

L' **A**UTONOME

La revue de la Fédération autonome de l'enseignement



TABLE DES MATIÈRES



3

MOT DU PRÉSIDENT
Un pour toutes, tous pour une

4

WEB 2.0
Toute vérité n'est pas bonne à dire... ou à partager !

5

DOSSIER
Femmes et pouvoir

6-10

DOSSIER
Femmes et pouvoir : une association qui ne va pas de soi

11

DOSSIER
Parce que nous pouvons toutes... contribuer

12

DOSSIER
Tout est dans la manière

13-14

DOSSIER
Le pouvoir d'influencer

15

DOSSIER
Un outil essentiel pour poursuivre la lutte

16

« Un vrai programme de français, c'est essentiel »

17

JUSTE POUR LIRE
Souffrir pour être prof ?

18-19

BRÈVES

DÉPÔT LÉGAL
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2012
Bibliothèque et Archives Canada, 2012
ISSN : 1923-5488

RÉDACTEUR EN CHEF
Guy Desmarais

RÉDACTION
Pierre-André Champoux
Yves Cloutier
Wilfried Cordeau
Guy Desmarais
Armand Dubois
Sophie Fabris
Nancy Hénault
Natacha Lecompte
Marie Pelchat
Pierre St-Germain
Elyse Turcotte

COLLABORATION SPÉCIALE
Nicole Frascadore
Jacques Goldstyn
Nathalie Morel
Élise Prioleau

PHOTOS
Guy Desmarais et Martine Doyon

RÉVISION LINGUISTIQUE
Sylvie Pelletier

GRAPHISME
Mardigrafe inc.

IMPRESSION
Imprimerie Philippe Lévesque inc.

La reproduction de cette revue, en tout ou en partie, est autorisée à condition de mentionner la source.



Cette revue est imprimée sur un papier certifié Éco-Logo, blanchi sans chlore, contenant 100 % de fibres recyclées postconsommation, sans acide et fabriqué à partir de biogaz récupérés.

Un pour toutes, tous pour une

Chaque année, le 8 mars, nous célébrons la Journée internationale des femmes. Outre la célébration qu'elle représente, cette fête est généralement l'occasion de faire le point sur la situation des femmes aux plans social, économique et politique. La FAE n'y échappe pas, comme en fait foi ce numéro de *L'Autonome*.

Tout le monde est en mesure de constater que la situation globale des femmes dans notre société a nettement évolué au cours des cinquante dernières années et que d'importantes avancées ont été réalisées. Pensons, notamment, aux congés de maternité, aux retraits préventifs et même à l'équité salariale qui, bien qu'il reste encore beaucoup à faire, a amené d'importants correctifs.

Malgré ces progrès, beaucoup de chemin reste à parcourir en matière d'égalité des sexes. De plus, il y a encore place pour s'indigner du sort réservé aux femmes dans notre société et même si certains, voire certaines, considèrent le féminisme comme un mouvement dépassé, sa pertinence et sa nécessité demeurent une évidence. Faut-il rappeler qu'à compétences égales, le salaire des femmes demeure globalement inférieur à celui des hommes? Qu'une femme doit souvent être plus performante qu'un homme, faire davantage ses preuves afin d'accéder à un même poste? Que les emplois à prédominance féminine sont encore moins bien rémunérés que leur équivalent masculin? Que la place des femmes sur le marché du travail ou dans diverses organisations de la sphère sociale, politique ou du monde syndical, n'est pas représentative de leur poids démographique. Qu'ainsi, leur point de vue n'est pas entendu comme il le devrait, et c'est encore, en majorité, des hommes qui décident pour elles?

Si nous pouvons et devons continuer de revendiquer des mesures particulières, des modifications légales ou réglementaires pour faire reconnaître pleinement les droits des femmes, nous ne pouvons négliger la sphère personnelle où la difficile conciliation famille-travail empêche trop souvent les femmes d'aspirer à certaines fonctions ou à les exercer. Certes, nos revendications peuvent contribuer à améliorer la situation. Mais la véritable réponse se trouve dans la répartition des tâches au sein du couple, et cela, aucune législation n'y pourra quoi que ce soit.

Il n'est pas rare d'entendre, à travers les questionnements et les débats que cette réflexion amène, l'expression de ce que nous pourrions appeler le « malaise masculin ». Un malaise engendré par l'attention particulière à la cause des femmes qui, aux yeux de certains, banaliserait les problèmes des hommes. Il est vrai qu'il existe des problèmes propres aux hommes (taux de suicide élevé, taux de décrochage supérieur, pour ne nommer que ceux-là), mais il est possible de travailler à résoudre et à

améliorer le sort de toutes et tous, sans opposer les hommes et les femmes.

Sur certaines tribunes, il n'est pas non plus inhabituel d'entendre des commentateurs considérer les revendications des groupes de femmes comme une menace à l'intégrité masculine. Cette opposition est souvent le fait de ceux qui détiennent le pouvoir et qui voient dans ces revendications la perte de leur propre pouvoir ou une atteinte à leur masculinité. Donner plus de pouvoir aux femmes peut être interprété comme le retrait de certains pouvoirs à ceux qui le détiennent actuellement, tout comme il peut aussi être vu... comme un juste partage de celui-ci.

Il est aussi important, pour les hommes, de réaliser que les gains et les avancées réalisées par nos mères, nos sœurs, nos conjointes et nos filles font avancer les droits sociaux en général et mènent à une société plus juste et équitable. Ceci est d'autant plus vrai dans le monde de l'éducation où notre profession est soumise aux évaluations et mesures propres à un emploi féminin. En ce sens, notre sort, comme enseignant masculin, est intimement lié à celui de nos collègues féminines et conséquemment à celui de toutes les femmes. On pourrait dire que leur intérêt est donc le nôtre, mais la justice et l'équité sont dans l'intérêt de toutes et de tous.

**UNISSONS NOS FORCES ET NOS EFFORTS.
BON 8 MARS À TOUTES ET TOUS.**



PIERRE ST-GERMAIN





TOUTE VÉRITÉ N'EST PAS BONNE À DIRE... OU À PARTAGER !

Natacha Lecompte

L'engouement pour les médias sociaux, que ce soit *Facebook*, *Twitter* ou encore les blogues, est venu bouleverser notre façon de communiquer et de s'informer. Les médias sociaux permettent au commun des mortels d'exprimer ses opinions, de partager de l'information et même de renouer des amitiés. Pour les employeurs cependant, ils peuvent constituer « de vrais outils de filature »¹. Que ce soit pour connaître les personnes qu'ils souhaitent embaucher, ou tout simplement pour vérifier le comportement de personnes déjà à leurs services, le Web est une véritable mine d'informations, à peu de frais, et facile d'accès pour les employeurs.

TOUT FINIT PAR SE SAVOIR...

Malgré les paramètres de sécurité qui peuvent être mis en place, personne n'est à l'abri du risque que l'information partagée se propage. Vos amis, sont-ils réellement vos amis ? Peut-être n'ont-ils pas de mauvaises intentions, mais il peut arriver qu'une information se glisse dans une conversation avec l'employeur et vous mettra dans l'embarras. Vos amis resteront-ils vos amis toute la vie ? Une querelle pourrait être à l'origine de la divulgation d'une information à votre sujet qui aura de lourdes conséquences sur votre parcours professionnel. Êtes-vous amis avec votre employeur ou encore avec vos élèves ? À vous de juger si le jeu en vaut vraiment la chandelle...

UN ACCIDENT EST SI VITE ARRIVÉ !

Avant de livrer ses états d'âme et de publier des photos via les réseaux sociaux, il est impératif de réfléchir aux répercussions que cela pourrait engendrer sur votre travail. Vos propos nuisent-ils à l'employeur, à vos collègues ou à vos élèves ? Vos photos vous dévoilent-elles rayonnant de santé alors que vous êtes en congé d'invalidité ? Sachez que dans le cadre d'un litige, ce que vous dévoilez sur les réseaux sociaux pourrait être admis en preuve et utilisé contre vous.

OUI, MAIS, C'EST MA VIE PRIVÉE ?

Il est difficile de parler d'atteinte à la vie privée, lorsque le profil d'un utilisateur est public. Ce dernier a fait le choix de partager informations et photographies à toutes et tous. Même dans les cas où le profil de l'utilisateur est privé, tout porte à croire que la vie privée de l'individu sera mise de côté et le profil pourrait être admis en preuve, s'il semble pertinent au litige.

QU'EN EST-IL DU DROIT À LA LIBERTÉ D'EXPRESSION ?

Bien que le droit à la liberté d'expression soit reconnu à l'article 3 de la Charte des droits et

libertés de la personne, les salariés ont, en vertu de l'article 2088 du Code civil du Québec, une obligation de loyauté vis-à-vis de leur employeur. Malgré qu'elle ne réduise pas à néant le droit d'exprimer des critiques à l'endroit de l'employeur, l'obligation de loyauté commande qu'une personne employée évite d'épouser une conduite qui puisse être préjudiciable aux intérêts et à la réputation de son employeur².

L'UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX : AVEC MODÉRATION ?

Ces dernières années, les tribunaux ont été de plus en plus interpellés sur des questions de mesures disciplinaires, de congédiement, de refus de reconnaître une lésion professionnelle, d'atteinte à la réputation ou de diffamation, et ce, en raison d'une mauvaise utilisation des médias sociaux. Bien que la venue des médias sociaux constitue une impressionnante avancée technologique et un véritable phénomène sociologique, une utilisation prudente et réfléchie de ces derniers s'impose.

1. LEWANDOWSKI, René, *Le monde du travail à l'ère Facebook*, La Presse, [En ligne], 30 novembre 2011, [http://lapresse.affaires.cyberpresse.ca/portfolio/droit-des-affaires/201111/30/01-4473115-le-monde-du-travail-alere-facebook.php], consulté le 24 janvier 2012.

2. BRUNELLE, C. et M. SAMSON, *La liberté d'expression au travail et l'obligation de loyauté du salarié : plaidoyer pour un espace critique accru*, Les Cahiers de droit, vol. 46, n° 4, 2005, p. 852.



♀ Femmes ET POUVOIR

Marie Pelchat

En mai 2011, grâce à la collaboration de Relais-femmes, la Fédération autonome de l'enseignement organisait une activité de formation et de réflexion sur le thème Femmes et pouvoir.

Une soixantaine de femmes issues des différents syndicats affiliés à la FAE (le réseau des femmes 2011) ont identifié bon nombre de difficultés, souvent systémiques, qui font obstacles à leur implication dans des postes de pouvoir. Le constat révèle un implacable cercle vicieux :

« Plus les femmes sont accaparées par les responsabilités familiales, moins elles pensent à s'impliquer. Et...

- ... **moins** elles s'impliquent ;
- ... **moins** elles sentent la nécessité de le faire ;
- ... **moins** elles sont informées ;
- ... **moins** on leur accorde de crédibilité ;
- ... **moins** elles ont confiance en elles ;
- ... **moins** elles se sentent aptes à intervenir ;
- ... **moins** elles développent les réseaux nécessaires pour penser soumettre leur candidature à des postes décisionnels ;
- ... **moins** elles se présentent ;

- ... **moins** elles sont élues ;
- ... **moins** leur nombre justifie la mise en place de mesures de soutien ;
- ... **moins** il y a de modèles féminins auxquels elles peuvent s'identifier. »

La précarité au travail, l'absence de mesures concrètes pour concilier travail et famille, la surcharge de travail et les retraits temporaires pour les grossesses accentuent la tendance des femmes, et dans ce cas-ci des enseignantes, à ne pas trop s'approcher des postes de pouvoir.

Ce dossier thématique sur les femmes et le pouvoir traduit notre volonté d'élargir la réflexion dans vos milieux afin d'amorcer le changement qui s'impose. Bien sûr, les membres du comité de la condition des femmes souhaitent poursuivre la réflexion et proposer des solutions concrètes qui permettront de briser ce cercle vicieux.

TOUT UN DOSSIER.



ENTREVUE

FEMMES ET POUVOIR : UNE ASSOCIATION QUI NE VA PAS DE SOI

Marie Pelchat et Élise Prioleau (Collaboration spéciale)

En 2012, les femmes sont encore peu nombreuses à accéder aux plus hautes fonctions. Pourtant, l'égalité entre les femmes et les hommes est considérée comme un acquis de la société québécoise. Comment expliquer le phénomène ? Selon la coordonnatrice de Relais-femmes, Lise Gervais, « les habiletés et les aptitudes que l'on associe aux femmes ne coïncident pas toujours avec l'idée que l'on se fait du pouvoir. »

De nombreuses études démontrent que les filles et les garçons ne sont pas socialisés de la même façon. Dès la naissance, nous apprenons à adopter des comportements associés à notre sexe. Individuellement, notre personnalité, nos goûts, nos aptitudes et nos réactions sont influencés par notre identité sexuelle. Collectivement, nos attentes diffèrent si notre regard se porte sur un homme ou sur une femme. Notre socialisation nous amène à percevoir notre rôle social différemment que l'on soit homme ou femme, et cela oriente nos choix. C'est bien connu : la majorité des garçons est plus disposée aux jeux de compétition, alors qu'un grand nombre de filles réussit mieux sur les bancs d'école. « Il faut remonter à ce fondement culturel très ancien pour comprendre pourquoi, invariablement, le nombre de femmes qui

occupent des postes d'influence décline lorsque nous n'y portons plus attention », explique Lise Gervais.

« RÉALISTES » FACE À LEURS CAPACITÉS

« Très tôt durant l'enfance, les jeux extérieurs, physiques et compétitifs prédisposent les garçons à aborder le défi de manière plus active alors que les filles jouent à des jeux d'intérieur dans un esprit coopératif qui tient compte des limites des joueurs. Plus tard, lorsqu'elles font face à un défi, les femmes perçoivent d'abord où sont leurs limites. Elles pensent spontanément à ce qu'elles devraient acquérir pour mieux réussir. Au contraire, plus enclins à entrer dans la compétition, les hommes sont plus conscients de leurs forces et plongent tête première dans la mêlée. »

Ce regard différent porté par les femmes sur leurs capacités et leurs limites influence, par exemple, leur manière d'envisager la prise de parole dans une assemblée.

« Lorsque l'on va dans une assemblée publique, évoque Lise Gervais, on constate que les hommes se présentent, d'entrée de jeu, au micro pour prendre la parole, tandis que les femmes attendent de formuler leurs idées avant d'y aller. Les femmes ont davantage besoin de s'assurer de l'intérêt de leur point de vue, avant de se lancer dans la joute, ce qui fait qu'elles risquent d'être moins entendues que les hommes lorsque le débat est limité dans le temps. »

Cette aptitude à respecter ses propres limites nuit aux femmes quand vient le temps d'accéder à un poste plus important. Ainsi, elles s'appliquent à remplir leurs

fonctions avec brio plutôt que de chercher à grimper rapidement les échelons. « Les entreprises et organisations préfèrent les maintenir aux postes qu'elles occupent, où elles sont appréciées pour leurs compétences, plutôt que de risquer un changement rendant plus incertain la qualité de leur rendement. Cette réalité, que l'on nomme *paroi de verre*, tend à confiner les femmes dans des fonctions de moindre importance, moins stratégiques et moins visibles. »

Ce « réalisme » des femmes influence aussi leur choix de vie, explique Lise Gervais. « Elles souhaitent concilier différentes dimensions : le travail, l'engagement, la vie privée, les loisirs, la culture. Beaucoup de femmes conçoivent la vie idéale comme plurielle, et non seulement axée sur la réussite professionnelle. Or, il y a une inadéquation entre cet objectif et les conditions dans lesquelles s'exercent les plus hautes fonctions, ce qui les pousse parfois à renoncer à des postes-clés. » Bien que les femmes soient nombreuses à vouloir s'impliquer dans les instances, celles-ci ne leur permettent pas toujours de poursuivre leurs objectifs et de mettre de l'avant les aptitudes qui les distinguent des hommes.

LE POUVOIR INFORMEL... SE JOUE DANS L'IMAGINAIRE

Exercer le pouvoir « différemment » n'est pas un mince défi. Les idées préconçues et les stéréotypes sont tenaces, même s'ils sont souvent invisibles et inconscients. L'image est bien répandue : un gestionnaire est un homme, directif, compétent, efficace, logique et responsable. Les femmes, plus souvent reconnues pour leur sensibilité, leur empathie, leur écoute et leur minutie, n'arrivent pas toujours à incarner le rôle du *leader*, ou inversement, à être reconnues par les autres comme de potentiels chefs.

Les stéréotypes masculins et féminins agissent dans tous les domaines de la société, prévient Lise Gervais. « Je me souviens d'une



Lise Gervais

anecdote à ce sujet, dit-elle. Au cours d'une recherche sur les jeunes délinquants, les chercheurs ont constaté que les intervenants étaient choqués par le langage vulgaire des jeunes filles. Les garçons, qui ne parlaient pas mieux que les filles, ne dérangeaient pas autant. On s'est donc aperçu que l'attitude des jeunes délinquantes heurtait une idée préconçue : pour être "acceptable", une jeune fille devait être polie, douce, jolie et calme. Le garçon peut plus facilement être débraillé, turbulent, ou transgresser certains codes du langage. »

Du garçon au politicien, les modèles se maintiennent. « On tolère collectivement mieux qu'un politicien clame de gros mots, parfois hargneux. Lorsqu'une politicienne se permet une critique acerbe, on s'offusque plus rapidement. Il est courant d'entendre dire : "Les femmes sont hargneuses entre elles". En réalité, je ne crois pas qu'elles le soient plus que les hommes, mais lorsqu'elles le sont, elles dérangent. Imaginons un instant une femme qui adopterait le comportement de Michel Chartrand, le fameux syndicaliste qui a dénoncé haut et fort certaines réalités sociales, de manière parfois très crue. Cette femme serait à contre-courant du modèle féminin : on lui reprocherait sans doute sa "masculinité". En revanche, il est plus

fréquent d'entendre des commentaires sur la tenue vestimentaire d'une politicienne que celle d'un politicien, car l'apparence agréable est un atout que l'on s'attend à retrouver chez une femme et non spécialement chez un homme. »

L'image et l'attitude que l'on associe à un décideur peuvent nuire aux femmes qui ne correspondent pas à ces attentes, mais qui souhaitent accéder à des fonctions traditionnellement masculines. C'est ce que l'on appelle le *plafond de verre*, c'est-à-dire ce sont des préjugés reliés au genre qui ont pour conséquence d'écarter les femmes des responsabilités liées au pouvoir. « Cela commence par les lieux de pouvoir informels. Les terrains de golf et les clubs de chasse, par exemple, sont souvent le théâtre de décisions stratégiques et de partage d'informations informelles. Non seulement les femmes ne s'identifient pas facilement à ce type de loisir, mais elles ne seront pas spontanément invitées à y participer. D'autant plus qu'au mitan de leur carrière, celles qui ont de jeunes familles préféreront s'y consacrer durant leurs temps libres. »

L'ASSOCIATION FEMME-MAISON

Cas de figure : un poste est à pourvoir au conseil de direction. Qui a du temps ? Qui a moins de responsabilités familiales ? « À elles seules, ces deux questions peuvent éliminer un grand nombre de femmes qualifiées, car bien souvent elles sont responsables des tâches liées aux soins des enfants et des parents vieillissants. Or, occuper un poste décisionnel nécessite d'être disponible de 6h à 19h, les soirs et les fins de semaine. Il n'est pas rare que les réunions *au sommet* durent toute la nuit, ou qu'elles nécessitent un déplacement de plusieurs jours, parfois décidé à la dernière minute. Les négociations syndicales-patronales ou les réunions d'affaires sont structurées de sorte que les participants doivent impérativement avoir derrière eux



quelqu'un qui s'occupe de payer les comptes, de faire manger les enfants et de faire le ménage. »

« Ce rôle-là est encore "spontanément" joué par les femmes. Pour nombre d'entre elles, choisir de fonder une famille est synonyme d'engagement familial, alors que pour les hommes ce rapprochement n'est pas automatique. Il n'est pas rare qu'une femme renonce à une carrière exigeante ou cesse temporairement de hautes études pour se consacrer au soin de la famille. » Les statistiques le démontrent : avant 40 ans, peu de femmes occupent des postes d'administratrices. Elles y accèdent lorsque les enfants sont grands.

LA CARRIÈRE OU LA FAMILLE ?

Comment concilier une brillante carrière et une vie familiale saine ? Souvent, c'est aux femmes qu'incombe la responsabilité de répondre à ce dilemme. D'ailleurs, les femmes se sentent encore aujourd'hui plus responsables que les hommes de la réussite familiale. « Certes, il y a eu d'énormes changements, reconnaît Lise Gervais.

Aujourd'hui, les hommes veulent s'occuper de leurs enfants et prennent du temps et du plaisir à être avec eux, ce qui n'était pas le cas il y a trente ans. Cependant, la majorité des tâches quotidiennes sont encore assumées par les femmes, jugées plus compétentes en la matière. Or, la conciliation travail-famille est un défi collectif, qui doit être pris en charge par les institutions et les organisations. »

« Certains milieux permettent aux parents de concilier les exigences familiales avec celles du travail en adoptant des modalités telles que le télétravail ou le travail à domicile, l'assouplissement des horaires de bureau, les services d'aide au ménage ou aux courses, les subventions pour le paiement des services de garde, ou encore l'embauche d'adjoint. Le Casino de Montréal, par exemple, a mis au service de ses employées et employés, une garderie ouverte 24 heures sur 24. Ces mesures, cependant, demeurent marginales et le fait d'entreprises avant-gardistes. »

Il est vrai que ces stratégies rendent techniquement service aux femmes, mais elles permettent surtout de porter un

message : la difficile conciliation travail-famille est une question qui doit être résolue collectivement et non seulement par chacune des femmes, dans l'ombre du foyer. Là est le véritable défi !

IMPOSER DES QUOTAS ?

Pour atteindre la parité au sein des conseils d'administration, une autre solution a été mise de l'avant : l'imposition d'un nombre minimal de sièges féminins. Est-ce une solution viable ? « Oui, dit Lise Gervais, car lorsqu'on tient pour acquis que les femmes y seront intégrées, trop souvent, on se rend compte que les conseils se masculinisent et pour certains deviennent exclusivement masculins. »

« Mais attention, dit-elle : les quotas peuvent créer des effets pervers. Cela peut donner l'impression que les femmes sont sélectionnées, non pas pour leurs compétences, leurs connaissances et leur apport, mais parce que l'on doit atteindre les quotas. Autre désagrément : il s'agit de mesures mécaniques et rigides qui peuvent entrer en conflit avec les autres critères à l'embauche. Pour être représentatives de la population réelle, les instances devraient techniquement élire, par exemple : 50 % de femmes, 25 % d'immigrants, 10 % d'homosexuels, etc. Ce type de normes peut vite devenir complexe à atteindre dans la réalité. »

Le défi est de taille : entre la surveillance rigide et le laisser-aller, il convient de veiller à ce que les femmes ne soient pas évacuées à 100 % des lieux décisionnels. Car l'absence totale des femmes est plus répandue qu'on ne le pense dans les lieux du pouvoir : 50 % des entreprises canadiennes cotées en bourse n'ont aucun membre féminin siégeant au conseil d'administration. Lorsqu'elles y sont, elles représentent seulement 15 % des membres.

Pour contrer le phénomène de désaffection des femmes pour les hautes instances, le gouvernement du Québec a réagi. En 2011, la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État,

loi qui assure la parité hommes-femmes aux conseils d'administration des sociétés d'État, a permis d'atteindre un taux de 48 % de femmes au sein de ces instances. De même en France, en Espagne, en Islande et en Norvège, on a adopté officiellement un quota de 40 % de femmes siégeant aux conseils d'administration des compagnies. À l'opposé, le gouvernement canadien a préféré ne pas adopter officiellement la parité aux conseils d'administration des sociétés canadiennes, prévue dans le projet de loi S-206. Celui-ci a été rejeté par les conservateurs en avril 2011.

Outre l'imposition de quotas, le jumelage des femmes expérimentées à celles qui le sont moins permet de favoriser l'accès d'un plus grand nombre de femmes aux postes décisionnels. « Souvent, elles ont du mal à se visualiser elles-mêmes dans ce type de position "autoritaire", relate Lise Gervais. C'est pourquoi, bénéficier d'exemples de parcours et de conseils, permet de motiver certaines femmes à se lancer dans des carrières plus influentes que ce qu'elles prévoient au

départ. De même, l'organisation de groupes de formation permet aux femmes d'apprendre à reconnaître leurs compétences spécifiques et de se rendre compte que celles-ci peuvent être utiles dans des rôles décisionnels. »

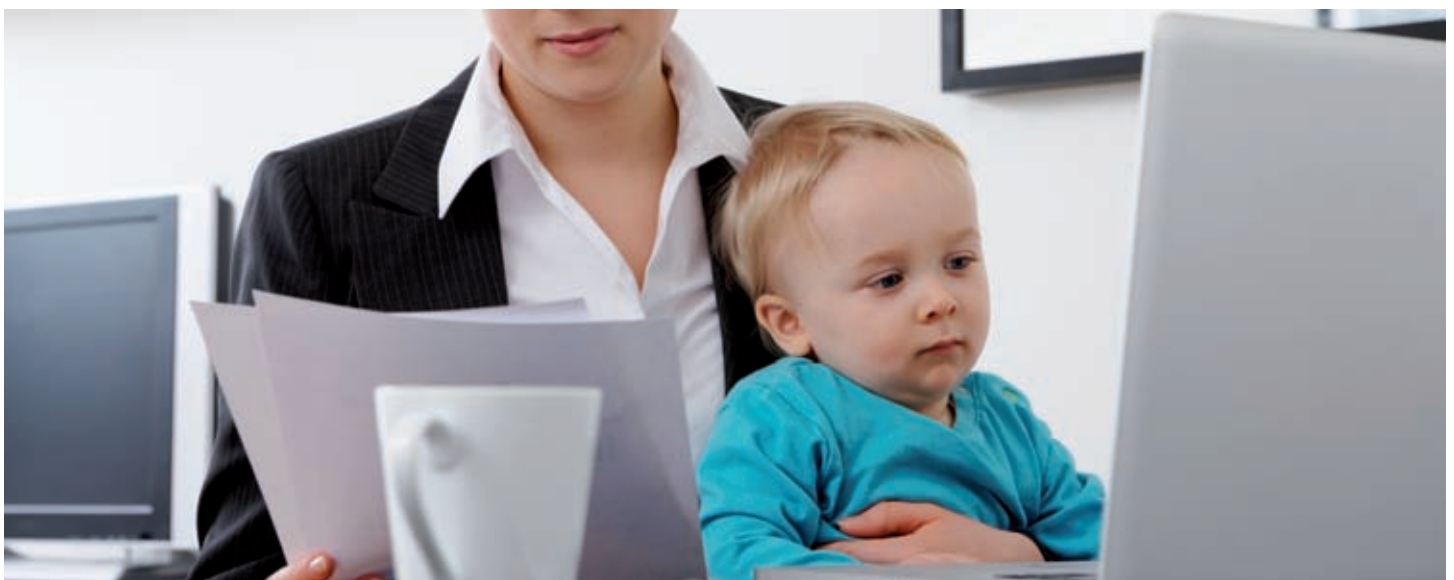
LE POUVOIR AU FÉMININ : D'AUTRES PRÉOCCUPATIONS ?

L'image de la femme qui exerce son pouvoir de manière outrancière, pour démontrer sa capacité à assumer une tâche traditionnellement masculine, pensons ici à Madame Thatcher, est bien connue. Cependant, nombre de femmes ont développé des manières différentes d'aborder le pouvoir, a constaté Lise Gervais à partir de son expérience dans différents organismes. « Évidemment, prévient-elle, toutes les femmes en situation de pouvoir n'ont pas les mêmes comportements. Nous observons que les femmes en position de pouvoir n'ont pas les mêmes motivations que leurs confrères. »

Bien qu'il faille se méfier des généralités, certaines tendances sont identifiées : les

femmes s'impliquent au sein des conseils d'administration pour participer au développement d'une cause, d'une idée ou d'un organisme auquel elles croient. Leur propre réalisation passe souvent par une cause collective. Elles sont guidées par le sens des responsabilités. En d'autres mots, les femmes se disent : « Il faut que ça se fasse, donc je vais y aller ». Les hommes quant à eux seraient plus souvent motivés par le fait de relever un défi personnel, de démontrer leurs capacités et d'acquérir du prestige.

Lorsqu'elles atteignent les fonctions les plus hautes, les femmes se distinguent également des hommes par le type de préoccupations qui sont les leurs, observe Lise Gervais. Elles sont plus sensibles à certaines problématiques sociales. « Fait marquant : dans les années 1970, on a vu des femmes de tous les caucus se mobiliser pour la décriminalisation du droit à l'avortement. À cette époque, il y a eu des alliances très surprenantes entre des députées conservatrices, néo-démocrates et libérales. En revanche, on ne voit pas d'alliances autour



d'enjeux sociaux aussi précis dans la députation masculine. »

« Les femmes sont également portées vers le travail collaboratif, remarque Lise Gervais, ce qui signifie qu'elles envisagent la hiérarchie autrement que les hommes. Certaines femmes en position de pouvoir vont, par exemple, mettre de l'avant des modes d'organisation du travail qui tiennent moins directement compte de la hiérarchie des membres. Les groupes de concertation, les tables rondes et la mise en commun des expériences sont des méthodes de travail avec lesquelles les femmes se sentent généralement plus à l'aise. »

QUEL BILAN POUR LA DÉCENNIE 2000 ?

Au cours des dernières années, les Québécois ont cru que l'égalité entre les sexes était enfin atteinte. La majorité des citoyens voit d'un

bon œil la parité hommes-femmes, elle est un idéal à atteindre. Nous nous identifions collectivement à cette égalité des sexes. D'autant plus que la réussite scolaire plus élevée chez les jeunes femmes peut laisser présager une société de demain où les femmes auront rejoint les hommes là où les écarts existent. Mais attention, prévient Lise Gervais : quand on tient cette réalité pour acquise, il n'est pas rare de constater que la tendance s'inverse. Nous constatons que la présence des femmes régresse au sein des conseils d'administration et dans les postes stratégiques.

« L'idéal démocratique qui suppose la représentativité de tous les membres de la société dans les lieux de pouvoir doit sans cesse être repensé et réactivé au sein de nos institutions pour perdurer. Car les modèles de socialisation agissent eux aussi et favorisent la reproduction de l'exercice traditionnel du pouvoir. À son tour, celui-ci concourt à

repousser les changements incarnés par les femmes en périphérie des lieux décisionnels, c'est-à-dire dans le domaine privé.

Nous avons intérêt, collectivement, à assurer la participation d'une pluralité de citoyens dans nos organisations publiques et privées. Cela permet l'éclosion d'une plus grande variété de points de vue, de perceptions et d'idées nouvelles. La croissance d'une organisation, tout comme celle d'une société dépend de sa capacité à intégrer de nouvelles idées et de reconnaître les forces dont elle peut bénéficier. Les talents développés par les femmes ont le potentiel de faire évoluer nos organisations à caractère social, politique et économique. Il en va de même des acquis des autres groupes moins influents comme les autochtones et les immigrants, peu entendus dans la sphère publique et dont pourrait bénéficier le Québec. A-t-on comme société les moyens de se passer de tant de richesses ? »



PARCE QUE NOUS POUVONS TOUTES... CONTRIBUER

Militante de longue date, Nathalie Morel a été à la vice-présidence de l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal (APPM) de 2001 à 2006. Vice-présidente à la vie professionnelle de la FAE, elle a par la suite assumé la présidence de l'APPM de 2007 à 2009.

Lorsque la FAE m'a contactée pour partager avec vous mon expérience, je n'ai pas hésité à accepter dans l'espoir d'inspirer et d'inciter d'autres femmes à s'impliquer.

D'entrée de jeu, je dois avouer n'avoir jamais milité pour la cause des femmes en particulier. En effet, je pensais et pense toujours que la meilleure façon pour les femmes de s'impliquer est de s'inscrire dans toutes les sphères et tous les dossiers qui les intéressent et pour lesquels elles pensent apporter une contribution. J'ai toujours eu la conviction que nos mères et nos grands-mères nous ont enseigné que notre place est celle où nous choisirons d'aller et le mérite obtenu comme pour les hommes, nos alliés, sera à la mesure des efforts et du travail fournis. Il n'y a jamais eu un moment, dans ma carrière professionnelle, où je me suis sentie exclue en raison de mon genre et je dois avouer avoir été encouragée à m'impliquer davantage par

plusieurs hommes, avoir vu mon travail et ma valeur reconnue, au premier plan par mon conjoint et mon défunt papa.

Pour me réaliser et occuper ces fonctions pendant neuf ans, je reconnais, toutefois, avoir dû faire un certain nombre de sacrifices. Ma vie familiale et ma vie sociale ont été négligées. Les journées n'ayant toujours que 24 heures, le boulot en grugeait souvent la moitié. En contrepartie, dans les moments les plus difficiles, je me disais que j'offrais à mes enfants particulièrement à ma fille, un modèle d'implication et de prise de conscience sociales. À mes yeux, c'est un précieux legs.

L'implication dans la vie syndicale, dans une profession à prédominance féminine comme la nôtre, est une voie acceptable et même enviable. Nous devons surmonter nos peurs et nos appréhensions et faire le saut, chacune à sa façon, à la mesure de nos capacités physiques et psychologiques. Il faut avoir confiance en soi et être capable de dissocier débats et chicanes. La vie syndicale n'est ni négative ni ennuyante. On y fait de multiples découvertes et apprentissages, autant sur soi que sur les autres. C'est un engagement hautement valorisant, car on sent que l'on contribue à faire avancer la cause, le sort de la profession et celui de l'éducation publique.

Selon moi, l'apport « féminin » réside dans notre prédisposition naturelle aux rapports humains, à la place du cœur et des sentiments. Dans tous les cas, ce sont les atouts par lesquels j'espère avoir fait une différence auprès des personnes avec qui j'ai travaillé ainsi qu'auprès de celles et ceux que j'ai toujours fièrement représentés.



Nathalie Morel

Nathalie Morel

TOUT EST DANS LA MANIÈRE

D'abord déléguée de son école, puis membre du conseil d'administration du syndicat et responsable syndicale, Nicole Frascadore a assumé la présidence du Syndicat de l'Ouest de Montréal (SEOM) avant de devenir la première présidente de la FAE.

À la suite de l'invitation de collègues, je décidais de plonger dans la vie syndicale active. L'année suivante, loin d'aspirer à ce poste, j'occupe la présidence intérimaire après avoir été sollicitée par tous les membres du conseil d'administration. J'avais peu d'expérience, mais l'idée de rallier les forces militantes qui se déchiraient entre elles l'emporta. Après tout, ce n'était que pour un an...

Toute personne occupant la présidence d'un syndicat se voit rapidement confrontée à définir son rapport aux membres, aux patrons et aux collègues à l'interne comme à l'externe. Hommes et femmes ont des conceptions et des approches fondées sur des valeurs, des convictions, des aspirations qui souvent se ressemblent. La différence tient *dans la manière d'y arriver* et les modèles font souvent défaut.

Remplir le mandat, avec compétence et efficacité, suppose un bon nombre de

qualités qui sont globalement les mêmes pour les femmes et les hommes. On entend souvent dire que l'exercice d'une fonction à haut niveau de responsabilité est moins attrayant ou comporte plus de difficultés pour une femme que pour un homme; qu'il faut gravir les échelons un à un afin de réussir son plan de carrière. On dit que les femmes n'aiment pas le pouvoir; qu'elles préfèrent exercer des mandats en soutien plutôt qu'être à la direction; qu'elles privilégient davantage la vie de famille et qu'elles refusent d'y renoncer, etc.

Personnellement, je n'aime pas le pouvoir, mais j'ai aimé avoir les moyens de changer la réalité du quotidien professionnel, d'améliorer nos conditions de travail et de vie, de soutenir des enseignantes ou enseignants en difficulté ou en détresse en déployant toutes sortes de solutions. Le pouvoir peut corrompre, par contre, il fournit également des outils extraordinaires pour influencer le cours des choses. *Tout est dans la manière* de le concevoir et de l'exercer.

Certes, j'en ai vu qui suivaient un plan de carrière. Cette réalité sera toujours présente et n'est pas exclusive au milieu syndical. Pour ma part, même si j'ai occupé la fonction plusieurs années, je me suis posé la même question chaque printemps: ai-je encore le goût de continuer et suis-je encore utile? La réponse fut oui à 24 reprises.

Bien sûr, la militance demande une bonne dose d'abnégation et de disponibilité. En période de négociation et de mobilisation, il faut être là, c'est incontournable. Savoir s'entourer d'une bonne équipe où se partagent les responsabilités « soulage » la présidence et permet de concilier travail

et vie personnelle. Encore là, *tout est dans la manière*.

Quant aux difficultés, elles sont nombreuses. Je n'oserais jamais prétendre que c'est une fonction facile et accessible à toutes et tous. Mais est-ce vraiment plus difficile pour une femme?

La réponse varie selon le milieu professionnel. Heureusement, en éducation, les mentalités ont évolué. Exception faite d'une situation douloureuse, je n'ai jamais vraiment vécu d'obstacles importants dans mes rapports professionnels avec les membres, les patrons, les employées ou les collègues. Les désaccords reposaient sur les idées et non sur la base du sexe. Pourtant, je peux témoigner que le machisme et la misogynie sont une réalité encore bien présente dans notre société et le milieu syndical n'y échappe pas. Dans de telles situations, il est toujours bon de se rappeler que l'on finit par « s'en sortir » ou « en sortir » alors que ceux aux comportements sexistes s'enlisent dans leur problème.

Le syndicalisme enseignant a besoin que des femmes et des hommes s'impliquent à tous les niveaux de la structure syndicale dans un rapport de complémentarité. Sans les unes et les autres, on se prive de cette richesse qui permet d'avancer, de demeurer pertinent et influent.

On a trop longtemps subi un type de syndicalisme particulièrement masculin. La présence des femmes à tous les niveaux de l'organisation a su faire avancer le syndicalisme, car *tout est dans la manière*.



Nicole Frascadore

Nicole Frascadore

LE POUVOIR D'INFLUENCER

Élyse Turcotte

Claire Kirkland-Casgrain est élue députée de la circonscription de Jacques-Cartier lors d'une élection partielle déclenchée à la suite du décès de son père. Le 14 décembre 1961, elle devient la première femme à siéger à l'Assemblée législative du Québec. Les portes du pouvoir, chasse gardée de la gent masculine, s'ouvriraient-elles enfin aux femmes?

En réalité, c'est à peine si elles s'entrebâillaient. L'élection de Claire Kirkland-Casgrain représente un grand pas dans une marche qui promettait d'être longue.

UNE FEMME AU POUVOIR SOUS LE JOUG DE L'INCAPACITÉ JURIDIQUE

On a peine à y croire, mais au moment où Marie-Claire Kirkland-Casgrain est élue députée, le Code civil lui interdisait de signer elle-même un bail de location. Elle devra donc se résigner à demander à son mari de signer le bail du logement de fonction qu'elle allait occuper à Québec.

Il faut dire qu'au début des années 60, la femme mariée est encore soumise à l'autorité de son mari. Ainsi, au même titre qu'une personne mineure, un interdit ou un aliéné, la femme mariée ne peut ouvrir un compte bancaire, ni signer un contrat. Dans les faits, les femmes mariées

sont frappées d'incapacité juridique. Sous le régime matrimonial légal en vigueur à l'époque, la communauté de biens, le mari, administre seul les biens du ménage comme les biens propres de sa femme. En vertu du Code civil, la femme doit obéissance à son mari. Celui-ci peut même lui interdire d'exercer une activité professionnelle. D'ailleurs, une institutrice devait démissionner ou était congédiée lorsqu'elle se mariait!

Accédant au cabinet en 1962, Claire Kirkland-Casgrain entreprend la lutte pour faire évoluer le Code civil. L'adoption du projet de loi n° 16, en 1964, permet désormais à la femme mariée de jouir de la pleine capacité juridique et lui donne le droit d'exercer une profession différente de celle de son mari. De grands changements s'opèrent également au sein des ménages, puisque le Code civil affirme désormais que l'épouse « concourt » à assumer la direction morale et matérielle de la famille avec le mari.

Toutefois, la notion de « puissance paternelle », symbole de la primauté masculine, ne disparaîtra du Code civil qu'en 1977. Dans les faits, ce n'est qu'en 1980 que le Code civil reconnaîtra que « les époux ont,



en mariage, les mêmes droits et les mêmes obligations », que les époux conservent leur propre nom de famille, assurent ensemble la direction matérielle et morale de la famille, exercent « l'autorité parentale » et choisissent, de concert, la résidence familiale. C'est cette même année que les enfants dits « illégitimes » cesseront de l'être, levant ainsi le voile de la honte trop souvent porté par les mères d'enfants discriminés, parce que nés hors du mariage.

LA RÉVOLUTION DES FEMMES, LENTEMENT MAIS SÛREMENT

Ce n'est qu'en 1940 que les femmes obtiennent enfin le droit de vote au Québec. Il faudra tout de même attendre vingt ans pour qu'une première d'entre elles soit élue. Jusqu'en 1973, Claire Kirkland-Casgrain demeurera la seule femme à siéger à l'Assemblée nationale du Québec.

Cinq femmes sont élues lors de l'élection générale de 1976 qui marque la prise du pouvoir par le Parti Québécois. Parmi elles, Lise Payette mène la barre d'un nouveau ministère, celui de la condition féminine. Elle sera la première à se faire appeler madame « la ministre » et non madame « le ministre ».

Dès lors, si l'on commence à se faire à l'idée de la présence féminine au sein du gouvernement, l'acceptation ne va pas jusqu'à leur permettre de porter... le pantalon ! Jusqu'en 2003, la progression du nombre de femmes au sein de la députation est constante. En 2007, pour la première fois dans l'histoire, la parité hommes-femmes au Conseil des ministres est atteinte. Ce n'est toutefois que de bien courte durée. On y compte actuellement douze femmes pour dix-sept hommes.

Malgré la consécration expresse dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, garantissant les mêmes droits et libertés pour toutes et tous, la marche vers la pleine égalité n'est pas terminée.

La notion d'incapacité juridique désigne l'état d'une catégorie de personnes qui ne peuvent conclure de contrats ou encore gérer leurs biens. Jusqu'en 1964, en se mariant, les femmes étaient frappées d'incapacité juridique. De nos jours, paradoxalement, le mariage permet à une mineure de s'émanciper pleinement et d'obtenir la capacité juridique.



Claire Kirkland-Casgrain

UN OUTIL ESSENTIEL POUR POURSUIVRE LA LUTTE

Nancy Hénault

L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail a forcé de nombreuses organisations syndicales à s'adapter et à revoir leurs structures. Sous l'impulsion du mouvement féministe, les syndiquées revendiquent leur place dans un monde syndical où la gent masculine domine les structures du pouvoir. La création de comités de condition féminine vient, en partie du moins, répondre aux besoins.

Les comités de condition féminine ou les comités de femmes constituent les premiers comités « identitaires » à être mis sur pied dans les organisations syndicales au Québec. Souvent peu présentes, voire carrément absentes des comités exécutifs ou des bureaux de direction syndicaux, les militantes trouveront dans ces nouvelles structures un lieu de rassemblement qui permettra de porter leurs revendications.

Mona-Josée Gagnon, sociologue du travail, a été l'une des premières à étudier les comités syndicaux de condition féminine. Selon son analyse, le fonctionnement de ces comités oscille constamment entre l'autonomie et la dépendance. Ainsi, l'autonomie se traduit par une marge de manœuvre et un pouvoir réel des militantes dans la définition de leurs objectifs, de leurs revendications ou encore de leur agenda. À cette autonomie s'oppose toutefois la dépendance du comité aux décisions des bureaux de direction qui parfois restreignent l'impact des orientations dégagées par les militantes ou recadrent leurs revendications. Malgré cette limitation, le portrait tracé de l'impact et de la pertinence des comités de condition féminine demeure positif. Une

recherche¹ réalisée par la revue *Recherches féministes* en 2006 confirmait d'ailleurs le constat.

Une étude plus récente, conduite dans quatre pays, dont le Canada, révèle que les intérêts des femmes ont eu tendance à se superposer à l'agenda syndical. Ces dernières auraient « été encouragées à s'ajuster aux structures et pratiques syndicales existantes plutôt que de voir les syndicats transformer leur organisation »². Si le rapport des femmes au travail est distinct de celui des hommes, comme le soutiennent les auteures de cette étude, pour favoriser davantage la participation des femmes à la vie

syndicale, il faudrait élargir les champs d'intérêts des syndicats au-delà du travail et du milieu de travail.

C'est par l'action des comités de condition féminine que les organisations syndicales se sont intéressées à des revendications comme les congés de maternité et les droits parentaux, la conciliation travail-famille, l'équité en emploi, l'équité salariale ou la mise en place de mesures d'accès à l'égalité. Les gains découlant des luttes menées d'abord par des militantes s'ajoutent aux nombreuses batailles menées côte à côte avec les mouvements de femmes pour le droit à l'avortement, la lutte contre la violence conjugale ou celle contre le harcèlement. Les militantes qui ont mis sur pied les comités de condition féminine ont tracé la voie. C'est à nous toutes, aujourd'hui, de poursuivre ensemble la route pour mener à terme les luttes inachevées.



1. ADIB, Sherazad. *Et elles, qu'en pensent-elles ?* Table ronde sur les comités de condition féminine, *Revue Recherches féministes*, Volume 19, n° 1, 2006, p. 129-146.

2. YATES, Charlotte A.B. *Organizing Women in the Spaces between Home, Work and Community* [Résumé], *Revue Relations industrielles*, Volume 66 n° 4, 2011, p. 602.

« UN VRAI PROGRAMME DE FRANÇAIS, C'EST ESSENTIEL »

Armand Dubois



Elles sont arrivées en studio avec une certaine anxiété et à la fois avec un grand enthousiasme. Ne sachant trop à quoi s'attendre, en étant à leur première « télé-réalité », elles avaient dans leur bagage un élément essentiel : la volonté de bien faire et la conviction de participer à la livraison d'un important message.



Elles allaient vite découvrir que deux « 15 secondes » à produire, c'est une bonne journée de travail ! Les incontournables : le maquillage, la coiffure, le choix des vêtements sans oublier le nettoyage des chaussures !

Elles allaient vite découvrir que deux minutes pour que la technique s'ajuste entre chaque prise de vue, harmoniser son petit bout de chorégraphie avec les autres, et surtout, ne pas mêler son alphabet, voilà toute une corvée !

Subir la chaleur grandissante des projecteurs, soutenir longuement à bout de bras des cartons, reprendre *ad nauseam* la même séquence, savoir patienter de longues

Mais elles ont gardé le cap sur l'essentiel et toujours avec le sourire !

MISSION ACCOMPLIE !

BRAVO ET MERCI À VOUS TOUTES !



Dans l'ordre habituel : Christiane Lalande (SESMI), Christine Fährndrich (SEOM), Marie-France Levac (FAE), Claudine Fournier (SESMI), Kateri Corbeil (SERL), Armand Dubois (FAE) et Annie Primeau (APPM). Devant le groupe, l'auteur Yves Beauchemin.

Souffrir pour être prof?

Wilfried Cordeau

Dans les milieux, on le voit, on le vit, on le sent. Mais pour l'opinion publique, c'est encore un fait divers. Et puis, tous n'acceptent pas nécessairement d'en parler. C'est difficile. Et mal vu. Pourtant, malgré leur passion et leurs compétences, trop d'enseignantes et d'enseignants souffrent en silence.

Peu de données sont disponibles pour en rendre compte. On sait depuis le début des années 2000 qu'une part importante des enseignantes et enseignants en début de carrière abandonne la profession dans les cinq premières années de pratique (environ 20 % au Québec). En 2010, une étude de l'École nationale d'administration publique (ENAP), réalisée pour le compte de la FAE, révélait que 19 % des profs évaluent leur santé mentale comme moyenne ou médiocre (contrairement à 8,1 % au sein la population en général), et que 60 % d'entre eux présentent des symptômes d'épuisement professionnel au moins une fois par mois. Ultimement, cette détresse psychologique se traduit en absentéisme ou en départ; la moitié des congés de maladie dans le réseau scolaire résultent de problèmes de santé mentale (épuisement professionnel, anxiété, etc.), et près du quart des enseignants pensent quitter la profession dans les cinq prochaines années...

LA SOUFFRANCE DES PROFS : MALADIE OU SYMPTÔME ?

Malgré leur ampleur, la détresse psychologique et le décrochage des profs ne deviennent que lentement « objet d'études » ou de préoccupations de la part des chercheurs ou des autorités. Dans *L'école en souffrance*, Maranda et Viviers y vont d'une contribution modeste, mais pertinente. Leur constat : les exigences actuelles de l'éducation créent bel et bien une pression quotidienne importante sur les membres du personnel scolaire.

Malgré elle, l'école est devenue le lieu où se déchargent toutes les exigences sociales, particulièrement en matière de socialisation,

de transmission des valeurs morales, éthiques et comportementales liées au vivre-ensemble. Dès lors, le rôle des acteurs au sein de l'école a changé. Les enseignantes et enseignants consacrent de plus en plus de temps et d'énergie à la discipline, au maintien de l'ordre, au climat d'apprentissage, à la gestion des relations et conflits interpersonnels, et de moins en moins directement à leur spécialité : l'enseignement et l'encadrement des apprentissages. En fait, dans plusieurs milieux, la création, l'encadrement et le maintien du lien social avec les élèves constituent un préalable incontournable sur lequel asseoir l'enseignement. Dans son ensemble, ce travail s'impose comme une nécessité fonctionnelle. Pourtant, il s'exerce dans un contexte difficile et sous une pression insoutenable : charge de travail croissante, manque de soutien de la part des directions d'établissement, insertion professionnelle défaillante, classes bondées, intégration des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA) sans services adéquats, etc. Ce à quoi il faut ajouter le climat au sein de l'école, alors que 85 % des profs ont déjà été victimes de violence psychologique ou verbale.

Déjà dévalorisée, la profession enseignante est soumise à un stress constant. Pour s'en protéger, les profs adoptent, consciemment ou non, divers comportements envers leur travail ou leur milieu. Ces « stratégies défensives » peuvent varier considérablement, d'un individu à l'autre, selon la nature et l'ampleur du stress psychologique subi. Le désengagement, le repli sur soi ou la révolte, par exemple, peuvent constituer des moyens pour tenir le coup. Ultimement, la détresse mène à l'absentéisme, au décrochage, à la désertion professionnelle, voire au suicide.

SOIGNER L'ÉCOLE PUBLIQUE

La détresse psychologique des profs est elle-même le symptôme d'une institution publique malade. Bien plus qu'un problème



d'organisation du travail, elle découle d'un conflit de vision sociale. Manifestement, les attentes institutionnelles et politiques envers l'éducation et le modèle actuel de l'école sont en train d'épuiser les profs, car elles ne correspondent pas à la réalité et aux besoins du milieu. Implicitement, et par défaut d'organisation viable du travail éducatif, on attend des enseignantes et enseignants un surinvestissement permanent qui ne peut que mettre en péril leur santé.

Dans ce contexte, il est bien difficile de défendre la nécessité d'exiger davantage de « performance », d'investissement personnel et de reddition de comptes de la part du personnel enseignant. Encore moins d'en faire la pierre angulaire de la persévérance scolaire. La solution n'est pas tant dans l'augmentation des exigences, mais dans l'augmentation des moyens mis à la disposition du personnel scolaire, et dans un meilleur partage des responsabilités. Et avant qu'il ne soit trop tard, il serait urgent que les autorités se penchent sérieusement sur le lien direct entre le décrochage des profs et celui des élèves, et comprennent que lutter contre le premier, c'est lutter contre le second.

MARANDA, Marie-France et Simon VIVIERS, sous la dir. de. *L'école en souffrance. Psychodynamique du travail en milieu scolaire*, Québec, PUL, 2011, 177 p.

DÉFI PRÉVENTION JEUNESSE ET SÉCURITÉ PREMIER EMPLOI

Vous avez été nombreuses et nombreux à soumettre des projets dans le cadre des programmes *Défi prévention jeunesse* et *Sécurité premier emploi* de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). C'est à la fin du mois de février que la CSST remettra une aide financière aux

projets retenus. La FAE tient à vous rappeler que les projets ayant intégré des pratiques environnementales et répondant à un critère d'« écoconditionnalité » se mériteront une certification **héros**. Pour plus de détails, nous vous invitons à consulter le site **héros** au www.héros-mouvement.ca.



Le Collectif 8 mars, Huguette Latulippe/Promotion inc. Illustration : Julie Rocheleau



LE FÉMINISME?... PLUS ACTUEL QUE JAMAIS !

Le chemin parcouru est impressionnant, mais il reste beaucoup à faire pour améliorer les conditions de vie des femmes ; l'égalité est loin d'être atteinte. En 2012, les acquis sont encore fragilisés et il y a encore tout lieu de s'indigner devant les inégalités qui subsistent.

Plus que jamais, il faut redoubler d'effort pour contrer les reculs éventuels se répercutant directement sur les droits et les conditions de vie des femmes. Plus que jamais, la solidarité des féministes et des forces progressistes est essentielle pour continuer, ensemble, à avancer.

Certains voudraient bien faire croire que l'égalité est désormais atteinte et que le féminisme est dépassé. Au contraire, les faits démontrent qu'il est plus actuel que jamais !

CONSULTATION SUR L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

La FAE place l'autonomie professionnelle au centre de ses préoccupations. Nous croyons que le personnel enseignant n'est pas en mesure de l'exercer pleinement au sein des structures scolaires actuelles. Pour asseoir les positions de la FAE à ce sujet, vous êtes invités à participer à la consultation électronique qui se déroulera du 19 au 30 mars prochain. Votre opinion est importante!



www.lafae.qc.ca

BRÈVES

LE RÉSEAU ENVIRONNEMENT

UN RENDEZ-VOUS RÉUSSI

Le 24 janvier dernier s'est tenu le premier Réseau environnement de la FAE. À cette occasion, vingt-six enseignantes et enseignants assistaient à une journée de formation leur permettant de devenir, dans leur milieu, les ambassadrices et ambassadeurs du mouvement **héros**.

La journée a permis aux membres du comité environnement de la Fédération de présenter les nouveaux outils de formation et de promotion **héros**. Un guide de présentation ainsi qu'un document électronique de formation ont été remis aux ambassadrices et ambassadeurs afin de faciliter leur rôle de personne-ressource dans leur école.

Le lancement officiel du nouveau site (www.heros-mouvement.ca) a été réalisé lors de la rencontre. Ce nouvel outil rassemble toutes les informations sur le mouvement et constitue une vitrine pour tous les projets certifiés **héros**. Le nouveau site est d'ailleurs le moyen le plus rapide pour enregistrer vos projets.

N'hésitez pas ! Allez y jeter un coup d'oeil, vous y trouverez plusieurs idées pour éveiller les **héros** de votre classe !

www.heros-mouvement.ca



Des rabais exclusifs? C'est réglé.

Profitez de 10 % de rabais additionnel sur vos assurances automobile, habitation et véhicules récréatifs



OBTENEZ UNE SOUMISSION

1 866 987-0797
lacapitale.com/fae



CONCOURS
**Costa Rica
me voilà!**

Gagnez un voyage d'une valeur de 7 500 \$
Demandez une soumission pour participer.
Détails et règlement sur lacapitale.com/concoursgrupe




La Capitale
Assurances générales

Cabinet en assurance de dommages

INTENSIVE ENGLISH COURSE

JE VIENS VOUS ÉVALUER...
EN ME BASANT SUR LA PERFORMANCE
DE VOTRE ÉLÈVE, BIEN SÛR...

Two five four six
o one one
PLAN NORD
NORTH PLAN
QWEBEC
SHALE GAS
Réingénierie
Reengineering
My taylor
is rich
poor

JOHN JAMES CHAREST

Q

BORIS
2012

