



SERVICE DE LA DOCUMENTATION

UN 8 MARS 1990

Cinquante ans depuis l'obtention du droit de vote des femmes au Québec

Un dossier vert dans l'espoir que les droits acquis par le mouvement des femmes au cours de ces cinquante dernières années se poursuivront.

Ce dossier n'a pas la prétention de retracer tous les pas franchis depuis cinquante ans. Il se veut un témoignage de ceux que les suffragettes ont tracés à l'époque, de ceux que nous avons faits à la FNEEQ depuis la mise sur pied du comité femmes et de la place que prennent les femmes à la CSN aujourd'hui.

De plus, comment ne pas reconnaître tous les pas que font celles à qui nous nous adressons tous les jours: les étudiantes dont celles qui se dirigent vers des métiers

non traditionnels mais aussi celles qui témoignent publiquement, à leur façon, des valeurs qu'elles véhiculent. Tout comme l'ont fait Idola Saint-Jean et Marie Gérin-Lajoie, à leur époque, Monique, Nicole, Ginette et Lise témoignent, chacune à leur façon, dans ce numéro. Il est rassurant de voir la relève à l'oeuvre, pensons à Josette Côté, secrétaire générale de l'ANEEQ et Nathalie Pronovost de l'école polytechnique.

En renouant avec l'histoire de l'obtention du droit de vote des femmes, des liens se tissent avec les luttes menées aujourd'hui. Ces femmes se sont battues contre l'argument de la sphère publique réservée aux hommes et de la sphère privée ou domestique pour les femmes. Celles d'aujourd'hui font de même. Elles luttent contre la sphère publique et payan-

te pour les hommes et le prolongement de la sphère domestique moins bien payée, réservée aux femmes. En effet, comment ne pas revendiquer des programmes d'accès à l'égalité de concert avec l'équité salariale pour les femmes quand on sait que celles-ci sont confinées à seulement 20 des 502 choix de carrière possibles et qu'une détentrice d'un DEC en électronique gagne 20 \$ de plus que sa consœur de secrétariat mais 43 \$ de moins que son confrère d'électronique ?

En terminant soulignons, à l'occasion du 8 mars, l'énorme travail syndical, entre autres pour contrer la loi 160, effectué par la Fédération des affaires sociales, dirigée et composée majoritairement de femmes.

Bon 8 mars!

Lyne Boyer

FEMMES EN TÊTE
UNE
FORCE
DÉTERMINANTE



CENTRE DE DOCUMENTATION

PLACE DES FEMMES À LA CSN

Au Conseil fédéral du mois de décembre 1989, le Comité "Place des femmes à la CSN" déposait son rapport étape.

Ce Comité a fait le portrait de la participation des femmes aux exécutifs et aux diverses instances des fédérations et des conseils centraux de la CSN. Il a aussi bâti un questionnaire auquel 223 femmes ont répondu. La population cible choisie fut des présidentes de syndicats locaux et des femmes en poste dans les fédérations et les conseils centraux.

Le but de ce questionnaire était d'analyser la perception qu'ont les femmes de la place qu'elles occupent dans notre organisation et si elles vivent des problèmes spécifiques à tenter de concilier vie professionnelle, militante, familiale et privée.

Les femmes sont-elles sous-représentées dans nos instances?

La CSN compte plus de 225,000 membres dont plus ou moins 54% sont des femmes. Elles sont mieux représentées que par le passé au niveau des exécutifs des fédérations et des conseils centraux. Voyons quelques exemples:

- La FNEEQ compte environ 12,950 membres dont 30% sont des femmes, 50% des membres de l'exécutif sont des femmes.
- A la FAS, il y a près de 95,000 membres dont 75% sont des femmes. Sur les cinq (5) membres de l'exécutif, 80% sont des femmes.
- Pour la Fédération du commerce, qui représente plus de 28,500 membres dont 60% sont des femmes, la représentation

de celles-ci à l'exécutif s'est nettement améliorée ces dernières années. Deux femmes sur quatre composent actuellement l'exécutif.

Par ailleurs, à l'étude des chiffres, on constate que les femmes sont sous-représentées dans les instances des fédérations et des conseils centraux là où se prennent les décisions. Lorsque l'on regarde la proportion que les femmes représentent dans chacun des organismes, on voit que celle-ci baisse par rapport au pourcentage de femmes déléguées officielles.

C'est ainsi qu'au dernier Congrès de la CSN, seulement 36% du nombre total de déléguées et délégués avec droit de vote étaient des femmes. Au Conseil fédéral de la Fas, de mars 1989, 49% des déléguées

et délégués officiels inscrits étaient des femmes.

Ce premier constat est d'une grande importance car il indique que nous devons faire des efforts afin que les femmes soient équitablement représentées dans ces instances. Des études antérieures ainsi que l'analyse des réponses au questionnaire nous indiquent clairement des obstacles à la participation des femmes aux instances.

Certaines difficultés sont liées directement à l'exercice des responsabilités syndicales. Une majorité des répondantes invoquent la lourdeur de la tâche syndicale qui les amène à remettre en question leur engagement. Ces nombreuses tâches occasionnent des pressions psychologiques, familiales et des problèmes de santé.

On peut aussi identifier que les tâches et responsabilités familiales, parentales et domestiques, demeurent un facteur important qui influence la participation des femmes aux instances. On peut facilement imaginer que de partir durant sept ou huit jours consécutifs pour assister au Congrès de la CSN, n'est pas une chose faisable pour toutes les femmes.

De plus, un bon nombre de répondantes au questionnaire affirment ne pas toujours se sentir impliquées dans les décisions qui ne se prendraient pas toujours dans les lieux appropriés.

Si l'on peut noter des progrès depuis dix ans dans le niveau de participation des femmes, toutes les difficultés ne sont pas encore résolues. Des raisons qui leur sont propres expliquent cette situation.

Il pourrait être fort intéressant que les syndicats se questionnent et évaluent les motifs qui expliquent que les femmes veulent en moins grand nombre que les hommes participer aux instances ●



Danielle Hébert
Comité condition
féminine CSN

QUAND LES FEMMES S'ORGANISENT...

À la FNEEQ il y a un comité-femmes depuis 1982. Il serait intéressant de se rappeler comment le comité s'est organisé, comment il a évolué à travers la Fédération et à travers les dossiers.

En 1979, suite à la négociation du secteur public, la situation minoritaire des femmes à la FNEQ suscite des réflexions. En effet, dans l'ensemble du secteur public les femmes représentent 66 2/3% des travailleuses et travailleurs tandis qu'à la FNEQ, elles ne sont qu'à peine 35%. Les femmes prennent alors conscience de la nécessité de défendre leurs droits de façon égalitaire à la Fédération et elles commencent à s'organiser.

Au début des années '80 la Fédération nationale des enseignants du Québec (FNEQ-CSN) change d'appellation et devient la Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec, (FNEEQ-CSN). En janvier '82 un comité condition féminine provisoire est formé. Ce comité doit faire des recommandations au Conseil fédéral de juin '82 en vue de mettre sur pied un comité de condition féminine permanent.

À la suite de ce conseil, le comité condition féminine permanent non mixte est officiellement formé. Il est composé de représentantes provenant des cégeps, du privé, des universités, et de régions différentes. Le comité se voit attribuer l'équivalent d'une libération temps plein.

Les femmes sont nommées par une session femmes et le Conseil fédéral entérine leur nomination. Le comité se choisit une responsable parmi les femmes élues. Une personne de l'exécutif se joint au comité comme responsable politique.

Réseau femmes

Le comité met sur pied un réseau femmes, c'est-à-dire une répondante pour chaque établissement (cégep, privé, université). Ce sont elles qui, réunies en session, donnent les mandats au comité, adoptent le bilan annuel du comité et en élisent les membres. Le réseau fonctionne par consensus.

À cela, il faut ajouter le fonctionnement au niveau de la négociation pour les cégeps. La négociatrice est nommée par une session femmes et se joint au comité-femmes pour la durée de la négociation. Elle détient ses mandats du comité-femmes et des sessions femmes cégep. Notre organisation syndicale, à cause du statut minoritaire des femmes, a mis en place un fonctionnement qui permet à la négociatrice et au comité-femmes de défendre leurs positions à travers toutes les instances, jusqu'au moment où les assemblées générales des syndicats se soient prononcées majoritairement.

Dans le cadre de ses mandats, le comité-femmes

doit travailler sur des dossiers et organiser des sessions. L'accès à l'égalité, le harcèlement sexuel et la pédagogie féministe sont les trois dossiers qui ont été traités en priorité:

Accès à l'égalité

L'accès à l'égalité a toujours été un dossier de premier plan pour le comité-femmes. Si la FNEEQ compte 35% de femmes dans son membership, ceci reflète bien la situation des trois regroupements. Pour le collégial et le privé, c'est l'absence des femmes, pour les chargées de cours c'est l'accès à l'emploi et la précarisation.

Ce dossier a surtout été travaillé à travers les négociations du collégial. Ceci a amené le comité à produire le manifeste "Les laissées pour compte" en 1984 et le manifeste "S'trouver une job c'est ben dur - pis s'marier c'est pas sûr" en 1985.

Les dernières rondes de négociation nous ont permis de faire des pas même si nous avons dû parfois faire face à des assemblées générales houleuses. L'ancienneté est un principe intouchable et indiscutable et comme il n'y a pas beaucoup d'ouverture de postes, on ne parle pas d'accès à l'égalité comme on parle de la température.

Ce qu'il faut pour le collégial, c'est un programme national d'accès à l'égalité. L'analyse des effectifs et l'a-

nalyse des taux de disponibilité ont été faites pour l'ensemble du réseau. Les projets pilotes sont rendus au stade de l'évaluation. Il faudrait bien maintenant pouvoir implanter un programme d'accès à l'égalité dans les collèges.

Pour les universités et le privé, les programmes d'accès à l'égalité sont locaux. Il reste encore beaucoup de sensibilisation à faire auprès de ces assemblées générales.

Harcèlement sexuel

Suite aux travaux des militantes participant aux sessions femmes, le Conseil fédéral d'avril 1987 a adopté

une politique fédérale contre le harcèlement sexuel.

Pour illustrer le fonctionnement du réseau femmes, la politique contre le harcèlement sexuel en est un bon exemple:

- élaboration d'une politique type pour la Fédération par des réunions femmes de plusieurs journées;
- présentation de la politique au Conseil fédéral afin de recommander aux assemblées générales de l'adopter;
- retour des assemblées générales au Conseil fédéral de 1988 où elle a été adoptée;
- production de "Lorsqu'il s'agit de mieux vivre ensemble: une politique contre le harcèlement sexuel";

• stade de l'implantation de la politique dans les établissements;

• production d'un guide d'intervention pour le printemps 1990;

• négociation des cégeps: même si l'objectif d'inclure la politique dans la convention collective du collégial n'a pas été atteint; des clauses ont été négociées pour faciliter l'implantation de la politique contre le harcèlement.

Pédagogie féministe

Nous tenons une fois par année une session sur la pédagogie féministe. Dans la production du document "S'trouver une job c'est bien

DEVANT NOUS, L'AN 2000

LES ACTIONS PRIORITAIRES DU COMITÉ

Accès à l'égalité

Pour le collégial, obtenir un programme national d'accès à l'égalité conventionné et complété localement afin de répondre à la réalité du milieu. Il est urgent que les femmes soient présentes à tous les niveaux d'enseignement. Pour le secteur universitaire et privé, chaque établissement doit mettre sur pied son propre programme d'accès à l'égalité.

Harcèlement sexuel

L'implantation d'une politique contre le harcèlement sexuel partout. Si le milieu est exempt de harcèlement, les conditions de travail s'améliorent. Travailler en paix, étudier en paix, vivre en paix.

Pédagogie féministe

Programme d'accès à l'égalité pour les étudiantes qui inclut:

- la valorisation des ghettos féminins (entre autres, par l'équité salariale);
- la présence de modèles des deux sexes pour les étudiantes et les étudiants (entre autres, par l'accès à l'égalité);

Recherche de méthodes pédagogiques qui respectent nos objectifs féministes.

Droits parentaux

Les femmes, et particulièrement les statuts précaires, sont encore pénalisées par leurs maternités. Nous devons continuer à avancer

sur ce terrain pour que le marché du travail reflète la représentation accrue des femmes.

Obstacles à prévoir

Nous ne sommes pas dans l'ère du post-féminisme, il faut donc continuer de lutter, de revendiquer. Comment sensibiliser les jeunes filles?

La relève et les luttes futures

De plus, où sont rendues les militantes féministes syndicales des premières heures? Ont-elles toutes déserté? Si la réponse est non, alors où sont-elles? Si la réponse est oui, demandons-nous pourquoi elles l'ont fait?

Le Congrès de la fédération a jugé bon d'avancer l'idée de tenir un Grand Rassemblement des femmes de la CSN pour faire le bilan des dossiers femmes et développer des orientations pour les prochaines rondes de négociation.

Nous coopérons avec un comité de la CSN afin de débattre de la "place de femmes" dans le mouvement syndical. Peut-être ce débat nous mènera-t-il aux conditions de militantisme. Nous sommes présentement incapables d'entrer dans ce débat...

Il faut que l'éducation joue un rôle. C'est la responsabilité des enseignantes et enseignants de transporter les revendications des femmes, de les faire connaître, de les défendre et de les faire partager.

dur", nous avons abordé "timidement" la pédagogie féministe, mais à compter de 1985, cette question devient un dossier très important.

La pédagogie féministe, étant critique par rapport au pouvoir patriarcal et à ses modalités d'exercice dans l'enseignement et ailleurs, devrait pouvoir élaborer des stratégies d'enseignement (méthodologies, travaux, ressources pédagogiques, etc.) qui favorisent dans les groupes-cours la prise de conscience individuelle et collective par l'accès à la parole, à la lecture, aux divers moyens d'expression et de communication.

Une session nous a permis de bien distinguer **une**

pédagogie non sexiste, qui devrait être requise de tous et toutes, et **une pédagogie féministe** proprement dite qui met davantage et explicitement en valeur des objectifs féministes. Une pédagogie non sexiste s'appuie d'abord sur la prise de conscience des enseignantes et enseignants quant aux attitudes différenciées qu'ils ont, même inconsciemment, envers leurs étudiantes et étudiants.

Une autre session a porté sur l'orientation professionnelle des étudiantes, conséquence logique de notre travail sur l'accès à l'égalité en emploi depuis quelques années. Pour que les programmes d'accès à l'égalité puissent fonctionner, il faut

bien sûr que des femmes soient formées dans les secteurs non traditionnels. Or, les statistiques nous démontrent que si les étudiantes poursuivent leurs études plus longtemps qu'avant, elles font des choix de carrière encore largement stéréotypés. Il faut donc d'une part, bien identifier les obstacles que rencontrent les étudiantes et, d'autre part, mettre de l'avant des mesures qui permettent aux étudiantes d'accéder à tous les secteurs dans des conditions favorables ●

ROSE PELLERIN

Comité-femmes FNEEQ

TÉMOIGNAGES

8 MARS

MESSAGE POUR LA FNEEQ



La célébration du 8 mars au Québec se fait depuis 16 ans maintenant. D'un tout petit groupe (200 ou 300) dans un sous-sol d'église en 74 aux immenses rassemblements (20 000 femmes et plus) de la fin des années '70, le 8 mars est désormais célébré partout au Québec et cette journée symbolise pour moi l'étendue réelle de la prise de conscience des Québécoises de leur condition. Car au cours de cette journée, des femmes, en petits ou grands

groupes, dans leur milieu de travail ou leur quartier, se rassemblent. Le seul geste de se rassembler est significatif. Il symbolise la détermination des femmes à ne pas se satisfaire de leur condition mais au contraire de la faire évoluer sans cesse.

J'ai toujours été agréablement surprise de savoir que dans des petits villages des activités du 8 mars étaient organisées. Pour moi cela signifiait que le 8 mars n'était pas le lot de quelques féministes montréalaises mais qu'il existait, selon mes termes, une véritable "démocratisation" du féminisme, en ce sens que toute femme, urbaine ou rurale, salariée ou non, célébrait le 8 mars. D'ailleurs, les positions des femmes québécoises en témoignent. A titre d'exemple, elles appuient en plus grand pourcentage que la moyenne des femmes cana-

diennes le droit à l'avortement libre et gratuit.

Le 8 mars, évidemment n'est qu'un jour dans l'année mais c'est la journée pour faire le point, pour mesurer ce qui a été fait, pour évaluer ce qu'il reste à faire et pour se réunir et aussi fêter ensemble. Tous les 8 mars ont été l'occasion de fêter.

Les femmes de la CSN ont été des premières à organiser le 8 mars et nous avons contribué à en faire un moment privilégié.

Monique Simard
vice-présidente CSN

**À la CSN
un peu plus
de 50%
de femmes**

50 ANS APRÈS, QUEL BILAN POUVONS-NOUS FAIRE?

À la
Fédération du
Commerce
28,505
membres
dont 17,103
femmes-60%



Avoir obtenu le droit de vote a amené les femmes à occuper de plus en plus les lieux où l'on prend les décisions pour que change les conditions de vie des femmes.

Je suis sur le marché du travail depuis l'âge de 13 ans. J'ai toujours travaillé dans le secteur des services, dans des emplois où nous nous retrouvons majoritairement ou presque exclusivement des femmes non syndiquées et cela encore aujourd'hui.

Au fil des ans, j'ai constaté que l'amélioration des con-

ditions de vie et de travail passe par l'accès à la syndicalisation. Pour les femmes, c'est aussi un droit fondamental où encore aujourd'hui tous les moyens sont bons pour contrer ce droit. Il faut continuer de lutter pour que les mentalités changent, que les comportements soient modifiés. Mais je dois convenir que cela évolue et les exemples sont nombreux. Dans le secteur des services nous avons d'abord, comme femmes syndiquées, eu à gagner le respect des hommes et des femmes employeurs afin qu'ils et elles ne nous voient plus en compétition avec eux, mais comme des intervenantes crédibles.

Il y a de plus en plus de femmes sur le marché du travail et cela fait progresser la place que doit occuper les femmes; l'accès à des postes non traditionnels, le droit à un réseau de garderie, des mesures d'accès à l'égalité, des politiques contre le harcèlement sexuel, des con-

gés de maternité, un salaire égal pour un travail équivalent.

Le droit de vote des femmes nous a sûrement donné plus de poids dans la société mais il reste beaucoup d'autres choses à obtenir. Il y a encore des parlementaires qui voudraient nier aux femmes le droit de décider d'une maternité.

En conclusion, où en serions-nous aujourd'hui si nous n'avions pas eu le droit de vote? Je ne le sais pas.

Mais ce que je sais et peux affirmer, c'est qu'en faisant partie de groupes organisés de femmes, de groupes de femmes syndiquées, nous continuons à gagner du terrain et à prendre la place qui nous revient

Lise Poulin

présidente
de la fédération
du commerce-CSN

MILITANTE OBSTINÉE



Y a-t-il eu de profonds changements dans les structures syndicales à propos de la place et de la présence des femmes? C'est difficile à dire...

Il y a plusieurs changements bien sûr, mais des changements profonds, très peu. Il faut remarquer que l'effort est fait pour "intégrer" les femmes à la structure et au fonctionnement qui existent. Nous avons encore peu fait d'efforts de réflexion et de recherche pour voir ce qu'il faudrait changer fondamentalement pour que la question d'être femme ou homme ne se pose même plus par rapport à la structure syndicale. Faudrait-il revoir l'organisation et l'idée que l'on se fait du fonctionnement et de

la démocratie du syndicat local? Devrait-on même questionner la règle de décision à la majorité? Devrait-on remettre à l'examen l'idée des délégations et le fonctionnement de nos instances, avec la forme de démocratie que nous y pratiquons? Avons-nous sérieusement examiné la question de la concentration des lieux de décision et des tâches extrêmement lourdes qui en découlent?

On pourrait dire que peu de choses a été fait sur l'os, sur le squelette. Nous avons davantage travaillé sur l'adaptation

TÉMOIGNAGES

du muscle. Ce n'est qu'une adaptation et cela a ses limites. Mais il faut aussi se rendre compte que la structure syndicale ne peut pas faire ses changements sans un rapport étroit avec les autres changements sociaux à propos des femmes.

Prenons des exemples simples. La plupart des syndicats nous diront que tous les postes peuvent être occupés autant par des femmes que par des hommes. Mais pensez aux délégations extérieures... s'absenter trois, quatre, six jours ou plus, souvent dans une autre ville, est-ce possible dans le cadre familial actuel? Même simplement dans le rapport homme-femme actuel? Cela traverse toute la question du partage des tâches, mais aussi

la question de confiance et de l'acceptation sociale.

Plusieurs femmes s'organisent pour assumer ces nouvelles situations, mais ce sont elles qui absorbent le fardeau. Elles travaillent sur l'adaptation du muscle...

Je suis une femme qui travaille à l'extérieur de la maison depuis plus de 25 ans. Je travaille dans un hôpital. J'y ai fait deux métiers différents et je me suis toujours occupé de mon syndicat qui a été organisé en 1966. J'occupe des postes de responsabilités depuis 1972, déléguée de secteur, comité de griefs, vice-présidente, etc. Ensuite, secrétaire générale puis présidente au Conseil central de Québec. J'ai vu les changements se produire, mais le changement le plus évident, c'est

l'entrée des femmes dans les lieux de travail. Ensuite, cela a été comme l'eau qui monte. Nous les avons vues entrer dans les assemblées, dans les comités et dans les exécutifs. Elles ont débordé dans les délégations, dans les instances, dans les directions d'organismes et jusqu'à l'exécutif de la CSN.

Plusieurs nous ont vues comme une inondation. Et vous savez ce que les gens font contre les inondations... Mais, à mon point de vue, il aurait depuis longtemps fallu comprendre que nous sommes aussi indispensables à la société que l'eau l'est à la terre

Nicole Madore
Présidente Conseil
Central de Québec

L'AVANCÉE DES FEMMES

Lorsque l'on m'a demandé d'écrire un texte à l'occasion du 8 mars, je fus fort surprise car je ne suis pas identifiée comme une militante très féministe. Alors j'ai hésité quelque peu et puis je me suis dit: "pourquoi pas!"

Le thème de cette année "Femmes en tête, une force déterminante", peut paraître, à première vue, un peu prétentieux. Je ne le pense pas, au contraire, il reflète assez bien la réalité, du moins en ce qui concerne l'avancement des conditions de travail spécifiques aux femmes ainsi que sur leurs conditions sociales.

Les femmes ont pris leur place avec une telle détermination qu'elles ont obtenu gain de cause à différents niveaux. Le 50e anniversaire du droit de vote des femmes est un événement à souligner. Ajoutons, entre autres, le congé de maternité payé obtenu en 1979. Qui y croyait vraiment? Et pourtant!

Au bureau fédéral de la FEESP, on peut dire qu'elles ont laissé toute la place à leurs camarades masculins. En effet, tous les postes ont été comblés par des hommes, et je suis la seule femme au comité exécutif de la Fédération. Ont-elles fui ces postes à cause des responsabilités que cela implique ou est-ce le fruit du hasard? Un changement de structures ayant réduit considérablement le nombre de postes au Bureau fédéral, elles n'ont pas posé leur candidature sans se questionner véritablement sur la place des femmes dans cette structure décisionnelle, ce qui ne remet pas en cause la qualité et la compétence des hommes qui occupent ces postes, si ce n'est seulement que les femmes y sont absentes.

Sur le plan syndical, les programmes d'accès à l'égalité et l'équité salariale seront au cœur des préoccupations des femmes dans les prochaines décennies. Les débats amorcés

depuis quelques années ont déjà donné certains résultats, mais il faudra continuer avec une force déterminante pour faire avancer ces dossiers.

Sur le plan social, le droit à l'avortement est sans aucun doute un sujet d'actualité tout comme la violence faite aux femmes. Encore là, une grande détermination est nécessaire pour gagner le respect des droits aussi fondamentaux que ceux-là.

Les femmes en tête seront une force déterminante avec l'appui des militants qui réaliseront finalement que l'avancement des conditions des femmes servira à toute la société.

Ginette Guérin
Présidente FEESP-CSN

**Conseil central
de Québec
membres:
33,000 dont
45% de
femmes**



**À la FEESP
Membres:
29,735
dont 16,949
femmes-57%**

NÉGOCIATIONS 89-90

SECTEUR PUBLIC

CÉGEP

Une autre ronde de négociation du secteur public s'achève (j'oserais même dire "s'éternise") et certains dossiers, touchant plus particulièrement les conditions de travail des femmes, tels que l'équité salariale, l'accès à l'égalité, le harcèlement sexuel et les droits parentaux ont fait quelque progrès.

Le gain le plus important de la présente ronde est sans conteste la reconnaissance de la discrimination salariale faite aux femmes. Bien sûr la reconnaissance de cette discrimination ne s'est pas faite sans heurts et les correctifs apportés sont incomplets et insuffisants. Ce dossier a été l'un des plus dérangeant de cette ronde. Lorsque des préjugés sont remis en question (la valeur du travail des femmes) mais surtout lorsqu'une revendication implique une injection de plusieurs millions de dollars, les éléments sont en place pour susciter les débats les plus déchirants. Devant l'opinion publique et la détermination des syndiqué-e-s du secteur public (majoritairement des femmes), le Conseil du trésor, qui s'est beaucoup fait tirer l'oreille puisque les correctifs demandés impliquaient des déboursés importants de la part du gouvernement, a dû céder et apporter un début de correctif à la structure salariale.

Concernant les autres dossiers certaines améliorations y ont été apportées.

Sur les droits parentaux, entre autres, une meilleure couverture pour les non-permanentes au chapitre du versement de l'indemnité par l'employeur; la possibilité de rachat (aux fins du régime de retraite) des congés parentaux sans traitement ou partiels sans traitement, moyennant le versement de la seule cotisation de l'enseignante et de l'enseignant et la possibilité d'aménager le congé sans solde en prolongation du congé de maternité, paternité ou d'adoption en congé partiel sans traitement. On peut donc passer d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement et vice-versa et ce, une fois au cours des deux premières années de prolongation.

Quant au harcèlement sexuel, dans la foulée des importants travaux ayant mené à

l'adoption d'une politique contre le harcèlement sexuel à la FNEEQ, les enseignantes et enseignants de cégep, en lien avec les employé-e-s de soutien du collégial (FEESP), décidaient de demander l'inclusion dans la convention collective de la politique contre le harcèlement sexuel. Le résultat de la négociation fut de conventionner des clauses facilitant l'implantation de la politique plutôt que de conventionner la politique elle-même.

Quant à l'accès à l'égalité, la priorité qui était de conventionner un programme national d'accès à l'égalité n'a pas été obtenue. Cependant des clauses ont été négociées afin de faire cheminer le dossier.

D'ici la prochaine ronde, nous devons questionner la notion du "volontariat" quant à l'implantation de programmes d'accès à l'égalité. En effet, pour la partie patronale, négocier un programme d'accès à l'égalité ne relève pas du "volontariat". La faiblesse de la réglementation concernant l'implantation des programmes d'accès à l'égalité (volontariat des employeurs) sert de paravent à l'absence de volonté de corriger la situation.

En conclusion, d'une ronde de négociation à l'autre quelques gains sont arrachés. Celles et ceux qui ont négocié aux différentes tables savent bien qu'il y a souvent un fossé entre le discours politique de certains ministres et celui que tient la partie patronale aux tables de négociation. Pour faire avancer ces dossiers, cela prend beaucoup de détermination de la part des membres et surtout un travail de bénédictines entre les rondes de négociation.

L'impression que laisse souvent les dossiers femmes, c'est que d'en avoir tellement parlé est parfois synonyme de l'avoir obtenu (les femmes savent bien que non) et l'on s'étonne de nous voir revenir avec les mêmes sujets. Cela agace. Néanmoins, il faut constamment revenir à la charge et ce, parfois pour des progrès assez minces, l'important étant que ces dossiers avancent si l'on veut que les conditions d'accès au travail ainsi que les conditions de travail soient équivalentes, que l'on soit homme ou femme ●

Lise Pomerleau
négociatrice
Comité de négo-cégep

NÉGOCIATIONS 89-90

ÉTABLISSEMENT

D'ENSEIGNEMENT

PRIVÉ

Il y a peu de syndicats à la FNEEQ qui sont composés majoritairement de femmes. Nous vous présentons ici le résultat des négociations de deux de ces syndicats qui font partie du regroupement des syndicats des établissements d'enseignement privé: le syndicat de l'école Notre-Dame de Lourdes: 81% de femmes et celui des Maîtres de français, langue seconde de l'Université Laval: 80% de femmes.

L.B.

Le Syndicat de l'École Notre-Dame de Lourdes

Nombreux sont les syndicats des établissements d'enseignement privé qui ont à faire face aux déficits financiers, réels ou appréhendés, lorsqu'arrive la période de négociation. Le syndicat de Notre-Dame de Lourdes a été confronté à cette situation. Comme la partie patronale refusait de fournir les dossiers sur la situation financière de l'école, le syndicat a porté plainte à la Commission du droit à l'information.

Comme la plupart des syndicats, ce syndicat a fait face à des "demandes patronales" importantes, surtout sur le dossier de la tâche.

Ainsi, après **15 jours de grève**, le syndicat a, à toutes fins pratiques, obtenu le statu quo sur l'ensemble des conditions de travail.

Le statu quo a été maintenu sur la définition du contenu de la tâche, appelée services éducatifs, et le quantum est de 24 périodes de 60 minutes réparties sur sept jours. Le nombre d'élèves par classe a été maintenu pour une moyenne de 33 élèves et d'un maximum de 34.

Parmi les gains, signalons, l'obtention d'un plancher d'emploi, l'augmentation de la contribution de l'employeur au régime d'assurances, l'obtention d'un congé à traitement différé; soulignons la signature d'une lettre d'entente permettant de continuer à négocier les conditions de travail des professionnelles et professionnels qui en sont à leur première convention collective pour ensuite fusionner les deux accréditations (profs-professionnels).

En conclusion, malgré la signature d'une convention collective couvrant la période du 4 juillet 1989 au 30 juin 1992, les relations de travail se détériorent. En effet, immédiatement après la signature de la convention collective, une décision unilatérale de l'employeur mo-

difiait la grille-horaire, imposant 51 périodes de 75 minutes sur 15 jours, et provoquait ainsi un alourdissement de la tâche. Il y a donc eu dépôt de 4 griefs importants.

Hugo B. Roy

syndicat de Notre-Dame de Lourdes.

Le Syndicat des maîtres de français, langue seconde de l'Université Laval

Patience et persévérance ont finalement porté fruits. En effet, cela faisait un an et demi que la convention collective des maîtres de français, langue seconde de l'Université Laval était expirée et rien ne débloquent malgré de nombreuses rencontres de négociation.

En conciliation, les parties ont finalement conclu une entente satisfaisante. Cette entente ne comporte aucun recul et contient des améliorations par rapport à la convention précédente.

Par son travail, le comité de négociation a obtenu de nouveaux acquis importants en ce qui concerne le développement pédagogique (budget), le remplacement qui sera maintenant fait par des maîtres de langues et le congé à traitement différé. Ils ont également amélioré plusieurs clauses existantes et plus particulièrement: la tâche avec diminution du nombre d'étudiants en classe, le perfectionnement, les libérations syndicales, le trimestre d'été et les droits parentaux.

Il s'agit de la deuxième convention collective à intervenir entre les parties. Bien sûr, il y aura toujours place à amélioration et les membres de l'exécutif et du syndicat en sont bien conscient-e-s et comptent continuer leur travail lors de la prochaine négociation

Guy Beaulieu, conseiller au dossier

LA NÉCESSITÉ DE L'ACTION POSITIVE EN FAVEUR DES CHARGÉES DE COURS

L'action positive: on pense qu'elle n'est pas nécessaire où les femmes dominent surtout dans les emplois précaires...Il existe pourtant un problème d'accès aux chargés de cours pour les chargées de cours.

Une étude produite par le Comité école et société sur la conjoncture de la négociation des chargé-e-s de cours consacre une dizaine de pages à la présence féminine dans les universités. Les analyses sont faites à partir de L'Étude diagnostique sur la situation des femmes à l'UQAM et du texte Analyse et rapport: les conditions de vie des chargé-e-s de cours affiliés à la FNEEQ.

Selon l'étude, la place minoritaire qu'occupe les femmes à l'université, tient à la domination mâle sur l'institution universitaire et à l'existence de secteurs disciplinaires où les femmes sont quasi absentes, la discrimination systémique en est donc la cause. A l'Université encore plus qu'ailleurs, il y a une discrimination systémique à l'égard des femmes qui se traduit par une sourde résistance à leur embauche, même à qualifications égales. Ce sont donc non pas les facteurs académiques mais les facteurs sociaux qu'il faut considérer comme pernicieux.

Les gouvernements ont accepté de mettre en place des programmes d'accès à l'égalité sous la responsabilité de la Commission des droits de la personne parce que la reconnaissance de la discrimination systémique est maintenant un fait reconnu. A la FNEEQ, nous demandons que des mesures d'accès à l'égalité soient intégrées à la convention collective. Les analyses d'effectifs, de la disponibilité des femmes et de la détermination de leur sous-utilisation fondent nos démarches.

Dans la hiérarchie académique, les femmes occupent surtout les rangs les moins élevés. La présence marquée des femmes parmi les chargé-e-s de cours ne modifie pas la répartition traditionnelle dans les secteurs disciplinaires ni la division des rôles sur le marché du travail, ni non plus la nouvelle distribution verticale selon le sexe dans les professions libérales.

L'ancienneté des chargées de cours est moins grande parce que, comme au Cégep, les femmes sont arrivées plus tard que les hommes à l'université. Par contre, leur scolarité est

aussi importante (14% ont un doctorat contre 13% des hommes).

Les femmes chargées de cours, bien que plus nombreuses dans leur groupe (34,8%) que les professeures (24%), maintiennent une présence plus faible dans les disciplines traditionnellement masculines, en sciences (19,6% contre 12%) et en sciences de la gestion (21,1% - 17,6%). Elles se retrouvent plus nombreuses en arts (51,5% - 35,4%) ou en lettres (46% - 31,2%).

La situation d'emploi des femmes et des hommes chargés de cours diffère. A l'UQAM, en juin 1988, la moitié (50%) des hommes chargés de cours occupent un emploi à temps complet alors que chez les femmes ce pourcentage n'est que de 27,4%. L'ancienneté des femmes chargées de cours n'est pas identique non plus à celle des hommes. Les hommes ont un pointage plus élevé dans tous les secteurs, sauf dans celui des arts.

Cet avantage des hommes est contré à l'UQAM par la situation d'emploi (simple ou double emploi) lors de l'attribution des charges. Cette mesure est une mesure d'accès à l'égalité qu'il faudrait étendre aux autres syndicats de chargés de cours. La variable "situation d'emploi" favorise les chargé-e-s de cours en simple emploi, c'est-à-dire, dans les faits, majoritairement les femmes dans tous les secteurs disciplinaires.

De plus, il est à noter que les femmes ont obtenu plus de bourses dans le programme de mise à jour des connaissances. Justement, dans ce dossier, une disposition de la politique négociée entre le SCCUQ et l'Université stipule l'intention des parties de faire de "l'action positive"... On voit que c'est en agissant que les

femmes obtiennent l'égalité: sans action positive, pas d'égalité.

Mais ce n'est pas tout. Il existe aussi des différences selon le sexe par rapport au niveau de formation des chargé-e-s de cours. Même si les femmes détiennent plus de doctorats, elles sont moins présentes comme enseignantes au niveau de la scolarité de doctorat. Il est d'autant plus intéressant de constater la persévérance des femmes dans l'obtention de leurs doctorats par rapport aux hommes, alors que leurs contraintes familiales sont traditionnellement

plus grandes...doctorats qui ne les avancent guère pour le moment.

De plus, n'oublions pas que l'écart entre le revenu des femmes et celui des hommes s'accroît avec les années et que si nous ne luttons contre la discrimination faite aux femmes, si subtile soit-elle, elle ne s'effacera pas d'elle-même. Pensons au rôle actif que nous voulons donner à nos filles et à nos petites-filles, à l'université comme ailleurs dans la société ●

Carolle Gagnon
Comité femmes FNEEQ.

F E M M E S

D É M O C R A T I E

CITOYENNES ? Femmes, droit de vote et démocratie de Diane Lamoureux, professeure en sciences politiques à l'Université Laval et féministe s'intéressant aux questions relatives à la démocratie, paraît pour souligner le 50e anniversaire de l'obtention du droit de vote et d'éligibilité des femmes québécoises.

La première partie du livre évoque l'histoire de l'obtention du droit de vote des femmes et des débats qui eurent lieu au fédéral et au provincial sur le sujet, entre 1885 et 1940. On y retrouve aussi l'histoire du suffragisme et la biographie d'une femme qui a marqué cette histoire, Idola Saint-Jean. Pour compléter, deux chroniques, une sur les droits civils des femmes de 1886 à 1989 et l'autre sur leurs droits politiques de 1791 à 1986.

Le deuxième volet consiste en un "essai sur le rapport entre la généralisation de la citoyenneté et la démocratisation politique et sociale", comme l'écrit l'auteure. Et il est question du rôle du féminisme contemporain dans le débat sur la démocratisation politique et sociale.

On trouve, en annexe, une causerie d'Emilia Leclaire-Lamarche, une allocution d'Idola Saint Jean et l'histoire du suffragisme québécois par cette dernière également.

C'est en 1885, au fédéral que la question du suffrage féminin fait l'objet d'un débat parlementaire pour la première fois avec le projet de loi MacDonald qui visait à donner le droit de vote à tous les propriétaires, sans qu'il n'y ait aucune mention du sexe des personnes. A ce moment-là, les mouvements féministes étaient inexistantes au pays.

Le projet de loi ne passa pas, mais les discussions qu'il suscita mirent en évidence deux conceptions du rôle des femmes: l'une utilitariste, centrée sur la propriété, qui accorde une importance très relative au sexe des propriétaires, l'autre qui attribue des sphères

d'activités différentes selon le sexe. La sphère publique pour les hommes et la sphère domestique ou privée pour les femmes.

Il faudra attendre 1898 sous le gouvernement libéral de Laurier pour voir réapparaître la question du suffrage féminin. Entre temps, le mouvement suffragiste s'est manifesté au Canada. Dans son projet de loi, Laurier renvoie aux provinces le soin de déterminer elles-mêmes les qualifications électorales nécessaires tant au fédéral qu'au provincial. Finalement, les femmes obtiennent le droit de vote au fédéral en 1918, tandis que dans les provinces, sauf au Québec, c'est en 1916 et 1922 que cela se passe. Pour l'auteure, ce résultat n'est pas dû à la pression des mouvements suffragistes mais plutôt à la "fatalité" historique, l'universalité du suffrage étant une question de temps.

En 1922, on assiste au Québec à une réorganisation du mouvement suffragiste pour obtenir gain de cause. En janvier, les féministes anglophones et francophones s'unissent et forment le Comité du suffrage provincial dont la première action sera de rencontrer le premier ministre Alexandre Taschereau qui se disait favorable au suffrage féminin. Cependant il ne voulait pas être le Premier Ministre qui l'accorderait... et il resta Premier Ministre jusqu'en 1936. Ce comité était sous la présidence de Mme Marie Gérin-Lajoie pour les francophones et Mrs Walter Lyman pour les anglophones et la secrétaire Mlle Idola Saint-Jean. Mme Gérin-Lajoie quittera la présidence du comité en novembre 1922, sous la pression du clergé et de certains politiciens québécois.

Entre 1921 et 1940, il ne se passe donc pas grand chose au sein du gouvernement du Québec, pour les femmes. Sous Henri Bourassa, Taschereau, Duplessis, les discours sont les mêmes, les projets de loi se suivent et sont

battus. Les députés sont majoritairement contre le vote des femmes et l'Eglise catholique également.

En ce qui concerne l'Eglise, elle s'y oppose "craignant l'émancipation trop rapide de la femme et l'atiédissement de la foi dans les familles" (p. 54) Quant au Parti Libéral, il redoute que les votes des femmes aillent au Parti Conservateur.

Cependant, nous dit Diane Lamoureux, "l'argument fondamental des adversaires du suffrage, c'est la préservation de l'ordre naturel des choses". C'est l'argument des sphères séparées qui prévaut alors: aux hommes la politique, aux femmes le foyer. Les adversaires du suffrage prétendent que si les femmes votaient elles négligeraient leurs autres devoirs. De plus, ils soulèvent le problème de la discorde dans le ménage.

Par ailleurs, les textes de 1922 des évêques insistent fondamentalement sur deux points: le vote des femmes ne serait ni conforme à l'ordre naturel des choses, ni à l'intérêt social (p. 56). Ils condamnent le fait de vouloir établir les mêmes droits entre l'homme et la femme et ainsi faire entrer la femme en odieuse rivalité avec l'homme. Mme Françoise Gaudet-Smet, très catholique, s'oppose également au suffrage des femmes. En 1940, le Cardinal Villeneuve argumente que le vote des femmes menaçait l'unité et la hiérarchie au sein de la famille, exposerait les femmes "aux pressions et aux aventures de l'électoratisme"; que les femmes devraient exercer en dehors de l'arène politique pour obtenir des "réformes sociales, économiques et hygiéniques".

Cependant en 1927, les efforts suffragistes prennent de l'ampleur avec la formation de l'Alliance canadienne pour le vote des femmes par Idola Saint-Jean qui démissionne du Comité du suffrage provincial, afin de mieux enraciner le mouvement au Québec et obtenir pour la femme des statuts égaux à ceux qui régissent les hommes.

En 1929, un événement vient donner espoir aux femmes. Le Conseil privé de Londres accorde le statut de "personne" aux femmes, jusque là refusé par le Sénat canadien et la Cour Suprême du Canada. Ce ne fut qu'un espoir. Une campagne publicitaire est entreprise par le Montreal Women's Club: à Montréal et à Québec on utilise des femmes-sandwichs qui arpentent les rues en arborant des affiches en faveur du vote des femmes.

En 1930, c'est l'échec pour faire admettre les femmes au Barreau. La même année Idola Saint-Jean se présente candidate aux élections fédérales dans Montréal-Saint-Denis et récolte 3 000 voix, ce qui lui fut insuffisant pour être élue.

En 1932, c'est la voix des ondes que prennent les femmes. En effet, une émission in-

titulée "Fémina" est animée par Thérèse Casgrain alors qu'une autre "L'Actualité féminine" est animée par Idola Saint-Jean. En même temps se succèdent les projets de lois où on remarque l'argumentation des députés en faveur du suffrage féminin.

On se rend compte que cette question du suffrage féminin ne fait pas l'unanimité chez les femmes non plus. Certaines sont tout à fait contre et signent des pétitions en ce sens. Quant aux autres, certaines revendiquent le droit de vote au nom de leur "féminité", pour pouvoir accomplir leurs devoirs de femmes et leur mission sociale, telle Thérèse Casgrain, tandis que d'autres tiennent un discours sur l'égalité, comme Idola Saint-Jean qui dit que c'est au nom de leur humanité que les femmes doivent jouir de droits politiques.

En plusieurs occasions, les femmes feront valoir que le droit de vote leur permettra de corriger les discriminations légales dont elles sont victimes. Il n'y a pas de femmes dans les Commissions scolaires, ni au Bureau de la censure, ni à l'Office des salaires raisonnables. Quant à l'argument de la démocratie, il fera son apparition tard au Québec. Il sera avancé par des hommes qui font le rapprochement entre la montée du totalitarisme et la place sociale accordée aux femmes.

En 1936, les libéraux perdent le pouvoir et c'est Maurice Duplessis qui entre sur la scène politique. Pour les femmes cela n'amène rien puisque celui-ci partage totalement les vues de son prédécesseur.

En 1939, les femmes font campagne en faveur du Parti libéral, Godbout est élu et les féministes lui rappelle ce qu'il leur doit. Le projet de loi en faveur du suffrage féminin et de l'éligibilité des femmes est annoncé dans le discours du trône. Le 11 avril, il est adopté par 67 voix contre 9. Le 25 avril la loi franchit la dernière étape et est adoptée. Les femmes allaient pouvoir voter mais la première femme députée ne fit son apparition qu'en 1962.

Dans la deuxième partie du livre, que nous traiterons dans un prochain numéro du FNEEQ-ACTUALITES, il est question du passage d'une démocratie qui excluait les femmes à une démocratie qui les incluait et du rôle joué par les féministes.

On distingue dans le féminisme contemporain, deux courants: un courant d'égalité de droit (Women's rights movement) et un courant autonomiste (Women's liberation movement). C'est au nom de leur appartenance à l'humanité que les femmes revendiquent des droits politiques similaires à ceux des hommes, ceux-ci apparaissant comme la pré-condition des droits civils et le chemin obligé vers l'extension pour les femmes de la libre disposition de leur personne.

Par ailleurs, c'est parce qu'elles se sont structurées en mouvement que les femmes ont pu avoir accès à l'espace politique; c'est dans la mesure où elles s'assument comme groupe qu'est rendue possible socialement l'existence des femmes comme individus. C'est également un mouvement social puisque son action se situe presque entièrement dans la champ de la société civile à partir d'une catégorisation sociale imposée: "la condition féminine".

Une autre victoire du féminisme, c'est que les femmes, comme groupe social, ont accédé au droit à la parole publique et l'auteure souligne l'importance de conserver cette parole nouvellement et chèrement acquise afin de continuer l'oeuvre de démocratisation politique et sociale ●

Laurence Pedneault
Comité femmes FNEEQ

AU-DELÀ DES MYTHES: LES HAUTS ET LES BAS DES TRAVAILLEUSES NON-TRADITIONNELLES

Recherche sur les conditions de travail et de formation de jeunes femmes exerçant un emploi non traditionnel (diplômées de l'enseignement secondaire, collégial et universitaire), Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, 1989).

Pourquoi une recherche sur les conditions de travail et de formation des jeunes femmes qui exercent un emploi non traditionnel? Qui sont ces diplômées de l'enseignement secondaire, collégial ou universitaire qui exercent un tel emploi?

Au milieu des années '80, la mise en oeuvre des changements technologiques et les prévisions de main-d'oeuvre décrivait un avenir plutôt sombre pour les emplois de service, où les femmes cependant continuaient de se diriger en grand nombre. Par ailleurs, de nombreux avantages militaient en faveur de l'entrée d'un plus grand nombre de femmes dans les emplois occupés traditionnellement par les hommes:

- 1) de meilleurs salaires
- 2) de meilleures conditions de travail
- 3) des emplois à temps complet
- 4) une meilleure sécurité d'emploi
- 5) des possibilités d'avancement supérieures
- 6) un accès plus grand à la syndicalisation
- 7) une satisfaction plus élevée à l'égard de leur travail

Tous ces facteurs ont amené le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) à faire de

l'accès aux carrières non traditionnelles un AXE CENTRAL de son plan d'intervention en matière de condition féminine. En 1986, le MEQ a décidé d'amorcer une recherche pour percer un peu le secret de cet univers.

Profil des répondantes:

Les répondantes ont entre 23 et 29 ans. Sauf pour les diplômées universitaires qui semblent plus enclines au célibat, l'exercice d'un emploi non traditionnel ne semble pas avoir d'incidence sur l'état civil des répondantes qui s'apparente à celui qui a cours chez les québécoises du même âge. Dans ces couples, les conjoints ont en majorité une diplomation équivalente.

Les résultats ne confirment pas non plus la relation, maintes fois suggérée dans les recherches américaines, entre une origine sociale élevée et le choix d'une carrière non traditionnelle. En effet, on peut dire que la majorité des répondantes du secondaire et du collégial, et plus du tiers de celles de l'université, proviennent d'une famille à statut socio-économique faible ou moyen (où le père est ouvrier ou technicien). De plus, le fait d'avoir une mère au foyer n'empêche pas les femmes de choisir une carrière non traditionnelle. Par ailleurs, les résultats indiquent clairement que, quel que soit le choix de carrière, traditionnelle ou non, le niveau de scolarité des femmes reste en étroite relation avec le niveau d'emploi du père.

Situation professionnelle avantageuse

La situation professionnelle des travailleuses non traditionnelles interviewées paraît enviable à plusieurs égards. Elles occupent un ▷

emploi permanent, à temps complet, de jour; comparées à l'ensemble des travailleuses québécoises, leurs salaires s'avèrent supérieurs, leur taux de syndicalisation est comparable et, sauf pour les diplômées universitaires, leurs conditions de perfectionnement et de formation sont plus intéressantes.

Si la majorité des répondantes occupent un emploi permanent, les statuts précaires (temporaires, à contrats, autres) touchent près de 20% chez les diplômées de l'université, de 30% chez celles du secondaire et près de 33% chez celles du collégial. Un diplôme d'études secondaires mène avant tout à un emploi d'ouvrière, un diplôme d'études collégiales à un emploi de technicienne et un diplôme universitaire à un poste de professionnelle ou de cadre.

En matière salariale il est utile de mentionner et de souligner qu'emploi non traditionnel n'égalise pas automatiquement salaire élevé. A preuve: environ le quart des répondantes du secondaire gagnent moins de 10,000.\$ par an, soit un salaire équivalent ou inférieur au seuil de pauvreté, même si 90% d'entre elles travaillent à temps complet.

Quant aux promotions, si la majorité des travailleuses estiment avoir de bonnes ou de très bonnes possibilités sur ce plan, il n'en demeure pas moins que 26,2% des répondantes diplômées du secondaire et 41,3% du collégial et de l'université considèrent leurs possibilités de promotion comme mauvaises ou très mauvaises. Il est cependant intéressant de constater qu'une minorité **non négligeable** des diplômées du secondaire (31,1%) ont gravi les échelons et occupent un emploi pour lequel une formation collégiale est généralement exigée, ce qui n'est pas le cas pour le niveau collégial qui ne passe pas au niveau professionnel ou cadre. Par ailleurs, certaines - entre 13,1% et 19,1% selon l'ordre d'enseignement - sont d'avis que leurs collègues masculins sont plus avantagés qu'elles sur ce point.

Un vécu qui s'éloigne du mythe

Un des facteurs reconnus comme un obstacle à l'accès des filles aux carrières non traditionnelles est l'image projetée par ces emplois: des travaux salissants, des tâches exigeant une force herculéenne et l'opération quotidienne de machines ou de véhicules lourds. Contrairement à l'image construite, ces difficultés ne sont pas le quotidien de la majorité des travailleuses non traditionnelles. Il est intéressant de noter que les auteures ont jugé nécessaire de préciser que ces conditions ont aussi cours dans les emplois traditionnellement féminins, pas toujours aussi propres et doux-lets qu'on le dit.



Neuf travailleuses sur dix parmi les répondantes se disent satisfaites ou très satisfaites de leur emploi. Même si leur environnement humain de travail paraît agréable et pas aussi sexiste que cela, même si leur choix de carrière s'est fait sans opposition et que leur cheminement scolaire s'est fait sans trop d'embûches, même si les relations avec les étudiants de leurs classes ont été plutôt égalitaires, l'étude démontre, par ailleurs, que leur vécu diffère selon le niveau du diplôme, selon l'emploi exercé et selon le taux de féminité du programme de formation ou de l'emploi occupé, et que des changements sont nécessaires et possibles.

Parmi les cibles des interventions suggérées par les auteures, en plus de l'importance des parents dans le choix d'une carrière non traditionnelle, ce sont les intervenantes et intervenants de l'éducation qui doivent se mettre à la tâche. Certaines d'entre elles ont d'ailleurs déjà été mises de l'avant par les travaux des sessions femmes de la FNEEQ au cours des dernières années.

- Après avoir éveillé l'intérêt des étudiantes pour une carrière non traditionnelle, le personnel scolaire, surtout au niveau collégial, devrait être actif en matière d'appui à ces étudiantes et étudiants au-delà de la stricte diffusion d'information.
- Faire connaître une personne étudiant ou travaillant dans le domaine choisi par l'étudiante.
- Stimuler la création des réseaux d'entraide pour ces étudiantes.
- Intensifier le recrutement des étudiantes et éviter d'isoler les étudiantes dans des classes ou écoles fortement masculinisées.
- Créer et prévoir des lieux de recours pour les victimes de harcèlement sexuel ●

FACE À LA MONDIALISATION DE L'ÉCONOMIE:

LES YEUX SE TOURNENT VERS L'ÉDUCATION

Ce deuxième article sur le libre-échange se veut une synthèse des principales informations et points de vue véhiculés lors du colloque «LIBRE-ECHANGE ET EDUCATION: impacts et défis» tenu en novembre dernier à Montréal. Organisé sous les auspices de quatre organismes de l'éducation (Fédération des cégeps, Fédération des commissions catholiques du Québec, ministères de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et de la Science), ce colloque a réuni 544 participant-e-s dont la quasi totalité provenait des différents niveaux de gestion au sein de ces organismes. Deux membres du Comité Ecole et société-FNEEQ était présents à ce colloque et veulent vous communiquer, sans avoir en main les actes promis par les organisateurs du colloque, comment sont perçues les répercussions probables de l'Accord du libre-échange sur le rôle de l'éducation dans les années à venir.

A l'instar des changements technologiques, l'économie de marché subit des transformations rapides et fondamentales: la concurrence n'est plus régionale ou nationale, elle s'étend désormais à l'échelle internationale. Aujourd'hui, sur la carte économique mondiale s'illustrent trois grandes forces: l'Asie-Pacifique, l'Europe des douze et l'Amérique du Nord. Cette inéluctable mondialisation change, on le sait déjà, la nature et l'origine de nos produits de consommation; elle contribue à intensifier les transformations de la structure et de l'organisation du marché de l'emploi. L'Accord de libre-échange intervenu entre le Canada et les Etats-Unis s'inscrit dans cette tendance et, pour en profiter pleinement, notre société devra, selon les conférencier-e-s du colloque, se concentrer davantage sur la formation de sa main-d'oeuvre.

Concurrence de marché et de main-d'oeuvre

En acceptant cette "nécessaire" concurrence internationale des marchés, les entreprises tendent à développer divers mécanismes d'adaptation: afin de devenir hautement compétitives, elles se dotent des technologies les plus efficaces et procèdent à des rationalisations drastiques de leurs lieux de production; elles se préoccupent davantage de trouver de nouveaux marchés et d'investir dans la recherche. De leur côté, les petites et moyennes entreprises s'orientent vers des domaines de plus en plus spécialisés. Après avoir misé sur l'in-

troduction de nouvelles technologies sans s'intéresser sérieusement à la formation, les entreprises reconnaissent maintenant la nécessité d'accorder une priorité absolue à l'accroissement des compétences de la main-d'oeuvre.

Nouveaux pré-requis de formation

Un grand nombre d'interventions entendues au colloque affirmaient que l'internationalisation des marchés exige plus de mobilité des personnels; par conséquent, les connaissances strictement techniques sont reléguées derrière une solide formation fondamentale. Une main-d'oeuvre compétitive doit posséder une forte culture générale centrée sur des connaissances géographiques, géopolitiques, et ouverte aux aspects culturels des autres peuples; elle doit, en outre, mettre l'accent sur la maîtrise de plusieurs langues. Toutefois, il s'en trouve plusieurs pour déplorer les faiblesses actuelles du système d'éducation québécois en matière de formation fondamentale; ces critiques sont, pour la plupart, énoncées à partir d'anecdotes isolées ou d'impressions personnelles et elles sont rarement appuyées d'évaluations ou d'observations précises et vérifiables. D'autres continuent de regretter la formation des collèges classiques d'antan et vouent une admiration démesurée aux réussites du système d'éducation japonais. Bref, on exige de nombreuses améliorations et certain-e-s vont même jusqu'à souhaiter des réformes en pro-▷

Lacunes de formation et pénurie de main-d'oeuvre qualifiée

On sait qu'au Canada, 30% des jeunes n'obtiennent pas leur diplôme d'études secondaires et que, parmi la population adulte, on retrouve 17% d'analphabètes fonctionnels. De plus, suite aux coupures budgétaires imposées aux différents niveaux d'enseignement, les équipements utilisés en formation professionnelle n'arrivent pas à suivre l'évolution technologique du marché du travail. Parce qu'il croit que les universités québécoises doivent l'alimenter par leurs projets de recherche, le milieu des affaires dénonce le sous-financement des universités et contribue à renforcer le consensus concernant l'urgente nécessité de dégeler les frais de scolarité.

Malgré le fort taux de chômage au Canada, il existe une pénurie importante de main-d'oeuvre qualifiée, surtout en techniques physiques. Le Canada est le pays industrialisé qui forme le moins d'ingénieur-e-s et de scientifiques (2,7% de la main-d'oeuvre) par rapport aux États-Unis (où la proportion est du double) et au Japon (où la proportion triple). Au collégial, le pourcentage d'inscriptions au secteur technique a diminué, en dix ans, de 53% à 45%; au secondaire technique, le nombre d'inscriptions est passé, dans la même période, de 100,000 à 25,000. Paradoxalement, les secteurs les plus délaissés sont ceux où se trouve la plus forte demande. Cette situation, associée à la baisse démographique que l'on connaît, devient inquiétante devant le peu de temps dont le Canada dispose pour s'adapter aux effets du libre-échange.

Attente et rôle de l'entreprise face à la formation de la main-d'oeuvre

Les représentant-e-s de l'entreprise privée veulent, et ce n'est pas une surprise, que les programmes d'enseignement soient mieux adaptés en fonction de ses besoins. Pourtant,

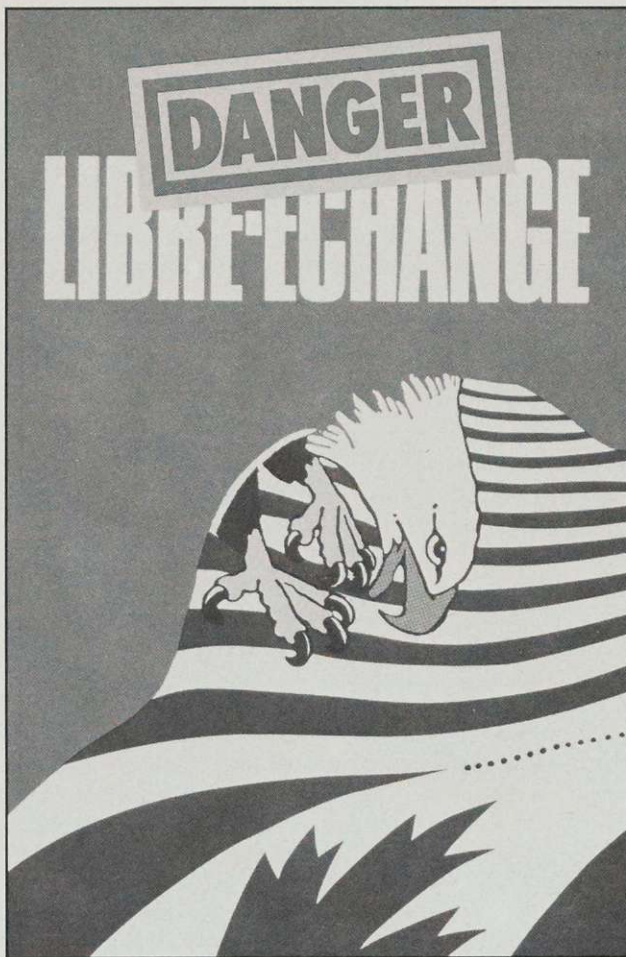
elles reconnaissent au système d'enseignement la responsabilité de lui fournir une main-d'oeuvre dont la formation générale serait plus satisfaisante. Les grandes entreprises, contrairement aux P.M.E., tendent à mettre de côté ses exigences d'autrefois à l'égard d'un diplôme pointu prêt-à-porter.

Alors qu'au Canada l'entreprise privée consacre en moyenne annuelle 100\$ par employé-e pour sa formation, aux États-Unis on en consacre 5 fois plus; au Japon, on alloue entre 100 et 200 heures de formation par employé-e alors qu'ici, la moyenne est de deux heures par année.

De plus, cette formation est concentrée au sein de quelques grandes entreprises: par exemple, à Montréal, 72% des entreprises n'ont aucun budget prévu pour la formation des employé-e-s. C'est en constatant cette carence que le Conseil canadien d'adaptation au libre-échange recommandait que le gouvernement canadien impose une taxe de 1% de la masse salariale des entreprises pour ainsi consacrer des ressources nouvelles à la formation de la main-d'oeuvre.

Cette nécessité de formation au sein des entreprises soulève de nombreuses difficultés. En effet, certaines grandes entreprises

mettent sur pied des programmes internes de formation et transmettent ainsi la culture de leur entreprise: Bell Canada, Northern Telecom, IBM, Lavalin sont des précurseurs à cet égard. Par contre, les petites et moyennes entreprises manquent de moyens pour suivre le courant; même si elles reconnaissent la nécessité de la formation de leur main-d'oeuvre, elles ne peuvent financièrement se l'offrir. Elles tendent alors à s'adresser aux Commissions de formation professionnelle ou aux services de formation sur mesure des Commissions scolaires et des cégeps pour répondre à leurs besoins. Toutefois, la confusion qui règne au sujet des juridictions de ces organismes n'est pas



à même d'assurer une réponse rapide aux besoins de formation des P.M.E.

Actuellement, la formation dispensée dans les grandes entreprises est conçue pour répondre à des besoins immédiats et spécifiques de l'entreprise; elle ne s'intéresse donc pas aux besoins de l'employé-e. De plus, elle n'est pas reconnue de manière concrète et se révèle non-transférable. Elle s'adresse principalement aux employé-e-s oeuvrant au niveau de la production alors que les cadres bénéficient plus souvent de formation menant à des diplômes reconnus par des institutions universitaires.

Quelques convergences dans les solutions envisagées

(1) Afin que la formation de la main-d'oeuvre soit mieux adaptée au contexte de la mondialisation de l'économie, les intervenant-e-s au colloque affirment que notre société doit mettre plus d'efforts dans la planification de l'emploi, des ressources humaines et de la formation. Ainsi, une véritable politique de plein emploi associée à des mesures efficaces d'adaptation de la main-d'oeuvre est, pour certains, la base de tout changement en profondeur. Pour d'autres, des programmes de congé-éducation ainsi que l'alternance travail-études seraient à envisager.

(2) Planifier la formation de la main-d'oeuvre en l'absence de toute norme nationale en matière d'éducation est, pour certains, une tâche pratiquement irréalisable dans le contexte actuel: l'étanchéité des juridictions fédérales et provinciales en cette matière apparaît aussi comme un frein à l'établissement de normes. C'est dans cette perspective que le Conseil des ministres de l'éducation du Canada a décidé de doter le pays d'instruments de mesure permettant de comparer les performances des systèmes scolaires provinciaux.

(3) Plusieurs conférencier-e-s suggèrent de développer des concertations de tous ordres (public-privé, ministères provinciaux et fédéraux, niveaux d'enseignement, patronat-syndicat). C'est de cette manière que l'on parviendra, croit-on, à assurer une meilleure complémentarité entre l'amélioration de la formation fondamentale dispensée par le système d'éducation et la formation d'appoint à la charge des entreprises. Même s'il existe déjà un rapprochement entre le monde du travail et l'éducation dans le domaine des stages en entreprises, plusieurs s'attendent à ce que le monde de l'éducation prenne davantage de leadership.

(4) Un bon nombre de participant-e-s soulignent l'urgence de revaloriser la formation professionnelle afin de s'assurer d'une banque de technicien-ne-s qualifiés pouvant répondre aux besoins du marché du travail. Tout en reconnaissant les efforts déployés par le Gouvernement du Québec en ce sens, on suggère

que la priorité devrait être dans les secteurs de l'emploi actuellement en manque.

La fonction économique de l'éducation mise en lumière

A force d'entendre dire que la qualité de la formation de la main-d'oeuvre est le meilleur outil nous permettant de réussir le défi du libre-échange, il est clair que l'éducation devient, plus que jamais, un facteur de développement économique. Devenir compétitif au niveau international en s'assurant d'une formation de grande qualité est certes une nécessité, mais ça ne doit pas devenir une obsession à la japonaise. Il faut se méfier de l'économisme à outrance et le système d'éducation doit rester vigilant afin de ne pas se soumettre aux impératifs de l'entreprise. C'est pourquoi, en plus de redorer le blason de la formation professionnelle, notre société doit redonner sa place à l'enseignement des sciences humaines. Tout en admettant qu'une meilleure formation prépare l'individu à une meilleure qualité de vie au travail, il ne faut pas pour autant laisser de côté la qualité de vie de la personne et préférer l'économisme à l'humanisme.

Un colloque de réflexion plutôt que d'orientation

Tous les témoignages, conférences et interventions entendus lors de ce colloque cherchaient à identifier les moyens d'assurer une main-d'oeuvre qualifiée en fonction des nécessités économiques. Tous et toutes s'accordaient à affirmer qu'une formation de base de qualité est la clé de la réussite. Pourtant, dans toute la documentation disponible au colloque, absolument rien ne concernait spécifiquement l'impact du libre-échange sur l'éducation ou la formation. Même le discours de clôture du ministre Ryan ne proposait aucun véritable moyen d'action. Ce dernier prétend, contrairement au Conseil canadien sur l'adaptation au libre-échange, "qu'une partie importante des tâches nécessaires au bon fonctionnement de l'économie de demain devront en effet continuer d'être assumées par des travailleurs de niveau modeste". La dernière réforme de l'enseignement professionnel au secondaire va d'ailleurs en ce sens. De plus, le ministre Ryan croit que le système d'enseignement doit demeurer le premier dispositif procurant les services de formation; il doit, pour s'ouvrir davantage aux besoins de formation des adultes, établir des liens de plus en plus efficaces avec le monde de l'industrie, de l'entreprise et du travail. M. Ryan réaffirme que le Québec doit "évaluer de manière honnête et réaliste la qualité de notre effort et de notre performance en éducation".

Toutefois, une semaine après le colloque, le discours d'ouverture de la 34^e légis-

lature du gouvernement du Québec nous donnait des indications plus précises: "le gouvernement déposera (...) un document majeur d'orientation sur la formation permanente de la main d'oeuvre (...). Il élaborera une politique d'apprentissage pour faciliter l'intégration professionnelle, le perfectionnement, l'adaptation et le recyclage des travailleurs (...)." Il désire reviser la loi sur la formation et la qualification de la main-d'oeuvre et transformer les Commissions de formation professionnelle en "guichets régionaux uniques d'accès au programmes (...). il envisage le recours à la fiscalité pour stimuler l'investissement dans le développement des ressources humaines". Enfin, il veut "poursuivre ses efforts" pour valoriser l'éducation en amenant des propositions "pour améliorer la formation de base et les apprentissages".

Une volonté d'agir dans l'immédiat

Au terme de ce colloque, il était évident que les intervenant-e-s partageaient toutes et tous la même volonté d'agir, dans les plus brefs délais, afin de donner un coup de barre à la formation et au système d'éducation suivant les nécessités de la mondialisation des marchés. Plus que jamais, on s'attend à une meilleure concertation entre les institutions scolaires et

les entreprises. Certains croient en une plus grande décentralisation vers les régions alors que d'autres envisagent une meilleure planification nationale. Encore une fois, certaines critiques du système d'éducation ont été formulées à l'égard de la bureaucratie (des conventions collectives et du régime de négo) et de la lenteur d'adaptation de tout le système.

Quoiqu'il en soit, on peut s'attendre à ce que les exigences s'accroissent à l'égard de notre système d'éducation et de ses intervenant-e-s. Notre organisation syndicale devra, à moyen terme, se questionner et prendre position sur les principaux éléments de convergence identifiés lors de ce colloque: la concertation entre le monde des affaires et le système d'éducation, la question des juridictions fédérales-provinciales (de même que les juridictions entre les ministères de l'éducation et celui de la main-d'oeuvre et de la formation professionnelle), la revalorisation des techniques professionnelles et des sciences humaines et la planification de la main-d'oeuvre. C'est sur ces éléments que le Comité Ecole et société entend se pencher dans les prochains mois ●

Jean Lamarche,
1er février 1990

INFORMATIONS

Un enseignant est décédé. Un témoignage public nous a émus. Nous le publions ici parce qu'il souligne avec émotions des raisons pour lesquelles nous militons. Nous transmettons toute notre sympathie à ses collègues de travail de Limoilou et à son frère, ancien RLN d'Édouard Montpetit.

"PERSONNE NE L'A TUÉ, MAIS...

Lettre pour un ami défunt

J'AVAIS un ami professeur. Dévoué comme les professeurs sont supposés l'être quand ils croient à leur travail comme mon ami le croyait. Il s'appelait André Simard. Depuis 17 ans, il s'acharnait à enseigner le français aux étudiants du Cégep de Limoilou, à Québec. Certains de ses derniers étudiants n'étaient même pas nés lorsqu'il avait commencé.

Et aujourd'hui il est mort.

Je sais, ça n'a rien d'extraordinaire. Mais les circonstances de cette mort, j'espère, devraient

en troubler quelques-uns. Tout le monde se lamente sur la qualité du français au Québec. Après avoir lancé la pierre aux jeunes, on s'en prend généralement aux professeurs. Ceux qui ont quatre mois de vacances par année et qui se plaignent encore. Ceux qui doivent aussi, cependant, faire face chaque semaine aux centaines d'étudiants que le système scolaire leur demande de "former".

Mon ami était un écrivain de théâtre et aussi un poète. Il avait encore la conviction qu'on pouvait accrocher les étudiants. Il leur servait donc du Jacques Brel, et discutait des délicatesses que la langue française nous sert quand on l'aime.

Ses illusions s'évanouissaient parfois devant l'indifférence qu'il récoltait. Elles disparaissaient presque complètement devant les montagnes de copies à corriger que cette conviction lui méritait. Et, petit à petit, ses forces l'abandonnaient. Nous, ses amis, le sentions bien.

Aujourd'hui il est mort. Personne ne l'a assassiné. Mais certains grands planificateurs, qui exigent un travail surhumain à des professeurs qu'on accable en même temps de tous les maux devraient avoir un léger frisson en pensant à ce drame. Car c'en est un.

Ceux qui mettent encore tout leur cœur à enseigner n'ont pas souvent

de reconnaissance. Au mieux, on les oublie, au pire, ils servent de propagande dans un camp comme dans l'autre. Au milieu, ils essaient de survivre en conservant à la fois leur feu sacré et leur santé. Certains y réussissent. Ils ont peut-être un secret. Pas André, malheureusement.

Parmi toutes ses immenses qualités, il n'avait pas celle de voguer à travers les épreuves. Et aujourd'hui il est mort. Trop tôt, pour rien.

La chanson qu'il aimait le mieux présenter, celle qui lui valait parfois un soupçon d'attention dans ses classes démesurées, c'était "Ne me quitte pas". Aujourd'hui, il est trop tard pour lui dire. Mais j'aimerais bien

qu'à quelque part quel-
qu'un se rende compte
que des professeurs se
tuent à la tâche et qu'il
est temps qu'on arrête le
carnage.

La société québécoise
ne peut se permettre le
luxue de perdre des André
Simard.

René Vézina
parue dans Le Devoir,
lundi 22 janvier 1990.

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

LA FNEEQ-CSN APPUIE LA LUTTE CONTRE LE DÉGEL DES FRAIS DE SCOLARITÉ

La Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) appuie la lutte de celles et ceux qui défendent le gel des frais de scolarité universitaires.

Bien que nous partageons le point de vue qu'à elle seule, la gratuité scolaire ne règle pas tous les problèmes de démocratisation scolaire, il n'en demeure pas moins qu'elle en est la pierre angulaire.

Quand on sait que les jeunes ont été le groupe social le plus durement frappé par la crise économique des années 1980, la FNEEQ s'oppose à ce que ce soit les jeunes et leurs familles qui fassent les frais du sous-financement des réseaux post-secondaires (collégial et universitaire).

Quand on sait que, selon un sondage SORECOM (CSN-FNEEQ) effectué en

1988, 40% des abandons au collégial avaient pour motifs le manque de moyens financiers ou la nécessité de travailler et que 32% des étudiantes et étudiants de cégep déclaraient déjà un endettement moyen de 3 604\$, la FNEEQ-CSN ne peut que s'opposer au dégel des frais de scolarité universitaires. Nous maintenons notre revendication de la gratuité scolaire et cela à tous les niveaux d'enseignement.

Le Québec n'a pas terminé le grand rattrapage de scolarisation entrepris depuis vingt ans, c'est pourquoi nous nous opposons à toute comparaison, surtout partielle, avec les provinces canadiennes, qui auraient pour effet de le ralentir. En effet, malgré des percées importantes de scolarisation, entre autres pour les femmes, les populations des régions éloignées et pour les francophones, les études démontrent que même pour ces groupes et surtout pour les milieux socio-économiques moins favorisés, l'égalité des chances n'est pas atteinte. Le Québec forme encore deux fois moins de diplômé-e-s au niveau du baccalauréat et du doctorat et une fois et demi moins de maîtrises qu'en Ontario, alors que le chômage, surtout celui des jeunes y est plus élevé et les salaires plus faibles.

De plus, la FNEEQ-CSN déplore les récents propos du ministre Ryan qui affirme que ce ne serait pas une tragédie si 12 000 étudiantes et étudiants n'accédaient pas à l'université suite à l'augmentation des frais de scolarité. Selon nous, M. Ryan renonce ainsi à l'objectif principal à la base des devoirs et responsabilités politiques du ministre de l'Éducation du Québec, soit celui

de hausser les aspirations scolaires des québécoises et québécois.

En terminant, nous demandons donc au Ministre d'abandonner sa proposition de dégel des frais de scolarité et de plutôt refaire de l'éducation une priorité gouvernementale.

Montréal,
le 14 février 1990

Denis Choinière,
président

PARUTIONS RÉCENTES



**Les femmes
et l'équité salariale,
un pouvoir à gagner**
(Les Éditions du
Remue-Ménage, 269
pages, 20.95 \$.)

On trouvera dans cet ouvrage une quarantaine de textes sur le même sujet, l'équité salariale pour les femmes, mais touchant chacun divers aspects du travail des femmes. Ces textes sont issus d'un colloque organisé par le YWCA de Montréal les 3, 4 et 5 mars 1989 et qui regroupait des intervenantes provenant de groupes de femmes, des syndicats, des organismes gouvernementaux et paragouvernementaux.

Ce livre fait donc le tour de la question

avec des textes qui abordent tour à tour les diverses problématiques posées par l'équité salariale, que ce soit en étudiant les termes, les enjeux, les différentes approches, les aspects législatifs, les gains, mais aussi les limites associées à l'équité salariale, les diverses expériences tentées ailleurs au Canada ou dans le monde et les stratégies possibles en milieu de travail.

Chacun des textes fait un survol de la question sans entrer dans toute la mécanique du problème, ce qui en fait un outil intéressant et accessible pour tous ceux et toutes celles qui veulent soit se familiariser avec cette problématique, soit élargir leur champ de connaissances en la matière.

À l'heure où les luttes pour que les femmes gagnent un salaire égal pour un travail équivalent risquent de s'étendre dans divers secteurs d'activités économique, ce livre en aidera plusieurs à démystifier ces notions rattachées à la valeur du travail des femmes et comprendre pourquoi on le dit sous-payé.

Toutes ces questions sont discutées par des femmes engagées dans ce domaine comme Monique Simard, Claire Bonenfant, etc. Comme on pourra le constater à la lecture du livre, s'il n'y a pas unanimité sur le sujet, il y a par contre un consensus sur le fait qu'il faut remporter la bataille en cette matière.

Jacqueline Rodrigue
parue dans Nouvelles
CSN 2 février 1990

PARUTIONS RÉCENTES



Lara Cardella,
Je voulais des pantalons
(Flammarion, 1989,
Prix Elsa Morante
1989.)

Lara Cardella est une jeune femme de 19 ans et ce livre est son premier roman.

Il s'agit de la démarche de libération d'une personne dont le seul tort est d'être née femme dans une société fondée sur la puissance mâle.

Ce petit livre - qui se lit d'un trait - étonne parce qu'il véhicule avec émotions une réflexion mûre qui surprend lorsqu'on pense à l'âge de l'auteure.

Par ailleurs, il n'est pas surprenant que la publication de ce livre fasse scandale en Italie. En effet, l'auteure dévoile avec lucidité toute la rigidité sociale et la violence auxquelles la femme doit faire face dans un village sicilien. Elle le fait sans compromis et sans haine.

La jaquette du livre indique que ce premier roman n'est pas un réquisitoire féministe. Vision étroite de ce qu'est le féminisme? A vous de juger.

L.B.

INFORMATIONS

DU NOUVEAU EN MATIÈRE D'ASSURANCES

LA FNEEQ LANCE UN APPEL D'OFFRES

Avant de renouveler nos contrats d'assurances collectives pour une autre année, la FNEEQ a décidé d'aller en appel d'offres afin de tester le marché et de s'assurer par le fait même qu'elle obtiendrait les meilleures conditions possibles pour ses membres. La dernière opération du genre remontait à 1982.

Quatre compagnies ont été invitées à soumissionner: La Personnelle-Vie, la SSQ, l'Assurance Desjardins et La Laurentienne. Les deux dernières ont décliné l'invitation: Desjardins parce qu'elle est déjà co-assureur avec la Personnelle-Vie et la Laurentienne parce qu'elle était inquiète de notre expérience en invalidité. La "lutte" s'est donc faite

entre la Personnelle-Vie (notre assureur actuel) et la SSQ.

L'analyse des soumissions a été effectuée par la maison d'actuaire MLH + A Inc. qui a finalement recommandé de choisir la Personnelle-Vie.

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DU NOUVEAU CONTRAT Amélioration de certains bénéficiaires

- Remboursement des frais hospitaliers hors Canada ainsi que des frais médicaux hors Québec à 100% au lieu de 80%;
- physiothérapie: les traitements dispensés par un technicien en réadaptation sont également couverts;
- mort accidentelle et mutilation: exonération de la prime et élargissement de la définition (on parlera désormais de la perte d'usage d'un membre au lieu de la perte du membre);
- invalidité longue durée: extension de la protection "incapacité d'exercer sa profession" de 4 ans à 7 ans du début de l'invalidité;
- rente mensuelle d'invalidité longue durée: le maximum est de 5 000 \$ au lieu de 2 500 \$;

CALENDRIER DES ACTIVITÉS DE LA FÉDÉRATION

La plupart des sessions de formation ont déjà été tenues au courant de février. Voici les activités à venir jusqu'à la fin de mai prochain:

- Session assurances et régime de retraite 15 et 16 mars
- Bureau fédéral 22 - 23 - 24 mars 6 et 7 avril
- Conseil fédéral 20 - 21 - 22 avril
- Congrès CSN du 5 au 11 mai
- Bureau fédéral 24 et 25 mai

Le Conseil fédéral de la FNEEQ se tiendra à Québec au Holiday Inn Centre-ville. Le Congrès de la CSN aura lieu à Montréal au Palais des Congrès.

• la clause dite du 3e médecin en cas de mésestime sur l'invalidité sera réécrite pour protéger davantage les adhérent-e-s.

Quelques nouveautés

- Introduction d'un nouveau bénéficiaire en assurance-maladie: la cure de désintoxication. Une cure par année et un maximum de deux cures pour la vie. Montant alloué: 3 500 \$ par cure.
- la durée du contrat est de 18 mois: du 1er janvier 1990 au 30 juin 1991. Les primes sont garanties pour la même période.
- L'assureur accepte de limiter ses augmentations futures (c'est-à-dire pour les deux prochains renouvellements) à des pourcentages préétablis.

Rappel de quelques principes

Nous avons tenu à conserver la formule "police participante" sur toutes les garanties afin de bénéficier, le cas échéant, des ristournes générées par les contrats.

Nous avons tenu à maintenir notre droit de regard sur l'administration des polices.

Nous avons voulu obtenir une couverture adéquate pour nos retraité-e-s à des coûts raisonnables.

Nous avons privilégié une approche à long terme qui met l'accent sur la qualité et la stabilité des services fournis à nos membres.

Si vous avez besoin d'informations supplémentaires c'est que vous êtes mûrs pour participer à notre session annuelle sur les assurances et les régimes de retraite qui se tiendra à Montréal les 15 et 16 mars prochains.

Augustin Verstraelen
pour le Comité
fédératif
des assurances et
des régimes de retraite

FNEEQ-Actualité est la publication officielle de la Fédération des enseignants et des enseignantes du Québec, affiliée à la CSN.

La revue paraît quatre fois l'an.

Rédaction: Guy Beaulieu, Lyne Boyer, Denis Choinière, Carole Gagnon, Ginette Guérin, Danielle Hébert, Jean Lamarche, Nicole Madore, Laurence Pedneault, Rose Pellerin, Lise Pomerleau, Lise Poulin, Monique Simard, Augustin Verstraelen.

Conception graphique et montage informatique: Jean Gladu, Sophie Marcoux

Vol. 3, no. 2
Mars 1990

Dépôt légal:
Bibliothèque nationale
Canada
Bibliothèque nationale
Québec