



Syndicat de l'enseignement
de la région de Vaudreuil (CSQ)

2239, chemin Sainte-Angélique, Saint-Lazare (Québec) J7T 2H5
Téléphone : 450 455-6651
Courriel : presidence@servaudreuil.net
Site Web : www.servaudreuil.net



MOT DE LA PRÉSIDENTE

ENCORE UN DÉBAT SUR LA CRÉATION D'UN ORDRE PROFESSIONNEL

C'est certainement la troisième ou la quatrième fois dans ma carrière que ce vieux débat refait surface; bien que l'Office des professions du Québec (OPQ), après un exercice de consultation, d'analyse et de réflexion, a fait paraître en janvier 2003 un avis dans lequel il ne recommandait pas la création d'un ordre professionnel des enseignants; bien que les enseignants aient voté contre à 94,7 % (54 000 répondants) par un référendum tenu en 2004; bien que le gouvernement de la CAQ en 2012, alors dans l'opposition, relançait le débat, sans suite. Un collectif de signataires universitaires vient de relancer ce débat pour la création d'un ordre professionnel. Leur argumentaire repose entre autres sur la pénurie d'enseignantes et d'enseignants et la dévalorisation de la profession.

Évidemment, la pénurie fait réagir le gouvernement qui tente par toutes sortes de moyens d'attirer de nouveaux étudiants soit : par des bourses d'études, par des qualifications universitaires condensées, par l'acceptation d'enseignants non légalement qualifiés dans nos écoles, etc.

Or, il est vrai que « d'avoir un adulte par classe » n'est pas une façon de valoriser notre profession. De plus, la transparence en ce qui a trait à la qualification des enseignantes et enseignants est également un enjeu auquel nous devrions nous attarder. Toutefois, même si nous sommes inquiets sur l'avenir de notre profession, un ordre professionnel ne changera rien.

Imaginez-vous si l'ordre professionnel interdisait aux enseignantes et aux enseignants non légalement qualifiés d'enseigner parce qu'ils ne réussissent pas l'examen d'entrée de l'Ordre ?

Quelles seraient les conséquences ? Réouverture des conventions collectives ? On double le nombre d'élèves dans les classes des enseignants qui ont leur B. Éd. 4 ans ? On crée un bris de service et les élèves restent chez eux jusqu'à ce que l'Ordre accepte un nouveau membre qualifié ? On place les élèves devant un écran et une enseignante ou un enseignant essaie tant bien que mal de faire progresser plusieurs groupes à la fois ? Est-ce que ces solutions protégeraient davantage les élèves ?

La réponse est non !

Je préfère nettement mieux savoir les élèves dans des classes aux ratios convenables et miser sur la collégialité et le soutien des enseignants d'expérience pour aider les collègues qui viennent à la rescousse des élèves sans avoir tous les diplômes nécessaires en début de carrière. Comprenez-moi bien, je ne suis pas du tout pour les formations accélérées ni pour une déprofessionnalisation. J'exprime simplement le fait qu'un ordre professionnel ne ferait qu'alourdir les mécanismes déjà en place, notamment la formation continue et les suivis pédagogiques pour s'assurer de la qualification des enseignantes et des enseignants.

Plusieurs d'entre vous me connaissent assez bien pour comprendre que je suis convaincue que l'appartenance à un syndicat est plus utile pour les enseignantes et les enseignants en ce qui a trait aux conditions de travail et aux représentations en leurs noms qu'un ordre professionnel qui, aux yeux de certains, est la quête de reconnaissance et de prestige de la profession.

Véronique Lefebvre, présidente du SERV

DANS CE
NUMÉRO :

➤ Prolongation visant les ententes de retraite progressive	2	➤ Autorisation préalable des médicaments pour le traitement de l'obésité	9
➤ Semaine de la relève syndicale	3	➤ Caisse de l'Éducation	9
➤ Gagnants Semaine des enseignantes et enseignants	4	➤ La parole au comité des jeunes	10
➤ En excédent d'effectifs dans votre école ?	5	➤ Gagnantes du concours planificateur 2024-2025	11
➤ Congé de cotisations syndicales	5	➤ Soirée-conférence Journée internationale des droits des femmes	11
➤ Démystifier le grief	6	➤ 50 ^e anniversaire du comité d'action féministe	12
➤ Grossesse pour autrui et RQAP	8		

Prolongation visant les ententes de retraite progressive

Une entente de retraite progressive est d'une durée d'un (1) à cinq (5) ans. Cela ne sera pas modifié par la nouvelle mesure décrite ci-dessous.

La mesure

- Possibilité de prolonger une entente de retraite progressive existante avant l'échéance initialement prévue de celle-ci;
- Pour les ententes se terminant au 1^{er} janvier 2025 et suivantes;
- La prolongation est possible sous réserve d'en convenir avec son employeur;
- La demande de prolongation devra être transmise à l'employeur au moins six mois avant l'échéance de l'entente initiale :
 - Mesure transitoire : il n'y a pas de délai à respecter pour la transmission de la demande à l'employeur concernant les ententes dont l'échéance est prévue entre le **30 juin 2024** et le 30 septembre 2025 inclusivement.
- La durée de la prolongation possible sera entre un (1) an et cinq (5) ans (possibilité de plus d'une prolongation), tout en s'assurant que la durée totale de l'entente (incluant la prolongation ou les prolongations) ne dépasse pas sept (7) ans.



À noter

- La nouveauté vise une **prolongation possible** d'une entente de retraite progressive **existante** avant l'échéance de celle-ci;
- Une prolongation ne sera pas possible pour les ententes de retraite progressive avec une échéance au 30 juin 2024 (seulement pour les ententes dont l'échéance est au 1^{er} janvier 2025 et suivantes);

Exemple : Julie s'entend avec son employeur en février 2025 afin de prolonger de deux (2) ans son entente de cinq (5) ans avec échéance au 30 juin 2025, ce qui lui permettra de continuer à travailler tout en bénéficiant des avantages de la retraite progressive jusqu'au 30 juin 2027. Soulignons que dans le présent exemple, le délai de six (6) mois à respecter pour la prolongation n'est pas nécessaire puisque cette entente est couverte par la mesure transitoire.

- À la signature d'une entente de retraite progressive, celle-ci ne pourra excéder une durée de cinq (5) ans. La durée maximale de l'entente demeure cinq (5) ans (durée initiale d'un (1) an à cinq (5) ans);
- Également, il ne sera pas possible de débiter à un âge plus hâtif une entente de retraite progressive :
 - Rappelons que la personne doit être admissible à une rente immédiate (avec ou sans pénalité) à la fin de son entente initiale;
 - Par exemple, dans la majorité des cas, les personnes peuvent commencer une retraite progressive à compter de 50 ans avec une entente de cinq (5) ans puisqu'ils auront 55 ans à la fin de celle-ci;
- Avant de conclure une entente de retraite progressive, la planification de la retraite devrait se faire en prévision d'une fin d'emploi à l'échéance de l'entente initiale (sans prolongation), **puisque la prolongation est conditionnelle à une entente entre les parties**;
- Dans la situation d'une fin d'emploi avant la fin de l'échéance prévue d'une prolongation, la personne conservera les avantages de la retraite progressive, c'est-à-dire que le service et le salaire seront reconnus pour la période de l'absence (comme c'est le cas présentement pour une fin d'emploi après la première année de l'entente).



La Semaine de la relève syndicale de la CSQ, édition 2024

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) est fière de lancer la septième édition de la *Semaine de la relève syndicale* qui aura lieu du 15 au 19 avril 2024. Cet événement est l'occasion par excellence d'accueillir et de bien préparer notre relève, mais aussi de la mettre en valeur et de la reconnaître!

La *Semaine de la relève syndicale* vise à favoriser le dialogue entre les membres, susciter l'adhésion de nouvelles personnes aux syndicats, aux fédérations et à la centrale. C'est une occasion de plus pour les membres de faire entendre leur voix afin qu'ils sentent qu'ils ont leur mot à dire et qu'ils peuvent agir au sein de leur organisation syndicale.

Inspirer le mouvement

Si le mouvement syndical québécois est aussi dynamique, c'est parce qu'il peut compter sur une relève active et militante. À la CSQ, on y accorde une grande importance. C'est grâce à elle que nous transmettons l'héritage des militantes et militants du passé, comme Laure Gaudreault et Yvon Charbonneau, et que nous défendons nos acquis en modernisant nos pratiques et en adaptant nos combats.

Susciter l'appartenance et l'engagement

Le camp de la relève syndicale a lieu chaque année pendant la *Semaine de la relève*. L'objectif de l'évènement consiste à susciter le sentiment d'appartenance et l'engagement syndical et citoyen.

Les participantes et participants au camp ont l'occasion d'approfondir leur rôle comme personne militante et d'en apprendre

davantage sur la centrale (sa mission, son fonctionnement, ses engagements, etc.). Plusieurs ateliers collaboratifs et dynamiques, organisés juste pour eux, sont répartis sur trois journées.

Qui peut participer au camp de la relève?

- Les nouvelles personnes en responsabilité syndicale (personnes déléguées, membres de l'exécutif local ou de comités locaux);
- Les personnes impliquées depuis trois ans et moins et qui n'ont jamais participé au camp;
- Les personnes qui souhaitent participer devront être disponibles pour la durée complète du camp.

Aperçu du programme

- Des formations sur les valeurs et la mission de la CSQ. Son histoire et ses luttes seront au programme;
- Divers ateliers pratiques permettront de développer des habiletés, telles la mobilisation, l'animation, etc.;
- Des ateliers sur des enjeux syndicaux et sociaux contribueront à renforcer le rôle d'acteur de changement social dans les milieux;
- Des surprises!

Au SERV, ce sont deux (2) personnes déléguées, Sandra Lefebvre et Valérie Samson qui y participeront. Elles répondent aux trois critères « relève syndicale » inscrits ci-dessus.

Nous vous souhaitons une semaine de la relève syndicale stimulante et rassembleuse.



Gagnants *Semaine des enseignantes et des enseignants*

Pour faire suite aux nombreux tirages et événements ayant eu lieu dans les écoles pendant la *Semaine des enseignantes et des enseignants*, du 5 au 9 février 2024, nous aimerions féliciter les personnes gagnantes des tirages et souligner l'imagination des enseignantes et enseignants pour les différentes façons de célébrer l'évènement.

Tirages :

Cartes cadeaux de 10 \$: Mélanie Allard-Guérin, Sylvie Beaulieu, Élisabeth Boucher, Myriam Bouthillier, Magaly D'Amour, Marie-Hélène Dauphin, Line Desmarais, Mélissa Fournier, Annie Gagnon, Geneviève Gendron, Maïka Girardin, Émilie Hamel, Cathie Labonté, Alexandra Lajeunesse, Alison Lampkin, Isabelle Leroux, Mélodie Leroux, Chantal Léveillé, Catherine Martin, Karen Melanson, Laurie Mooijkind, Alexandra Morin-Plante, Marie-Hélène Patry, Lydianne Robitaille, Marie-Ève Tapin, Jessica Tessier et Alexandra Viau.



Cartes cadeaux de 20 \$: Mélanie Ainsley-Laurent, Valérie Berthiaume, Isabelle Gauthier, Claude Marie Lévesque, Mélanie Meloche, Caroline Plante, Tania Pratte-Lajoie, Catherine Rouillard et Anick St-Denis.



Évènements :

Social bière et croustilles, social vin et bière, social fondue au chocolat, jeux de société pendant le dîner, pause Tim, barres de chocolat artisanal local pour tous, gâterie surprise chaque matin pour tous, friandises, gâteries, chocolats, biscuits et beignes pour tous, crayon et surligneur avec un petit mot pour chaque enseignant.



DÉMYSTIFIER LE GRIEF

Le dictionnaire Larousse définit le grief ainsi :

nom masculin (ancien français *grief*, pénible, du latin populaire **grevis*, du latin classique *gravis*, ou de grever)

Sujet, motif de plainte que l'on estime avoir contre quelqu'un ou son attitude;
doléances : Avoir des griefs contre son mari.

Préjudice subi donnant droit d'agir en justice.

Le Robert quant à lui, le définit ainsi :

nom masculin souvent au pluriel

Sujet, motif de plainte (généralement contre une personne).

→ doléances, reproche. *Avoir des griefs contre qqn. Exposer, formuler ses griefs, se plaindre, protester.*

Locution *Tenir, faire grief de qqch. à qqn, le lui reprocher. Ne me tenez pas grief de mes absences.*

Quand une enseignante ou un enseignant constate que la convention collective n'est pas appliquée, il doit d'abord en discuter avec sa direction d'école. Advenant que la décision de celle-ci demeure la même, l'enseignante ou l'enseignant en informe le syndicat. Le syndicat représente alors l'enseignante ou l'enseignant en tentant de trouver une solution avec les responsables des ressources humaines. Si le centre reste sur ses positions, c'est le grief qui s'en suit.

Nul besoin d'avoir peur ou d'être intimidé par le dépôt d'un grief. Il fait partie du processus normal des différends au travail. Certains membres me disent craindre les représailles de la part de leur direction d'école. Sachez que les griefs visent le centre de services scolaire et non la direction d'école. Advenant des représailles, des menaces ou des contraintes exercées par votre supérieur à la suite d'un dépôt de grief, le syndicat déposera un autre grief, puisqu'il est interdit d'avoir de tels agissements envers une enseignante ou un enseignant qui fait respecter les droits que lui reconnaît la convention collective ou la loi.

Le grief appartient au syndicat.

Un membre peut demander au syndicat de déposer un grief pour un droit que le centre n'aurait pas respecté.

C'est au syndicat de décider s'il fait auditionner ou non un grief à l'arbitrage, tout dépendant des chances de réussite et de la jurisprudence à créer. Parfois, le syndicat demande un avis juridique pour prendre une décision quant aux chances de succès.



Plusieurs griefs sont déposés pour sauvegarder les délais et ne sont pas auditionnés, car ils deviennent nuls et sans effets après cent ou deux-cents jours de travail. Ce sont les griefs à la suite d'une mesure disciplinaire.

À titre informatif, voici le nombre de griefs, d'ententes avant fixation ou après fixation, mais aussi avant audition, ainsi que d'arbitrages au SERV à travers les années. Lorsqu'un arbitre rend sa décision, il peut l'accepter, l'accepter partiellement ou le rejeter.

Voir le tableau à la page suivante.

DÉMYSTIFIER LE GRIEF (SUITE)

Il faut avoir en tête que le nombre de membres augmente presque chaque année. Cela explique une partie de l'augmentation des griefs. Les relations de travail sont plus difficiles qu'auparavant, ce qui explique une autre partie de l'augmentation de ceux-ci.

Année	#griefs	#arbitrages, ententes	Année	# griefs	# arbitrages, ententes	Année	# griefs	# arbitrages, ententes
1993-94	10	0	2004-05	1 grief patronal	1 entente hors cour	2015-16	13	3 ententes hors cour
1994-95	10	0	2005-06	0	0	2016-17	15	3 ententes hors cour, 5 griefs rejetés
1995-96	0	0	2006-07	0	0	2017-18	13	1 entente hors cour
1996-97	0	0	2007-08	0	0	2018-19	17	0
1997-98	2	0	2008-09	8	0	2019-20	11	1 grief rejeté
1998-99	1	0	2009-10	5	1 grief accepté partiellement, 2 ententes hors cour	2020-21	17	1 en audition, 2 réglés hors cour, 1 grief accepté
1999- 2000	0	0	2010-11	11	1 grief réglé en audition, 1 grief accepté en audition, 1 désistement	2021-22	22	1 entente hors cour
2000-01	0	0	2011-12	6	1 grief rejeté, 1 entente hors cour	2022-23	23	2 ententes hors cour, 2 acceptés au TAT, 1 en attente de fixation
2001-02	0	1 entente hors cour d'un grief datant de 1994	2012-13	4	0	2023- mars 24	25 1 grief patronal	3 en attente d'audition, 1 en attente de décision, 2 ententes avant audition dont 1 grief datant de 2021-2022
2002-03	1	0	2013-14	9	3 ententes hors cour			
2003-04	3	0	2014-15	23	12 ententes hors cour			

Grossesse pour autrui et RQAP

Le projet de loi n° 12, adopté le 6 juin 2023, est venu encadrer légalement les grossesses pour autrui, qui se trouvaient auparavant dans un inconfortable vide juridique pour les parents concernés.

Afin qu'une grossesse pour autrui soit légalement reconnue, qu'elle ait lieu au Québec ou hors du Québec, le [lien suivant](#) vous fournit tous les détails concernant les règles à respecter.

Voici les grandes lignes concernant les droits aux prestations du RQAP pour les naissances ayant eu lieu à compter du 6 mars 2024.

Femme ayant accepté de donner naissance à un enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui (« mère porteuse »)

Elle a droit aux prestations de maternité (18 semaines au régime de base et 15 semaines au régime particulier). Elle a également tous les mêmes droits que n'importe quelle autre mère, autant au RQAP^[1] que dans la convention collective. Cependant, si elle ne reçoit pas de prestations parentales parce que l'enfant a été confié aux parents qui sont parties au projet parental, elle n'aura droit aux indemnités complémentaires de l'employeur que pour la durée des prestations de maternité.



Parents qui sont parties au projet parental impliquant une grossesse pour autrui

Type de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Nombre de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
Prestations d'accueil (partageables)	13	70 %	12	75 %
Prestations de paternité (exclusives) ou parentales exclusives	10 $\begin{cases} 5 \\ 5 \end{cases}$	70 % 70 %	6 $\begin{cases} 3 \\ 3 \end{cases}$	75 % 75 %
Prestations parentales (partageables)	32 $\begin{cases} 7 \\ 25 \end{cases}$	70 % 55 %	25	75 %
Prestations parentales additionnelles (partageables)	4	55 %	3	75 %

Comme vous pouvez le constater, les parents qui sont parties au projet parental impliquant une grossesse pour autrui ont dorénavant droit **exactement au même nombre de semaines de prestations** que les parents biologiques ou les parents adoptants. **Ils ont droit à ces prestations dès que l'enfant leur est confié**, même s'il y aura un certain délai avant que leur nom soit inscrit sur le certificat de naissance. L'enfant issu de ce projet peut donc bénéficier du même nombre de semaines de présence de ses parents. Notons aussi que le droit aux prestations de même que leur nombre sont totalement indépendants du fait que les parents qui sont parties au projet parental impliquant une grossesse pour autrui aient fourni ou non leur matériel reproductif.

Les prestations de maternité, visant le rétablissement à la suite de la grossesse et de l'accouchement, sont quant à elles destinées à la « mère porteuse ».

Pour toute question, n'hésitez pas à communiquer avec Amélie Lapointe au bureau syndical.



Autorisation préalable des médicaments pour le traitement de l'obésité

Nous tenons à vous faire part de l'information ci-après reçue de Beneva.

En raison de la popularité grandissante que connaissent actuellement les médicaments pour le traitement de l'obésité, Beneva a décidé d'instaurer de nouvelles mesures afin d'assurer une saine gestion du coût des médicaments. Ainsi, une autorisation préalable sera requise pour toute demande de réclamation soumise pour l'achat de médicaments pour le traitement de l'obésité (par exemple : Wegovy®).

Tout médicament prescrit pour ce type de traitement avant la fin de janvier 2024 sera remboursé sans le formulaire d'autorisation préalable. Cependant, après cette date, toute nouvelle prescription devra être approuvée en remplissant d'abord ledit formulaire.

Les mécanismes robustes que Beneva met en place permettront de gérer de manière efficace l'engouement actuel pour les médicaments pour le traitement de l'obésité, de limiter les abus potentiels et ainsi de protéger la pérennité des régimes d'assurance médicaments.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec Amélie Lapointe au bureau syndical.

C'est avec beaucoup de fierté que nous annonçons que notre programme de reconnaissance « Membre d'une classe à part » est de retour à la suite du succès de sa première édition!

Nous vous invitons à propager la bonne nouvelle à vos membres!

Le **programme reconnaissance – Membre d'une classe à part** vise à mettre en lumière nos membres du personnel de l'éducation et reconnaître l'importante place qu'il occupe dans notre société. Il se déroulera jusqu'au **15 novembre 2024** inclusivement et au total 50 000 \$ en prix sont à gagner tout au long de l'année.

Le **concours s'adresse à toutes celles et ceux qui travaillent activement dans le milieu scolaire ou de la petite enfance, étudient dans ces domaines ou en sont retraités ou retraités.**

Tous les détails et règlements du programme se trouvent également à cet endroit.

 **Desjardins**
Caisse de l'Éducation

Programme de reconnaissance
« Membre d'une classe à part »

Pour participer :
Simplement remplir le court
formulaire en ligne :

caisseeducation.ca/reconnaissance



La parole au Comité des jeunes

La loi 23 : un remède ou un symptôme ?

En février dernier avait lieu un Réseau des jeunes de la CSQ à Gatineau et plusieurs sujets ont été abordés. Nathalie Chabot, une conseillère à l'action professionnelle et sociale à la CSQ, est venue échanger en lien avec le projet de loi 23 : un projet de loi controversé et encore bien mystérieux.

Il s'agit d'un projet de loi qui s'applique du préscolaire aux adultes et qui touche autant les centres de services scolaires (CSS) francophones, anglophones, autochtones ainsi que les écoles privées.

Dans le projet de loi 23, le ministre augmente son pouvoir de décision, rétrécit l'autonomie des CSS et veut introduire des mesures répressives. Cela s'éloigne du rôle traditionnel du ministre et le rapproche des décisions locales en matière de gestion de l'éducation. De plus, ce projet de loi rétrécit aussi l'autonomie professionnelle du personnel, contrôle leur pratique et leur formation. Il donne un pouvoir au ministre sur les 30 heures de formation et vient renforcer le droit de gérance des directions sur le choix des formations. Avec ce projet de loi, le gouvernement veut s'attaquer aussi à l'enseignement à distance et aux diverses situations de services éducatifs à distance, mais on ne connaît pas encore la portée.



Madame Chabot amenait une opinion intéressante et qui, selon nous, fait réfléchir. Elle se questionnait à savoir si ce projet de loi était réellement un remède aux nombreux problèmes en éducation ou plutôt un symptôme. Le symptôme d'une dégradation de la confiance, d'une difficulté à vivre avec l'incertitude et d'un effritement de la capacité de déterminer ensemble les fins de l'action publique.

Nous sommes d'avis qu'un remède aux divers problèmes en éducation serait plutôt de mettre un peu plus d'humanité et de solidarité dans les services publics. De faire confiance et de laisser une marge de manœuvre au personnel scolaire, plutôt que de les restreindre, pourraient aussi être des solutions. Il pourrait être bien d'instaurer des lieux collectifs de réflexion et de participation où les acteurs du milieu scolaire peuvent s'exprimer et sont véritablement écoutés. En réalité, ce sont eux (c'est nous) qui sont réellement au cœur de l'éducation chaque jour.

Mélissa Roy et Frédérique Martin



Gagnantes du concours planificateur 2024-2025



Nous aimerions féliciter les gagnantes du concours *Planificateur 2024-2025*, soit madame Julie Pineault, enseignante à l'école La Perdriolle, pour son œuvre de laine feutrée, inspirée de l'artiste Tracey McCracken Palmer, qui illustrera la page couverture avant du planificateur et madame Christine Della Mora Duquette, enseignante à l'école Virginie-Roy, pour sa photo qui illustrera la page couverture arrière du planificateur. Elles remportent chacune une carte cadeau d'une valeur de cinquante dollars (50,00 \$) d'un commerce de la région de Vaudreuil-Soulanges de leur choix.

Le planificateur vous sera livré par votre personne déléguée d'ici la fin juin.

Grâce aux neuf-cents dollars (900,00 \$) reçus des commanditaires du planificateur 2023-2024, nous avons fait un don de cent dollars (100,00 \$) à chacun des organismes suivants : *L'Accueil pour elle à Salaberry-de-Valleyfield, Fondation des enfants de Vaudreuil-Soulanges, Collaboration Ghana-Québec, Centre d'action bénévole L'Actuel, Centre de femmes La Moisson, Ligue des droits et libertés et L'Aut'Journal*. D'autres dons seront offerts à d'autres organismes d'ici juin 2024.



Le 28 février dernier avait lieu un 4 à 7 organisé par le comité d'action féministe du syndicat. Julie Pinel, conseillère à la CSQ, nous a présenté sa conférence sur la socialisation de genre.

Les rapports sociaux ce sont les liens, les interactions avec les autres. C'est par la socialisation que se produisent ces rapports sociaux; socialisation qui peut notamment être familiale, culturelle, sur un lieu de travail, etc. Ils contribuent à la construction de notre propre identité. Ils peuvent prendre diverses formes, comme la domination (systèmes d'oppression) ou la coopération. Ils peuvent être de divers types : macro, micro, etc.

L'organisation des différents espaces de la société est basée sur le genre. Les rôles que l'on associe au féminin et au masculin servent d'assise pour cette organisation de l'espace. Il sera alors question des rapports sociaux de genre.

La socialisation différenciée selon le genre

- C'est par la socialisation que l'enfant et l'adulte identifieront les attentes et les normes que la société a envers eux selon notre sexe biologique.
- Malgré notre rôle important dans ce que nous considérons comme appartenant à notre genre ou pas, aller à contrecourant des représentations sociales demande deux fois plus d'efforts.
- Les représentations stéréotypées sont présentes partout dans la société.

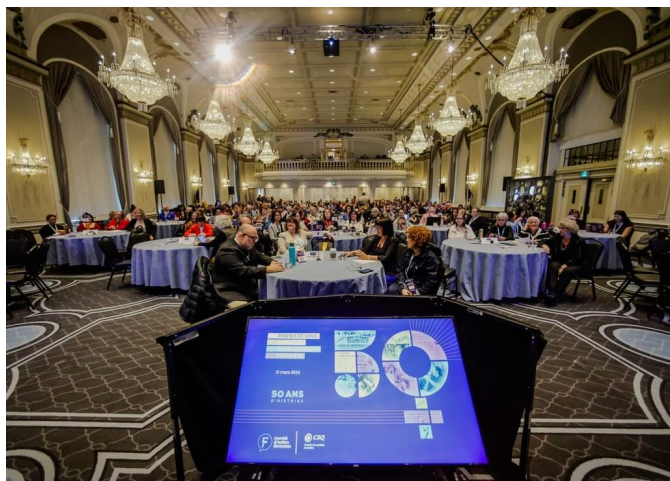
Pour aller plus loin :

[Le cerveau a-t-il un sexe ?](#)

[Facteurs sociaux](#)



50 ans de lutte et d'histoire



Près de 300 personnes se sont réunies le 21 mars 2024, au Château Frontenac à Québec, afin de souligner un moment historique : le 50^e anniversaire du Comité d'action féministe de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

En présence des membres actuelles du comité d'action féministe (CAF), d'anciennes responsables du comité, des quatre anciennes présidentes de la centrale, Lorraine Pagé, Monique Richard, Louise Chabot et Sonia Ethier, et de centaines d'autres militantes et militants, la CSQ souligne cinquante ans d'engagement, de luttes et de progrès pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.

« Depuis sa création, le comité d'action féministe a été le fer de lance de luttes pour le droit des femmes au sein même de notre centrale, dans les milieux de travail, mais également au sein de la société. Il a été le phare guidant nos actions, illuminant le chemin vers un avenir plus juste et plus égalitaire. Aujourd'hui, nous nous réunissons pour rendre hommage à toutes ces femmes et ces hommes, aussi nos alliés, qui ont contribué à faire avancer cette noble cause », a dit la première vice-présidente de la CSQ, Line Camerlain, dès l'ouverture de l'évènement.



« En cinquante ans, notre comité d'action féministe a contribué à des avancées significatives dans de nombreux domaines. Grâce à nos efforts collectifs, nous avons obtenu des gains en matière d'équité salariale, de congés parentaux, de protection contre la discrimination, et bien plus encore », a-t-elle rappelé.



Une journée ancrée dans le présent et tournée vers l'avenir

Si le CAF et ses militantes « ont inspiré des générations entières de femmes et d'hommes à se lever et à se battre pour leurs droits », comme l'a dit Line Camerlain, la centrale et son comité continuent d'être « une force motrice pour le changement, un catalyseur de progrès et un symbole d'espoir pour un avenir meilleur ».

Si cette journée de célébration est le moment de se rappeler les luttes féministes menées par des militantes engagées, c'est aussi l'occasion de se tourner vers l'avenir. Les personnes participantes à l'évènement ont d'ailleurs eu l'opportunité d'assister à des conférences et à des échanges sur différents enjeux, dont la valorisation des emplois à prédominance féminine, le mythe du mérite et de l'action positive et l'antiféminisme et son courant masculiniste.

Référence : Ma CSQ cette semaine, lien URL : [La CSQ célèbre cinq décennies de luttes féministes – Centrale des syndicats du Québec \(CSQ\)](#)