



# LA PASSERELLE

## L'Éditorial



Jacques Landry,  
Président FPPE(CSQ)

**« Féministes de toutes nos forces », cette phrase demeurera d'actualité pour plusieurs années encore. Des grands pas ont été faits, mais plusieurs restent à faire.**

Les conditions de travail dans les emplois des services publics au Québec ainsi que le processus d'équité salariale sont malheureusement des exemples évidents de batailles qui restent à livrer.

Commençons par la composition des travailleuses et travailleurs dans la fonction publique. On y observe une importante concentration de femme à la hauteur de 72 % (81 % en santé et services sociaux, 69 % en éducation et 59 % dans la fonction publique). Nulle part ailleurs, dans d'autres secteurs d'activité,

peut-on observer une telle concentration. À la FPPE, les chiffres sont encore plus élevés, nous sommes 83 % de femmes.

Sans grande surprise, Statistique Canada précise que l'écart au niveau de la rémunération annuelle moyenne entre l'administration québécoise et les entreprises publiques au Québec (milieu universitaire, les sociétés d'État et l'administration fédérale et municipale) est de 23,2 % à la faveur de ces dernières. Toujours au Québec, les femmes gagnent 23,58 \$ de l'heure en moyenne contre 26,25 \$ pour les hommes. De plus, le salarial hebdomadaire est inférieur de 20 % avec les hommes en raison des heures travaillées (3,9 heures de plus par les hommes).

Lorsqu'ensuite on examine les conditions de travail, il n'est pas hasardeux d'avancer que les conditions de travail dans le secteur public québécois n'ont pas cessé de se détériorer depuis plusieurs années (et vous en savez quelque chose, plus que quiconque...), les années d'austérité et les valeurs néolibérales en sont les grandes responsables.

On a tenté d'appliquer la méthode Toyota (« Lean »), cette façon de faire fréquemment appliquée aux secteurs industriels. Cela s'est avéré un échec. Sur papier, on vise à rendre l'organisation construite autour du client et du rendement. Le but est d'accroître la performance en éliminant les tâches superflues et en standardisant le travail.

Cette rhétorique cependant fait abstraction de l'élément essentiel de nos fonctions : l'humain. Comment y arriver avec des problématiques qui carburent à l'émotif comme les soins de santé et l'éducation ? Assurément pas avec des stratégies qui visent uniquement la performance ? C'est hautement incompatible. Qui s'étonne d'observer des comportements minés par l'anxiété ? Cette façon d'envisager le travail et d'exercer le pouvoir est venue miner les conditions de travail de milliers de femmes. Elles se plaignent avec raison de la lourdeur d'un travail que l'on déshumanise et qui offre peu de reconnaissance.

Quant à l'équité salariale, comment ne pas être découragé à l'idée de penser que l'exercice de maintien de 2010 et de 2015 demeure toujours en suspens. Nous sommes exaspérés d'attendre. Les professionnelles méritent davantage de reconnaissance. Malgré nos interventions répétées, l'on fait rire de nous par le gouvernement qui parle des deux côtés de la bouche. Il est grand temps que cesse cette comédie dramatique.

Plus que jamais, soyons  
**FÉMINISTES DE TOUTES NOS FORCES !**

Jacques Landry,  
Président FPPE(CSQ)

## Journée internationale des droits des femmes



Sophie Massé,  
Vice-présidente FPPE(CSQ)

**L**e 8 mars prochain aura lieu la Journée internationale des droits des femmes, une journée de célébration, mais aussi de bilan des luttes menées et à mener. Le thème proposé cette année : *Féministes de toutes nos forces*.

Les mains et le geste de la victoire sont utilisés comme acte symbolique qui connecte nos luttes. Ce visuel se rapporte à la notion de partage, à une libération qui peut s'accomplir seulement de façon plurielle et collectivement. L'affiche célèbre l'aspect international et intersectionnel de nos expériences en cette année d'action de la Marche mondiale des femmes (MMF) : une ambiance de célébration à travers une palette de couleurs vives. *FFQ, 2020*

Je vous rappelle que la marche mondiale des femmes, née à l'initiative de la Fédération des femmes du Québec FFQ et qui est organisée chaque 5 ans se tiendra le samedi 17 octobre 2020 dans Lanaudière. De plus, les thématiques de la MMF 2020 seront : pauvreté, violence, environnement, personnes migrantes.

Plusieurs luttes pour les droits des femmes devront encore être menées. Plus près du domaine syndical, particulièrement en éducation, la question de la relève des femmes se pose toujours. Cependant, depuis quelques années, malgré la charge de travail et les responsabilités familiales, une nouvelle génération de femmes souhaite s'impliquer. Elles sont davantage présentes en tant que présidentes de syndicats ou déléguées. Elles sont confiantes et pour y arriver, elles remettent en question les façons de faire, questionnent et redéfinissent les rôles et les structures.

Parce qu'elles cherchent des solutions, elles contribuent à actualiser le syndicalisme et sont des modèles très inspirants pour leurs collègues, qui dans notre milieu, sont majoritairement des femmes. Pour la FPPE, être à l'écoute de ces nouvelles responsables syndicales et les supporter tout en leur permettant de redéfinir notre organisation est un défi important qui ne pourra que faire progresser l'ensemble du mouvement syndical.

*Bonne journée internationale des droits des femmes !*

Sophie Massé, vice-présidente FPPE(CSQ)

## Assurons l'avenir du SASEC

**E**n décembre dernier, nous avons sondé les AVSEC pour connaître leurs réalités au travail et valider certaines pistes d'action. Grâce à un taux de participation impressionnant de 69%, nous voici outillé pour présenter un portrait de la situation au Ministère.



Marie-Eve Quirion,  
Conseillère en Action  
Professionnelle

L'ensemble des résultats sera présenté dans un rapport de la FPPE qui sera bientôt rendu public, mais voici quelques données qui ressortent :

- ⇒ 78,9% des AVSEC constatent que c'est d'abord la personnalité de chaque AVSEC qui assure la reconnaissance du service;
- ⇒ 46,3% des AVSEC considèrent que leurs directions ne comprennent pas bien leur travail;
- ⇒ 75,8% des AVSEC souhaitent que le Cadre ministériel soit actualisé;
- ⇒ 70 % des AVSEC souhaitent un changement du titre d'emploi (mais il n'y a pas de consensus sur le nom à proposer).

Le SASEC est mis à mal depuis plusieurs années : le nombre d'AVSEC est en chute constante, le budget prévu pour le service est en baisse en plus d'être décentralisé et transférable pour d'autres utilisations, au gré des milieux. Avec l'adoption sous bâillon du projet de loi n°40, les mentions aux services d'animation à la vie spirituelle ont été retirées de la Loi sur l'instruction publique. Dans le cadre de la refonte du cours d'éthique et culture religieuse, le ministre Roberge ne cache plus sa volonté de sortir toutes les références à la religion – incluant, à tort, la vie spirituelle – de l'école. Il a d'ailleurs laissé entendre dans les médias que les AVSEC pourraient devenir des « animateurs en développement personnel et à l'engagement communautaire ».

C'est dans ce contexte que la FPPE, de concert avec l'APAVECQ et le SPPLRN, a demandé au Ministère la mise sur pied d'un comité ministériel pour faire une évaluation du SASEC, revoir à la hausse le financement, actualiser le Cadre ministériel, assurer l'accès à une formation adéquate et évaluer la possibilité de revoir le titre d'emploi.

Nous vous tiendrons informés de nos avancés dans ce dossier important.

Marie-Eve Quirion, conseillère en Action professionnelle, FPPE(CSQ)

L'assurance pensée pour vous

Obtenez une soumission

laPersonnelle

Les ristournes,  
un avantage  
concret d'être  
membre de  
la CSQ



# Violence conjugale: Quelles sont les obligations de l'employeur?

## RÉSUMÉ

COX, Rachel, avec la collaboration de Marie-Eve DESMARAIS et de Shanie ROY. (2019). La reconnaissance d'une obligation explicite de l'employeur en matière de violence conjugale au Québec : rapport de recherche. Montréal : Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal.

Le rapport peut être consulté sur le site internet du Service aux collectivités de l'UQAM, à l'adresse suivante : [sac.uqam.ca/liste-de-publications.html](http://sac.uqam.ca/liste-de-publications.html)

©UQAM, CAVAC Côte-Nord, Maison l'Amie d'Elle, Maison des femmes de Baie-Comeau, Centre femmes aux 4 vents, 2019.



**A**u Québec, la violence conjugale demeure un fléau qu'il faut combattre. Pour mieux la prévenir, et offrir aux travailleuses susceptibles d'en être victimes l'égalité de protection de la loi alors qu'elles sont au travail, il faut reconnaître à l'employeur une obligation explicite de prévenir et d'enrayer les manifestations de la violence conjugale au travail. De plus, la reconnaissance d'une telle obligation témoigne du fait que c'est dans l'intérêt de l'ensemble de la société de mettre fin à la violence conjugale, dépassant une fois pour toutes la notion que celle-ci est « une affaire privée ».

Le Rapport québécois sur la violence et la santé de l'INSPQ (2018) appelle à la diversification des stratégies pour prévenir la violence conjugale avant qu'elle ne survienne. Les milieux de travail québécois ressortent comme des milieux à mobiliser à cette fin.

En effet, le maintien du lien d'emploi et la protection du revenu des victimes de violence conjugale renforcent grandement la capacité de celles-ci de se soustraire à la violence. Cela dit, il est souvent facile pour l'agresseur de localiser sa victime à son travail, ce qui rend celle-ci particulièrement vulnérable au travail et expose l'ensemble du milieu de travail aux effets néfastes de la violence conjugale. Le taux de prévalence élevé de la violence conjugale dans des régions comme la Côte Nord fait qu'il y a urgence d'agir, et ce, pour mieux protéger en toute égalité les femmes -- dont les femmes autochtones -- qui habitent ces régions.

En 2009, en Ontario, et de nouveau en Alberta, en 2017, le caractère plutôt prévisible de l'assassinat d'une femme sur les lieux de travail par son ex-conjoint a été le catalyseur de l'adoption de dispositions juridiques reconnaissant une obligation de prévention de l'employeur en matière de violence conjugale. Le Nouveau-Brunswick (2018) et Terre-Neuve et Labrador (2019) ont également adopté une réglementation reconnaissant que leur régime de santé et de sécurité au travail comprend des obligations pour l'employeur en matière de violence conjugale, comme c'est déjà le cas au Manitoba (2011) et en Colombie-Britannique (2012). Toutefois, au Québec, à ce jour, le régime de la santé et de la sécurité au travail n'offre pas de protection aux femmes susceptibles d'être victimes de violence conjugale à leur travail ou à proximité.

Il est grand temps que le Québec se mette au pas, en reconnaissant une obligation explicite de l'employeur de prévenir et de mettre fin aux manifestations de la violence conjugale au travail au sein de son régime de santé et de sécurité du travail.

# AVANTAGES IRIS

## IRIS VOUS OFFRE DES AVANTAGES EN SOINS VISUELS POUR VOUS ET VOTRE FAMILLE!

Saviez-vous Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ) est membre du Programme Avantages IRIS?

Cela vous permet d'avoir accès à des avantages exclusifs qui sont combinables avec votre régime de soins médicaux. Il n'y a aucun frais pour vous. Il est facile de vous inscrire et vous bénéficierez de tous les avantages offerts par IRIS tel que la facturation directe à vos assurances, le financement sans intérêts, la garantie inconditionnelle IRIS et bien plus !

### VOICI QUELQUES-UNES DE VOS OFFRES EXCLUSIVES



#### LUNETTES DE PRESCRIPTION | ÉCONOMISEZ 150\$\*

À l'achat de lunettes comprenant une monture et des lentilles de prescription traitées antireflet (lentilles d'une valeur de 250 \$ ou plus) ou lors de l'achat de lunettes solaires de prescription.



#### REPLACEMENT DES LENTILLES | ÉCONOMISEZ 50\$\*

Économisez à l'achat d'une paire de lentilles de prescription à foyers progressifs lorsque vous désirez remplacer uniquement les lentilles de vos lunettes actuelles (lentilles d'une valeur de 250 \$ ou plus).



#### LENTILLES CORNÉENNES | ÉCONOMISEZ 50\$\*

À l'achat d'un forfait annuel de lentilles cornéennes.



#### PROTECTION SOLAIRE | ÉCONOMISEZ 50\$\*

À l'achat de lunettes solaires sans prescription de 100 \$ et plus.

\* Ces offres ne peuvent être combinées à aucune autre offre IRIS, Remise Instantanée, Carte IRIS, Certificat IRIS ou toute autre offre ou promotion en boutique. Ces offres ne sont pas applicables à l'achat de lunettes de sécurité, de lunettes de sécurité pour le sport, de lunettes TruBlue, de lunettes solaires RKS pour enfants, de forfaits COOL pour enfants ou d'autres forfaits lunettes IRIS. Les offres du Programme Avantages IRIS peuvent être modifiées sans préavis. Aucune offre du Programme Avantages IRIS n'est transférable. Les certificats Avantage doivent être présentés au moment de l'achat. Limite d'un Avantage par transaction. Ces offres sont valides du 1er janvier au 31 décembre 2020. Dr Daryan Angle, Optométriste.



### INSCRIVEZ-VOUS EN TROIS ÉTAPES FACILES

ET COMMENCER À RECEVOIR LES OFFRES DU PROGRAMME DES AVANTAGES IRIS DÈS AUJOURD'HUI!

- 1 Voici votre **code d'accès: FPPECSQ**
- 2 Allez à [iris.ca/avantages](https://iris.ca/avantages) et entrez votre **code d'accès**
- 3 Veuillez compléter et soumettre votre formulaire d'inscription

**Besoin d'aide pour l'enregistrement ou l'accès à vos avantages?**

Contactez-nous à [avantages@iris.ca](mailto:avantages@iris.ca) ou 1.800.363.6378

# AVANTAGES IRIS

**INSCRIVEZ-VOUS ET RECEVEZ LES OFFRES  
DU PROGRAMME AVANTAGES IRIS!**



## **CORRECTION DE LA VISION AU LASER ÉCONOMISEZ 250 \$**

sur la correction de la vision par la chirurgie Ultralaskik ou Laser Blended Vision.

Cette offre s'applique sur les chirurgies Ultralaskik et Laser Blended Vision. Basé sur la chirurgie des 2 yeux, ne s'applique pas aux chirurgies mineures ou frais d'examens.

Limite d'un Avantage IRIS de 250 \$ par personne applicable sur la chirurgie des 2 yeux. Présentez votre Avantage IRIS de 250 \$ lors du paiement de votre chirurgie. Les chirurgies sont réalisées par des ophtalmologistes à notre clinique d'ophtalmologie IRIS de Laval (QC). Le chirurgien se réserve le droit de refuser toute chirurgie réfractive ou toute autre intervention à tout candidat s'il le juge à propos, sans autre compensation pour le candidat. Ne peut être jumelé à aucune autre offre promotionnelle.



## **CORRECTION DE LA VISION AVEC L'IMPLANTATION DE LENTILLES INTRAOCULAIRES ÉCONOMISEZ 250 \$ PAR OEIL**

sur la correction de la vision avec l'implantation de lentilles intraoculaires de spécialités.

Cette offre s'applique sur les chirurgies Bio-Vue Plan Liberté et Liberté Ultra seulement. Ne s'applique pas à la chirurgie Bio-Vue Plan Clarté et Clarté Ultra, ni aux chirurgies mineures ou frais d'examens.

Limite d'un Avantage IRIS de 250 \$ par œil par personne. Présentez votre Avantage IRIS de 250 \$/par œil lors du paiement de votre chirurgie. Les chirurgies sont réalisées par des ophtalmologistes à notre clinique d'ophtalmologie IRIS de Laval (QC). Le chirurgien se réserve le droit de refuser toute chirurgie réfractive ou toute autre intervention à tout candidat s'il le juge à propos, sans autre compensation pour le candidat. Ne peut être jumelé à aucune autre offre promotionnelle.

Pour obtenir plus d'information sur la correction de la vision par le laser,  
consultez [IRIS.ca/fr/chirurgie-de-la-vue](http://IRIS.ca/fr/chirurgie-de-la-vue) ou composez le :

Laval, QC: 1.877.656.4747

