

JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES 2016

La Passerelle

Éditorial



[Johanne Pomerleau](#),
Présidente, FPPE-CSQ

Dans ce numéro :

Éditorial	1
Représentation syndicale	2
Slam d'Hélène Sylvain	3
Lettre ouverte	4
Décisions récentes	5
Suggestion de lecture	6

Appel à toutes pour se faire ENTENDRE!

C'est sous le thème «Appel à toutes pour se faire entendre» que se déroule la journée internationale des femmes 2016. Se faire entendre pour une meilleure conciliation famille-travail-études, pour une approche en santé spécifique aux femmes, pour faire cesser la violence, pour faire éclater le plafond de verre et pour l'égalité et l'équité en emploi.

Tout en étant sensible à tous les volets, le dernier m'a fait réagir. Pour le gouvernement, l'équité est réglée dans la fonction publique et para publique. C'est drôle, mais je n'ai pas la même perception! Quand le gouvernement a fait son programme d'équité en 2000, il a choisi de séparer la fonction publique et parapublique. La santé, les services sociaux et l'éducation se retrouvant dans un programme et la fonction publique dans un autre. Dans notre programme, un pourcentage très élevé de femmes : beaucoup plus élevé que dans la fonction publique. Pourquoi avoir séparé ces deux groupes? En comparant des emplois qui sont quasi tous à prédominance féminine avec les quelques emplois qui étaient encore à prédominance masculine à l'époque, le gouvernement a-t-il vraiment réalisé l'équité? A-t-il vraiment donné une chance à ces emplois d'être reconnus à leur juste valeur?

En 2019, un certain nombre d'emplois à prédominance féminine seront intégrés à la nouvelle structure salariale à un rangement infé-

rieur à celui qui était le leur avant l'exercice d'équité. Bien sûr, le personnel professionnel ayant atteint les derniers échelons ne sera pas touché, puisque protégé par la convention, mais le corps d'emplois comme tel se voit dévalué. J'ai beaucoup de difficulté, dans ce contexte, à être en accord avec le gouvernement! Je crois plutôt que nous devons continuer à nous battre pour obtenir un jour une juste reconnaissance de nos emplois et une réelle équité salariale entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine. Nous devons aussi nous battre pour que les femmes (et les hommes bien entendu) qui sont dans des emplois considérés «à prédominance masculine» en 2000 puissent également avoir droit à une évaluation des changements survenus dans leur profession et une modification de leur rangement le cas échéant. La Loi ne prévoit des ajustements que pour les corps d'emplois à prédominance féminine. Nos emplois se féminisent, le gouvernement doit en tenir compte.

La lutte n'est pas terminée! Et nous nous ferons entendre!

Soyons fières de nos professions et bon 8 mars à toutes!



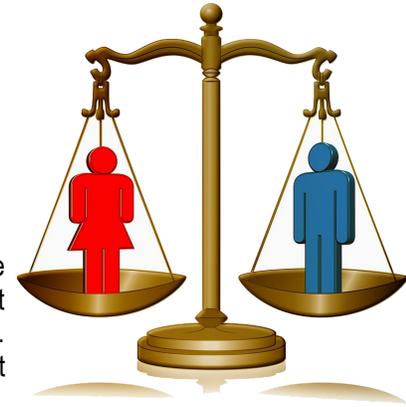


Sophie Massé,

Deuxième vice-présidente,
FPPE-CSQ

Représentation syndicale encore loin de l'égalité !

On pourrait penser qu'aujourd'hui les questions d'iniquité entre hommes et femmes chez le personnel professionnel sont dépassées et qu'il n'y a plus d'obstacles à l'implication syndicale pour les femmes. Les membres du Comité de la condition des femmes FPPE-CSQ ont proposé de vérifier cette hypothèse.



Y a-t-il encore des obstacles empêchant les femmes d'occuper des postes de leader dans les organisations syndicales ? Existe-t-il une spécificité dans l'exercice du leadership des femmes ? Voici quelques-unes des questions que les chercheuses de l'Université Laval, Catherine Le Capitaine et Marie Pier Bernard Pelletier, se sont posées dans le cadre d'une recherche¹ menée en 2015 en collaboration avec la FPPE-CSQ.

Les premiers résultats nous révèlent que les contraintes liées à la conciliation travail-famille, le manque de connaissances en matière de relation de travail et le malaise face au processus d'élection sont autant de freins lorsque vient le moment pour les professionnelles de considérer le saut dans la vie syndicale. C'est en partie ce qui explique le phénomène de sous-représentation des femmes dans les postes comportant des responsabilités syndicales. Actuellement, les postes de présidence et vice-présidence de syndicats sont occupés à 45% par des femmes alors que les professionnelles représentent près de 80% du membership de l'ensemble du personnel professionnel des commissions scolaires.

En ce qui a trait à l'exercice du leadership chez les présidences ayant participé à la recherche, bien que toutes et tous soient préoccupés par le respect des droits des membres, nous apprenons notamment que les hommes se perçoivent davantage comme gardiens de la convention collective alors que les femmes mettent l'accent sur la vision sociale du syndicalisme. Nous notons que pour les femmes, la démocratie syndicale réfère à un mode de consultation des membres alors que chez les hommes, elle s'explique par le droit de vote des membres.

Il est connu que le travail syndical comporte son lot de réunions, de déplacements, d'assemblées, de situations d'urgence en milieu de travail, et représentants syndicaux, autant hommes

que femmes, souhaitent être à la hauteur des défis à relever autant dans leur vie syndicale que professionnelle. Dans plusieurs syndicats de la FPPE-CSQ, la question de la relève est préoccupante. Pour que davantage de femmes se portent volontaires, la Fédération devra considérer la poursuite de mesures de soutien et de redressement telles que la formation continue des représentantes et représentants syndicaux, le mentorat, l'adoption de règles de fonctionnement privilégiant, par exemple, le travail de jour.

Dans chacun de nos milieux, quelle est la situation? L'organisation syndicale locale favorise-t-elle l'implication des professionnelles? Pourrions-nous soutenir davantage nos collègues professionnelles qui démontrent des aptitudes et un intérêt pour nous représenter? Nous sommes collectivement responsables d'une juste représentation !

La Personnelle +
la CSQ =

la bonne combinaison pour
vos besoins d'assurances
auto, habitation et entreprise.

**Demandez une soumission
et comparez !**



laPersonnelle

¹Le Leadership syndical des femmes au sein de la FPPE, Catherine Le Capitaine, Marie-Pier Bernard Pelletier, Université Laval, Conseil fédéral FPPE, présentation Power point, Montréal 4 février 2016.

Appel à toutes pour se faire ENTENDRE!

Slam d'Hélène Sylvain, Conseillère pédagogique de la commission scolaire de la Rivière du Nord

pour la journée internationale des femmes 2016



Je parle parce qu'y faut pas s'y méprendre

Les inégalités sont partout

C'est plus que l'temps de s'faire entendre

Pis s'rendre compte

Qu'encore, on continue

À être des laissées-pour-compte

Prends garde à tes pieds.

Prêtes à nous piéger

Y a des trappes d'injustice

Comme autant d'séVICES et d'préjudices

Une des trappes, c'est l'invisibilité

Comme dans absence des femmes.

Penses-y! Invisible comme pas là

Ou à peine là

Ou fallait ben qu'tu sois là un ti peu

J'vois des tas d'hommes

Sur les photos d'État

C'est l'cas

Ça m'met dans tous mes états

Comme...

Dans les affaires

Des hommes d'affaires

Parfois, on voit une femme,

Avec un ti comité

Une photo, un sourire,

On la place par en avant

Question de mixité

Pis le boy's club peut continuer d'exister

Sauf pour les publicités

T'as raison

Où y a des femmes exposées

Comme de raison

À talons haut

Pour caresser des autos

Ou en tenue légère

Pour apporter une p'tite bière

Y a même des trappes d'invisibilité

Où le langage nous enferme

Tu crois que j'exagère?

T'as qu'à r'garder les grands chefs cuisiniers

Aller chez les grands coiffeurs

Ou chez les grands couturiers.

C'est ben connu!

Les cuisinières, sé des poêles

Les coiffeuses, sé un p'tit métier

Pis les couturières, sé à temps perdu.

L'invisibilité là, c'est pas d'la fatalité!

Combien de temps encore pour s'faire entendre?

Une autre trappe, c'est celle de l'inutilité

Si t'es utile à la croissance du pays

T'es un bon produit

Si t'es utile à tes parents dans la maladie

T'en payes le prix

Pis si t'es pauvre

Ben, t'es ben mal pris!

On fait même d'la prostitution

Un travail... du sexe

On évoque la Constitution

Dans les textes

Pour en justifier l'exploitation

Véritable traite des enfants pis des femmes

C't'une intraitable défaite des valeurs qu'on pro-
clame

Ça va jusqu'à ta croissance personnelle

Genre, développe-toi

Fais du zèle

Avec leurs marchands de bonheur

Qui livrent leur Secret et leurs émois

Comme autant de leurres.

L'inutilité là, c'est pas d'la fatalité!

Combien de temps encore pour s'faire entendre?

L'autre trappe, c'est celle des inégalités

Qui fabriquent encore d'la différence sexuelle :

Fort, viril, stable

Faible, peureuse, instable

En haut de la hiérarchie pour lui

En bas de l'échelle pour elle

La trappe des inégalités guette les femmes

Dans tous lé coins de rue

Parce qu'elles sont pas en sécurité

Dans c' monde de drames

Penses-y, c'est convenu

Des trappes partout

Prêtes à s'ouvrir pour toi

Pour t'ouvrir

Pis t'écarter le corps jusqu'au cœur

Pour t'écœurer encore jusqu'à ce que t'en meures

De violence en violence On nous domine

Ça compose nos pas de danse

Ça nous guillotine

Va ben falloir s'rendre à l'évidence

Les inégalités là, c'est pas d'la fatalité!

Combien de temps encore pour s'faire entendre?



- Lettre ouverte pour un régime entièrement public -

« LE REMÈDE AUX COUPURES »



**Des économies jusqu'à 3G\$ par année dans les finances publiques
et non sur le dos des femmes.**

Jacques Benoit, Coalition solidarité santé

À l'occasion du 8 Mars Journée internationale des Femmes, nous, *groupe régional-local* et Coalition solidarité Santé, demandons au gouvernement Couillard de cesser de faire porter aux femmes l'assainissement des finances publiques par des coupes budgétaires dans la santé, l'éducation, les CPE, etc. pour s'attaquer plutôt à une des plus grosses dépenses de l'État : les médicaments prescrits.

Au Québec, en 2012, les dépenses totales en médicaments prescrits se chiffraient à 7,5 milliards \$. Or, nous les avons payés 30 % de PLUS que dans la moyenne des autres pays développés. Cette situation dépend principalement de notre régime d'assurance médicaments mixte (privé-public) qui ne permet pas au gouvernement de contrôler les coûts. Même le Commissaire à la santé et au bien-être du Québec, dans son rapport de mars 2015, écrivait que notre régime actuel était trop onéreux et méritait d'être révisé.

C'est pourquoi la COALITION SOLIDARITÉ SANTÉ a lancé une campagne d'appui citoyen intitulée « Le remède aux coupures, ça existe ! Pour une assurance médicaments 100% publique ».

Une telle assurance 100% publique serait rentable pour tout le monde. D'abord pour les entreprises qui verraient leurs coûts en assurances collectives diminuer, ensuite pour les citoyennes et les citoyens qui paieraient leurs médicaments moins cher et auraient plus d'argent dans leurs poches, et enfin pour les finances publiques qui pourraient économiser plus d'un milliard \$ par année, permettant ainsi de ne pas couper dans les budgets de la santé, d'éducation, des CPE, etc., mais de mieux les financer.

Tout le discours et les politiques d'austérité/rigueur dans les finances publiques se font d'abord au détriment des femmes qui sont les plus grandes utilisatrices, mais aussi les plus grandes dispensatrices de services publics.

COALITION SOLIDARITÉ SANTÉ invite la population à visiter le site WEB, <http://remedeauxcoupures.cssante.com/>, pour s'informer sur les enjeux d'un tel régime entièrement public, mais aussi pour appuyer la campagne par un simple envoi automatisé d'une lettre à son député.

Il est important que tous les députés du Québec connaissent les avantages d'un tel régime entièrement public, et qu'ils fassent pression sur le gouvernement qui a déjà en main toutes les études lui démontrant non seulement la viabilité d'un tel régime, mais également que les économies à y réaliser pourraient être de 1 à 3 milliards de dollars par année.

Si ce gouvernement est honnête quand il dit vouloir assainir les finances publiques, s'il dit vrai quand il affirme qu'il ferait autrement s'il le pouvait, alors voilà pour lui l'occasion de le démontrer! Qu'attend-t-il pour agir?

Le REMÈDE AUX COUPURES, ÇA EXISTE!

**CONSEILS JURIDIQUES**

Le mythe de la conciliation famille-travail



Maude Lyonnais-Bourque,
Conseillère syndicale

Il importe, en cette journée internationale des femmes, de souligner le chemin parcouru par ces dernières pour en arriver, dans plusieurs domaines, à une égalité relative avec leurs collègues masculins. Il demeure cependant des sphères où la discrimination systémique des femmes est toujours présente, particulièrement dans le domaine du travail. En effet, la conciliation famille-travail n'est pas encore atteinte dans les conditions de travail, et ce sont souvent les femmes qui occupent cette sphère. Nous illustrerons ce phénomène **par trois exemples** dans les conditions de travail des professionnelles.

① Les postes à temps partiel

Il demeure, encore aujourd'hui, que ce sont les femmes qui doivent s'absenter davantage du travail pour des obligations reliées à la garde ou à la santé des enfants. Ce sont majoritairement des femmes également qui choisissent de réduire leur prestation de travail pour prendre soin d'enfants en bas âge¹. S'il peut sembler tentant d'accepter un poste à temps partiel pour mieux concilier la famille et le travail, la réalité fait en sorte que ce choix fait par certaines femmes contribue à leur précarité. Dans la convention collective du personnel professionnel, les postes comportant moins de 75% de tâche (soit 26h ¼ par semaine) ne donnent accès à aucune permanence ni sécurité d'emploi (5-6.02 et 5-6.06). En effet, lors de l'abolition de postes, ce sont les détentrices de postes à temps partiel qui seront non rengagées en premier, et elles n'auront aucune indemnité de départ ni aucun mécanisme pour assurer leur salaire, contrairement à celles et ceux qui occupent des postes à temps plein. De plus, les professionnelles qui détiennent un poste à temps partiel voient plusieurs de leurs bénéfices appliqués en proportion des heures effectuées, comme les vacances (2-1.03). Finalement, la cotisation au RREGOP est moindre, et il n'est pas possible de « racheter » la différence entre notre poste à temps partiel et celui à temps plein, puisqu'il est uniquement permis de racheter des absences du travail. La rente sera donc proportionnellement réduite à la retraite, ce qui est un inconvénient non négligeable.

② Les congés pour responsabilités familiales et parentales

La convention collective prévoit que les congés pour responsabilités familiales et parentales, jusqu'à concurrence de six (6) jours, doivent être pris à même la banque de congés de maladie (7-4.07). Comme les femmes consacrent plus de temps aux soins des enfants et à l'aide aux proches², il y a un risque que ces dernières soient davantage pénalisées à ce niveau. En effet, elles pourraient voir leur banque de congés de maladie réduite. Ces congés de maladie sont monnayables ce qui fait en sorte qu'il y a un risque qu'elles reçoivent une indemnité moindre ou nulle. Lors de la négociation de la nouvelle convention collective, en 2015, la partie syndicale avait demandé que cette banque de congé soit séparée de la banque de congés de maladie pour favoriser la conciliation famille-travail. Cette demande a été malheureusement refusée par la partie patronale.



¹STATISTIQUE CANADA. (2015). *Enquête sur la population active, Estimations de l'emploi à temps partiel selon la raison pour le travail à temps partiel, le sexe et le groupe d'âge*, Tableau CANSIM 282-0014, [En ligne]. <http://www5.statcan.gc.ca/cansim> (Consulté le 25 août 2015). Selon ces données, parmi les personnes qui occupent des emplois à temps partiel pour des raisons volontaires, les femmes sont plus nombreuses. Elles sont également nettement plus nombreuses à indiquer faire ce choix pour prendre soin des enfants que les hommes, dans une proportion de 14% par rapport à 2,1% pour les hommes.

²Cahier de consultation- Gouvernement du Québec – *Ensemble pour l'égalité entre les hommes et les femmes* – 2015, p. 16. http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/images/contenus/Consultation/Consultation_Egalite.pdf

Le mythe de la conciliation famille-travail

③ Le congé parental

La convention collective du personnel professionnel prévoit un congé de maternité de vingt et une (21) semaines et un congé de paternité de cinq (5) semaines (5-13.05 et 5-13.23). La convention prévoit également la possibilité de prolonger sans traitement le congé de maternité ou de paternité. Ce congé sans traitement peut correspondre à une période où la professionnelle reçoit des prestations de congé parental du RQAP. Le congé parental peut être pris par l'un ou l'autre des parents, ou être fractionné. Il demeure que les femmes prennent en majorité le congé parental du RQAP³ et donc, le congé sans traitement prévu à la convention collective (5-13.33). Or, comme cette période est considérée comme un congé sans traitement pour la commission scolaire, certains avantages ne se cumulent pas complètement pour les professionnelles. En effet, cette période devra être rachetée aux fins du RREGOP. De plus, l'ancienneté et l'expérience se cumulent uniquement pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé (5-13.34). Aussi, une absence sans traitement de plus de soixante (60) jours aura des conséquences sur les crédits de vacances, qui seront réduits proportionnellement à la durée de l'absence (7-7.03).

En somme, on constate que malgré une apparente *égalité* dans les conditions de travail des hommes et des femmes, la situation de ces dernières est souvent *inéquitable*. Il importe donc de poursuivre la mobilisation et les luttes entreprises pour que l'égalité en droit devienne une égalité de fait.



³70% des pères prennent uniquement le congé de paternité du RQAP, et donc seulement 30% des pères prennent une partie du congé parental. (Statistique Canada, mars 2015, et le Conseil de gestion de l'assurance parentale, 2013)

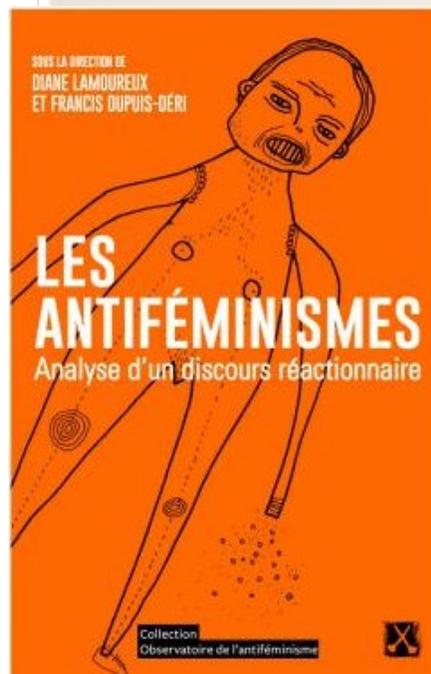


Suggestion de lecture

Les antiféminismes

Analyse d'un discours réactionnaire

Sous la direction de Diane Lamoureux et Francis Dupuis-Déri



À chaque mouvement de libération, sa réplique contre-révolutionnaire: c'est ce que nous enseigne l'histoire. Les luttes féministes n'y font pas exception. Décrié à droite comme un réel péril pour la stabilité sociale et l'avenir de la nation, à gauche comme une lutte secondaire à inscrire dans un bien plus vaste programme, le féminisme a toujours dérangé ceux qui trouvent intérêt à préserver le régime patriarcal.

Tant sur le plan des idées que de l'action, l'antiféminisme se déploie suivant une logique réactionnaire, dont la visée, consciente ou pas, serait de revaloriser une condition masculine mise à mal. Pour arriver à leurs fins, les antiféministes usent de stratégies discursives comme la désinformation ou le recours à la nostalgie du «bon vieux temps» et à l'ordre naturel. Ce sont précisément ces discours revanchards, présents sur toutes les scènes, de celle de l'humour à celle du militantisme, que cet ouvrage entend décortiquer.

Dupuis-Déri, Francis

Francis Dupuis-Déri est professeur en science politique à l'UQAM et responsable du Groupe interdisciplinaire de recherche sur l'antiféminisme (GIRAF) de l'IREF.

Lamoureux, Diane

Diane Lamoureux est professeure au département de science politique de l'Université Laval, où elle enseigne la philosophie politique. Ses recherches portent sur les enjeux liés à la citoyenneté et à la démocratie dans les sociétés occidentales contemporaines.

ISBN : 978-2-89091-534-3 2015