

Journée
internationale
des femmes 2017

La Passerelle

Éditorial



Johanne Pomerleau,
Présidente, FPPE-CSQ

L'égalité sans limites

L'égalité sans limites est le thème retenu pour la journée internationale des femmes le 8 mars 2017. En regardant ce qui se passe dans le monde, même très près de nous aux États-Unis, nous réalisons que les gains faits depuis plusieurs années sont très fragiles.

Même si, au Québec, nous avons parfois l'impression que l'égalité entre les hommes et les femmes est chose faite, ce n'est malheureusement pas le cas. Les femmes sont toujours plus nombreuses à travailler au salaire minimum, à avoir des horaires atypiques et à travailler à temps partiel (pas toujours par choix). De plus, les mesures d'austérité ravagent les services publics et les programmes sociaux, ce qui fait de plus en plus reposer les responsabilités sociales sur les individus, et plus spécifiquement sur les femmes. Quant à l'équité salariale, pour les corps d'emplois de professionnel à prédominance féminine, même si nous sommes d'accord avec l'objectif de la Loi, il est difficile de ne pas se questionner sur les résultats! Si le Conseil du trésor se rendait enfin à nos arguments et acceptait de nous proposer un rangement satisfaisant pour nos plaintes de 2010, nous pourrions parvenir à croire à l'égalité et à l'équité. Pour l'instant, je pense que nous sommes en droit d'être sceptiques.

Dans ce numéro

Éditorial	1
Passe-Partout	2
Décentralisation des budgets	2
Conseils juridiques	3

Le 8 mars prochain, soyons fières des progrès obtenus pour l'égalité entre les hommes et les femmes, mais ne soyons pas dupes et restons vigilantes. En effet, malgré ces progrès, plus évidents au Québec qu'ailleurs dans le monde, rien n'est totalement acquis et le vent de droite mondial qui souffle aussi sur le Québec pourrait nous apporter de bien mauvaises surprises et ramener des limites à l'égalité.

Nous devons continuer, malgré vents et marées, à avancer vers une égalité réellement sans limites et ce pour toutes les femmes, quel que soit leur langue, leur religion, leur couleur ou leur pays.

Je vous souhaite un très beau 8 mars!



LE PROGRAMME PASSE-PARTOUT

En mai 2016, les membres participants au Congrès de la FPPE à Montréal ont adopté une résolution visant à documenter et à faire la promotion à la CSQ et auprès des décideurs du programme Passe-Partout dans le contexte de l'implantation de la maternelle 4ans.

En raison de l'importance reconnue de l'intervention dès la petite enfance et de la première transition scolaire et des actions gouvernementales qui sont prises à cet égard, les prochaines années seront déterminantes pour l'avenir de Passe-Partout.

En collaboration avec des membres du GTPP (Groupe de travail Passe-Partout), la FPPE a sondé les conseillères et conseillers à l'éducation préscolaire et l'ensemble du personnel professionnel intervenant auprès des enfants de 4 ans et leurs parents. Merci à celles et ceux qui ont répondu.

Nous présenterons très bientôt les résultats du sondage au Conseil fédéral de la FPPE et adopterons un plan d'action. Ces informations seront disponibles sur le site Internet de la FPPE. Nous souhaitons également rencontrer les conseillères et conseillers à l'éducation préscolaire à l'occasion de leur colloque annuel en avril.

Mieux connaître l'état de la situation du programme Passe-Partout et les différentes formes d'interventions professionnelles auprès des enfants de 4 ans et, en particulier, celles en soutien à la compétence parentale, permettra à la FPPE de valoriser ces services et en faire reconnaître l'importance.

Sophie Massé,
Vice-présidente



Décentralisation des budgets vers les établissements : à surveiller

Une nouvelle mesure a été ajoutée cet automne aux règles budgétaires 2016-2017 amendées : la mesure 30170 « Initiatives des établissements d'éducation préscolaire et d'enseignement primaire et secondaire ».

Chaque école obtient un montant de base de 5 000\$, auquel s'ajoute une somme déterminée au prorata de l'effectif scolaire. 23,7 M\$ sont dédiés à cette mesure non récurrente. Les commissions scolaires sont obligées de transférer la totalité des sommes aux établissements.

Des projets répondants aux objectifs suivants pourraient être financés par la mesure 30170 :

- ◆ Offrir un accompagnement soutenu aux élèves à risque de décrochage lors de leur première année au secondaire;
- ◆ Favoriser l'éveil à la lecture;
- ◆ Offrir aux élèves un environnement d'apprentissage stimulant par le financement d'initiatives concrètes et novatrices liées à l'utilisation des technologies et ressources numériques pour l'enseignement et pour l'apprentissage;
- ◆ Soutenir le déploiement de l'éducation interculturelle;
- ◆ Encourager le développement d'actions de collaboration entre les établissements d'enseignement secondaire et les centres de formation professionnelle;
- ◆ Soutenir toutes initiatives visant à favoriser l'activité physique et les saines habitudes de vie dans les écoles;
- ◆ Accroître la formation du personnel et l'optimisation du fonctionnement des écoles.

Cette nouvelle mesure budgétaire est à surveiller parce qu'elle s'inscrit dans la volonté gouvernementale de décentraliser les pouvoirs et les budgets des commissions scolaires vers les écoles.

Plutôt que de faire appel aux services professionnels des commissions scolaires, on craint que la décentralisation de ces budgets favorise le recours à des ressources externes (services privés à but lucratif ou non, fondations, organismes communautaires) pour la réalisation de projets locaux à court terme.

Soulignons que les partenariats doivent toujours se faire en *complémentarité* et non en *remplacement* des services publics offerts par la commission scolaire, et ce, particulièrement avec les organismes communautaires.

Il s'agit d'une situation que la FPPE surveille de près.

Marie-Eve Quirion,
Conseillère en action professionnelle

Gain important pour les travailleuses en congé de maternité

La Cour d'appel a rendu un jugement important le 30 janvier dernier, représentant une victoire majeure pour les travailleuses en congé de maternité et qu'il est opportun de souligner en cette semaine du 8 mars.

Le litige concerne les avocates et notaires de la fonction publique québécoise, représentées par l'Association des juristes de l'État (ci-après l'Association).

Lors de la négociation de leur convention collective en 2012, une prime de 2% fut introduite sur les heures rémunérées. Pour l'année 2011, un montant forfaitaire rétroactif est négocié représentant cette prime de 2%. L'employeur et l'association ne s'entendent pas sur le droit au montant forfaitaire pour les travailleuses en congé de maternité. En effet, l'employeur refuse d'inclure cette somme dans le calcul de l'indemnité à être versée aux juristes en congé de maternité. Il est utile de mentionner que la convention collective en litige prévoit que l'employeur doit verser la différence entre 93% du traitement hebdomadaire de base et les prestations reçues du RQAP à la travailleuse en congé de maternité. L'employeur prétend que le traitement ne comprend pas les primes en vertu de la convention collective, et donc qu'il n'a pas à ajouter cette somme lorsqu'il verse l'indemnité compensatoire. L'Association prétend quant à elle que cette pratique est discriminatoire, puisque plusieurs absences donnent ouverture au versement du montant forfaitaire comme les vacances, les congés fériés ou encore les libérations syndicales, et donc que le refus de verser la somme aux juristes en congé de maternité est contraire à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

La Cour d'appel donne raison à l'Association, et détermine que l'interprétation de l'employeur est discriminatoire. La Cour rappelle que la *Loi sur les normes du travail* prévoit un congé sans salaire pour les employées enceintes, mais que l'employeur peut toujours convenir de plus, comme c'est le cas en l'espèce. Lorsque ce dernier accorde des avantages sociaux aux salariés absents du travail, il doit s'assurer que l'application de ces avantages ne conduit pas à de la discrimination pour un motif interdit, comme le sexe et la grossesse. La Cour d'appel estime même qu'il est « troublant » que l'employeur ajuste la définition de traitement pour certains juristes qui sont en congés avec traitement et non pour d'autres. Il s'agit donc d'une discrimination prohibée résultant du sexe ou de la grossesse. Il est intéressant de noter qu'il importe peu, selon la Cour, que la discrimination soit intentionnelle ou non puisque l'intention

discriminatoire n'a pas à être prouvée, c'est l'effet discriminatoire qui doit l'être.

Dans cette affaire, la clause en litige prévoyant le paiement d'une indemnité égale à la différence entre 93% du traitement et les prestations du RQAP est similaire à celle applicable aux professionnelles et professionnels des commissions scolaires. Cette décision pourra donc potentiellement trouver application pour les professionnelles en congé de maternité qui pourraient bénéficier d'une prime.

Rappelons donc en terminant que l'égalité factuelle n'est pas encore acquise, principalement lorsqu'il est question de grossesse. En effet, certaines pratiques en l'apparence neutre ont pour effet de discriminer les femmes enceintes et en congé de maternité, comme nous le montre cette décision récente. Cela est sans compter le sacrifice financier et professionnel que font souvent les femmes qui ont des enfants, en s'absentant du marché du travail pour une période plus ou moins longue, et en retardant parfois leur accès aux promotions.

Maude Lyonnais-Bourque,
Conseillère syndicale et avocate

VOTRE LIEN
PRIVILÉGIÉ...
...POUR VOS
ASSURANCES
AUTO,
HABITATION
ET ENTREPRISE

laPersonnelle