SEMB SAQ

PUBLIÉ DEPUIS 1965

LE PIONNIER

Vol. 56 # 02 - Hiver 2021

RÉSISTONS POUR VIVRE MARCHONS POUR TRANSFORMER !

Ajoutez votre voix à toutes ces femmes et ces hommes qui expriment leur appui aux actions de la MMF dans l'espoir d'atteindre un monde meilleur.

06

COLLECTIF 8 MARS

ÉCOUTONS LES FEMMES

Journée internationale des droits des femmes 2021

10

L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS)

L'ADS a émergé en 1995 à Beijing en prenant résolution de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes.

08

PL-59 : MATERNITÉ SANS DANGER EST EN DANGER

On aurait dû prendre le temps de bien cerner les problématiques actuelles et tenter d'améliorer les conditions de vie et de travail de millions de travailleuses et de travailleurs.

Le Collectif 8 mars. Molotov communications. Illustration : Valaska.

SOMMAIRE

Le saviez-vous ? 03
Écouton les femmes ! 04
L'évolution des droits des femmes au Québec 05
Qu'est-ce que la Marche mondiale des femmes ? 06
PL-59 : Maternité sans danger est en DANGER 08
L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) 10
Questionnaire sur la charge mentale 12

Vous avez une opinion ou une caricature qui peut susciter l'intérêt de vos collègues ? Écrivez-nous et faites-nous parvenir vos textes par courriel à l'adresse suivante : **pionnier@semb-saq.com**

Suivez-nous !

Syndicat des employés de magasins et de bureaux de la SAQ (CSN).

Rédaction
Nicole Dupuis, Nadia Pelletier, Chantale Chénier, Isabelle Gélinas, Alexandra Élie, Geneviève Després

Conception graphique
Emilie Paquin

Pour nous rejoindre :

SEMB, 4200 Rue Adam
Montréal (Québec) H1V 1S9
Téléphone : 514 849-7754 / 1 800-361-8427
Télécopieur : 514 849-7914
info@semb-saq.com / www.semb-saq.com

feesp. CSN

LE SAVIEZ-VOUS ?

Vous savez qu'à la CSN, il existe un comité national de la condition féminine, et que ce comité consiste à soutenir les militantes engagées dans la cause des femmes. Il diffuse des rapports, suscite la formation de comités de condition féminine dans leurs syndicats, les fédérations et les conseils centraux. Le comité s'assure que la CSN contribue et participe à la lutte des femmes en diffusant de l'information, ainsi qu'en entreprenant des luttes sur les revendications particulières des femmes.

Le thème de cette année : Écoutons les femmes prend tout son sens. Les femmes représentent la moitié de la population du Québec et elle représente plus de la moitié de la main-d'œuvre au travail au Québec. La CSN compte la moitié de ses membres qui sont des femmes.

La condition de vie et de travail des femmes est caractérisée par la précarité d'emploi, la disparité de revenus, leur faible représentativité dans les lieux de pouvoir et leur responsabilité encore majeure à concilier les exigences familiales et professionnelles. Elles sont aussi confrontées à des problématiques spécifiques en santé et sécurité au travail, en matière de discrimination, de harcèlement, de contrôle et de violence, de même qu'à une marginalisation dans certains milieux de travail majoritairement masculins.

Trois priorités ont guidé les travaux à condition féminine, soit l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) pour sensibiliser, informer et former les organisations affiliées et les syndicats, la lutte contre la discrimination systémique, notamment en ce qui concerne le harcèlement et la violence et la parité dans nos instances et comités, que ce soit à la CSN, dans nos organisations affiliées et dans nos syndicats.

Lors du dernier mandat (2017-2020), des femmes élues au sein de ce comité ont produit un rapport selon six axes d'action qui ont orienté les travaux ; la lutte pour l'égalité de fait entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes ; la qualité de l'emploi et la conciliation famille-travail-études ; la discrimination systémique et l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins ; la défense des féminismes et des droits des femmes ; la Marche mondiale des femmes et la solidarité internationale, et enfin, les femmes, l'environnement et les changements climatiques.

https://www.csn.qc.ca/congres-documents/

Vous trouverez à la fin de ce rapport quelques perspectives de travail sur lesquelles nous souhaitons concentrer nos énergies pour le prochain mandat.

Nicole Dupuis
Membre du comité national de condition féminine de la CSN et membre SEMB-SAQ-CSN

ÉCOUTONS LES FEMMES !

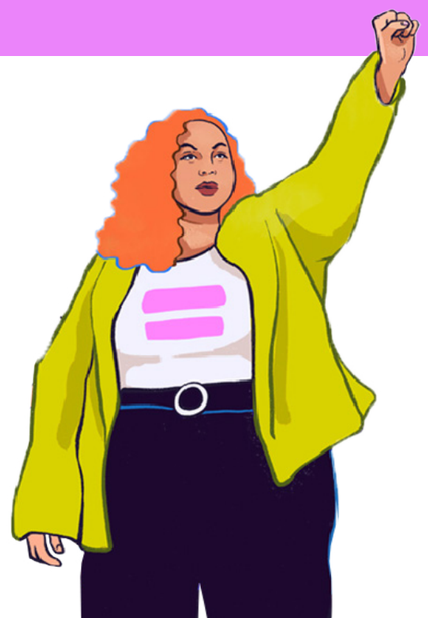
C'est le slogan de la Journée internationale des droits des femmes qui nous parle tous. Ce slogan fut choisi en lien avec la pression supplémentaire que les femmes subissent avec cette année de pandémie. La pression sur les femmes est grande, et sans rien enlever aux hommes, il y a plus de femmes infirmières, préposées aux bénéficiaires, dans les garderies et CPE, enseignantes. Les femmes sont au front tout en portant souvent à bout de bras la charge mentale familiale. Cela ne fait pas exception à la SAQ. Plusieurs femmes ont vidé en totalité ou en partie leurs contingents pour prendre soin de leur famille quand tout était fermé. Les mesures, elles les vivent au travail, mais aussi à la maison et doivent veiller à ce que tout son petit monde ait assez de masques, de Purell, que les devoirs soient faits, la planification des cours en présentiel ou en virtuel, que quelqu'un pourra prendre soin de ses enfants entre la fin de son quart de travail et l'arrivée de ces derniers. Comme les grands-parents ne doivent pas être sollicités, souvent elles subissent une perte salariale qui n'est pas sans alourdir la charge mentale parce qu'une heure ou deux par chiffre ça ne paraît pas beaucoup, mais à la fin du mois, pour certaines femmes, familles, ça implique des choix difficiles. On a beau dépenser moins en pandémie, ça reste que plusieurs budgets souffrent aussi de la pandémie.

Écoutons les femmes, c'est de comprendre que la réalité de tout un chacun diffère, que la charge mentale pèse lourd, que la santé mentale subit des contrecoups, que l'endroit où l'on habite, que la couleur de notre peau, que notre orientation sexuelle, qu'on soit célibataire, en couple, en famille reconstituée ou non change la vision et le poids de chacune.

Écoutons les femmes, c'est montrer sa force et tout l'extraordinaire qu'elle accomplit, et ce, malgré les contrecoups de la vie.

Moi, je suis femme et parce je le suis, je vous entends et prends mon porte-voix, afin de vous dire merci d'être si belle et si forte dans les bonheurs et les intempéries et un jour, un jour, la société grandira suffisamment pour qu'il n'y ait plus d'iniquités, c'est mon souhait le plus cher. Écoutons les femmes, écoutons-nous, réalisons nos rêves, car tout est possible.

Nadia Pelletier
Comité condition féminine SEMB
Comité condition féminine FEESP



COLLECTIF 8 MARS

À L'OCCASION DE LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES, VOICI UN RAPPEL DE L'ÉVOLUTION DES DROITS DES FEMMES AU QUÉBEC, DE 1918 À NOS JOURS.

1918 : Les femmes obtiennent le droit de vote aux élections fédérales, à l'exception de certains groupes ethniques exclus par la loi. C'est le cas par exemple des personnes d'origine asiatique ou encore des populations autochtones.

1940 : Le Québec devient la dernière province à accorder aux femmes le droit de vote aux élections provinciales.

1964 : L'obligation d'obéissance des femmes à leur mari est abolie.

1969 : Le gouvernement de Pierre Elliott Trudeau introduit une loi qui décriminalise la contraception.

1975 : Adoption de la Charte des droits et libertés de la personne, qui prévoit notamment que la discrimination basée sur le sexe est interdite au Québec.

1979 : Les Québécoises peuvent désormais prendre un congé de maternité de 18 semaines sans risquer de perdre leur emploi.

1983 : Une agression sexuelle commise par un conjoint est désormais reconnue comme un crime.

1988 : L'avortement n'est plus un crime au Canada.

1996 : La Loi sur l'équité salariale* est adoptée.

2017-2018 – Le mouvement #MoiAussi ou #MeToo devient viral : des femmes victimes d'agression ou de harcèlement sexuel se manifestent partout à travers le monde. Deux mois après le début du mouvement, le Québec adopte la loi 151 visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

Chantale Chénier
succ : 23234 - Gatineau
Vice-présidente condition féminine du conseil central des syndicats nationaux de l'Outaouais

**Citation : L'évolution des droits des femmes au Québec en 10 dates | Actualités juridiques | Éducaloi (educaloi.qc.ca)*

QU'EST-CE QUE LA MARCHE MONDIALE DES FEMMES ?

Ce mouvement mondial rassemble des groupes et des organisations de femmes qui luttent ensemble pour donner une voix aux revendications des femmes. Depuis l'an 2000, cette marche a lieu tous les 5 ans.

Depuis les débuts de la Marche mondiale des femmes (MMF), la CSN a toujours pris part à l'organisation de ses actions. Depuis le 14 octobre dernier, le slogan **« Quand les inégalités envers les femmes reculent, la société avance »** est affiché sur la devanture extérieure du siège social de la CSN, au 1601, avenue De Lorimier.

Voici le thème de la Marche mondiale des femmes 2020 (MMF) :

Résistons pour vivre
Marchons pour transformer !

Malheureusement, en raison de la pandémie, la MMF n'a pas pu avoir lieu à Terrebonne, ville hôte de l'événement. La grande Marche est donc reportée en 2021. **Les actions à l'international ont pris fin le 17 octobre 2020, mais au Québec, nous marcherons jusqu'en 2021.** Ce n'est pas parce que les femmes ne peuvent pas prendre la rue qu'elles ne prendront pas la parole ! Ainsi, un nouveau plan d'action a vu le jour afin de s'adapter aux mesures sanitaires.

Le prolongement des activités se fera à travers, entre autres, un calendrier d'actions féministes jusqu'à l'automne 2021, cela permettra de mettre en lumière les cinq revendications de la Marche mondiale des femmes 2020.

REVENDICATIONS

1. PAUVRETÉ : Les actions féministes se sont tenues le 17 octobre dernier, lors de la Journée mondiale pour l'élimination de la pauvreté.

2. VIOLENCE : Les actions féministes ont eu lieu le 6 décembre 2020, journée qui coïncide avec le 31e anniversaire de la tuerie de Polytechnique et avec la dernière journée des 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes qui se tient du 25 novembre au 6 décembre.

3. FEMMES MIGRANTES, IMMIGRANTES ET RACISÉES : Les actions féministes auront lieu le 21 mars 2021, étant la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

4. JUSTICE CLIMATIQUE : Les actions féministes auront lieu le 24 avril 2021, fait le lien avec la Journée mondiale de la terre (22 avril).

5. FEMMES AUTOCHTONES : Les actions féministes auront lieu le 17 octobre 2021. Pourquoi avoir choisi la date de clôture des activités de la Marche mondiale des femmes 2020 ? Parce qu'en octobre, la population est invitée à se recueillir lors de la Journée à la mémoire des femmes autochtones disparues ou assassinées qui se tient le 4 octobre.

COLLECTIF 8 MARS

La clôture des activités culminera vers la grande Marche le 17 octobre 2021.

Ajoutez votre voix à toutes ces femmes et ces hommes qui expriment leur appui aux actions de la MMF dans l'espoir d'atteindre un monde meilleur.

Comment faire ?

Rendez-vous sur le site web de la CQMMF, à la page d'accueil, cliquez sur le bouton J'APPUIE.

J'APPUIE les revendications de la Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes. Vous aurez ainsi accès en détail aux revendications et pourrez y inscrire votre nom.

La campagne d'appui est en vigueur jusqu'au 17 octobre 2021.

Pour en savoir davantage, consultez le site internet de la CQMMF au *www.cqmmf.org* ou par la page Facebook.

Isabelle Gélinas
33561 – Sélection Trois-Rivières
et 1ère vice-présidente Conseil Central du coeur du Québec - CSN

Crédit photos des p.6-7 :
Publication FB 19 octobre 2020
Page comité de la condition féminine CSN

PL-59 : MATERNITÉ SANS DANGER EST EN DANGER

La lutte pour les droits des femmes est loin d'être terminée. Dans la dernière année, plusieurs enjeux liés aux conditions de travail des femmes ont été soulevés dans l'espace public. Des enjeux que nous connaissons depuis de nombreuses années, mais qui ont une tout autre saveur avec la pandémie. En effet, les femmes sont traditionnellement plus nombreuses à occuper des postes de proximité et elles ont été mises à rude épreuve par la distanciation sociale.

Et puis quoi encore ?

Le projet de réforme de la loi sur la santé et la sécurité au travail (PL 59) a été rejeté par les 18 directions régionales de santé publique du Québec. C'est un véritable front commun pour dénoncer un projet qualifié de dangereux et d'arriéré. On y dénonce un recul de 40 ans pour les personnes qui sacrifient leur santé et parfois même leur vie au travail. C'est une aberration.

L'annonce d'une réforme de la loi sur la santé et la sécurité au travail aurait pu être une bénédiction pour les travailleuses et les travailleurs du Québec. On aurait dû prendre le temps de bien cerner les problématiques actuelles et tenter d'améliorer les conditions de vie et de travail de millions de travailleuses et de travailleurs. Mais, il semble que le gouvernement de la CAQ ait plutôt décidé d'ouvrir grandes leurs oreilles pour écouter… le conseil du patronat. Moi, je propose maintenant qu'on **ÉCOUTE LES FEMMES** !

Maternité sans danger est en DANGER

Rapidement, ce programme a été mis en place, afin de pouvoir protéger les femmes enceintes ou qui allaitent d'un milieu de travail qui n'est pas en mesure de s'adapter à leur réalité. Les femmes de divers milieux de travail peuvent donc bénéficier d'un retrait préventif grâce à ce programme, si leur médecin traitant juge que le milieu de travail n'est pas sécuritaire pour elle. Autrement dit, si les employeurs ne sont pas capables de garantir la sécurité des travailleuses enceintes ou qui allaitent, le programme retire la travailleuse de son milieu et lui offre une compensation. À la base, ce programme est donc fait pour pallier l'incapacité des employeurs à rendre le milieu de travail sécuritaire pour la travailleuse et ainsi prévenir une multitude de problèmes.

Le projet de loi propose de restreindre l'accès à ce programme de la manière suivante : la travailleuse devra s'en remettre à un médecin désigné et rémunéré par la CNESST. Il ne serait donc plus question de mettre de l'avant le point de vue d'un professionnel de la santé qui connaît personnellement sa patiente et son état de santé, mais bien de laisser ce soin à un pur inconnu qui est plutôt préoccupé par la réduction de coûts de la CNESST. Les risques de dérive sont bien réels !

C'est une demande du patronat depuis de nombreuses années. Il considère que le programme est trop coûteux et nie ses bénéfices. Pourtant, les chiffres sont clairs. En 1992, le maintien en emploi était d'environ 10 % et maintenant, on parle plutôt de 56 % des travailleuses qui peuvent être maintenues au travail sans danger. Nous avons donc d'un côté, un employeur peu enclin à dépenser de l'argent pour rendre leur milieu de travail sécuritaire, et de l'autre, un employeur qui trouve que c'est trop cher de compenser les femmes qui portent en leurs seins la génération de demain afin qu'elles puissent vivre une grossesse sans danger. Le souhait de l'employeur est de transférer le programme maternité sans danger de la CNESST (payé par les employeurs) vers le régime d'assurance parentale (payé par les contribuables), niant le caractère préventif du programme.

Également, le projet de réforme ajoute des protocoles afin de déterminer les risques auxquels les femmes sont soumises. Actuellement, la femme enceinte peut se référer à plusieurs professionnels de la santé (sage-femme, infirmière spécialisée, médecin traitant) pour discuter des aménagements possibles pour le maintien en emploi. Avec la réforme, ces protocoles seront déterminés en haut lieu et la femme enceinte n'aura plus droit à des conseils éclairés et personnalisés concernant sa santé et celle de son enfant à naître, mais plutôt à un système, encore plus bureaucratique, déterminé par des technocrates dans leur tour d'ivoire. Il n'est plus question de collaboration ou de travail paritaire.

En terminant, le projet de réforme veut amener des changements sur le niveau de risque de plusieurs milieux de travail, surtout à majorité féminine. Pensons notamment au personnel en santé et en éducation. Il y a un énorme paradoxe, car l'évaluation des risques est basée sur les progrès de la loi actuelle. En effet, le niveau de risque a un impact sur la fréquence des comités paritaires de santé et de sécurité, ainsi que sur le temps qu'un préventionniste peut consacrer à la prévention. Par exemple, un milieu de travail considéré comme moins risqué aura moins de rencontres paritaires annuelles et moins de temps à consacrer à la prévention. Inévitablement, ces changements créeront un milieu moins sécuritaire pour les travailleuses et les travailleurs qui en paieront la facture au prix de leur santé.

En conclusion, avec cette réforme, les femmes risquent de ne plus avoir leur mot à dire par rapport à leur environnement de travail, elles risquent de perdre de précieux conseils de la part de professionnels qui ont leur santé comme préoccupation principale et finalement, elles risquent d'avoir un milieu de travail plus dangereux, car la prévention sera mise de côté. Tout cela, au fort prix de leur santé, au bénéfice de nos patrons.

Je profite de cette tribune pour vous parler également de l'iniquité dont sont victimes les femmes qui sont en congé parental au SEMB. Avec la nouvelle convention, plus de travailleuses et de travailleurs peuvent avoir un avancement salarial avec les échelons. Cependant, lorsqu'une femme part en congé de maternité, elle est pénalisée et ses heures ne sont pas comptabilisées pour les échelons. L'égalité ce n'est pas ça ! On pourrait facilement faire des analyses différenciées selon le genre pour pallier ce problème.

Et si on écoutait finalement les femmes ?

Alexandra Élie

L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES (ADS)

Non, l'ADS n'est pas une bibitte incompréhensible. Souvent, quand je parle de l'ADS, j'entends : de quessé ça. En fait, l'ADS a émergé en 1995 à Beijing en prenant résolution de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes. De cette résolution, à la fin des années 1990, nombreuses formations sont apparues pour continuer la réflexion sur l'application de la méthode. Début 2000, l'ADS fait son entrée dans les milieux gouvernementaux.

http://www.scf.gouv.qc.ca/ads/ads-au-quebec/

À quoi sert l'ADS ?

L'ADS répond à une logique de discrimination systémique dont est victime le groupe des femmes et non celui des hommes, et si on rajoute le +, ce sont d'autres groupes sociaux qui sont discriminés. Les mesures mises en œuvre peuvent viser spécifiquement les femmes, mais bénéficient à l'ensemble de la société. (L'ADS+, c'est une nouvelle paire de lunettes à double foyer pour prévenir ou réduire les inégalités entre les hommes et les femmes dans toute leur diversité.)

Nous avons à la SAQ l'équité salariale, loi qui a été adoptée en 1996. Cette année, cette merveilleuse loi aura 25 ans, mais l'égalité de droit ne donne pas automatiquement égalité de fait, ce que nous n'avons pas au Québec, malheureusement. Souvent, j'entends encore, oui, mais Gen, on a l'équité salariale, on est égal aux hommes, on a pu besoin de se battre. C'est faux. Il y a bien des disparités de traitement au sein de notre convention collective, j'appelle ça du féminisme de profondeur, on est dans les entrailles de notre contrat de travail. On a encore du chemin à parcourir.

La différence entre égalité de droit et égalité de fait ?

Égalité de droit est tout ce qui a trait aux lois, donc équité salariale, mais aussi quand on est marié, le partage des biens entre femmes et hommes, etc.

Égalité de fait est ce que l'on ne met pas dans les lois, mais qui existe chaque jour, la fameuse charge mentale qui est encore aujourd'hui à 70 % pour la femme et 30 % chez l'homme. Il reste beaucoup à faire. Je vous mets un sondage que j'avais fabriqué pour un congrès, le conseil général a déjà répondu, mais j'avais toujours dans l'esprit de vous le faire faire. Si ça vous tente, complétez-le. Cela en dit long à quel point la femme doit tout effectuer à la maison; une charge considérable.

Mais où est cette disparité ?

Le congé de maternité, on s'entend pour dire que c'est la femme qui enfante, qui donne la vie, donc à 100 % c'est elle qui prend le congé de maternité. L'employeur reconnaît les 20 semaines qui débutent le RQAP, soit quatre semaines avant la date d'accouchement. Jusque-là, ça va, mais ça se corse, voilà que l'employeur ne reconnaît pas les 32 semaines du congé parental qui suit. Ce sont majoritairement les femmes qui l'utilisent, mais oui, il y a quelques hommes courageux qui utilisent ce congé, mais c'est principalement la femme qui le prend. Et à cela, je rajoute, merci messieurs de le faire aussi, mais cela vous nuit également, car l'employeur ne vous donnera pas votre avancement d'échelon.

Après les 20 semaines, le petit bébé tout neuf a habituellement 4-5 mois, plusieurs de nos mamans allaitent encore, elles n'ont pas repris toute l'énergie nécessaire pour un retour au travail, je ne sais pas, mais accoucher, s'occuper d'un nouveau-né, avoir la charge mentale, et se stresser d'un retour au travail plus rapidement de peur d'être pénalisée dans son salaire... WOAHHHH ! Minute !!!

En tant que société, c'est quoi cette précipitation à vouloir retourner nos merveilleuses mamans au travail au plus sacrant. Les seins débordant de lait, les couches à la main, aweille, va vendre du vin. Pourquoi l'employeur n'accorde pas, pour les 32 semaines de congé parental, l'avancement d'échelon ? Peut-on laisser nos mamans en paix, sans stress, pour qu'elles s'occupent bien d'elles et de leur bébé. Calculez les heures des 32 semaines svp.

Plusieurs, voir presque la majorité des mamans revenant du congé parental devront se retrancher; ben, les CPE et les garderies ferment à 18 heures et bébé ne revient pas seul à la maison. Encore là, c'est majoritairement les femmes qui font ce sacrifice, elles se retranchent et perdent encore du salaire, pour les temps partiels, ce sont des diminutions de disponibilité.

Donc, si on regarde ça, les femmes, si elles font des bébés, sont gravement pénalisées, de plus, si elles se dépêchent à revenir au travail, elles perdent du temps de qualité avec leurs enfants, comme société, on doit se poser la question : garrocher nos enfants en CPE ou rester plus longtemps à la maison et profiter des doux moments de bonheur avec notre petit bébé adorable sans que nos seins débordent de lait que l'on doit tirer en deux caisses d'Amarone. Misère, la culpabilité embarque assez rapidement.

Si je fais quatre enfants, cela me prend plus de temps à augmenter mes échelons salariaux, et cela peut me nuire lorsque je serai arrivée pour mes cinq dernières années pour ma retraite, et cela peut me nuire aussi si je dois trop retrancher ou réduire mes disponibilités pour cotiser au fonds de pension.

L'ADS est justement là pour prévenir ce genre de disparité :

1 : Décrire la problématique ;

2 : Analyser les données ;

3 : Concevoir un plan d'action ;

4 : Procéder à la mise en œuvre ;

5 : Faire le suivi et l'évaluation.

Intégrer l'ADS sur la table de négociation est un plus, on ne peut rien perdre, on ne peut que gagner à améliorer les conditions du groupe des femmes qui bénéficient aussi aux hommes.

Je ne me pose même pas la question de si on va l'utiliser, c'est un outil, une méthode que l'on doit intégrer chaque fois que l'on fait une analyse. C'est facile et très simple, faut juste le faire.

Je termine avec une réflexion, oui, calculer les 32 semaines de congé parental, mais je vois plus loin, pourquoi ne pas calculer aussi tous les congés familiaux, ceux pris durant la pandémie, alors le gouvernement ferme les écoles et que les parents sont pris en otage et qu'en plus, leur augmentation d'échelon est également prise en otage. Faire des enfants c'est pas mal, au contraire, on doit valoriser nos familles, nos femmes qui font ce que la nature est, faire des enfants, c'est normal, mais elles ne doivent pas être pénalisées parce qu'elles ont un utérus. Soyons fières de nos mamans « saquiennes », et aidons-les à avoir toute la reconnaissance qu'elles méritent en mettant au monde un être humain. Calculons les 32 semaines de congé parental dans l'avancement salarial.

Bonne journée internationale des droits des femmes.

Geneviève Després
TP 7/20
Division 40
Boisbriand 23202

Source : Relais-femmes

COLLECTIF 8 MARS

QUESTIONNAIRE SUR LA CHARGE MENTALE

Par Geneviève Després

VEUILLEZ RÉPONDRE EN COCHANT LA CASE QUI CORRESPOND À CHAQUE ÉNONCÉ.	H	F	H/F
1- Qui exécute le plus de tâches domestiques ?	☐	☐	☐
2- Qui planifie le plus (pense le plus à) ce qu'il faut faire par rapport aux tâches domestiques ?	☐	☐	☐
3- Qui s'occupe de préparer les repas ?	☐	☐	☐
4- Qui regarde les circulaires et pense aux menus ?	☐	☐	☐
5- Qui fait l'épicerie ?	☐	☐	☐
6- Qui pense à ce qu'il faut acheter à l'épicerie ou qui fait la liste pour ne rien oublier ?	☐	☐	☐
7- Qui sort les poubelles ?	☐	☐	☐
8- Qui pense à sortir les poubelles ?	☐	☐	☐
9- Qui change les couches ?	☐	☐	☐
10- Qui pense à changer les couches ?	☐	☐	☐
11- Qui joue le plus au taxi avec les enfants ?	☐	☐	☐
12- Qui pourrait réciter par cœur l'horaire des enfants ?	☐	☐	☐
13- Qui est la personne-ressource pour le développement des enfants? Les suivis à l'école, aux rencontres de parents, pour les suivis de bulletin, les suivis pédagogiques avec les spécialistes ?	☐	☐	☐
14- Qui accompagne le plus souvent les enfants chez le médecin ?	☐	☐	☐
15- Qui pense à prendre les rendez-vous chez le médecin, le dentiste ou autres suivis médicaux ?	☐	☐	☐
16- Qui fait les déclarations d'impôts ?	☐	☐	☐
17- Qui planifie le budget ?	☐	☐	☐
18- Qui rappelle à l'autre qu'il faut payer les comptes ?	☐	☐	☐
19- Qui est le plus stressé financièrement ?	☐	☐	☐
20- Qui fait essayer le linge aux enfants dans les cabines d'essayage ?	☐	☐	☐
21- Qui remplit les fiches médicales et des personnes-ressources pour l'école en début d'année scolaire ?	☐	☐	☐
22- Qui fait les lunchs en prenant soin de penser aux interdictions pour les allergies et les intolérances alimentaires ?	☐	☐	☐
23- Qui fait les devoirs ?	☐	☐	☐
24- Qui pense aux activités parascolaires ou autres; camp de jour, semaine de relâche ou durant l'été ?	☐	☐	☐
25- Qui donne le bain des enfants ?	☐	☐	☐
26- Qui organise l'anniversaire des enfants (fête d'ami-e) : cartons d'invitation, sacs-surprises, animation, etc. ?	☐	☐	☐
27- Qui va acheter ou fait fabriquer le cadeau, la carte à l'enfant qui va à une fête d'ami-e ?	☐	☐	☐
28- Qui se souvient :			
• Des anniversaires de mariage ;	☐	☐	☐
• Des fêtes, enfants/parents ;	☐	☐	☐
• De changer les pneus de la voiture ;	☐	☐	☐
• D'arroser les plantes ;	☐	☐	☐
• De changer les draps des lits ;	☐	☐	☐
• De tondre le gazon ;	☐	☐	☐
29- Qui rappelle le plus souvent à l'autre ce qu'il ne faut pas oublier de faire ?	☐	☐	☐
30- Qui dit le plus souvent à l'autre ce qu'il ne faut pas oublier de faire ?	☐	☐	☐
31- Qui est le plus stressé des deux d'un point de vue de la vie domestique ?	☐	☐	☐