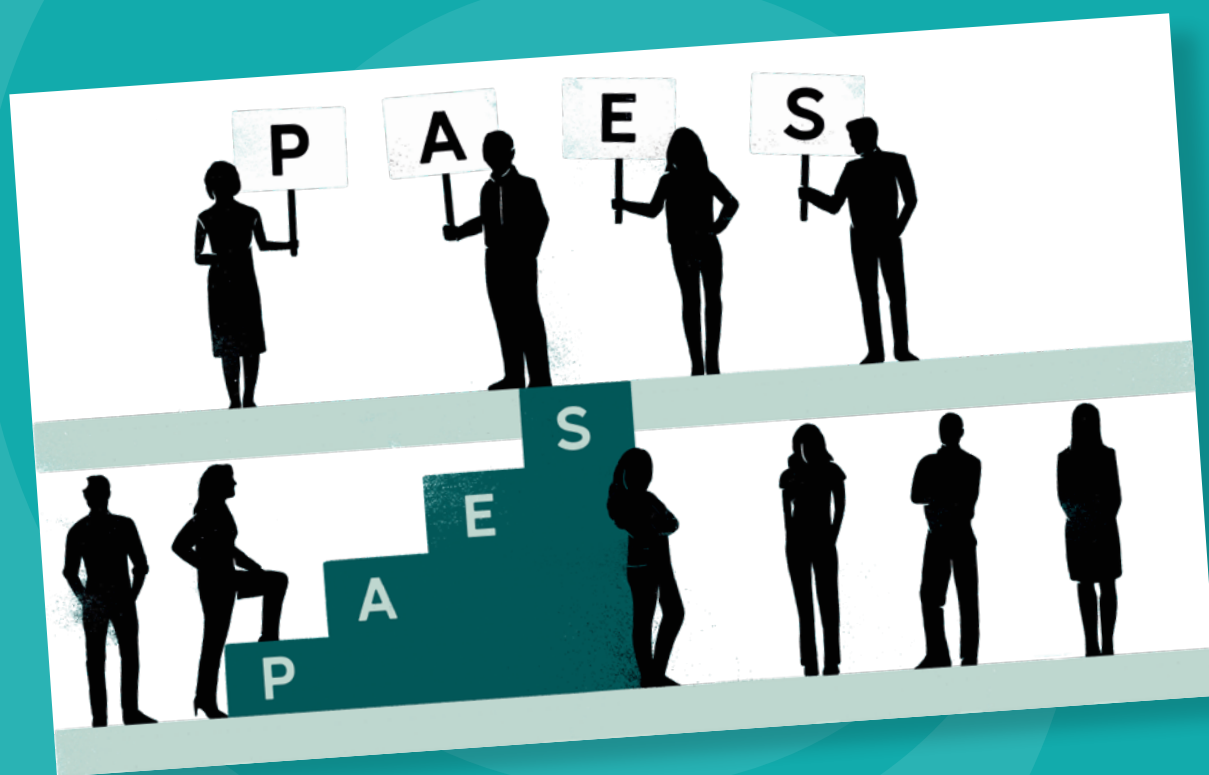


Programme d'accès à l'égalité syndicale

Pour une réelle représentation



**Centralisons
nos forces**



Centrale des syndicats
du Québec

UNE PLACE À PRENDRE, DES ESPOIRS À COMBLER

Dès 1973, avec la mise sur pied du comité de la condition des femmes (CCF) de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), autrefois la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), un constat se pose : les femmes sont sous-représentées dans les postes décisionnels au sein de l'organisation syndicale.

Plusieurs enquêtes menées au fil du temps ont permis d'obtenir un état de la représentation des femmes et des obstacles à leur implication. Les résultats démontrent que, bien qu'elles soient majoritaires à la Centrale, les femmes y sont sous-représentées à tous les échelons. Elles se sentent peu outillées pour affronter les exigences de la vie syndicale : la culture de confrontation qui y est véhiculée ne leur convient pas, la charge de travail nécessaire est incompatible avec les exigences de la vie familiale, et elles doivent déployer beaucoup d'énergie pour que leur parole ait une crédibilité équivalente à celle d'un confrère.

Adopté par le conseil général (CG) de décembre 1994, le Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES) est l'aboutissement de longues années de travail et de collaboration entre le comité de la condition des femmes, le Réseau de la condition des femmes ainsi que les militantes et militants pour qui la place des femmes dans les postes décisionnels s'avère primordiale.

Diverses mesures sont mises en place par le PAES afin de vaincre les obstacles qui éloignent les femmes du syndicalisme. Il devient l'outil pouvant permettre d'atteindre l'objectif fixé : accroître la présence des femmes dans la structure politique de la Centrale, là où les orientations sont discutées et décidées.

Conscient que seule la volonté des affiliés permet d'actualiser le plan d'action du PAES, le Congrès de 1997 demande aux syndicats affiliés de respecter la proportion de leur effectif féminin dans le choix de leur délégation au Congrès et au CG. Par la même occasion, il invite les affiliés à mettre en œuvre un PAES dans leur milieu.

La présence des femmes dans les instances, les comités et les réseaux de la Centrale demeure fragile. Les statistiques recueillies montrent certaines avancées, mais aussi certains reculs. Somme toute, les objectifs sont encore loin d'être atteints, et cela démontre que le travail de mobilisation et d'action relié au PAES doit se poursuivre afin d'atteindre une réelle représentation.

Sonia Ethier

Présidente

Line Camerlain

Première vice-présidente

Julie Pinel

Responsable du comité de la condition des femmes

POURQUOI UN PAES?

Des iniquités demeurent

Ce n'est pas d'hier que les femmes luttent pour l'atteinte de l'égalité. On croit souvent, à tort, y être arrivées, mais les iniquités demeurent dans les différentes sphères de la société, que ce soit dans les milieux de travail, le domaine familial ou le monde politique (voir les figures 1 et 2).

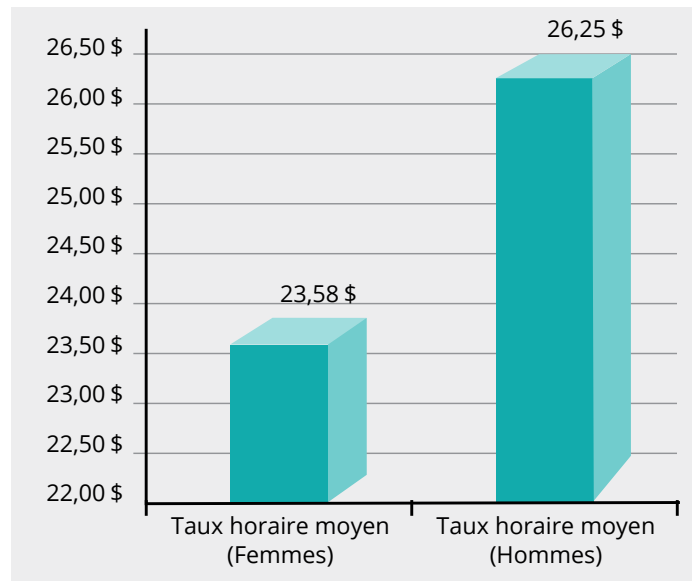


Fig. 1 – Rémunération horaire moyenne*

* En 2017, le salaire horaire moyen d'une femme représentait 89,8 % de celui d'un homme (Conseil du statut de la femme [CSF], 2018).

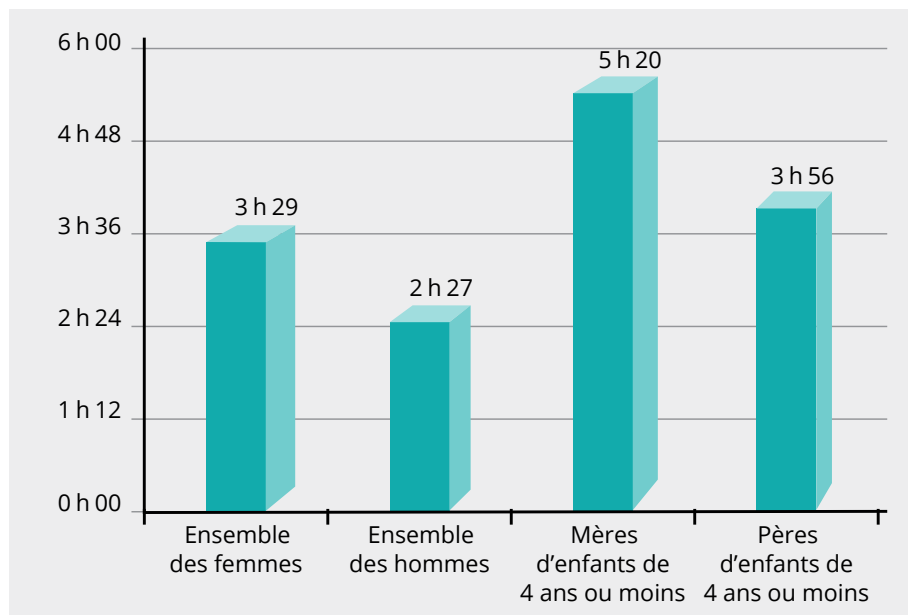


Fig. 2 – Temps consacré aux activités domestiques chez la population de 15 ans ou plus au Québec en 2015**

** En 2015, les femmes passaient 1 h 2 min de plus que les hommes à s'occuper des tâches ménagères (CSF, 2018).

Ces iniquités sont le résultat d'une socialisation de genre dans laquelle se perpétuent des stéréotypes, faisant en sorte qu'une discrimination systémique¹ est encore présente pour les femmes. Sans nier les avancées importantes qui ont été faites dans les dernières années, il demeure que les discriminations au sein de la société sont encore des obstacles importants pour l'atteinte de l'égalité. La sphère publique, soit les domaines politiques et du travail, a longtemps été une histoire d'hommes. Les femmes étaient reléguées à la sphère privée, où elles s'occupaient des tâches domestiques et des soins aux enfants. Lorsqu'elles ont fait leur entrée sur le marché du travail, nous avons vu apparaître une ségrégation professionnelle dans les emplois associés aux soins aux personnes et à la relation d'aide et de service². Un peu comme si une sphère privée avait été créée à même la sphère publique.

Les milieux syndicaux ne font pas exception à cette difficulté que vivent les femmes de sortir de la division sexuelle des rôles sociaux. Des stéréotypes sont toujours présents par rapport au travail syndical, auquel sont associées des caractéristiques dites « masculines » comme :

- ✓ la nécessité d'avoir l'esprit de confrontation et de s'imposer;
- ✓ l'utilisation délibérée de stratégies pour gagner;
- ✓ la facilité d'expression, la fréquence de la prise de parole et l'idée que celle de l'homme a plus de valeur que celle de la femme³.

Malgré une plus grande présence des femmes dans les instances et dans les comités statutaires de la CSQ, elles demeurent sous-représentées, ce qui démontre que des obstacles à leur implication sont toujours présents (voir la figure 3).

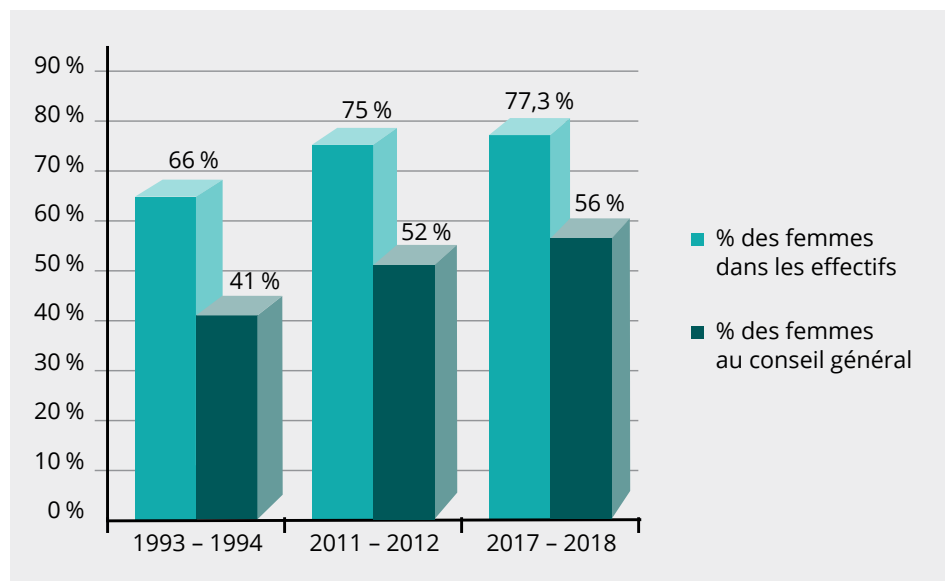


Fig. 3 – *La représentation des femmes au conseil général*

1 Discrimination systémique : le fait d'un système, elle ne repose pas sur des actions individuelles, elle n'est pas intentionnelle ou volontaire. Elle est le résultat de politiques, de procédures, de règles qui ont pour effet d'exclure ou de désavantager un groupe historiquement ou culturellement discriminé, ici, les femmes.

2 DESROCHERS, François, et Eve-Lyne COUTURIER (2019). *Inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Québec : l'impact de la ségrégation professionnelle du secteur public*, [En ligne], Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, 66 p. [cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/IRIS_equite_salariale_2019_web.pdf].

3 INTERSYNDICALE DES FEMMES (2018). *Mythes et réalités. La place des femmes dans nos organisations syndicales*, fiche 1.1.

L'apport des femmes au mouvement syndical et aux luttes sociales

Les femmes militent depuis longtemps pour l'amélioration des conditions de travail, notamment par leur participation active à de nombreuses grèves, dont celle :

- ✓ des allumettières de Hull (1924);
- ✓ des midinettes (1937);
- ✓ de la Dominion Textile (1946);
- ✓ de Dupuis Frères (1952).

C'est d'ailleurs sur la base de revendications féministes voulant l'amélioration des conditions de travail des membres de l'Association catholique des institutrices rurales (mouvement mis sur pied par Laure Gaudreault) que la CSQ a été fondée.

Le rapport au travail est influencé par la division sexuelle des rôles sociaux. Ainsi, les problématiques soulevées par le mouvement féministe ont été l'objet de luttes féministes et syndicales qui ont mené à l'obtention de gains, notamment l'équité salariale, les congés de maternité et les congés parentaux, les allocations familiales et le réseau public des services éducatifs à l'enfance, dont bénéficie l'ensemble de la société québécoise.

L'implication des femmes dans le mouvement syndical est essentielle puisque, par leur vision du monde et des problèmes liés au travail, elles contribuent aux débats sociaux et à l'amélioration des conditions de travail et de vie pour toutes et tous.

L'action positive pour corriger la discrimination systémique

L'action positive est nécessaire pour corriger la discrimination systémique envers les femmes. C'est le choix que la CSQ fait en misant sur le PAES. L'ensemble des mesures du programme (voir les annexes I à IV) permet aux femmes d'avoir un accès égal aux structures décisionnelles de l'organisation, et ce, avec l'objectif d'atteindre une représentation proportionnelle.



QUELS SONT LES OBJECTIFS DU PAES?

Le PAES vise trois objectifs spécifiques pour lesquels une série de mesures ont été mises en place :

1. **Assurer une représentation proportionnelle des femmes** (77,3 %) à l'intérieur des structures politiques de la CSQ, principalement les lieux de représentation, par exemple les instances et les comités. Pour atteindre cet objectif, des **mesures de redressement** ont été mises en place (voir l'annexe II).
2. **Résoudre certains problèmes que rencontrent de façon particulière les militantes** participant à la vie syndicale en mettant en place des **mesures de soutien** (voir l'annexe III) pour faciliter la conciliation famille et activités militantes.
3. **Corriger les règles et les pratiques pouvant être des obstacles** à la participation des femmes à la vie syndicale en mettant en place des **mesures d'égalité des chances** (voir l'annexe IV). Elles permettent de s'interroger sur les mécanismes de fonctionnement interne de la structure syndicale et développer les compétences des femmes pour augmenter leur implication active.

Agir sur une discrimination systémique est un travail de longue haleine dans lequel l'ensemble des acteurs doit s'engager. Il est essentiel de reconnaître l'existence de cette discrimination afin d'entreprendre le travail de sensibilisation et de mobilisation nécessaire pour en diminuer les effets et éventuellement l'enrayer.

Notre soutien et notre engagement pour les luttes féministes sont sans équivoque et nous poursuivons nos actions dans l'objectif d'atteindre une représentation proportionnelle au sein de notre organisation afin que chacune des femmes que nous représentons reconnaisse qu'elle a sa place en nos rangs et que sa voix est importante.



Annexe I

TABLEAU I

Présence des femmes dans les instances et les comités statutaires, de 1994 à 2018

Instance et comité statutaire	1994	1997	1999	2000	2002	2006	2009	2012	2015	2018
Conseil général (CG)	41 %	44 %	41 %	41,5 %	43,5 %	45 %	51 %	52 %	57 %	55,5 %
Conseil général des négociations (CGN)	ND	ND	ND	ND	ND	42 %	47 %	46,6 %	54 %	50 %
Conseil exécutif (5*)	40 %	40 %	40 %	40 %	60 %	40 %	40 %	40 %	60 %	60 %
Comité d'élection (5*)	25 %	60 %	40 %	40 %	25 %	60 %	100 %	100%**	80 %	80 %
Conseil permanent de conciliation (3*)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	33 %	66 %	66 %	66 %	66,7 %
Comité de finances (5*)	20 %	40 %	40 %	40 %	40 %	80 %	80 %	80 %	80 %	75 %
Comité des statuts et règlements (7*)	ND	50 %	20 %	20 %	40 %	50%**	55 %	66%**	80 %	66,7 %

* Nombre de personnes prévu au comité.

** Un ou des postes sont vacants au sein du comité durant cette période.

TABLEAU II

Présence des femmes dans les comités non statutaires, de 1994 à 2018

Comité non statutaire	1994	1997	1999	2000	2002	2006	2009	2012	2015	2018
Comité d'action sociopolitique (5*)	20 %	40 %	40 %	40 %	40 %	20 %**	60 %	60 %	60 %	40 %
Comité des jeunes (5*)	S. O.	60 %	60 %	80 %	60 %	60 %	60 %	80 %	60 %	60 %
Comité en éducation pour un avenir viable (5*)	ND	ND	ND	40 %	20 %	50 %**	60 %	60 %	60 %	60 %
Comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre (5*)	ND	ND	ND	ND	ND	ND	40 %**	20 %	20 %	60 %
Comité en santé et sécurité du travail (5*)	ND	20 %	60 %	60 %	60 %	20 %	60 %	40 %	60 %	62,5 %

* Nombre de personnes prévu au comité.

** Un ou des postes sont vacants au sein du comité durant cette période.



Annexe II

LES MESURES DE REDRESSEMENT

Objectif général : assurer une représentation proportionnelle des femmes, soit **77,3 %**, à l'intérieur des structures politiques de la CSQ.

Lieu	Mesure	Responsable
Le Congrès	✓ Que, dans la composition de leurs délégations, les affiliés s'efforcent d'atteindre un pourcentage de femmes déléguées égal à celui qui existe dans leur effectif	Affiliés
	✓ Que, dans la préparation au Congrès, des rappels soient faits aux différents niveaux pour ce qui est de l'atteinte d'une représentation des femmes dans leur délégation qui soit proportionnelle à leur présence dans leur effectif	Affiliés Conseil général Direction générale
	✓ Que les affiliés soient invités à prendre les mesures qu'ils jugent appropriées pour informer les membres des compensations qui existent (frais de garde, kilométrage) ainsi que de l'existence du camp de vacances qui est disponible pendant le Congrès	Affiliés Conseil général Direction générale
	✓ Que le Réseau de la condition des femmes prenne les moyens qu'il juge appropriés pour favoriser une représentation adéquate des femmes au sein des différentes délégations	CCF Réseau de la condition des femmes
	✓ Que le comité du contenu du Congrès, ou l'équivalent, comprenne obligatoirement une femme du CCF	Direction générale
Le conseil général	✓ Que, lorsque les femmes sont sous-représentées dans leurs délégations, les affiliés s'efforcent d'atteindre un pourcentage de femmes déléguées égal à celui qui existe dans leur effectif	Affiliés
	✓ Qu'au début de chaque année, la composition des délégations soit réajustée pour permettre d'atteindre une représentation proportionnelle	
	✓ Que la représentation femmes/hommes soit calculée pour chaque réunion du CG et rendue publique à la réunion suivante	Direction générale Services de la CSQ
	✓ Que le dernier réseau de la condition des femmes de l'année examine les résultats et qu'il fasse des recommandations, s'il y a lieu	CCF Conseil exécutif



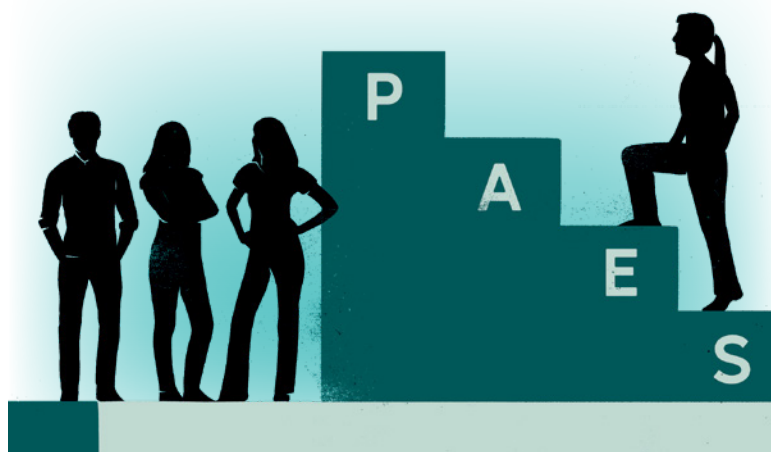
Lieu	Mesure	Responsable
Le conseil exécutif	✓ Que, lors des élections, il y ait un rappel de l'objectif poursuivi, soit la représentation proportionnelle, en ce qui concerne la représentation des femmes	Conseil exécutif Conseil intersectoriel CCF Réseau de la condition des femmes Conseil général
	✓ Que, lors des élections, le comité de la condition des femmes suscite des candidatures de femmes	CCF
	✓ Que, dans le cas où l'objectif n'est pas atteint, le CG examine les moyens à privilégier pour favoriser la présence de femmes au CE	Conseil général
Les comités du conseil général	✓ Que le critère d'une majorité réservée aux femmes soit respecté dans la composition de chacun des comités statutaires ou politiques de la Centrale (sauf le CCF et le comité des jeunes ⁴)	Conseil général
	✓ À défaut de pourvoir tous les postes à la première réunion du CG du triennat, les postes restés vacants seront ouverts à toutes et tous à la réunion suivante du CG, les femmes ayant préséance jusqu'à l'obtention de la majorité ⁵	
L'ensemble des instances ou des événements de la Centrale	✓ Que la Centrale maintienne les ressources humaines et financières nécessaires pour assurer le suivi du PAES	Direction générale
	✓ Que la Centrale réalise un instrument de prise de données genrées à l'intention du personnel de secrétariat pour les instances, les réseaux et les autres événements de la CSQ	Direction générale Services appropriés
	✓ Que la Centrale recueille, lors d'événements de la CSQ, les données par rapport au genre auquel la personne s'identifie, au groupe d'âge et au syndicat d'appartenance	Direction générale CCF



4 Les statuts du CCF et du comité des jeunes prévoient, dans la composition du comité, des mesures égales ou supérieures à celles prévues dans le PAES.

5 Cette mesure est une décision sur la formation des comités du Congrès 2006.

Lieu	Mesure	Responsable
L'ensemble des instances ou des évènements de la Centrale	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Que la Centrale recense les mesures prises par les affiliés ainsi que par elle-même afin d'obtenir une représentation des femmes proportionnelle à leur présence dans leur effectif respectif 	Direction générale Affiliés Services appropriés
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Que les militantes qui sont membres du CG (une femme par composante et les femmes du CE) soient réunies au moins une fois durant le triennat (une demi-journée) afin de faire un bilan des mesures mises en place dans le cadre du PAES 	Direction générale CCF
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Qu'une évaluation du PAES soit présentée régulièrement au CG 	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Qu'un bilan global soit présenté à chaque congrès et que des recommandations soient proposées, si nécessaire 	



Annexe III

LES MESURES DE SOUTIEN

Les mesures de soutien représentent une clé essentielle du changement. D'une part, les objectifs fixés dans les mesures de redressement ne peuvent être atteints que par un engagement soutenu de l'ensemble des affiliés. Un travail de sensibilisation au phénomène de discrimination systémique et des rapports sociaux de sexe est, en ce sens, indispensable pour susciter l'adhésion.

D'autre part, il est primordial de s'assurer que les militantes impliquées dans l'action syndicale ne sont pas rebutées par les difficultés. Faute de quoi, l'arrivée de nouvelles militantes à la faveur des mesures de redressement pourrait n'être que temporaire et ne pas modifier à long terme la représentation des femmes au sein des structures syndicales.

Les objectifs poursuivis par les mesures de soutien :

- ✓ Accroître la compréhension du phénomène de discrimination systémique et la nécessité d'une discrimination positive;
- ✓ Faire connaître le PAES;
- ✓ Susciter l'engagement des affiliés dans sa mise en œuvre;
- ✓ Résoudre certains problèmes que rencontrent, de façon particulière, les militantes qui participent à la vie syndicale.

Objectif spécifique	Mesure	Responsable
Améliorer la perception à l'égard du PAES	✓ Qu'une formation sur le PAES soit offerte afin de faire connaître sa raison d'être et son application auprès de différents groupes, dont : <ul style="list-style-type: none">→ le Réseau de la condition des femmes→ les divers comités et réseaux→ les différentes fédérations→ le personnel de la CSQ	CCF Équipe de formation syndicale
	✓ Que le programme de formation syndicale mentionne et explique l'existence du PAES à la CSQ	
	✓ Que soit produit et diffusé à l'intention des affiliés un outil de sensibilisation sur le PAES	
Sensibiliser les affiliés à la notion des rapports sociaux de sexe	✓ Qu'une formation sur les rapports sociaux de sexe soit offerte lors d'un CG	CCF Équipe de formation syndicale
	✓ Que soit organisé et tenu un colloque sur les rapports sociaux de sexe	CCF Services appropriés



Objectif spécifique	Mesure	Responsable
Susciter l'engagement des affiliés	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Que soit conçue et réalisée une campagne de sensibilisation auprès des affiliés afin de les inviter à la mise sur pied d'un CCF et à la nomination d'une responsable du dossier des femmes 	CCF
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Que les affiliés soient invités à prendre en compte, lors de leurs décisions, la réalité et les préoccupations des femmes en faisant appel à leur responsable de la condition des femmes 	Affiliés
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Que les affiliés soient invités à déléguer une représentante au Réseau et à mettre sur pied localement un comité de la condition des femmes 	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Que les affiliés soient invités à prévoir la participation d'office de leur responsable politique de la condition des femmes à leur congrès ou à une instance équivalente 	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Que les affiliés soient invités à accorder aux différents niveaux des budgets suffisants aux comités de la condition des femmes ou aux dossiers relatifs à la condition des femmes, et des libérations adéquates aux militantes qui assument ces dossiers, dans le cadre du plan d'action et du budget adoptés 	
Soutenir les nouvelles personnes élues	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Que de nouvelles élues ou de nouveaux élus dans différentes instances et à différents comités, incluant les comités de négociation, puissent compter sur une formule de « marrainage » ou de « parrainage » afin de faciliter leur intégration 	Affiliés Instances



Annexe IV

LES MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

Dans le suivi des résolutions de Congrès, la CSQ a développé un ensemble de mesures d'égalité des chances qui visent à corriger les règles ou les pratiques pouvant constituer des obstacles à la participation des femmes à la vie syndicale.

Les objectifs poursuivis par ces mesures étaient :

- ✓ L'amélioration du climat général des instances afin de favoriser la participation et la prise de parole;
- ✓ Une meilleure prise en compte de la réalité des femmes dans le choix des priorités de la Centrale;
- ✓ Un meilleur soutien aux militantes et, plus particulièrement, aux nouvelles militantes;
- ✓ Une meilleure compréhension de la réalité des femmes par la formation syndicale.

En tenant compte de ces mesures, mises en place en 1994, des pratiques se sont graduellement intégrées **à la vie démocratique de la Centrale**; elles ont façonné son action et contribué à définir sa culture organisationnelle.

Il est difficile d'évaluer l'effet de ces pratiques sur l'amélioration de la participation des femmes et de leur représentation, mais elles constituent néanmoins un atout dans la culture organisationnelle de la CSQ. Elles reflètent la valeur d'égalité des femmes dont la Centrale se réclame.

Même si on peut penser que ces pratiques ont permis d'améliorer la représentation des femmes à la CSQ, l'objectif n'est toujours pas atteint.

La révision du fonctionnement des instances

La CSQ a adopté au fil du temps d'autres mesures qui prennent en compte la réalité et les préoccupations des femmes, ainsi que leur besoin de formations spécifiques pour le développement de compétences inhérentes à l'activité syndicale. Ces mesures sont :

- ✓ Confier à la présidence des débats la responsabilité de s'assurer que toutes les interventions sont correctement accueillies;
- ✓ Confier à la présidence des débats la responsabilité d'assister, au besoin, les personnes, particulièrement les débutantes et débutants, lors de leurs interventions;
- ✓ Simplifier les procédures d'assemblée;
- ✓ Mettre en place le travail en atelier, des périodes de « murmures » et d'autres méthodes de discussion;
- ✓ Accorder une plus grande place aux revendications des femmes dans la vie démocratique de la Centrale;
- ✓ Assurer périodiquement la présence de thématiques en lien avec la lutte des femmes dans les instances nationales et sectorielles;

- ✓ Établir des horaires de réunions où les dossiers de la condition des femmes sont traités et où le temps nécessaire à la discussion est accordé;
- ✓ Incorporer aux réunions du CG des activités de réflexion ou de formation sur des thèmes relatifs à la réalité des femmes ou aux rapports sociaux de sexe;
- ✓ Mettre en place des sessions de formation syndicale spécifiques à l'intention des femmes, dont celle concernant la prise de parole;
- ✓ Organiser des sessions d'information et de formation syndicale qui traitent de la lutte des femmes;
- ✓ Intégrer des thèmes reliés aux problématiques de la lutte des femmes dans les sessions, les activités régulières et les outils de formation syndicale;
- ✓ Affirmer l'importance du comité de la condition des femmes et du Réseau;
- ✓ Inviter d'office le comité de la condition des femmes de la CSQ au Congrès et au conseil général;
- ✓ Inviter d'office la responsable politique du comité de la condition des femmes au conseil intersectoriel et au conseil intersectoriel des négociations;
- ✓ Lors du Congrès, prévoir un dîner des femmes et permettre l'accès à un local de rencontre.

L'adoption d'un ensemble de politiques et de pratiques de fonctionnement

Pour reconnaître la place des femmes dans l'organisation et leur droit à des conditions d'exercice qui favorisent leur pleine participation aux activités syndicales, la CSQ a également adopté d'autres mesures :

- ✓ Un règlement pour contrer le harcèlement sexuel ou le harcèlement homophobe;
- ✓ Un règlement pour contrer le harcèlement psychologique;
- ✓ Une politique de féminisation du langage;
- ✓ Une politique de garde d'enfants;
- ✓ La tenue des réunions syndicales sur le temps de travail et le respect de l'horaire;
- ✓ L'établissement, en début d'année, d'un calendrier d'activités.



9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1L 6P3
Tél. : 514 356-8888
Télec. : 514 356-9999
lacsq.org



**Centrale des syndicats
du Québec**