriminatoires et de respecter ainsi le principe d'égalité entre hommes et femmes. Le protocole prévoit la nomination d'une coordonnatrice à temps plein pour une durée de neuf mois. Un comité consultatif doit être formé, composé de représentants-es des différentes catégories de l'établissement pour conseiller la coordonnatrice.

L'échéancier prévu au contrat suit les étapes décrites par la Commission des droits de la personne: d'abord, cinq mois d'enquêtes où différentes analyses doivent être effectuées pour faire un portrait global de la situation. L'analyse d'effectifs permet de déterminer la représentation d'hommes et de femmes dans chacun des corps d'emplois. L'analyse de disponibilité établit le pourcentage de femmes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement, qui pourraient occuper un emploi disponible. Ces deux analyses permettent d'identifier la sous-représentation des femmes par corps d'emplois. L'analyse du système d'emploi vise à connaître les pratiques de gestion -même apparamment neutres- qui pourraient nuire à une représentation équilibrée des deux sexes.

Deux mots sont réservés ensuite à la consultation. À cette étape, il est nécessaire que les Syndicats s'impliquent quant à des recommandations susceptibles de corriger la situation. Finalement, les deux derniers mois servent à écrire le rapport à l'intérieur duquel les recommandations peuvent prendre trois formes: des mesures d'égalité des chances, pour permettre aux femmes et aux hommes de se retrouver à la case départ dans des conditions équivalentes, des mesures de redressement, pour corriger temporairement des situations d'inéquité et des mesures de soutien, qui peuvent régler certains problèmes vécus plus spécifiquement par les femmes, mais s'adressant à l'ensemble du personnel. Certaines de ces recommandations pourront faire l'objet de négociations, quand elles touchent à des conditions de travail (horaire flexible, embauche préférentielle, etc...). Le résultat de ce programme prendra la forme d'un plan d'action, à être approuvé par l'établissement, pour les trois années subséquentes.

Le Comité-Femmes FNEEQ trouve important de coordonner ces projets et d'instaurer également une collaboration étroite avec la FESP-secteur Cegep et la CSN, où de nombreux P.A.E. s'installent dans le secteur privé autant qu'au secteur public, à la FAS par exemple. Rappelons à cet effet que la position CSN depuis le Conseil Confédéral de juin 1981 est d'être d'accord avec les P.A.E.. C'est à nous syndicalement de s'approprier ces programmes pour qu'ils deviennent un outil efficace de transformation des mentalités et de nos milieux. Même institutionnels, ces programmes peuvent avoir de grandes conséquences pour toutes et tous et ce n'est que par une grande cohésion que des positions syndicales pourront être avancées, dans le plus grand intérêt des femmes.

Diane BRIÈRE

Membres du Comité-Femmes, 1987/88

Nom	Dossiers	Libération A87
Céline Beaulieu Jonquière	Harcèlement sexuel	.2
Diane Brière Montmorency	Accès à l'égalité Coordination du comité Conditions de militantisme	.5
Christiane Bégin André Laurendeau	Harcèlement sexuel Coordination du comité Pédagogie féministe	.5
Marie-Christianne Carrier Chargée de cours, UQAM	Harcèlement sexuel Accès à l'égalité	
Sylvie Levasseur Institut Maritime	Conditions de militantisme	.2
Janice Paquette Vanier	Bulletin Réseau femme Pédagogie féministe	.2

Il reste 2 postes vacants au Comité-Femmes. On aimerait surtout trouver une femme du privé et une professeur d'université.

Les 2 représentantives de la FNEEQ sur le Comité national de l'accès à l'égalité dans les cegeps sont rattachées au Comité-Femmes:

Lise Boivin St-Jérôme
Lucie Lambert Dawson

avec:
Rose Pellerin Présidente et responsable politique du Comité-Femmes
Jean-Yves Trempes Conseiller syndical.

Disponibilités au Comité-Femmes

Lundi
a.m.: Diane BRIÈRE
au collège (514) 667-5100, ext. 247

p.m.: Janice PAQUETTE
Bureau du Comité (514) 598-2219

Mardi
Christianne BÉGIN
Bureau du Comité (514) 598-2219

Mercredi
a.m.: Christianne BÉGIN
(514) 271-7911)
a.m.: Diane BRIÈRE
(514) 667-5100, ext. 247

p.m. Christianne BÉGIN
(514) 271-7911
Diane BRIÈRE
(514) 337-2253

Jeudi
a.m.: Diane BRIÈRE
Bureau du Comité (514) 598-2219
Sylvie LEVASSEUR
(418) 724-6621 ou (418) 724-2822

Vendredi
Christianne BÉGIN
Bureau du Comité (514) 598-2219
Diane BRIÈRE
Bureau du Comité (514) 598-2219

Calendrier 1987/88

Novembre
les 12 et 13, session sur l'accès à l'égalité-cegep

les 26 au 29 novembre, Conseil fédéral (probablement on verra la présentation de notre politique-type sur le harcèlement sexuel)

Février
les 4 et 5 février, session nationale sur l'accès à l'égalité-cegep

Mars
du 24 au 27 mars, Conseil fédéral, conditions de militantisme

Avril
les 7 et 8 avril, session sur la pédagogie féministe

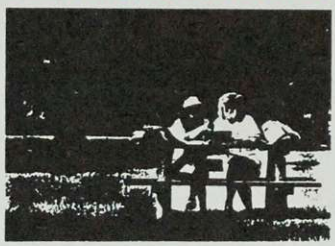
Mai
les 12 et 13, session bilan annuel et coordination-accès à l'égalité et harcèlement sexuel.

Feminist Teacher

Une nouvelle revue qui traite de la pédagogie féministe et paraît 3 fois par année.

Pour abonnements:
Feminist Teacher Magazine
442, Balantine Hall
Indiana University, Bloomington
IN 47 405

Prix (à l'avance)
Pour des individus à l'extérieur des E.U. - $15. (Am.)
Pour des institutions - $20. (Am.)



- **Teaching *The Color Purple* to conservative students**
- **Working with parents on sex equity**
- **Obstacles to talking about sex in the classroom**
- **British women's studies**

Vol. 2 No. 3 $4.00