



Spécialistes de la Circulation Aérienne

Section Locale 2245 TCA Canada

Comité de la condition féminine

Pour chaque saison
est née une femme
de grande sagesse...
vous êtes peut-être
celle-là....

- Jami Akers -



Pourquoi un comité de la condition féminine?

Saviez-vous que:

- Notre syndicat encourage chaque section locale à former un comité de la condition féminine actif comme moyen pour impliquer plus de femmes dans notre syndicat

Les comités de la condition féminine sont garantis selon le chapitre 41 des statuts des TCA-Canada

- Les sections locales doivent mettre de côté des fonds pour exécuter le programme de la condition féminine selon le chapitre 17 article 12 des statuts des TCA

Le but général du comité est:

- D'augmenter la participation des femmes dans notre syndicat
- D'encourager les femmes à se présenter pour des postes élus tels que sur l'exécutif, les négociations ou sur des comités de SST dans votre section locale
- De bâtir les droits des femmes à votre lieu de travail et dans votre communauté
- D'identifier et de traiter des questions d'intérêt particulier pour les femmes de votre section locale
- D'obtenir l'égalité et d'atteindre nos buts



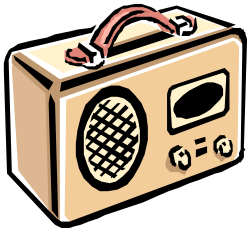
Le département de la condition féminine aux TCA est responsable de la coordination de notre politique sur tous les sujets concernant les questions d'égalité et d'encourager tous les membres de notre syndicat à jouer un rôle actif. Le département de la condition féminine peut être contacté en toute confiance en ce qui a trait au harcèlement raciste, sexuel et homophobe.

Termes de référence du Comité de la condition féminine, Section Locale 2245



ELECTION DES MEMBRES

Le Conseil exécutif élira le/la président/e à partir de candidats en règle à l'intérieur de la Section locale 2245 des TCA. Les membres du comité (jusqu'à cinq) seront sélectionnés à partir des membres de la Section locale 2245 des TCA. Dans l'éventualité que plus de cinq (5) membres démontre un intérêt pour les postes, la sélection sera faite par un tirage au sort des noms à partir de tous les noms soumis et acceptés par le président d'élections de la Section locale 2245.



DURÉE DU MANDAT

La durée du mandat pour le/la président/e et les membres du comité sera de trois (3) ans à partir de la date de sélection. La période de sélection aura lieu pendant le même mois que le congrès tri-annuel des SCA de la Section locale 2245. L'appel aux membres sera fait soixante (60) jours avant le congrès.

OBJET ET BUT

L'objet et le but du comité est d'encourager une participation active de tous les membres. Le comité aidera dans l'éducation des membres sur les bénéfices de l'activisme syndical. Le comité de la condition féminine travaillera pour impliquer et encourager les femmes à prendre un rôle actif dans la section locale du syndicat. Le comité travaillera à identifier et à briser les barrières à la participation des femmes dans le lieu de travail, dans la société et dans le syndicat.

Le comité aidera des groupes à planifier, promouvoir, organiser et annoncer des événements qui encouragent nos membres et familles à participer dans des activités à l'extérieur du lieu de travail.

Le Conseil exécutif allouera un budget annuel au comité. Le comité établira des lignes directrices pour la distribution des fonds et fournira une rétroaction au Conseil exécutif. Le comité pourra fournir un support financier à des groupes ou à des individus sous forme de commandite et/ou de biens matériels. Ce support ne sera donné que pour des activités approuvées par le comité et qui seront bénéfiques pour le membre. Toute demande pour support financier devra être par écrit sur le formulaire approuvé et doit être reçue au moins trente (30) jours avant la date de l'engagement. Le comité étudiera toutes les demandes de support et avisera le membre de sa décision en deçà de quatorze (14) jours de la réception de la demande par le/la président/e du comité. La décision sera déterminée par un vote majoritaire et sera remise au président de la Section locale du syndicat. Le comité est tenu d'être fiscalement responsable.

Le président de la Section locale du syndicat et le secrétaire-financier étudieront toutes les dépenses du comité. Le Conseil des syndicats surveillera toutes les dépenses financières du comité.

Le/la présidente fera un rapport de toutes les activités du comité au Conseil exécutif. Le comité publiera un bulletin trimestriel qui sera distribué aux membres.

**Les mâles et les
femelles
représentent les
deux côtés du
grand dualisme
radical. Mais en
fait, ils passent
perpétuellement
d'un à l'autre.
Les fluides se
solidifient, les
solides se ruent
sur les fluides. Il
n'y a aucun
homme
complètement
masculin, aucune
femme pûrement
féminine.**

Margaret Fuller

Concernant le département des programmes de la condition féminine



Le département de la condition féminine du syndicat national a une riche histoire dans notre combat pour une plus grande égalité des femmes dans le milieu de travail, dans la communauté et dans le syndicat même. Le département développe le leadership féminin par le biais de notre programme d'activistes féminins, une conférence féminine annuelle, et les comités et réseaux féminins des TCA qui organisent des sujets d'intérêt commun et se battent pour le changement. La mobilisation des femmes des TCA sur des questions d'égalité et d'autres priorités syndicales renforce la connexion des femmes avec le syndicat, ce qui signifie le début d'un mouvement plus fort pendant que nous combattons pour les droits de tous nos membres.

Contactez le département:

courriel: women@caw.ca

téléphone local: 416-495-6548

téléphone sans frais: 1-800-268-5763

Découvrez jusqu'où les femmes ont progressé en gestion, ce qui les retient et pourquoi.

À la hausse?

Entre 1974 et 1998 le nombre de femmes directeurs de compagnie a augmenté d'un étonnant 600 pourcent. Un exemple des femmes défonçant le plafond de verre? Eh bien, pas exactement. En 1998, le nombre de femmes directeurs de compagnie avait augmenté à un sommet sans précédent ... 3.6 pourcent! Moins de quatre directeurs sur cent sont des femmes. La situation est un peu mieux dans des postes de gestion inférieure où presque un directeur sur cinq est une femme (18 pourcent).

Enlisé dans la routine

Les femmes ont accédé à des postes de gestion junior en nombres grandissants dans les 25 dernières années – l'augmentation de femmes gestionnaires de 1974 à 1998 était de 1000 pourcent – et presque la moitié des femmes au travail ont un patron féminin. Mais plus vous montez dans la hiérarchie d'une organisation, vous voyez moins de femmes. Et dans les industries dominées par les mâles les femmes gestionnaires sont très peu nombreuses – presque neuf sur dix hommes travaillant au Royaume Uni ont un patron mâle. Même dans des secteurs dominés par les femmes tel les soins infirmiers, les hommes ont plus de chance de promotion que les femmes. Quoique le nombre de femmes gestionnaires dans le secteur infirmier est plus élevé que les hommes, un nombre disproportionné d'hommes qui choisissent ce secteur accèdent aux postes de haute gestion.

C'est ça que les gens veulent dire lorsqu'ils parlent d'un plafond de verre. Les femmes commencent à accéder à des postes de gestion, mais elles atteignent un certain point et ne semblent plus avancer. Alors, qu'est-ce qu'il arrive? Les femmes gestionnaires elles-mêmes étudiées par Ashridge Management Centre ont nommé des stéréotypes et des présomptions en ce qui a trait à ce qu'elles feraient et ne feraient pas comme le facteur le plus important qui les avait retenu dans leurs carrières. En contraste, les hommes disaient que c'était le manque de commanditaire ou de mentor qui les avait retenus. Malheureusement, la discrimination semble encore être un problème aux hauts niveaux, particulièrement lorsque des nominations sont faites sans formalité et sans une procédure adéquate de recrutement. Mais une des plus grandes barrières pour les femmes sont les longues heures de travail exigées des cadres, ce qui complique la gestion d'un rôle de gestionnaire et des autres responsabilités, particulièrement les enfants.



Les facteurs

La culture des longues heures est tellement commune au Royaume Uni, que plusieurs assument que c'est inévitable. Lorsque les femmes parlent d'heures flexibles ou d'heures propices à la famille, elles sont perçues comme irréalistes et au pire non engagées envers la compagnie. Peu de personnes questionnent la nécessité de ces longues heures, ou même si les gens ne travailleraient pas mieux s'ils avaient plus de temps de repos. Dans plusieurs lieux de travail, il y a une "culture de présentisme" macho; vous devez être vu pour être là, et personne ne veut être celui ou celle qui part pour la maison à temps, encore moins plus tôt. Mais dans plusieurs pays européens le contraire est vrai – si votre auto est encore dans le stationnement après dix-huit heures, c'est un signe d'échec, la preuve que vous ne pouvez pas exécuter votre travail correctement.

Les femmes souffrent encore de la présomption que l'employé moyen est un homme, avec une épouse à la maison pour s'occuper de ses enfants, et arranger sa vie sociale pour qu'il n'ait pas à s'inquiéter de perdre de vue ses amis et famille. Ceci ne fonctionne pas pour les femmes, et de plus en plus ça ne fonctionne pas pour les hommes non plus, qui ne veulent pas avoir une relation à distance avec leurs enfants comme ils ont eu avec leur propre père, et dont la partenaire ne veut pas prendre seule le fardeau d'élever les enfants et de faire le ménage. Défoncer ultimement le plafond de verre est de repenser la balance entre le travail et la maison, de reconnaître qu'un changement dans les heures n'est pas bénéfique seulement pour les femmes, c'est mieux pour les hommes aussi.

**“La générosité,
c'est de donner
plus que vous ne
pouvez, et la
fierté c'est de
prendre moins
que vous n'avez
besoin.**

[Kahlil Gibran](#)

De nouvelles recherches suggèrent que les femmes supportent mieux le stress que les hommes.

Le stress évoque de puissantes réactions, mais des chercheurs ont récemment révélé que les tactiques pour venir à bout du stress diffèrent chez les hommes et les femmes. Une récente étude par l'University of California, Los Angeles (UCLA), publiée dans l'édition de Juillet 2000 du journal US, *Psychological Review*, prétend que la réaction clichée "fuite ou combat" au stress s'applique seulement aux hommes et non aux femmes. Face au stress, les femmes démontrent une réaction très différente, se concentrant sur les relations sociales – ce que les chercheurs ont appelé une réaction 'soigne et montre toi ami'.

Selon un rapport émis par UCLA, l'étude a 'basé ses résultats sur l'analyse de centaines d'études biologiques et de comportement de réaction au stress par des milliers de sujets humains et animaux'. Il fut révélé que plutôt que de fuir ou de devenir belligérant comme il était la croyance, les femmes recherchent le contact social, spécialement avec d'autres femmes, et occupent leur temps à élever leurs enfants, pour faire face au stress.

Le stress, la différence

Dans une situation de stress, les deux sexes produisent l'hormone oxytocin. Shelley E. Taylor, la chercheuse principale de l'étude, suggère que cette hormone a un effet significatif sur le corps et, 'les animaux et les personnes avec de hauts niveaux d'oxytocin sont plus calmes, plus décontractés, plus sociaux et moins anxieux. Dans plusieurs espèces, l'oxytocin mène au comportement maternel et à l'affiliation'. L'étude suggère que la façon dont ces hormones réagissent avec les hormones oestrogène et testostérone qui sont spécifiques au sexe, met une fin aux similarités entre le stress mâle et féminin. Le testostérone chez les hommes contre les effets calmants de l'oxytocin, pendant que l'oestrogène chez les femmes l'accroît.

**SECTION
LOCALE 2245
TCA CANADA**

**Comité de la
condition féminine**

**Présidente: Ruth
Beilman**



Membres du comité:

Linda Craig
Helen Lang
Corrine Melmoth
Tammy Wotherspoon

**Nous sommes sur le
Web!**

Voyez-nous à:

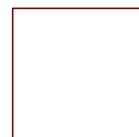
www.atsaccawlocal2245.ca

Quoique cette différence basée sur le sexe est supposée hormonale, elle pourrait avoir une disposition évolutionnaire. En tant que protecteur traditionnel des enfants, une réaction de ‘combat ou fuite’ ne serait pas sécuritaire pour les femmes enceintes, les empêchant de protéger leurs enfants d’un danger imminent. Les femmes ont développé une réaction distincte qui leur permet d’entretenir des rapports et de former des unions à leur avantage et à celui de leurs rejetons, en prenant avantage de la sécurité fournie par un groupe.

Taylor souligne, ‘J’espère que les femmes ne seront pas offusquées. Mais le fait est qu’elles ont leur propre réaction au stress et celle-ci est différente des hommes. Que nous ayons été en grande partie inconscientes de ceci depuis que le concept de “combat ou fuite” fut introduit dans les années 1930s est étonnant’.

Elle a aussi admis que sa recherche pourrait être mal interprétée par ceux voulant restreindre les femmes à des rôles spécifiques. ‘Nous essayons très fort pour que les gens ne disent pas “Aha! Nous avons toujours pensé que les femmes devraient être à la maison pour s’occuper de leurs enfants”. Chez les humains, n’importe quel gardien peut fournir ce genre de comportement éducatif. Il n’est pas nécessaire que ce soit la mère.’ Elle a souligné que l’étude n’est pas désignée pour ‘dire quoi que ce soit sur ce que les femmes devraient faire’.

En faisant face à des situations stressantes avec calme, les femmes gardent probablement leurs corps en meilleure santé. Taylor spécule aussi que la réaction ‘soigne et montre toi ami’ pourrait cacher des indices sur la raison pour laquelle, en moyenne, les femmes vivent plus longtemps que les hommes.



Qu’est-ce que la Section locale 2245 a accompli?

Deux de nos consœurs ont participé à la conférence nationale des TCA sur la condition féminine à Port Elgin. Voir le rapport ci-joint.

Nous avons fourni du support à un membre participant à une levée de fonds pour le cancer.

Nous avons fourni une direction et assistance contre le harcèlement à plusieurs consœurs.