

C'est toujours une question de droits

Gisèle Bourret

Volume 11, Number 1, 1998

Éducation et émancipation

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/057976ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/057976ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue Recherches féministes

ISSN

0838-4479 (print)

1705-9240 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Bourret, G. (1998). C'est toujours une question de droits. *Recherches féministes*, 11(1), 231–242. <https://doi.org/10.7202/057976ar>

Article abstract

This article describes the main concerns and claims underlying the efforts of the CEQ's committee on the status of women from its creation in 1973 to the present. The author uses this historical review to show how a committee on the status of women operating within a union can help an organization grapple with the problems facing women in all aspects of their lives, based on the assertion underlying radical feminism, that even our private lives are political. Not all of the struggles waged by the CEQ's committee on the status of women have been equally successful. Some issues, such as parental rights and pay equity, which were dealt with as part of a coalition, were satisfactorily resolved, whereas others, such as equal access to union representation or job parity for women, still encounter various forms of resistance. The specific nature of women's situation or women's issues continues to be problematic when establishing action priorities or presenting a common front. The current choices and challenges related to the restructuring of jobs and the economy are critical for women, particularly because they bring into clearer focus issues such as the acknowledgment of the free or invisible work done by women, and the need for balance or continuity between women's private and public lives. For education to continue being a genuine tool for the emancipation of women, it must enable all men and women to strike a balance and achieve harmony throughout all areas of human activity. At a time when market forces alone appear to rule the world, groups of women in all sectors of society must work together more than ever to preserve what they have gained, defend their rights, and propose alternatives based on equality, justice and respect for human dignity.

C'est toujours une question de droits

Gisèle Bourret

Un comité de condition des femmes dans une organisation syndicale est en soi un outil d'éducation qui vise l'émancipation ou une plus grande autonomie des femmes dans les multiples dimensions de leur vie. Son travail est nécessaire et doit être reconnu à sa juste valeur. L'histoire du Comité de la condition des femmes de la Centrale de l'enseignement du Québec ainsi que les préoccupations qui l'animent, actuellement, font partie de cette lente progression vers l'autonomie qui constitue l'histoire de la lutte des femmes. C'est ce que le présent article cherchera à exprimer.

La Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) regroupe environ 130 000 membres dont les deux tiers sont des femmes. Ces membres travaillent principalement dans les secteurs de l'éducation, des services de garde, de la santé et des services sociaux de même que dans les communications et le loisir.

Actuellement, le Comité de la condition des femmes est composé de cinq femmes choisies par le Réseau de la condition des femmes et élues par le Conseil général. La responsable du Comité est libérée à temps plein, et cela constitue une spécificité de notre organisation. Elle doit, notamment, assurer la mise en œuvre du plan d'action du Comité, maintenir les liens avec l'appareil et représenter le Comité dans certaines instances politiques.

Le Comité a d'abord un rôle de vigilance pour que la préoccupation quant à la condition des femmes soit constamment présente dans l'ensemble des orientations de la Centrale. Il doit également développer une bonne expertise sur les questions relatives aux conditions des femmes, susciter l'adhésion et la participation des femmes à la lutte syndicale, faire de la formation et assurer les liens avec le mouvement des femmes.

Existe, également, un réseau de la condition des femmes. Il se réunit quatre fois par année, deux jours chaque fois. Les participantes sont responsables des comités de la condition des femmes ou répondantes sur cette question. Le réseau est un lieu d'information, de sensibilisation, de formation sur la condition des femmes et de prise en charge des luttes ou revendications à mener.

Les origines

Le Comité de la condition des femmes de la CEQ aura 25 ans cette année. Il a vu le jour en 1973, au cours d'une période d'ébullition sociale et politique marquée par les luttes et revendications de différents mouvements sociaux touchant, notamment, la libération nationale, la libération de la classe ouvrière et la libération des femmes. Il faut se rappeler les débats de l'époque autour de la spécificité de la lutte des femmes dans le mouvement de libération de la classe ouvrière. Pour sa part, la Centrale reconnaît en 1972 que la situation de la

femme fait partie de l'exploitation de la classe ouvrière et préconise, un an plus tard, la formation d'un comité sur la condition féminine.

En 1974, ce comité prendra le nom de «comité Laure-Gaudreault¹» en hommage à cette institutrice rurale qui, en 1936, a créé l'Association catholique des institutrices rurales, un des groupes fondateurs de la CEQ. C'était une façon également d'exprimer que l'action du Comité s'inscrivait en continuité avec celle du syndicalisme enseignant dont l'émergence a reposé, en grande partie, sur le dévouement et la militance des femmes. La revendication d'alors, à travail égal, salaire égal, réclamait l'égalité des salaires entre les institutrices rurales et les instituteurs des cités et villes.

Recherches sur les garderies, les méthodes contraceptives, l'avortement, le congé de maternité, l'éducation sexuelle, les stéréotypes sexistes véhiculés par l'éducation, la rémunération du travail domestique, la participation des femmes à la vie syndicale, voilà les dossiers assumés par le Comité entre 1973 et 1980. Plusieurs résolutions de congrès, au cours de ces années, définissent donc les objectifs et le contenu des revendications à mener sur ces différentes questions. Dans certains cas, cependant, les résolutions adoptées ne vont pas toujours aussi loin que les propositions mises en avant par le Comité de la condition des femmes, à cause justement des divergences sur la place que doivent occuper les revendications ou la lutte des femmes dans la lutte globale des travailleurs pour transformer le système en place.

Le 8 mars 1974, la première fête populaire mixte est organisée à Montréal par des femmes de la CEQ, de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), des groupes autonomes de femmes et des organisations populaires sur le thème : «Ménagères et travailleuses, un même combat». Par la suite, l'organisation du 8 mars est le fruit d'un travail en coalition. En 1977, le Comité de la condition des femmes de la CEQ sera l'un des membres fondateurs de l'Intersyndicale des femmes².

Les questions sur lesquelles le Comité a travaillé durant cette période n'ont pas toutes évolué de la même façon ni au même rythme. Ainsi, la lutte pour l'obtention d'un congé de maternité a duré dix ans³ et celle pour une participation plus grande des femmes à la vie syndicale n'est pas encore terminée. Nous y reviendrons plus loin. Mentionnons tout de même que dès 1977 le comité Laure-Gaudreault conduit une enquête sur le militantisme des femmes. L'analyse des résultats donnera lieu à un document intitulé : *Les absentes n'ont pas tous les torts (Ligne directe 1978)*⁴.

-
1. Il gardera ce nom pendant quelques années puis s'appellera ensuite «Comité de la condition des femmes».
 2. À l'origine, l'Intersyndicale regroupait les comités de condition féminine des trois centrales. S'y joindront, plus tard, les comités de condition féminine de syndicats indépendants. Actuellement, elle regroupe neuf syndicats, dont la CEQ; la CSN et la FTQ ne sont plus membres de l'Intersyndicale.
 3. Jusqu'en 1969, une enseignante pouvait être congédiée lorsqu'elle était enceinte. La convention nationale de 1969 stipulait que «l'institutrice avait le droit de démissionner pour cause de maternité et cela, sans pénalité pour bris de contrat». C'est en 1979 que seront inscrits dans la convention les droits aux congés de maternité, de paternité et d'adoption.
 4. Tous les documents mentionnés dans le texte sont disponibles au Centre de documentation ou au Centre audiovisuel de la CEQ : communications@ceq.qc.ca; 320, rue Saint-Joseph Est, bureau 100, Québec (Québec), G1K 9E7.

La décennie se termine avec la tenue des états généraux des travailleuses salariées québécoises organisés conjointement par les comités de condition féminine de la CEQ et de la CSN. Le constat est brutal. Les femmes sont de plus en plus nombreuses sur le marché du travail, mais elles sont cantonnées dans des emplois de services mal rémunérés et dévalorisés socialement. Souvent elles travaillent à temps partiel, et toujours elles assument une double tâche. La plate-forme de revendications établie lors de cet événement mentionne le droit à un salaire égal pour un travail de valeur équivalente. Il aura fallu presque vingt ans pour que le gouvernement québécois acquiesce à cette revendication en adoptant une loi sur l'équité salariale qui est entrée en vigueur en novembre 1997.

Les années 80

À la suite de ces états généraux, le Comité de la condition des femmes de la CEQ s'engage dans la lutte pour la reconnaissance du droit réel des femmes au travail rémunéré et socialement considéré. Il produit le document *Le droit au travail social pour toutes les femmes* (CEQ 1980) et organise, en 1981, un premier forum mixte, pour ses membres, ayant pour thème : «Un présent à organiser, un futur à défier».

Commence aussi la décennie de l'accès à l'égalité dans les études, en emploi et dans le syndicalisme. La lutte féministe contre la division sexuelle du travail et la discrimination systémique est engagée. Sans pudeur, on nomme et dénonce le patriarcat. On veut une redéfinition des rôles sociaux, du pouvoir et de l'identité des femmes. Le Comité affirme la nécessité de mettre au point une nouvelle conception de l'organisation du travail qui tienne compte du droit des femmes et des hommes au travail, à un revenu décent ainsi que de leurs obligations dans les domaines privé et public.

L'action du Comité est inspirée par la préoccupation constante d'introduire le privé dans le politique afin de tenir compte des discriminations vécues par les femmes dans la vie quotidienne, par exemple dans le langage, dans le couple ou dans la famille.

Une des revendications des femmes qui a soulevé bien des passions à l'époque, et en soulève encore aujourd'hui dans la société, fut celle de la féminisation du langage. Les femmes ne voulaient plus être entre parenthèses. Elles voulaient être visibles et nommées. Pour cela, il fallait changer nos pratiques d'écriture et introduire l'équivalent féminin toutes les fois que cela était possible. Le Comité de la condition des femmes a donc élaboré une politique de féminisation du langage à l'intention de la CEQ.

La violence faite aux femmes devient également une préoccupation majeure. En 1982, le magazine féministe *La Vie en rose* publie les résultats d'une enquête sur le harcèlement sexuel en milieu de travail. Le Comité de la condition des femmes de la CEQ prend le relais et mène, en 1984, une enquête sur le harcèlement sexuel et sexiste en milieu scolaire. Cette dernière permet de lever le voile sur la réalité des filles âgées de 10 à 16 ans. Différentes actions suivront sur le harcèlement sexuel. Mentionnons, à l'intention des jeunes, la parution en 1986 d'une bande dessinée intitulée : *Les ripostes de Camille* (CEQ 1986) et, l'année suivante, de la publication *Le harcèlement sexuel – Je veux que ça arrête* (CEQ 1987). Ces deux documents sont encore d'actualité.

Dès 1986, également, des clauses sur le harcèlement sexuel sont inscrites dans les conventions collectives du personnel des commissions scolaires.

Pour travailler en paix (CEQ 1990) une politique syndicale en vue de contrer le harcèlement sexuel, a été adoptée par la CEQ en 1990. Son champ d'application est large. Elle touche l'ensemble des membres et personnes salariées de l'organisation ainsi que les personnes qui reçoivent des services de ses membres.

La désexisation des apprentissages préoccupe encore le Comité de la condition des femmes. En 1987, il organise un forum sur ce thème qui donnera lieu, l'année suivante, à la publication d'un outil d'action pédagogique sur la culture des jeunes : *La culture en question* (CEQ 1988)

La publication du *Portrait statistique du personnel féminin des commissions scolaires du Québec*, en 1987 (production commune de la CEQ et du ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) dans le cadre d'un protocole d'entente⁵), illustre de manière non équivoque la discrimination systémique qui frappe les femmes. Par exemple, les enseignantes sont concentrées dans l'éducation préscolaire et au primaire et leur rémunération est inférieure à celle des hommes. Cette différence est due à l'échelle unique qui favorise davantage la scolarité que l'expérience. L'accès à l'égalité devient un enjeu de négociation et une bataille sans fin. Le travail ne manque pas. C'est toute la culture du travail et la culture syndicale qui sont remises en question.

Malgré le protocole d'entente signé entre la CEQ et le MEQ, le gouvernement dégage plusieurs millions de dollars pour financer des projets pilotes de mise en œuvre de programmes d'accès à l'égalité (PAE) en emploi pour les femmes dans certains organismes et entreprises dont quelques commissions scolaires, établissements d'enseignement collégial et universités. Ce plan triennal de financement (1986-1989) se base sur une participation volontaire de l'organisme employeur, ce dernier ne s'engageant pas à respecter l'ensemble des étapes d'un PAE, ni la manière de l'élaborer conformément à ce qui est prévu dans la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* et au règlement qui l'accompagne. Tenus à l'écart de la décision prise et de la démarche entreprise, la CEQ et les syndicats locaux ont jeté un regard sceptique sur l'expérience menée. Un bilan de ces projets pilotes paraîtra quelques années plus tard. Il est somme toute assez décevant sur le plan des mesures retenues pour favoriser l'accès des femmes à l'emploi et montre bien les limites des programmes basés sur la participation volontaire.

En 1988, un groupe d'enseignantes d'une commission scolaire porte plainte pour discrimination systémique auprès de la Commission des droits de la personne du Québec. La plainte révèle que les femmes subissent différentes formes de discrimination en emploi (embauche, distribution des horaires, etc.) même dans des milieux où elles sont en grand nombre comme dans les établissements scolaires. La CEQ a donné son appui à cette plainte et les enseignantes auront finalement gain de cause.

Du côté de la vie syndicale, le Congrès de 1984 sera saisi des résultats d'une enquête portant sur la participation et le militantisme des membres de la CEQ. La situation des femmes y a fait l'objet d'une partie importante et révélera un immense fossé entre la présence des femmes au sein des membres

5. Ce protocole prévoyait l'exécution de travaux communs CEQ-MEQ.

(71 p. 100) et leur participation aux instances décisionnelles (32 p. 100 au Conseil général). Ce congrès adoptera une série de mesures visant à favoriser la participation des femmes à la vie de la Centrale, mesures voulant permettre ou développer une égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Après cette enquête, le Comité publiera, en 1985, *La voix des femmes pour la voie des femmes*, dont le but est d'expliquer aux instances que le Comité et le Réseau sont la voie par laquelle les femmes expriment leurs besoins et intérêts et, dans ce sens, qu'ils constituent une richesse indispensable pour l'organisation syndicale.

Cette décennie s'achève sur un événement tragique. Le 6 décembre 1989, un jeune homme abat quatorze jeunes femmes à l'École Polytechnique de Montréal, affiliée à l'Université de Montréal, en criant : «Vous êtes toutes des féministes.» Le Québec est en état de choc. Les féministes sont accusées de «récupérer» l'événement. Cet assassinat témoigne visiblement de la difficulté, pour certaines personnes, d'accepter que les filles accèdent à des champs d'études réservés aux hommes.

Les années 90 : la consolidation de certains dossiers et la recherche

Au cours des dernières années, le travail du Comité s'est développé autour de deux axes : la consolidation des acquis et des politiques adoptées et la prise en considération de nouvelles réalités.

Le Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES)

Nous l'avons vu plus haut, deux enquêtes ont fait état de la faible présence des femmes dans les structures décisionnelles comparativement à leur représentation au sein des membres. À l'instigation du Comité de la condition des femmes, le Congrès de 1990 a adopté une résolution claire demandant l'élaboration immédiate d'un programme d'accès à l'égalité syndicale pour les femmes selon les mêmes étapes que celles prévues pour l'égalité en emploi. Un portrait statistique a donc été fait et il fut déposé au Congrès de 1992 sous le titre : *La CEQ, c'est mon genre* (CEQ 1992). Une vidéo a été également réalisée en vue de permettre un premier échange d'idées sur la culture organisationnelle ou, en d'autres mots, sur les valeurs et pratiques pouvant avoir comme effets d'éloigner les femmes des structures syndicales à tous les niveaux. La CEQ a adopté un plan d'action national en décembre 1994 (CEQ 1998b). Il comporte des mesures de redressement (objectifs quantitatifs) ainsi que des mesures d'égalité des chances et de soutien.

Les enquêtes ont permis de circonscrire un ensemble de raisons pour lesquelles les femmes se tiennent à l'écart des structures de participation à la vie syndicale. Elles se sentent peu outillées pour faire face aux exigences de la vie syndicale : sentiment d'incompétence par rapport à la complexité et à l'ampleur des dossiers à traiter, charge de travail incompatible avec les exigences de la vie familiale et de la vie professionnelle, difficulté de prendre la parole et sentiment de n'être pas entendues ni crédibles. Elles affirment aussi être mal à l'aise avec la culture de confrontation qui marque les débats ou les prises de position.

Le Comité a toujours consacré beaucoup d'efforts à la question de la participation équitable des femmes au processus décisionnel syndical. Outils de

sensibilisation, sessions de formation, études, recherches, rien n'a été épargné. Pourtant, les résistances demeurent grandes. Les résolutions de congrès ou les décisions du Conseil général ne sont pas reprises à la base. Il existe, à l'égard du PAES, un «désengagement tranquille», pour reprendre un terme de la Commission de préparation du Congrès d'orientation ayant eu lieu en juin 1997. La «culture» syndicale de la CEQ ne semble pas capable d'intégrer l'essence même d'un programme d'accès à l'égalité qui veut redresser efficacement une situation de discrimination historique ou systémique à l'égard des femmes. C'est dans ce sens, me semble-t-il, qu'il faut comprendre l'opposition aux mesures contraignantes, aux postes réservés, à l'imposition de ce genre de programme dans une organisation démocratique. C'est dire que le plan d'action, adopté en 1994, n'a pas atteint les objectifs qu'il s'était fixés pour le Congrès de 1997. Le Comité continuera de travailler non seulement pour que les femmes soient présentes en plus grand nombre, mais aussi pour la transformation de certaines des pratiques syndicales de la CEQ, afin que le plus grand nombre possible de militantes et de militants de la base se sentent partie prenante aux orientations votées sur le plan national.

La violence faite aux femmes et le harcèlement sexuel

L'adoption, en 1990, de la politique syndicale pour contrer le harcèlement sexuel a été suivie par de nombreuses sessions de formation organisées par le Comité de la condition des femmes en vue de favoriser l'implantation de cette politique dans les différents milieux. Dans certains cas, les commissions scolaires et les syndicats ont élaboré une politique commune, comme cela existe dans plusieurs établissements d'enseignement collégial. Le traitement des plaintes occasionne encore de nombreux problèmes et, à cet effet, le Comité, conjointement avec d'autres ressources, a publié en 1998 le *Règlement type d'application de la politique syndicale pour contrer le harcèlement sexuel* (CEQ 1998c). Il reste cependant qu'un des problèmes importants est celui de l'émergence même des plaintes.

En Ontario et récemment au Québec, des politiques ont aussi été conçues à l'intention des jeunes de l'école secondaire pour prévenir le harcèlement sexuel.

Toutefois, le harcèlement sexuel n'est pas la seule forme de harcèlement que vivent les membres de la CEQ. Le harcèlement professionnel, le harcèlement sexiste et le harcèlement raciste sont aussi des réalités de plus en plus présentes dont il faudra davantage tenir compte.

En 1993, l'Intersyndicale des femmes a entrepris une recherche qualitative sur la violence que vivent les femmes en milieu de travail. Au total, 72 travailleuses de divers milieux ont été interrogées : une dizaine venaient du secteur de l'éducation. Cette recherche, effectuée par Ann Robinson et publiée en 1995 sous le titre : *Travailler, mais à quel prix*, décrit différentes situations de violence au travail allant des comportements ou attitudes sexistes aux agressions à caractère sexuel.

Faisant suite à cette recherche et pour avoir des données plus larges, le Comité de la condition des femmes a mené une enquête quantitative s'adressant aussi bien aux hommes qu'aux femmes et portant sur la violence en milieu de travail et en milieu de vie. Les résultats ont été publiés en mars 1998 sous le titre : *Résultats de l'enquête sur la violence en milieu de travail et en milieu de vie*

(CEQ 1998d). Ils montrent notamment l'importance de la violence psychologique vécue par le personnel (surtout enseignant) dans les écoles primaires et secondaires. Cette violence est cependant plus grande à l'école secondaire. Elle provient surtout de la population scolaire⁶ et la personne qui commet l'agression est de sexe masculin trois fois sur quatre. Les analyses statistiques ne montrent pas cependant de différences significatives entre les sexes lorsqu'il s'agit des différentes formes de violence en milieu de travail, sauf en ce qui concerne la violence sexuelle ou le harcèlement sexuel que les répondantes et les répondants disent avoir vécu au moins une fois. Par contre, les différences entre les sexes sont significatives partout, lorsqu'il s'agit de violence en milieu de vie, ce dernier incluant la famille, les relations amicales et les loisirs. Les résultats de cette enquête ne sont guère surprenants, mais ils indiquent l'ampleur du travail à faire, aussi bien dans les actions éducatives que dans l'élaboration de mesures de prévention ou de soutien en matière de santé et de sécurité au travail.

La recherche sur la santé des travailleuses

Depuis 1993, le Comité de la condition des femmes de la CEQ, de concert avec les comités des deux autres centrales syndicales, est engagé dans un programme de recherche sur la santé des travailleuses, en partenariat avec une équipe dirigée par Karen Messing, du Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement (CINBIOSE). Cette recherche se déroule dans le cadre du Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal et est subventionnée par le Conseil québécois de la recherche sociale jusqu'en l'an 2000.

Ce programme de recherche vise à rendre visibles les caractéristiques du travail des femmes, dans les secteurs d'emploi où elles sont fortement majoritaires, afin d'agir sur l'organisation du travail ou sur certaines politiques, normes et pratiques en matière de santé et de sécurité au travail qui se sont surtout élaborées à partir des risques inhérents aux emplois masculins. Il ne faut pas oublier que les femmes ont un plus haut taux de morbidité que les hommes et qu'elles vivent plus longtemps qu'eux en mauvaise santé. Malgré cela, leurs conditions de travail, comme facteurs contribuant à ce taux élevé de morbidité, sont rarement prises en considération dans les programmes de l'État ou dans ceux relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

Jusqu'ici, la recherche s'est déployée sur plusieurs terrains et selon différents volets (ergonomique, juridique, sociologique). Je m'attarderai plus particulièrement, ici, sur la recherche menée, selon une approche ergonomique, avec des enseignantes d'une école primaire. Basée sur l'observation de l'activité de travail, cette étude a mis en relief les différentes composantes de la charge réelle de travail et a précisé certains effets que cette dernière peut avoir sur la santé physique et mentale de ces travailleuses. Intitulé : *La minute de 120 secondes* (CINBIOSE/CEQ 1996), le rapport de recherche, publié en 1996, a reçu un accueil très positif des enseignantes et des enseignants des commissions scolaires qui se sont reconnus dans la description ou l'analyse faite de leur travail. Sans aucun doute, cette étude contribuera à revaloriser la fonction d'enseignement, en faisant émerger les aspects invisibles ou trop souvent

6. La «population scolaire» fait référence bien sûr aux jeunes, mais elle peut également comprendre les parents.

oubliés de ce métier. Simultanéité de plusieurs opérations, horaires chargés débordant très souvent sur les soirs et les fins de semaine, obligation de répondre aux exigences conjuguées des employeurs, parents et enfants : voilà autant d'éléments qui composent la charge réelle de travail et qui ont des effets sur l'état de santé physique et mentale du personnel enseignant. Enfin, cette étude est, sans contredit, venue enrichir les démarches d'évaluation de l'emploi de l'enseignement entreprises dans le cadre de l'équité salariale.

La recherche sur le travail atypique

La recherche-action actuellement en cours porte sur le travail atypique. Elle consiste, pour la CEQ, en une étude de l'activité de travail des enseignantes et des enseignants de l'éducation des adultes dans le cadre de la formation générale et de l'alphabétisation. Ce secteur d'enseignement est celui où règne la plus grande précarité. Environ 90 p. 100 de ce personnel peut être considéré comme ayant un statut d'emploi précaire et les femmes s'y retrouvent en forte majorité. Le rapport de recherche sera terminé en décembre 1998.

L'équité en emploi : objet de négociations

L'équité en emploi revêt pour le Comité de la condition des femmes deux dimensions : l'équité de rémunération entre les femmes et les hommes et les programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Comme nous l'avons vu plus haut, l'accès à l'égalité et l'équité salariale constituent, depuis plus de dix ans, une préoccupation constante du Comité de la condition des femmes de la CEQ. Depuis plusieurs années, ces deux dossiers sont portés par des ressources conseil faisant partie du Service des négociations nationales.

Les premiers travaux d'évaluation des emplois à la CEQ remontent à 1987. Certains ajustements salariaux ont déjà été obtenus pour le personnel professionnel et de soutien, mais ils doivent être réévalués dans le cadre des obligations de la nouvelle Loi sur l'équité salariale. Dans le secteur de l'enseignement, des travaux communs d'évaluation des emplois sont en cours depuis 1991. Emploi à prédominance féminine, l'enseignement est sous-rémunéré comparativement à certains emplois masculins du type professionnel. Sur ce chapitre, les demandes en matière d'équité salariale font actuellement l'objet de négociations entre le gouvernement et la CEQ.

Notons que le Comité de la condition des femmes assure toujours une présence, et cela depuis sa création en 1989, à la Coalition en faveur de l'équité salariale⁷.

L'accès à l'égalité

Le dossier de l'accès à l'égalité est un dossier inégalement développé parmi les composantes de la CEQ. Il a connu des moments forts, en 1985 et durant les années de mise en place des projets pilotes (de 1986 à 1989) dans les

7. Cette coalition regroupe la plupart des organisations syndicales ainsi qu'un grand nombre de groupes autonomes de femmes et certains groupes populaires. Mise sur pied pour réclamer une loi proactive en matière d'équité salariale, la Coalition veut maintenant, depuis l'adoption d'une telle loi, assurer une vigilance quant à son application.

réseaux des commissions scolaires et des collèges. Puis il a été mis en veilleuse jusqu'en 1994, sauf dans le secteur de l'enseignement collégial. C'est le dénouement, en 1994, de la plainte d'un groupe d'enseignantes – dont nous avons parlé plus haut – contre une commission scolaire qui contribuera à ramener ce dossier à l'avant-scène.

Depuis ce temps, différents travaux ont été exécutés. Analyse des effectifs du personnel des réseaux d'enseignement, analyse de la disponibilité de la main-d'œuvre, recherche sur des stratégies novatrices d'aménagement du temps de travail, étude sur les mesures de conciliation travail-famille existant dans les milieux où la CEQ est présente, reprise des travaux des comités nationaux paritaires du réseau scolaire et du soutien au collégial, voilà les principales réalisations des dernières années. Désormais, le temps des analyses et des constats est révolu. Il faut maintenant travailler à déterminer les moyens à mettre en œuvre pour supprimer la discrimination systémique faite aux femmes dans les milieux de travail. Cependant, force nous est de constater que l'implantation de programmes correspondant aux lignes directrices de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ) se heurte toujours à une forte résistance de la part des différents organismes employeurs. Lutte sans fin, disions-nous plus haut!

Quelques autres réalisations et préoccupations

Le Comité de la condition des femmes a à son actif plusieurs autres réalisations récentes, dont l'organisation d'un forum des femmes en 1997 portant sur les différentes formes de pouvoir : «Le pouvoir, un métier non traditionnel!» (*Options CEQ* 1998); l'élaboration de la *Déclaration des femmes* présentée au 35^e Congrès de la Centrale en juin 1997; la production d'une vidéo sur l'histoire du mouvement des femmes au Québec, de 1965 à 1995 : *Désirs de liberté* (McKeown 1996) la production, de concert avec le Comité des jeunes de la Centrale, d'une vidéo sur les jeunes femmes et le féminisme : *Féministe, moi?* (CEQ 1998a).

Ces différents outils de sensibilisation ou de formation peuvent être avantageusement utilisés, croyons-nous, dans différentes activités d'éducation à l'intérieur comme à l'extérieur du cadre scolaire.

En ce qui concerne l'éducation, le Comité continue d'être préoccupé, entre autres choses, par la diversification des choix professionnels des filles, les stéréotypes sexuels et la diversité culturelle.

Même si les filles sont majoritairement présentes dans l'enseignement secondaire et au collégial, de même qu'au premier cycle universitaire, leur choix de carrière n'est guère plus diversifié qu'auparavant. Le Comité a encore à comprendre cette situation et à agir sur les déterminants qui peuvent l'expliquer. En ce sens, la recherche effectuée⁸ par l'équipe de Claude Trottier de l'Université Laval est très éclairante.

Le questionnement sur les stéréotypes sexuels n'est plus tellement entendu aujourd'hui dans les débats entourant l'éducation. Le Comité croit cependant qu'il est toujours nécessaire et qu'il lui faut renouveler sa perception

8. Voir l'article de Renée Cloutier, Claude Trottier et Louise Laforce, intitulé : «Les projets de vie et l'insertion professionnelle de femmes et d'hommes titulaires d'un baccalauréat » dans le présent numéro.

des rapports sociaux de sexe pour mieux comprendre, entre autres, la position des filles et des garçons à l'égard de la réussite scolaire. Soulignons, à ce sujet, la pertinence des études menées par l'équipe de Pierrette Bouchard de l'Université Laval (Faculté des sciences de l'éducation et Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire).

Enfin, pour respecter la réalité des diversités culturelles, le milieu scolaire doit être un milieu d'apprentissage de la pluralité des visions et qui facilite véritablement l'intégration à la société québécoise. La situation des filles immigrantes doit retenir particulièrement notre attention afin qu'elles se sentent partie prenante à la lutte pour la reconnaissance dans les faits des droits des femmes.

En guise de conclusion : quelques enjeux

L'histoire des luttes et revendications portées par le Comité de la condition des femmes est indissociable des luttes menées par la CEQ et par le mouvement autonome des femmes au Québec depuis les années 70. L'action du Comité s'est donc toujours développée de concert avec l'ensemble des personnes ou des groupes préoccupés par l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes et soucieux d'inscrire dans la réalité les valeurs d'égalité, de coopération et de démocratie ainsi que les droits qu'elles entraînent.

Le travail en coalition prend donc une grande importance surtout dans la conjoncture actuelle où les enjeux qui touchent les femmes sont nombreux. La restructuration du travail et de l'économie à travers la mondialisation des marchés et le rétrécissement du champ du politique, se traduisant par un désengagement des États, entraînent des effets marqués sur l'emploi des femmes, sur leur rôle dans la société et sur les droits qu'elles ont acquis au cours des dernières décennies.

À l'heure, par exemple, du virage ambulatoire, de l'accentuation du chômage, de la précarité et de la pauvreté, le travail gratuit ou invisible des femmes prend une nouvelle dimension et il faudra redoubler d'efforts pour le faire reconnaître. Ces nouvelles réalités posent autrement aussi la question de la conciliation travail-famille. Non seulement nous devons élargir cette notion, mais nous devons avoir de véritables mesures applicables à toutes les personnes qui veulent s'en prévaloir. Cela implique une révision en profondeur de l'organisation du travail et des valeurs sur lesquelles elle repose. Voilà un choix collectif que nous devons faire à l'heure où les initiatives et les choix individuels sont encouragés au détriment de l'équilibre et de la qualité de vie.

L'éducation a un rôle essentiel à jouer par rapport à ces changements de société. Si elle a été un outil d'émancipation pour les femmes, leur permettant de développer leur autonomie individuelle et financière, elle devrait favoriser aujourd'hui la continuité entre la vie privée et la vie publique, l'équilibre entre les responsabilités parentales et les responsabilités professionnelles, la compréhension des diversités culturelles dans le respect de valeurs communes ou fondamentales, dont l'égalité entre les sexes. Malheureusement, les réformes qui se font actuellement en matière d'éducation semblent plutôt loin de ces objectifs.

*Gisèle Bourret
Comité de la condition des femmes de la CEQ*

RÉFÉRENCES

«ANONYME»

- 1982 «Les dessous du 9 à 5, suite et fin», *La vie en rose*, septembre-octobre, 6-18 : 70-71.

BOUCHARD, Pierrette, et Jean-Claude St-Amant

- 1996 *Garçons et filles : stéréotypes et réussite scolaire*. Montréal, Éditions du remue-ménage.

CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (CEQ)

- 1980 *Le droit au travail social pour toutes les femmes*. Québec, CEQ, juin (cote : A80C02).
- 1985 *La voix des femmes pour la voie des femmes*. Québec, CEQ, octobre. (cote : D-8675)
- 1986 *Les ripostes de Camille... à propos de la violence sexuelle*. Québec, CEQ, février. (cote : D-8720)
- 1987 *Le harcèlement sexuel – Je veux que ça arrête. 8 mars jeunesse 1987*. Québec, CEQ, mars. (cote : D-8869)
- 1988 *La culture en question, intervention pédagogique sur la désexisation des apprentissages*. Québec, CEQ. (cote : D-9142)
- 1990 *Pour travailler en paix – Politique syndicale pour contrer le harcèlement sexuel*. Québec, CEQ, décembre. (cote : D-9565)
- 1991 *La résistance tranquille. Bilan et perspectives de la lutte des femmes à la CEQ*. Québec, CEQ, avril. (cote : D-9649)
- 1992 *La CEQ, c'est mon genre – Portrait statistique des femmes à l'intérieur de la Centrale de l'enseignement du Québec 1990-1991*. Québec, CEQ, juin. (cote : A-9200-11)
- 1998a *Féministe, moi?* Québec, CEQ, mars, vidéocassette.
- 1998b *Plan d'action, programme d'accès à l'égalité syndicale. Mise à jour*. Québec, CEQ, juin. (cote : D-10651)
- 1998c *Règlement type d'application de la politique syndicale pour contrer le harcèlement sexuel – Pour travailler en paix*. Québec, CEQ, janvier (cote : D-10595)
- 1998d *Résultats de l'enquête sur la violence en milieu de travail et en milieu de vie*. Québec, CEQ, mars. (cote : D-10632)

CENTRE POUR L'ÉTUDE DES INTERACTIONS BIOLOGIQUES ENTRE LA SANTÉ ET L'ENVIRONNEMENT ET LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC

- 1996 *La minute de 120 secondes – Analyse du travail des enseignantes de l'école primaire*. Rapport préparé par Karen Messing, Evelyn Escalona et Ana Maria Seifert. Québec, Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement (CINBIOSE), Université du Québec à Montréal, juin. (cote : D-10387)

LIGNE DIRECTE

- 1978 «Les absentes n'ont pas tous les torts... La participation syndicale des membres féminins de la CEQ». *Ligne directe*, numéro spécial, mars.
(cote : 7283)

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC ET CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT

- 1987 *Portrait statistique du personnel féminin des commissions scolaires du Québec*. Québec, MEQ et CEQ, décembre.

MCKEOWN, Paula

- 1996 *Désirs de liberté*. Québec, CEQ et Vidéo femmes, juin, 52 m, 30 s, vidéocassette.

OPTION CEQ

- 1998 «Le pouvoir, un métier non traditionnel». *Option CEQ*, printemps, 17.

ROBINSON, Ann

- 1995 *Travailler mais à quel prix*. Québec, Université Laval, Les Cahiers de recherche du GREMF, n° 65.