

ACTION FÉMINISTE À LA CSQ

CINQUANTE ANS DE LUTTE POUR L'ÉGALITÉ



Comité
d'action
féministe



Centrale des syndicats
du Québec

PRODUCTION

Coordination : Julie Pinel et Audrey Parenteau

Recherche : François Gagnon et Catherine Lussier

Édition : Audrey Parenteau

Relecture : Chantal Aubin, Dominique Brown, Sophie Domingue,
Marie Lyne Durocher, France Giroux, Stéphanie Martel et Nancy Sanfaçon

Révision linguistique : Martine Lauzon et Marie Lyne Durocher

Conception graphique : Geneviève Normandeau

Photos : Archives CSQ

Impression : Marquis

Tous droits de traduction et d'adaptation réservés.
Toute reproduction d'un extrait de ce livre est strictement interdite
sans l'autorisation de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

© Centrale des syndicats du Québec, 2024

Centrale des syndicats du Québec – Siège social

9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1L 6P3
Téléphone : 514 356-8888
Sans frais : 1 800 465-0897

Bureau de Québec

320, rue Saint-Joseph Est, bureau 100
Québec (Québec) G1K 9E7
Téléphone : 418 649-8888
Sans frais : 1 877 850-0897

Site Web : lacsq.org

DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
Version imprimée : ISBN 978-2-89061-155-9
Version numérique : ISBN 978-2-89061-156-6 (PDF)

ACTION FÉMINISTE À LA CSQ

CINQUANTE ANS DE LUTTE

POUR L'ÉGALITÉ

AVANT-PROPOS

Cinquante ans de luttes et d’histoire 8

INTRODUCTION

Là où tout a commencé12

CHAPITRE 1 : LES ANNÉES 1970

Une décennie en pleine ébullition.....18
 La naissance d’un comité, la reconnaissance d’une lutte22
 Vers une politique sur la condition de la femme26
 Tracer l’avenir30
 Changer la vie des femmes, changer la vie de toutes et tous37
 Quelques dates importantes42
 La décennie en chiffres44

CHAPITRE 2 : LES ANNÉES 1980

Le Québec, porteur de grands enjeux de société.....46
 Des rôles à revoir.....51
 La riposte des femmes56
 La maternité est un choix, l’avortement, un droit.....61
 Le point de bascule64
 Quelques dates importantes68
 La décennie en chiffres70

CHAPITRE 3 : LES ANNÉES 1990

Contre vents et marées72
 Semer pour l’avenir77
 Du pain, des roses et un projet unificateur83
 Sur des sentiers inexplorés87
 L’accès à l’égalité syndicale, une quête sans fin?90
 Quelques dates importantes94
 La décennie en chiffres96

CHAPITRE 4 : LES ANNÉES 2000

Au tournant du nouveau millénaire	98
De luttes et d'espoirs	102
Au cœur du mouvement, des femmes d'engagement	106
Une reconnaissance durement acquise	111
Qui aura le dernier mot?	114
Quelques dates importantes	118
La décennie en chiffres	120

CHAPITRE 5 : LES ANNÉES 2010

Entre austérité et luttes sociales	122
Quand les mythes persistent	126
Un féminisme toujours nécessaire	130
Les défis de la conciliation	134
Les combats juridiques s'enchaînent	137
Quelques dates importantes	142
La décennie en chiffres	144

CHAPITRE 6 : LES ANNÉES 2020

Entre l'ombre et la lumière	146
Des luttes à poursuivre	151
Résistances féministes	157
Quelques dates importantes	162
La décennie en chiffres	164

LE MANIFESTE

Pour que toutes les femmes soient libres.....	166
---	-----

REMERCIEMENTS

Nos sincères remerciements.....	170
---------------------------------	-----

Nous valons infiniment plus que le sort qui nous est fait.

LAURE GAUDREULT

AVANT-PROPOS



Cinquante ans de luttes et d'histoire

Le comité et le Réseau d'action féministe de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) célèbrent un demi-siècle d'existence. Une de leurs premières revendications a été, dans les années 1970, la modification de la *Loi sur les syndicats professionnels* afin de permettre aux femmes mariées de se syndiquer sans devoir obtenir l'aval de leur mari.

Les nombreuses luttes féministes et syndicales que les militantes ont menées par la suite ont contribué à l'atteinte d'une certaine autonomie juridique et à la diminution des iniquités entre les femmes et les hommes. Le congé de maternité, le droit à l'avortement, la syndicalisation des responsables de services éducatifs à l'enfance et la *Loi sur l'équité salariale* ne sont que quelques exemples de ce que la force de la mobilisation du mouvement féministe a permis d'obtenir.

.....
 Si nous avons fait ces gains, c'est parce que les femmes ont su s'allier entre elles et réclamer d'une voix forte l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

Que ce soit par le biais de l'Intersyndicale des femmes, de la Coalition en faveur de l'équité salariale, de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, de la Coalition nationale contre les publicités sexistes, les militantes du comité et de la CSQ ont répondu présentes et se sont investies parce qu'elles croyaient en une société plus juste et égalitaire. Ces femmes se sont engagées afin de demander des modifications législatives, mais également afin de réclamer une transformation profonde de la culture québécoise.

Ces changements ne s'accomplissent toutefois pas en un jour. Il faut du temps, du courage, une mobilisation et une solidarité hors du commun pour parvenir à des résultats. En matière de droit des femmes, rappelons-nous que rien n'est acquis. Au contraire, quand les femmes gagnent du terrain vers l'égalité, le contre-mouvement s'organise et réussit quelquefois à faire reculer la société sur certains droits. Déclamant que l'égalité est atteinte ou que la place des femmes est à la maison, ces réfractaires de l'égalité entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes, tiennent des propos qui trouvent malheureusement un écho chez une certaine frange de la société.

L'éducation prend alors une place importante dans la lutte. Si nous comprenons les inégalités, si nous prenons conscience de tout le chemin parcouru et si nous réalisons l'apport que ces gains ont dans la vie des filles et des femmes, il sera alors plus difficile d'adhérer à ce contre-discours voulant un retour en arrière pour elles.

Retracer l'histoire de nos luttes féministes s'inscrivait alors comme une évidence pour nous rappeler les combats menés, les garder en vie et partager cette mémoire collective entre les différentes générations.

.....
Ce livre nous permet de constater comment, à travers les époques, la Centrale et ses militantes ont su faire la différence et contribuer à l'avancée des droits entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes. Parce que de nombreuses luttes demeurent, notre mobilisation doit se poursuivre, notamment en matière d'équité salariale, de valorisation des emplois du prendre soin et de l'accompagnement, et de violence faite aux femmes.
.....

Encore aujourd'hui, s'affirmer féministe demeure un geste engageant et peut faire peur. Cependant, être féministe, c'est militer pour l'atteinte d'une véritable égalité entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes, dans la sphère tant publique que privée. Ce 50^e anniversaire est l'occasion, par le changement de nom du comité de la condition des femmes pour le comité d'action féministe, de réaffirmer haut et fort notre engagement pour l'égalité.

Merci à toutes les militantes et à toutes les personnes alliées des cinq dernières décennies, et à toutes celles qui se joindront à nos luttes dans les années à venir. C'est ensemble que nous les mènerons afin que toutes puissent vivre dans un monde sécuritaire et égalitaire.

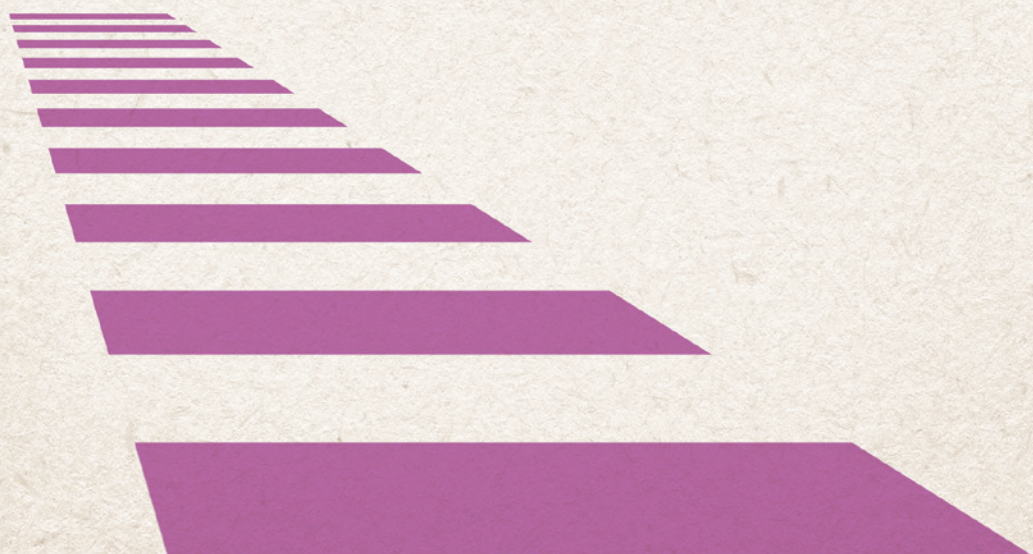
Line Camerlain

Line Camerlain

Première vice-présidente de la CSQ et responsable politique de l'action féministe



INTRODUCTION



Là où tout a commencé

PAR JEAN-FRANÇOIS PICHÉ

Il y a maintenant bien longtemps que les femmes luttent pour faire valoir leurs droits, pour améliorer leurs conditions de vie et de travail, et pour favoriser leur participation à la société. Déjà, dans les années 1930, celles qui travaillent, notamment les institutrices, réclament de meilleures conditions.

Bien que peu nombreuses sur le marché du travail avant la Seconde Guerre mondiale, les femmes sont toutefois bien présentes dans certains milieux, notamment en éducation. Ainsi, l'année 1936 en est une à se remémorer, car c'est le début d'une grande lutte pour l'amélioration des conditions de travail des institutrices, plus précisément celles qui enseignent en milieu rural.

Ces dernières sont les moins bien payées de toute la profession. La plupart gagnent un misérable salaire annuel de 207 à 242 dollars, alors que les coûts mensuels pour se nourrir et se loger dépassent les 300 dollars. Elles gagnent moins que leurs consœurs qui enseignent en ville, et encore moins que leurs collègues masculins, comme le montre le tableau ci-dessous. Dans les écoles secondaires des milieux ruraux, les instituteurs sont payés trois fois plus que les institutrices.

Salaire annuel moyen du personnel enseignant des écoles catholiques publiques, selon l'ordre d'enseignement, l'état de vie et le milieu social (1936)

Ordre d'enseignement	Urbain		Rural	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Élémentaire ¹	1252 \$	543 \$	522 \$	207 \$
Secondaire	1597 \$	780 \$	712 \$	242 \$

Source : MELLOUKI, M'hammed, et François MELANÇON (1995). *Le corps enseignant du Québec de 1845 à 1992 : formation et développement*, tableau 14, p. 37.

Ce qu'on appelle « le bon vieux temps » (voir l'encadré à la page 13) en langage populaire ne s'applique certainement pas aux conditions de vie et d'enseignement de l'époque, où l'on exige des institutrices qu'elles ne se marient pas, qu'elles ne soient pas vues en compagnie d'hommes, qu'elles ne voyagent pas en dehors des limites de la ville, qu'elles soient chez elles entre 20 heures et 6 heures, et bien plus encore.

¹ Terme utilisé à l'époque pour désigner l'ordre d'enseignement primaire.

« LE BON VIEUX TEMPS »... VRAIMENT?

Voici le règlement auquel les institutrices québécoises devaient se soumettre au début du siècle, tel qu'il a été publié dans un magazine scolaire de 1915 :

- > Vous ne devez pas vous marier pendant la durée de votre contrat.
- > Vous ne devez pas être vue en compagnie d'hommes.
- > Vous devez être disponible, chez vous, entre 8 heures du soir et 6 heures du matin, à moins d'être appelée à l'extérieur par une tâche rattachée à l'école.
- > Vous ne devez pas flâner en ville dans des lieux publics.
- > Vous ne devez pas voyager à l'extérieur des limites de la ville à moins d'avoir la permission du président du conseil des commissaires.
- > Vous ne devez pas vous promener en voiture avec un homme, à moins qu'il ne soit votre père ou votre frère.
- > Vous ne devez pas fumer.
- > Vous ne devez pas porter de couleurs vives.
- > Vous ne devez, en aucun cas, vous teindre les cheveux.
- > Vous devez porter au moins deux jupons.
- > Vos robes ne doivent pas être plus courtes que deux pouces au-dessus de la cheville.
- > Vous devez entretenir l'école, balayer le plancher au moins une fois par jour, laver et brosser le plancher au moins une fois par semaine, nettoyer les tableaux au moins une fois par jour et allumer le feu dès 7 heures du matin, de façon à ce que la salle de classe soit réchauffée à 8 heures.

Le début d'un temps nouveau

Qui se lèvera pour changer le cours des choses pour ces femmes? La réponse viendra à la suite de la publication, dans la page féminine du quotidien *Le Progrès du Saguenay* le 3 septembre 1936, d'un cri du cœur d'une journaliste et institutrice en milieu rural, Laure Gaudreault.

.....
 « Mais qui? Qui sera l'apôtre et le promoteur de l'Association des institutrices rurales de la province de Québec? Qui? »

Par cette question, Laure Gaudreault dénonce le sort des institutrices qui travaillent dans les campagnes et en appelle à la création d'une association (le mot alors utilisé pour parler d'un syndicat). Malgré le contexte social peu favorable au syndicalisme dans les secteurs de la santé et de l'éducation, la réponse ne tarde pas. Dès le lendemain, l'inspecteur régional² Jos-Edouard Boily répond à l'institutrice : « Qui? Mais vous! ».

² À cette époque, l'inspecteur est un fonctionnaire du ministère de l'Instruction publique. C'est le ministère qui s'occupe de l'éducation au Québec avant les années 1960, mais tout le secteur est en réalité contrôlé par le clergé.



Laure Gaudreault

Dès lors, Laure Gaudreault se met en marche. Le 2 novembre 1936, elle réunit 30 institutrices à La Malbaie et fonde l'Association catholique des institutrices rurales (ACIR). Elle y occupe le poste de secrétaire, tandis que sa sœur, Marguerite, en devient la présidente.

L'effet boule de neige sera tout simplement stupéfiant. À peine 3 mois plus tard, en février 1937, Laure Gaudreault a déjà fondé 14 associations d'institutrices rurales, réparties dans tout le Québec. Il s'agit à ce moment-là d'un exploit hors du commun.

Est-ce que tout cela aurait été possible si Laure Gaudreault avait été mariée et qu'elle avait eu des enfants? À cette époque, rappelons que le mariage signifie la fin de certains droits civils pour une femme. À titre de secrétaire d'une association, elle n'aurait même pas eu le pouvoir de signer une lettre de fondation ni même un chèque.

D'associations à fédération... à corporation

Laure Gaudreault ne se contente pas de former des associations. Elle et trois autres institutrices exigent avec insistance de rencontrer le ministre de l'Instruction publique, afin de faire connaître en haut lieu les conditions difficiles dans lesquelles les femmes exercent leur métier. Laure Gaudreault fixe elle-même la date et le moment de la rencontre, en spécifiant au ministre que, qu'il soit d'accord ou pas, elle sera là!

Elle est finalement reçue au Parlement le 19 février 1937, où elle prononce une allocution, maintenant gravée dans l'histoire :

.....

« Monsieur le Ministre, les institutrices rurales qui furent si longtemps des passives souffrant en silence mille incommodités et infortunes matérielles et morales, les institutrices rurales se sont mis en tête de se réveiller de "leur assoupissement" [...], de se faire les avocates de leur propre cause. Nous ne venons pas ici [...] parce qu'il est chic de venir se balader au Parlement, nous ne gagnons pas assez cher pour nous payer ce luxe. Nous venons vous exposer nos misères de toutes sortes, et n'est-ce pas, Monsieur le Ministre, que nul mieux que nous n'est placé pour dire la vérité au sujet des conditions matérielles pitoyables dans lesquelles l'institutrice des campagnes accomplit son travail! Non, Monsieur le Ministre, elles ne sont pas satisfaites, les institutrices rurales. »

.....

Vers 16 heures, la délégation quitte le Parlement et, avec l'aide de membres du clergé, fonde la Fédération catholique des institutrices rurales (FCIR), qui comprend les 14 associations déjà constituées.

En juin 1937, la Fédération, qui réunit maintenant 300 institutrices de 20 associations différentes, tient son premier congrès. Laure Gaudreault est élue présidente et elle devient également la première institutrice à être libérée à temps complet de sa charge d'enseignement pour exercer ses fonctions syndicales.

Bien que le terme *syndicat* ne se retrouve dans aucun nom d'association ni de fédération, il s'agit bel et bien d'organismes qui visent à défendre les conditions de vie et de travail des femmes qui enseignent en milieu rural. Malgré son caractère catholique, il ne fait aucun doute que la FCIR possède une mission syndicale.

Toujours en 1937, mettant à l'œuvre ses talents de journaliste, Laure Gaudreault fonde *La Petite Feuille*, une publication qui permet aux institutrices rurales de communiquer entre elles et de s'entraider dans la défense de leurs conditions de travail.

Entre 1939 et 1944, 2 autres fédérations d'institutrices et d'instituteurs voient le jour au Québec. Laure Gaudreault travaille à regrouper les 3 fédérations pour former la Corporation des instituteurs et institutrices catholiques de la province de Québec (CIC), qui voit finalement le jour le 17 avril 1946.

Des salaires en hausse

Comment, à travers les différentes structures qui sont les ancêtres de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), le syndicalisme a-t-il permis d'améliorer le quotidien de ces institutrices?

Avant même la fondation de la CIC, la FCIR signe une première convention collective en 1940 à Port-Alfred, au Saguenay. Celle-ci fixe le salaire annuel d'une institutrice rurale à 400 dollars, près du double de ce qui était offert en 1936-1937. Outre le salaire, l'obligation pour la commission scolaire d'embaucher les institutrices membres de l'association est instaurée³, de même qu'une disposition visant le perfectionnement. Bien que cette première convention collective tienne sur deux pages seulement, les gains sont majeurs.

De fil en aiguille, la Fédération et ses associations membres signent 1 000 conventions collectives au Québec entre 1940 et 1946. Les salaires suivront une forte tendance à la hausse.

Il faut dire que le contexte est favorable, surtout à partir de 1944, année où le gouvernement d'Adélard Godbout fait adopter la *Loi des relations ouvrières*. Celle-ci met en place le régime d'arbitrage des conventions collectives en cas de conflits, un dispositif qui existe toujours aujourd'hui.

³ Ce que l'on appelait à l'époque une clause de « préférence syndicale ». Aujourd'hui, la très grande majorité des conventions collectives contiennent cette disposition.



Dès 1936, Laure Gaudreault dénonce le sort des institutrices.

Les institutrices rurales, qui gagnent un salaire nettement inférieur à celui de n'importe quelle autre femme qui travaille dans le secteur privé, profitent de ce régime. Cet écart, difficilement justifiable, oblige les arbitres à niveler leurs salaires vers le haut en leur octroyant de fortes augmentations.

Ainsi, en 1946, un arbitre rend la sentence de hausser le salaire annuel des institutrices à 1 500 dollars. L'effet dans les autres commissions scolaires se fait sentir. En voulant éviter que les institutrices quittent leur emploi pour aller travailler là où la paie est meilleure, les employeurs doivent augmenter les salaires offerts. Cette situation suscite la grogne chez les directions des commissions scolaires.

Duplessis : une embête de taille

Les instructrices rencontrent leur premier véritable ennemi depuis le début de leurs actions syndicales en la personne du premier ministre Maurice Duplessis. Cet antisindicaliste notoire fait voter la *Loi pour assurer le progrès de l'éducation*, dont la principale disposition retire aux institutrices en milieu rural le droit de recourir à la procédure d'arbitrage. Son argument : ce nouveau système met en péril l'éducation!

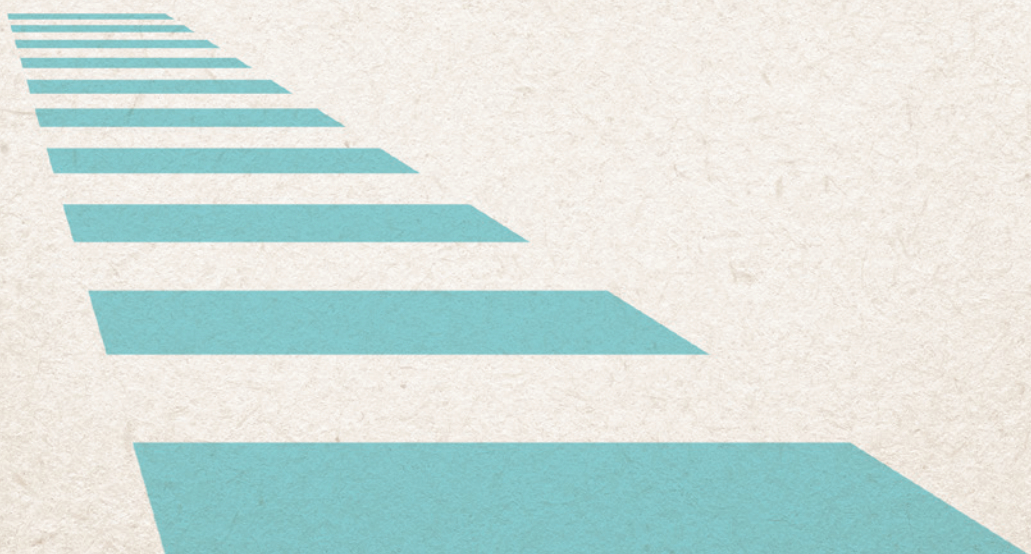
L'effet de cette loi sera désastreux. Les salaires des institutrices en milieu rural stagnent jusqu'à la mort de Maurice Duplessis en 1959. Paul Sauvé, devenu premier ministre par intérim, abolit cette loi. Les salaires des institutrices repartent à la hausse pour passer la barre des 2 000 dollars au début des années 1960.

Puis, en 1961, Laure Gaudreault fonde l'Association des retraitées et retraités de l'enseignement du Québec (AREQ), avant de prendre elle-même sa retraite en 1965.

Laure Gaudreault a ainsi été secrétaire de l'ACIR, présidente de la FCIR et première vice-présidente de la CIC. À ce titre, elle a siégé auprès de Léo Guindon, de 1946 à 1951, et de Léopold Garant, de 1951 à 1965. Pourquoi n'a-t-elle jamais été élue présidente de la CIC? Peut-être parce qu'elle était une femme... Mais ça, l'histoire ne le dit pas.

CHAPITRE 1

**LES ANNÉES
1970**



Une décennie en pleine ébullition

PAR JEAN-FRANÇOIS PICHÉ

Avant même d'aborder les années 1970, il est important de rappeler un événement majeur s'étant produit à la fin des années 1960, et dont les répercussions sur les conditions de travail des femmes sont importantes : l'adoption du bill 25 en 1967.

Alors que chaque commission scolaire possède sa propre convention collective et que, conséquemment, les salaires et les autres conditions de travail diffèrent d'un établissement à l'autre, le bill 25 fait table rase de toutes les échelles salariales des enseignantes et enseignants afin de n'en proposer qu'une seule.

Si certains membres du personnel obtiennent des augmentations de salaire, d'autres voient plutôt leur paie être amputée. Cette nouvelle échelle apporte un autre changement majeur : elle place dorénavant sur un même pied d'égalité les femmes et les hommes sur le plan salarial.



Rassemblement contre le bill 25 en 1967.

Malgré cela, la Corporation des enseignants du Québec proteste contre le bill 25, car, à certains égards, les différences salariales entre les commissions scolaires sont souvent favorables au personnel enseignant, même aux femmes, par l'effet de surenchère. Mécontents, les enseignantes et enseignants font donc la grève.

Le gouvernement de l'Union nationale réagit à la situation et adopte la toute première loi spéciale qui s'applique au personnel enseignant et qui interdit la grève, un droit qui vient pourtant d'être légalisé dans le secteur public (1964-1965).

Négocier avec l'État

Les organisations syndicales négocient désormais les conditions de travail avec le ministère de l'Éducation et, donc, directement avec l'État. La négociation de 1967 s'échelonne sur 2 ans et prend fin en novembre 1969 avec la signature d'une première convention collective nationale. Celle-ci propose une échelle salariale unique, applicable à l'ensemble du personnel enseignant des commissions scolaires, et ce, pour tout le Québec. Ainsi, à expérience et à scolarité équivalentes, elle offre un salaire identique aux femmes et aux hommes. Il en est également ainsi pour toutes les autres catégories de personnel du secteur public.

Les organisations syndicales au Québec prennent alors conscience que la négociation ne sera plus jamais pareille, car le gouvernement peut utiliser son rôle de législateur pour interrompre une grève par loi spéciale ou imposer unilatéralement des conditions de travail.

Vis-à-vis ce nouvel employeur, les organisations syndicales décident d'unir leurs forces pour faire front commun. À la Corporation des enseignants du Québec, ce changement nécessite une modification de structure. C'est donc au début des années 1970 qu'elle décide de se transformer en véritable centrale syndicale et de passer, en 1974, d'un statut de corporation à celui de Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ).

Une décennie de luttes et de revendications

À tout point de vue, la décennie 1970 est particulièrement effervescente. Les arrêts de travail sont nombreux¹ et les luttes féministes s'intensifient. Les femmes obtiennent d'ailleurs des gains majeurs, comme les congés liés à la maternité. Ceux-ci ont fait l'objet de demandes lors des rondes de négociations du secteur public avec, comme stratégie, la formation de trois fronts communs.

En matière de congés de maternité, la société part de très loin! La convention collective nationale s'appliquant aux enseignantes de commissions scolaires, et signée en 1969², indique ceci :

« L'institutrice a le droit de démissionner pour cause de maternité, et ce, sans pénalité pour bris de contrat³. »

« En cas de maternité, l'institutrice peut obtenir sur demande écrite un congé spécial pour une durée déterminée. Ce congé est sans solde sauf si l'institutrice [...] bénéficie d'un régime de jours de congé pour maladie ou maternité, lequel prévoit expressément qu'elle peut recevoir une certaine [sic] solde à l'occasion de ce congé de maternité⁴. »

Si cela semble épouvantable aujourd'hui, il faut savoir qu'avant ces dispositions, le congédiement de l'enseignante enceinte est automatique. Le « droit » de démissionner n'existe tout simplement pas. De plus, la femme qui obtient ce « congé » n'a aucune garantie de retrouver son poste à son retour. C'est au bon vouloir de la commission scolaire.

¹ Aucune période de l'histoire n'a vu autant de conflits de travail que celle de la décennie 1970-1980.

² PICHÉ, Jean-François, et Anik MEUNIER (2012). *De l'idée à l'action : une histoire du syndicalisme enseignant*, Presses de l'Université du Québec, 214 p.

³ Convention collective nationale de 1969, article 5-12.01.

⁴ Convention collective nationale de 1969, article 5-12.02.

Des gains obtenus en front commun

En 1972, un premier front commun se forme pour le renouvellement des conventions collectives nationales en éducation et en santé. Les organisations syndicales demandent un salaire minimum de 100 dollars par semaine pour l'ensemble des membres, de même que des améliorations au congé de maternité. Toutefois, après une grève historique et l'obtention de fortes augmentations de salaire, le congé de maternité demeure presque inchangé.

Un second front commun se met en place en 1976. Dans le cadre de la négociation, la CEQ bénéficie de la présence de membres du comité Laure-Gaudreault (CLG), créé en 1973. Ce dernier demande des changements notables aux dispositions sur le congé de maternité et exige notamment que celui-ci soit payé.



Manifestation du Front commun en 1972.

La négociation tourne au ralenti et les membres du Front commun décident de passer à l'action en amorçant des grèves rotatives par région. Le gouvernement de Robert Bourassa décide de voter une loi spéciale (encore une!) qui oblige la fin de la grève et impose les échelles salariales.

Malgré tout, les membres du Front commun poursuivent la grève, qui devient illégale en raison de la loi spéciale. Quelques jours plus tard, le conflit se règle. Des gains sur le plan du congé de maternité sont octroyés, mais toujours pas de congé payé.

« L'institutrice a le droit de démissionner pour cause de maternité, et ce, sans pénalité pour bris de contrat par l'institutrice⁵. »

« En cas de maternité, l'institutrice obtient [...] un congé sans solde d'une durée de 17 semaines. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à l'institutrice concernée. [...] l'institutrice peut reprendre son poste avant l'expiration du congé de 17 semaines⁶. »

⁵ Convention collective nationale de 1975-1979, article 5-13.01.

⁶ Convention collective nationale de 1975-1979, article 5-13.02.

Les nuances sont subtiles, mais la femme enceinte peut désormais obtenir un congé sans solde que l'employeur ne peut lui refuser. Ce dernier insiste toutefois pour maintenir la disposition sur le « droit de démissionner ».

Finalement, en 1979, un troisième front commun se forme. Cette fois, le CLG de la CEQ réclame un congé de maternité payé et exige que cette demande, portée à la table centrale, soit appuyée par le Front commun. Après des discussions avec les autres organisations syndicales, qui n'ont pas autant de femmes dans leurs rangs que la CEQ, la demande est acceptée.

Encore une fois, une grève illégale est déclenchée avec, à sa tête, la CEQ, les autres membres du Front commun ayant, cette fois, quelque peu plié l'échine⁷.

.....
 « L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité
 d'une durée de 20 semaines⁸. »

Ce gain n'est pas le seul obtenu à la suite de cette négociation. Un congé de 10 semaines lors d'une adoption est également accordé. Le congé de paternité de 5 jours est aussi acquis, de même que le droit à un congé sans traitement de 2 ans après l'accouchement pour la travailleuse enceinte.

Bien que les clauses de la convention collective des enseignantes et enseignants soient utilisées dans cette négociation, les gains valent pour toutes les femmes qui travaillent dans le secteur public, pour ensuite être introduits graduellement dans les conventions collectives du secteur privé.

Cette immense victoire pour les femmes a été gagnée notamment grâce à la ténacité du CLG de la CEQ, mais aussi grâce aux batailles menées en front commun. Au fil des décennies suivantes, les droits parentaux seront bonifiés, avec, entre autres, la mise en place du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

⁷ Il faut avoir à l'esprit que cette négociation nationale se déroulait pour la première fois sous le premier gouvernement péquiste de l'histoire, et que les organisations syndicales ne voulaient pas jouer cette négociation à la dure avec ce gouvernement que l'on estimait davantage près des revendications des travailleuses et travailleurs. D'ailleurs, ce gouvernement venait tout juste d'adopter la formule Rand et la disposition anti-briseurs de grève en 1977, 2 revendications phares des organisations syndicales de l'époque.

⁸ Convention collective nationale de 1979-1982, article 5-13.05.

La naissance d'un comité, la reconnaissance d'une lutte

PAR JULIE PINEL

« Les chances ne sont pas égales pour tous. Le hasard peut faire bien des choses, mais il ne peut tout de même pas expliquer pourquoi les fils d'ouvriers présentent massivement un retard dans l'apprentissage de la lecture, pourquoi près de deux fois plus de filles que de garçons abandonnent leurs études à la fin du cours secondaire, pourquoi seulement 16 % des étudiants de l'UQAM sont fils d'ouvriers, ni pourquoi 90 % des employés du secteur public qui ne gagnent pas 100 \$ par semaine sont des femmes (36 000 sur 40 000)⁹. »

Cet extrait du manifeste *L'école au service de la classe dominante*, déposé pour échanges lors du 22^e Congrès de la Corporation de l'enseignement du Québec (CEQ), en 1972, ne fait qu'effleurer certains des enjeux vécus par les femmes de l'époque. Il précise néanmoins que les luttes enseignantes doivent notamment contrer « l'état d'infériorité dans lequel on maintient les femmes¹⁰. »

De nombreuses propositions concernant la lutte des femmes sont soumises au débat lors de ce congrès. La seule à être adoptée vise la *Loi sur les syndicats professionnels*, faisant référence à l'article 7, qui stipule que « le mineur âgé de 16 ans et la femme mariée, sauf opposition de son mari, peuvent faire partie d'un syndicat professionnel¹¹ ». Le Congrès convie que des démarches auprès du législateur sont nécessaires afin d'y supprimer toute référence à l'état civil de la femme.

Ces discussions, au moment du Congrès, entourant les enjeux d'oppression vécus par les femmes donnent naissance à un mouvement féministe au sein de la CEQ. L'année suivante, un groupe de militantes de la région de Montréal se forme et poursuit les réflexions.

Lors du 23^e Congrès de la CEQ, en 1973, de nombreuses recommandations sont adoptées, reconnaissant la nécessité de mener cette lutte spécifique et de doter la CEQ d'un comité de la condition des femmes.

⁹ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1972). *L'école au service de la classe dominante* (juin), p. 14-15, A72-CO-02.

¹⁰ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1972). *L'école au service de la classe dominante* (juin), p. 31, A72-CO-02.

¹¹ En 1976, la *Loi sur les syndicats professionnels* est modifiée afin d'abroger la disposition qui empêche la femme mariée de faire partie d'un syndicat professionnel si son mari s'y oppose.

Un départ effervescent

C'est lors d'une rencontre du bureau national de la CEQ, les 16 et 17 novembre 1973, qu'a lieu l'élection du premier comité Laure-Gaudreault (CLG). Composé initialement de 5 femmes, il tire son mandat des recommandations adoptées au 23^e Congrès de la CEQ et de son plan d'action.

Dès sa création, le comité travaille à la mise sur pied d'équipes locales de la condition des femmes et à la constitution d'un réseau de responsables. À la fin de la première année de son mandat, il compte 40 équipes locales, chacune constituée en majeure partie d'enseignantes, mais également, pour certaines d'entre elles, de ménagères, de secrétaires, d'infirmières ainsi que de travailleuses d'autres types d'emploi.

Tout est à faire pour joindre le plus grand nombre de personnes afin de les sensibiliser à la lutte pour la libération des femmes. Le maintien du réseau et l'atteinte d'une représentation de l'ensemble des groupes de la CEQ demandent des efforts constants de la part du CLG.

Au bilan déposé au Congrès de 1980, le réseau compte une cinquantaine de comités locaux de partout au Québec.

Des demandes trop revendicatrices?

Des bilans du CLG sont déposés au conseil général ainsi qu'à chacun des congrès de la CEQ. Ces rapports contiennent presque inévitablement des demandes de la part du comité.

De plus, à chaque congrès, celui-ci doit prendre la décision de renouveler ou non le mandat du CLG.

« Toujours placées en situation de demande, la perception que les différentes instances de la CEQ avaient des membres de la condition féminine allait se confirmer : elles étaient très, sinon trop revendicatrices¹². »

En 1976, les comités d'action politique (CAP) élaborent, lors d'une session nationale, une série de considérants s'opposant aux propositions faites par le CLG dans son document *Stéréotypes sexistes dans l'éducation*.

¹² CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1980). *Le droit au travail social pour toutes les femmes*, p. 42, A80-CO-02.



Participant à la Commission de la condition féminine au Congrès de la CEQ en 1973.

Ce que l'on comprend de ces considérants, c'est que la spécificité que l'on reconnaît à la lutte des femmes dérange. Il ne s'agit pas là d'un enjeu propre à la CEQ, mais bien d'une lutte que de nombreuses féministes de l'époque doivent mener afin de faire reconnaître que la lutte des femmes est un combat spécifique et particulier.

Les militantes ne baissent pas les bras. Elles savent reconnaître, au sein de la CEQ, les personnes alliées à leur cause et sur qui elles peuvent compter.

« Sans relâche, mais non sans difficulté, les femmes de la condition féminine de la Centrale, par leur lutte incessante, se sont mérité, il nous semble, le respect et l'appui des instances et des syndiqués¹³. »

Au-delà des conflits internes, le comité jongle avec un manque de ressources et de budget. Tantôt composé de sept femmes, tantôt de cinq, le CLG peine à répondre aux demandes.

« Qu'il soit composé de 7 ou de 5 membres, à 5, c'est pire bien entendu, le comité est débordé par l'ampleur de la tâche à accomplir. Cela n'a rien à voir avec un aveu d'impuissance ou un reproche à l'égard des militantes qui le font exister.

« Être débordé, cela veut dire qu'il ne parvient pas à tout faire, qu'il ne peut répondre à toutes les demandes, que la pression qui s'exerce sur lui est grande, tant de la part du réseau, de la Centrale comme appareil, que de nos vis-à-vis des autres centrales. [...] »

« Le comité Laure-Gaudreault estime que la tâche qui reste à accomplir justifie que l'effort consenti par la CEQ jusqu'à maintenant en ressources humaines et en argent soit maintenu¹⁴. »

Une équipe-conseil des femmes à la négociation

Le 4 octobre 1974, une équipe-conseil des femmes à la négociation est mise sur pied afin de donner suite à la recommandation adoptée au 24^e Congrès de la CEQ¹⁵.

Cette équipe-conseil est composée de neuf femmes qui assurent la représentation de l'ensemble des composantes de la CEQ ainsi que des membres du CLG. Elle a « comme mandat de participer activement à la négociation, afin de mettre en lumière les situations de discrimination et d'exploitation spécifiques aux femmes travailleuses de l'enseignement et de

¹³ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC [s. d.]. *Rapport du comité Laure-Gaudreault : rétrospective – prospective*, p. 2, A7576-CG-116.

¹⁴ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1980). *Le droit au travail social pour toutes les femmes*, p. 34, A80-CO-02.

¹⁵ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1976). *Procès-verbal du XXIV^e Congrès de la CEQ*, p. 24, A76-CO-02.

sensibiliser l'ensemble des syndiqués sur la condition féminine, qui est devenue l'une des quatre grandes priorités de cette négociation¹⁶ ».

Solidaires

Si un élément ressort des luttes des femmes de l'époque, et encore de celles d'aujourd'hui, c'est cette volonté de tisser des liens entre elles afin de porter haut et fort leurs revendications communes. Bien qu'elle soit présente avec divers groupes de femmes sur des enjeux spécifiques, cette solidarité s'impose presque d'elle-même avec les comités traitant de la condition des femmes des deux autres centrales syndicales, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

« Que le Congrès reconnaisse comme permanent le mandat de la Centrale à l'effet d'assumer la lutte des femmes, en collaboration avec les autres centrales dans la mesure du possible¹⁷. »

En 1977, de nombreuses rencontres informelles ont déjà eu lieu entre les comités de la condition des femmes de la CEQ, de la CSN et de la FTQ. Cependant, le CLG croit qu'il est nécessaire de formaliser cette solidarité et d'inviter les centrales à explorer la mise sur pied d'un comité permanent intercentrales de la condition des femmes.

La CEQ lance cette invitation à laquelle la CSN et la FTQ répondent positivement. C'est ainsi que le Comité Inter-Centrales (CIC), connu aujourd'hui comme l'Intersyndicale des femmes, est officiellement né, en 1977. La FTQ ne demeure que 2 ans au sein du CIC, mais d'autres syndicats se joignent au groupe dès 1979.

C'est essentiellement autour de l'organisation de la Journée internationale de la femme, qui a lieu tous les ans, le 8 mars, que se concentre le travail du CIC à l'époque. Des comités ad hoc se créent afin de travailler sur des enjeux de négociation, par exemple les droits parentaux. Le CIC permet aussi de lancer des opérations d'envergure, telles que la Coalition congé de maternité ainsi que les États généraux des travailleuses salariées québécoises, qui ont lieu, respectivement, en mars et en novembre 1979 (CEQ et CSN seulement).

Un nom à son image

C'est au Congrès de 1980 que le comité Laure-Gaudreault propose de réviser son nom afin de mieux refléter le travail accompli par les militantes. Dorénavant, il s'appelle le comité de la condition des femmes.

¹⁶ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1975). *Demande d'augmentation du budget de l'équipe-conseil des femmes à la négociation et argumentation*, p. 1, A7576-CG-038.

¹⁷ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1980). *Le droit au travail social pour toutes les femmes*, p. 33, A80-CO-02.

Vers une politique sur la condition de la femme

PAR JULIE PINEL

En 1973, le comité Laure-Gaudreault (CLG) reçoit du 23^e Congrès de la Corporation de l'enseignement du Québec (CEQ) un mandat très large visant à doter la CEQ et ses syndicats affiliés d'une politique sur la condition de la femme, tant sur le marché du travail qu'à la maison et dans le syndicalisme¹⁸.

Au Congrès suivant, en 1974, un mandat s'ajoute : la CEQ et ses affiliés doivent accorder une attention particulière à la participation des femmes lors de la prochaine négociation¹⁹.

Pour atteindre ces objectifs et améliorer les conditions de travail des femmes, le CLG travaille rapidement sur divers fronts : la mise sur pied d'un réseau de comités locaux; la négociation pour l'amélioration des conditions de travail des femmes, notamment pour l'obtention de congés de maternité; la participation des femmes au syndicalisme; et la tenue d'États généraux.

Des comités, un réseau

Pour entamer son mandat, le CLG cible quatre dossiers prioritaires : les garderies, les conditions d'exercice des femmes sur le marché du travail, les valeurs sexistes véhiculées par le réseau de l'éducation ainsi que les méthodes contraceptives et l'avortement.

Dès sa création, le comité entreprend une tournée intensive des syndicats du personnel enseignant et du personnel de soutien des secteurs de l'enseignement élémentaire²⁰, secondaire et collégial. Au terme de cette tournée, une quarantaine d'équipes locales sont constituées.

Fières de leur bilan, les membres du CLG souhaitent que toutes les femmes membres de la CEQ soient représentées au sein de leur réseau. Elles poursuivent donc les rencontres auprès des sections qui ne le sont toujours pas, soit le personnel de soutien scolaire et le personnel des cégeps, afin que ces membres adhèrent au réseau. Leurs efforts ont porté leurs fruits puisque, au moment de déposer son bilan en 1980, le réseau comprend des représentantes de l'ensemble des secteurs.

Au-delà des tournées provinciales, le CLG soutient les comités locaux dans l'organisation des célébrations entourant la Fête internationale des femmes, célébrée le 8 mars, et voit à l'organisation de sessions nationales, dont la première a lieu le 9 mars 1974.

¹⁸ Décision du 23^e Congrès de la CEQ (1973).

¹⁹ Décision du 24^e Congrès de la CEQ (1974).

²⁰ Terme utilisé à l'époque pour désigner l'ordre d'enseignement primaire.

Ces sessions sont l'occasion, pour les représentantes locales, d'échanger sur des enjeux spécifiques aux femmes, de prendre position et de recevoir de la formation, notamment sur le fonctionnement des structures syndicales, afin d'être en mesure de devenir des porte-voix au niveau local. Ces sessions constituent également un lieu de coordination des actions des différents comités locaux. Les personnes participantes réclament rapidement que ces rencontres, qui se tiennent sur une journée et demie, se prolongent sur deux jours afin de disposer de plus de temps pour discuter des différents dossiers.

Un des sujets abordés lors de la session de mars 1975 est celui de l'Année internationale de la femme²¹ et de la participation aux différentes activités organisées pour l'occasion. Les participantes perçoivent, à travers ces activités, une certaine instrumentalisation de l'événement pour servir les intérêts des pouvoirs en place.

Malgré la décision du 24^e Congrès voulant que la CEQ et ses syndicats affiliés prennent part aux activités mises en place par les instances gouvernementales, les participantes organisent un boycottage. La CEQ et le CLG organisent tout de même, de leur côté, de nombreuses activités afin de souligner l'Année internationale de la femme.

Pour un congé de maternité payé

Le CLG s'implique de manière importante dans les dossiers touchant des enjeux de négociation. Dès 1974, et ce, pour répondre à une décision du 24^e Congrès de la CEQ, une équipe-conseil des femmes à la négociation est mise sur pied.

Cette équipe-conseil, composée de neuf femmes venant de différents secteurs, a comme objectif de voir aux enjeux vécus par les femmes et de s'assurer de leur participation à toutes les phases et instances politiques de la Centrale. Certaines des membres de ce comité participent, à titre de déléguées, aux différentes instances de négociation de la CEQ ainsi qu'au comité technique intercentrales.

En vue de la préparation de la négociation de 1975, l'équipe-conseil des femmes élabore un document d'animation et d'enquête afin de soutenir les syndicats locaux dans la négociation de conditions de travail spécifiques aux femmes²². Trois enjeux y sont traités : les congés de maternité, la discrimination liée aux « bénéfiques marginaux » et le travail à mi-temps. Sans dire que les autres enjeux n'ont pas fait l'objet de négociation, précisons que les demandes liées aux congés de maternité ont pris une plus grande ampleur.



Affiche publiée en 1978 par la CEQ.

²¹ L'ONU décréta 1975 comme l'Année internationale de la femme.

²² CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC [s. d.]. *Condition féminine, condition de travail spécifique aux femmes : document d'animation et d'enquête*, 29 p., D05607-6.

À l'automne 1975, une enquête pour évaluer les coûts de cette demande est lancée. Les résultats permettent de mettre en lumière la présence de nombreux écueils, comme les pertes de salaire importantes, l'utilisation de la banque de congés de maladie et les difficultés d'accès à l'assurance-chômage. De plus, 5 % des répondantes affirment avoir été pénalisées quant aux attributions de leur poste au moment de leur retour au travail. Le coût de la demande syndicale pour un congé de maternité payé de 20 semaines est évalué à environ 8 millions de dollars, ce qui représente moins de 1 % de la masse salariale des travailleuses et travailleurs affiliés, à l'époque, à la CEQ²³.

Les congressistes de 1976 adoptent à la majorité la résolution voulant que la CEQ maintienne fermement la demande d'un congé de maternité jusqu'à l'obtention d'un congé digne de ce nom²⁴.

Le 15 novembre 1978, le gouvernement publie, dans la *Gazette officielle du Québec*, une modification à la *Loi sur le salaire minimum* afin de permettre, notamment, un congé de maternité d'une durée de 18 semaines. Toutefois, ce n'est pas suffisant pour le CLG et la CEQ, qui décident de poursuivre leur lutte.

En 1979, au terme de la négociation menée en front commun et de 11 jours de grève illégale, les travailleuses et les travailleurs des services publics font un gain important : un congé de maternité payé de 20 semaines, 10 semaines de congé d'adoption et 5 jours de congé de paternité.

Bien qu'il ne s'agisse pas de la seule demande portée par les femmes de la CEQ dans les négociations de l'époque, cela constitue tout de même un gain majeur pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une meilleure participation des femmes à la CEQ

En 1974-1975, 66 % des membres de la CEQ sont des femmes, mais leur taux de participation aux instances de la Centrale n'est que de 16 %. Pour mieux comprendre ce qui les freine, le CLG, en collaboration avec l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et l'Université de Montréal (UdeM), lance, en mars 1976, une enquête auprès des membres féminines des syndicats affiliés et recueille un peu plus de 800 témoignages.

Pour expliquer leur non-participation aux instances de la CEQ, les répondantes évoquent plusieurs raisons, dont la double tâche, le rôle d'épouse et celui de mère, la priorité donnée au travail ou encore l'absence de conviction syndicale. Fait intéressant, l'analyse des réponses permet de cerner le principal frein à la participation des femmes : la prise de parole en public.

²³ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1976). *Rapport de l'enquête sur les congés de maternité dans le secteur de l'enseignement* (février), p. 18, D06549.

²⁴ Décision du 25^e Congrès de la CEQ (1976).

« La coupure se fait au moment où il est question d'intervention.

« Cette coupure nous apprend que les membres féminins ont une participation plutôt passive aux événements formels du syndicalisme local (assemblée générale décisionnelle).

« Si elles assistent en majorité substantielle aux assemblées, elles sont peu nombreuses à y intervenir pour faire connaître leur avis ou obtenir des compléments d'information²⁵. »

« Pour ce faire, nous devons nous engager collectivement comme CEQ, dans une réflexion en profondeur, sur nos méthodes de travail à tous les niveaux²⁶. »

Pour le CLG, il apparaît important que les personnes syndiquées, femmes et hommes, ainsi que la CEQ et ses instances fassent tout en leur pouvoir pour augmenter la participation des travailleuses à tous les niveaux.

Les constats tirés de cette enquête serviront d'assise pour la poursuite des travaux sur la participation des femmes à la CEQ.

Unies autour des mêmes revendications

C'est grâce aux efforts et à l'initiative du Comité Inter-Centrales (CIC), qui regroupe la CEQ et la CSN, qu'ont lieu, le 3 mars 1979, les États généraux des travailleuses salariées québécoises. Cet événement a pour objectif de rassembler l'ensemble des groupes impliqués dans la lutte des femmes afin de débattre d'un manifeste faisant état des principales revendications portées par les salariées québécoises. Environ 600 personnes y participent.

Le 3 novembre de la même année, 700 personnes se réunissent à nouveau dans le cadre des seconds États généraux afin de conclure les débats et d'adopter la plateforme de revendications minimales. Cette dernière contient 12 revendications, dont l'application, à l'ensemble des travailleuses, du congé de maternité payé de 20 semaines ainsi que l'élimination du sexisme et du racisme dans les manuels, les programmes et l'orientation scolaire.

²⁵ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1977). *La participation syndicale des membres féminins de la CEQ*, p. 8, A7677-CG-079.

²⁶ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1980). *Le droit au travail social pour toutes les femmes*, p. 23, A80-CO-02.

Tracer l'avenir

PAR JULIE PINEL

Les années 1970 sont chargées en termes de revendications féministes. Le comité Laure-Gaudreault (CLG) de la Corporation de l'enseignement du Québec (CEQ), qui devient la Centrale de l'enseignement du Québec en 1974, travaille sur différents rapports de recherche, cadres d'analyse et documents de référence pour les syndicats et les membres afin de susciter de nombreuses réflexions au sein de la Centrale elle-même, mais également au sein des organismes féministes de la société. L'objectif : faire avancer les décisions en matière de droits des femmes et augmenter la pression sur les gouvernements en place.

Quatre dossiers visant l'amélioration des conditions de vie des femmes sont prioritaires pour le CLG : les stéréotypes sexistes, le droit à l'avortement, l'éducation sexuelle et les garderies populaires.

À bas les stéréotypes sexistes

« Que la CEQ dénonce énergiquement les programmes et attitudes scolaires assurant la reproduction des conditions qui perpétuent l'aliénation de la femme²⁷. »

Les valeurs véhiculées par le système d'éducation qui maintiennent la discrimination à l'égard des femmes font partie des aspects sur lesquels le CLG concentre à l'époque son action. Pour le comité, l'école exerce une influence importante sur la socialisation des enfants, notamment par le biais du personnel et du matériel scolaire.

« L'école constitue donc l'une des plus importantes institutions par laquelle s'opère la socialisation des individus. Aussi ne faut-il pas sous-estimer l'attitude des éducateurs à l'égard des rôles sexuels²⁸. »

Les biais sexistes que peut avoir le personnel et la conscience de ceux-ci peuvent exercer une influence sur les interventions faites auprès des élèves. À ces biais s'ajoutent, par divers exemples et images, les nombreuses représentations sexistes contenues dans le matériel scolaire.

²⁷ Décision du 23^e Congrès de la CEQ (1973).

²⁸ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1976). *Stéréotypes sexistes dans l'éducation*, 36 p., A76-CO-04.

La femme y est dépeinte comme une « femme mère », une ménagère, une « reine du foyer », alors que l’homme est plutôt décrit comme un leader fort, brave et viril. Ainsi, l’ensemble des responsabilités familiales incombent à la femme. Dans les manuels scolaires, on la voit accomplir les tâches ménagères toujours avec plaisir. Ces tâches sont présentées comme une source de valorisation.

La femme est également représentée comme un être superficiel, qui accorde beaucoup d’importance à son apparence physique, et comme une personne rêveuse, idéaliste et bavarde. Les seuls moments où les manuels scolaires représentent la femme hors de sa situation d’isolement vécue à la maison, c’est lorsqu’elle participe à des activités de groupe, telles que des œuvres de charité, faisant référence à du travail gratuit et à l’oubli de soi.

« On dote la femme d’une énergie surhumaine en ne tenant pas compte de la fatigue physique ou morale ou nerveuse liée à l’exécution des tâches ménagères²⁹. »

Ces représentations de la femme véhiculées à l’école perpétuent une hiérarchie sexiste des rôles sociaux entre les femmes et les hommes.

Répercussions possibles des représentations sexistes

Chez les femmes	Chez les hommes
<ul style="list-style-type: none"> > Difficulté à sortir du cadre présenté; > Difficulté à envisager un travail à l’extérieur du foyer; > Travail à l’extérieur du foyer vu comme temporaire (jusqu’à l’arrivée des enfants); > Travail à l’extérieur du foyer vu comme subordonné aux tâches familiales; > Choix professionnels faits en fonction des représentations sexistes. 	<ul style="list-style-type: none"> > Altération des attitudes envers les femmes; > Difficulté possible à accepter la participation des femmes à la vie sociale et politique.

Source : CENTRALE DE L’ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1980). *Le droit au travail social pour toutes les femmes*, p. 23, A80-CO-02.

Pour le CLG et les membres de la CEQ, il est clair que la Centrale doit assumer un rôle de leader dans l’offensive générale pour la lutte contre les stéréotypes sexistes à l’école. Et ce rôle doit se jouer sur deux fronts.

Les membres doivent tout d’abord prendre conscience de ces stéréotypes sexistes pour agir comme agents de changement. Afin de susciter cette prise de conscience, le comité prépare de nombreux documents à l’intention des syndicats affiliés.

²⁹ CENTRALE DE L’ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1977). *Cadre d’analyse des stéréotypes sexistes et de leur transmission par le système éducatif*, Document de travail – comité Laure-Gaudreault (janvier), p. 18.

De plus, un changement doit s'opérer dans les manuels scolaires. Les réflexions soulevées par le CLG sur cette question sont reprises par les milieux féministes. En 1975, le Conseil du statut de la femme dépose *L'analyse des stéréotypes masculins et féminins dans les manuels scolaires au Québec*, menant ensuite à la mise sur pied, par le ministère de l'Éducation, du Bureau d'approbation du matériel didactique. Ce bureau a pour mandat d'enrayer les discriminations dans les manuels scolaires.

Dur combat pour le droit à l'avortement

Jusqu'en 1969, prendre la pilule contraceptive à des fins de contraception constitue un acte criminel au Canada. Bien que les femmes puissent se la faire prescrire à partir de 1970, des freins demeurent. Les préjugés sociaux sur la régulation des naissances et la sexualité des femmes sont encore nombreux.

« [...] une femme divorcée mère de trois enfants s'est fait refuser la pilule par son gynécologue habituel : "Vous n'en avez plus besoin maintenant!"³⁰ »

L'avortement, toutefois, est toujours considéré comme un acte criminel au Canada. Pour y avoir droit, un comité doit évaluer la demande et approuver la procédure, sans quoi le médecin qui pratique l'intervention peut être passible d'un emprisonnement à vie. La femme, quant à elle, est passible d'une peine pouvant aller jusqu'à deux ans d'emprisonnement. Les comités d'avortement ne sont pas présents dans tous les hôpitaux et, là où ils le sont, l'établissement en impose quelquefois un nombre maximal.

Pour ajouter aux difficultés d'accès, certains médecins refusent de pratiquer l'avortement sans la signature du mari, et ce, même si aucune loi ne l'exige. Les avortements illégaux ou l'utilisation de méthodes non sécuritaires pour pratiquer une telle intervention sont donc monnaie courante au Québec.

Pour une reconnaissance du droit à l'avortement, il faut travailler sur l'acceptabilité sociale de la planification des naissances. C'est pourquoi le CLG, grâce à une position forte de la CEQ pour la légalisation de l'avortement, a poursuivi ses travaux et transmis aux comités locaux et aux syndicats affiliés, en 1977, un document faisant état de la situation des femmes, à l'époque, en matière d'avortement.

Au-delà de la légalisation, les décisions de la CEQ visent également l'accessibilité et la gratuité de la contraception, et la mise en place d'un programme d'éducation sexuelle dans les écoles.

³⁰ « Les partis politiques et l'avortement » (1972). *Québécoises deboutte!*, vol. 1, n° 1 (novembre), p. 17.

Morgentaler disposé à pratiquer des avortements “dans la légalité”

Source : LAURIER, Marie (1976). « Morgentaler disposé à pratiquer des avortements “dans la légalité” », *Le Devoir* (16 décembre) p.3

L'ENJEU DE L'AVORTEMENT EN CHIFFRES³¹

**10 000 À 20 000
OU 25 000**

**AVORTEMENTS
CLANDESTINS**
par année au Québec.

**40
QUÉBÉCOISES**

quittent Montréal chaque
fin de semaine pour aller
se faire avorter à New York.

**6 000 à 7 000
NOMBRE D'AVORTEMENTS**

que le docteur Henry
Morgentaler déclare avoir
pratiqué depuis 1969,
lors de son procès en
novembre 1973.

**2 087
DEMANDES
D'AVORTEMENT**

au Centre des femmes
de Montréal, de février 1971
à février 1973.

**80 %
DES PATIENTES**
du Champlain Valley
Physicians Hospital
de Plattsburgh sont
québécoises.

³¹ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1977). *Dossier avortement*, Comité Laure-Gaudreault (mai), 31 p., D07132.

DROIT À L'AVORTEMENT : QUELQUES DÉCISIONS DE LA CEQ AU FIL DU TEMPS

- > Que la CEQ prenne position pour la légalisation et la libéralisation de l'avortement de sorte que dans le cas d'une grossesse non désirée, toute femme le voulant ait la possibilité d'obtenir un avortement dans de saines conditions médicales et psychologiques³².
- > Que la CEQ appuie les revendications à l'effet de rendre la contraception gratuite et accessible à tous³².
- > Que la CEQ réaffirme et fasse connaître à tous ses membres et au public en général sa position adoptée lors du 23^e Congrès pour la légalisation et la libéralisation de l'avortement, de sorte que dans le cas d'une grossesse non désirée, toute femme le voulant ait la possibilité d'obtenir un avortement dans de saines conditions médicales et psychologiques³².
- > Que la CEQ exige le droit à l'avortement libre et gratuit³³.
- > Que le conseil général affirme son appui au D^r Morgentaler dans sa lutte pour que les femmes qui le désirent puissent se faire avorter dans de saines conditions médicales et psychologiques et dénonce les gouvernements et les tribunaux qui s'acharnent à poursuivre leur persécution judiciaire contre lui³³.
- > Que le conseil général se prononce pour le droit des femmes à disposer de leur corps et pour le droit à la contraception et à l'avortement libres et gratuits³⁴.

L'éducation sexuelle au programme

« Que la CEQ réclame et encourage la mise en place de programmes d'éducation sexuelle dans les écoles aux niveaux élémentaire, secondaire et collégial, détachant cette éducation des préjugés moraux et religieux qui y sont traditionnellement attachés et affirmant le droit des individus à disposer de leur corps³⁵. »

³² Décisions du 23^e Congrès de la CEQ (1973).

³³ Décisions du 25^e Congrès de la CEQ (1976).

³⁴ Décisions du conseil général de la CEQ (mai 1976).

³⁵ Décision du 25^e Congrès de la CEQ (1976).

À l'époque, un comité catholique relevant du Conseil supérieur de l'éducation existe et a pour rôle, selon la législation scolaire, « d'approuver, du point de vue moral et religieux, les instruments pédagogiques utilisés dans les écoles catholiques³⁶ ». Ce comité agit comme frein au déploiement d'un programme d'éducation sexuelle dans les écoles du Québec.

Parmi les constats du CLG sur la planification des naissances figure le manque d'informations et de connaissances des femmes sur la question. C'est dans cette mouvance que le comité dépose au conseil général de la CEQ, en 1979, un document proposant la mise sur pied d'un programme d'éducation sexuelle débutant dès la maternelle. Ce document propose des orientations de contenus pour chacun des niveaux (maternelle, élémentaire, secondaire).

Le CLG indique la nécessité que le programme aborde « la sexualité dans sa globalité comme une pratique sociale plutôt que comme une simple activité de l'individu¹¹ ». Le comité revendique aussi « un programme d'éducation sexuelle qui traiterai du rôle de la sexualité dans tous les aspects des relations humaines et qui explorerait tous ses fondements idéologiques³⁷ ».

Voyant ce programme comme une matière à part entière, le CLG estime qu'il s'agit d'un contenu à enseigner et dont la tâche doit revenir au personnel enseignant.

Des garderies très populaires

En décembre 1970, le rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada est déposé et reconnaît le besoin de services de garderie au pays. Des subventions du gouvernement fédéral, en 1972 et en 1973, permettent la création de 70 de ces endroits au Québec.

Lorsque ces subventions prennent fin, en 1974, le gouvernement provincial prend le relais et propose un crédit d'impôt pour les parents à revenu modique, ainsi que des subventions aux garderies coopératives ou sans but lucratif. En 1975, le Québec compte environ 350 garderies³⁸.

Nous sommes encore loin des demandes des militantes qui réclament des garderies populaires gratuites, financées par l'État, contrôlées par les usagères et usagers et le personnel, et ouvertes 24 heures par jour, 7 jours par semaine.

« Notre objectif à long terme, c'est d'obtenir un réseau complet et public de garderies pour répondre aux besoins divers, selon l'âge des enfants [...] »³⁹.

³⁶ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1979). *Éducation sexuelle en milieu scolaire*, Comité Laure-Gaudreault (5 novembre), p. 2, A7980-CG-017.

³⁷ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1979). *Éducation sexuelle en milieu scolaire*, Comité Laure-Gaudreault (5 novembre), p. 5-6, A7980-CG-017.

³⁸ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1976). *Face à la femme : document de référence pour animation des débats et discussions*, Comité Laure-Gaudreault, p. II.5, D06501.

³⁹ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX et CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1977). *Mémoire commun de revendications présenté par la CSN et la CEQ au gouvernement du Québec* (28 février), p. 42, D07105.

Les garderies: un outil nécessaire.



Novembre 1973: Coupure de budget.
 27 novembre : Manifestation au bureau PIL.
 30 novembre : Occupation du MAS à Montréal et rencontre avec le ministre Forget.
 10 décembre : Occupations des bureaux de PIL à Montréal.
 11 décembre : Nous retournons occuper les bureaux de PIL.
 13 décembre : Manifestation au Parlement.

Lors de cette manifestation, M. Poisson, chef de cabinet du ministre déclare que PIL est prêt à subventionner dans la mesure et à la condition que les promoteurs de ces projets aient en leur possession un document indiquant qu'une source alternative de financement continu est disponible à compter du 1er mars 1974... Pendant ce temps, à Montréal, on fait signer des pétitions dans les contés. (tiré de "Le Bulletin", janvier 1974)

La lutte dans les garderies se continue, afin que le gouvernement réalise l'importance de ce besoin, y consacre une part de son (notre!) budget mais surtout qu'il en laisse le plein contrôle aux usagers.

9

Source : « Les garderies : un outil nécessaire » (1974). *Québécoises deboutte!*, vol. 1, n° 9 (mars), p. 9.

Lors de la session (aujourd'hui appelée *réseau*) de la condition féminine d'avril 1977, des fiches présentant l'ensemble de l'information nécessaire pour la mise sur pied de garderies populaires sont remises aux personnes participantes. Un appel à l'action est lancé afin qu'elles amorcent les démarches dans leur quartier.

Cette demande vise à favoriser l'accès au marché du travail pour les femmes. Cependant, les analyses du CLG exposent également les bienfaits de ces milieux sur la socialisation de l'enfant « en le mettant en contact avec d'autres enfants de son âge et en le plaçant dans un monde à sa mesure⁴⁰ ».

« Il est [...] important de bien spécifier que les garderies, ce n'est pas un "parcage d'enfants", que ce n'est pas un placard ou un fourre-tout où on se débarrasse d'une progéniture trop encombrante. Pour nous, l'existence de garderies n'est nullement un prétexte pour se décharger de nos responsabilités, mais au contraire, c'est un moyen, un outil qui permet à la mère, au père et aux enfants de mieux s'épanouir en profitant d'un service devenu indispensable dans notre société⁴¹. »

⁴⁰ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1980). *Le droit au travail social pour toutes les femmes*, p. 29, A80-CO-02.

⁴¹ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1980). *Le droit au travail social pour toutes les femmes*, p. 29, A80-CO-02.

Changer la vie des femmes, changer la vie de toutes et tous

PAR JULIE PINEL

En 1977, pour donner suite à une demande du gouvernement de René Lévesque, le Conseil du statut de la femme (CSF) met en branle une vaste consultation visant la création d'une politique d'ensemble de la condition féminine. Il reçoit toutefois une réponse mitigée de la part des groupes invités à cette consultation.

La Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) n'y participe pas, à la suggestion de son comité Laure-Gaudreault (CLG), qui voit dans cette consultation un moyen utilisé par le gouvernement pour ne pas agir immédiatement alors que les problèmes vécus par les femmes sont déjà connus.

Malgré cela, à la suite de la consultation, le CSF publie, en 1978, le rapport *Pour les Québécoises : égalité et indépendance*⁴². Ce dernier est immédiatement qualifié par René Lévesque de « révolution ». Pourtant, de manière générale, les éléments mis de l'avant dans ce rapport ne sont guère différents de ce que réclament le CLG et la CEQ depuis déjà quelques années. Par la force des choses, le CLG se penche sur ce rapport qui, à certains égards, ne va pas assez loin.

Le 25^e Congrès de la CEQ, en 1976, mandate le CLG pour consolider dans un document ce que signifie la lutte des femmes à la CEQ. Ce travail donne alors naissance au document *Le droit au travail social pour toutes les femmes*, déposé au 27^e Congrès, en 1980.

Un droit fondamental pour toutes et tous

« Le comité Laure-Gaudreault estime que nous devons débattre du droit au travail social comme un droit fondamental pour tous qui ne doit en aucune façon être assujéti au sexe, au statut familial, ou à la conjoncture économique et politique.

« Et qu'en conséquence nous revendiquions les conditions nécessaires à l'exercice de ce droit⁴³. »

Cette proposition du CLG présente le droit au travail social comme une obligation de mettre en place des mesures afin que toutes et tous puissent travailler sans discrimination aucune. Pour ce faire, il doit y avoir du travail pour tout le monde, des mesures qui permettent à toutes et tous de pouvoir travailler, comme des services de garderie, ainsi qu'une reconnaissance pleine et entière du salaire des femmes.

⁴² CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1978). *Pour les Québécoises : égalité et indépendance*, 390 p.

⁴³ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1980). *Le droit au travail social pour toutes les femmes*, p. 7, A80-CO-02.

« Pour nous, le salaire de la femme est aussi utile et nécessaire que celui du mari, même s'il est souvent moindre à cause des difficultés d'accès au travail et des conditions discriminatoires qui sont imposées aux femmes⁴⁴. »



Rassemblement autour de la campagne visant l'obtention d'un « salaire à la ménagère » en 1974.

Depuis longtemps, le CLG appuie les demandes visant l'obtention d'un « salaire à la ménagère » (ce qu'on appelle aujourd'hui le travail invisible). Par cette demande, on souhaite faire reconnaître la nécessité du travail fait par les femmes dans la sphère privée, c'est-à-dire le travail dit de reproduction (ce qui relève du prendre soin et de l'accompagnement).

En 1975, un groupe de femmes, chefs de famille du quartier de la Petite-Bourgogne, à Montréal, interpelle le CLG. Après avoir essuyé un refus relativement à leur demande adressée au ministre des Affaires sociales, Claude Forget, elles souhaitent une intervention du comité afin d'inviter le ministre à reconnaître l'importance du « salaire à la ménagère ».

Toujours en 1975, le CLG transmet une lettre au ministre en appui à ce groupe de femmes, réclamant une reconnaissance de leur rôle de ménagère en les considérant comme des employées de l'État.

« Les femmes chefs de foyer étant des travailleuses potentielles absentes du marché du travail conventionnel parce qu'accaparées et mobilisées essentiellement par leur double tâche d'éducatrices et de travailleuses ménagères – contribution gratuite à la société – devraient pouvoir jouir d'un statut normal de travailleur, surtout du fait qu'elles assument à elles seules la tâche normalement assumée par un couple⁴⁵. »

Alors qu'année après année, faute de temps, le CLG ne peut travailler sur la recherche touchant le « salaire à la ménagère », la proposition suggérée par le comité dans le document *Le droit au travail social pour toutes les femmes* indique un changement de position. On ne veut plus du « salaire à la ménagère ». On évoque qu'il serait insuffisant pour assurer l'autonomie des femmes et qu'il ne réglerait en rien l'état d'isolement dans lequel elles se trouvent. Un meilleur partage des responsabilités entre les femmes et les hommes est alors réclamé.

⁴⁴ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1980). *Le droit au travail social pour toutes les femmes*, p. 8, A80-CO-02.

⁴⁵ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1975). *Dossier des femmes, chefs de famille de la Petite-Bourgogne de Montréal*, Lettre du comité Laure-Gaudreault au ministre des Affaires sociales, p. 18, A7475-CG-100.

« Le comité Laure-Gaudreault estime que le salaire à la ménagère, ou toute autre variation sur un même thème, est représentatif du type de mesure qui tend à maintenir les femmes dans leur rôle traditionnel, à les isoler de la collectivité et à consacrer l’oppression dont elles sont victimes. De plus, cette allocation versée à la ménagère ne saurait avoir d’impact significatif dans la lutte contre la pauvreté⁴⁶. »

Un autre changement de position du CLG concerne le travail à temps partiel. Alors que cet enjeu était à l’étude dans le premier cahier de demandes sur les conditions de travail spécifiques aux femmes lors de la négociation de 1975⁴⁷, le travail à temps partiel est maintenant présenté comme une voie sans issue pour les femmes. Il s’agit d’un moyen de les conserver dans des ghettos d’emplois mal payés avec des conditions de travail inférieures à celles des personnes salariées à temps plein, en plus de leur laisser en majeure partie la responsabilité des tâches domestiques.

« “J’ai bien envie de poser ma candidature pour ce poste à temps partiel, j’ai deux enfants, un mari et une maison à entretenir. J’ai l’impression que si j’ai le poste, j’aurais plus de temps libre, plus de temps pour m’occuper de moi...”
(Ginette P., 31 ans)⁴⁸ »

Éliminer la discrimination au travail

Le droit au travail social ne peut se faire sans l’élimination des stéréotypes sexistes, notamment ceux transmis dans les milieux scolaires. Ces stéréotypes contribuent à la discrimination vécue par les femmes au travail.

Agissant à titre de déclencheurs, les travaux produits par le CLG sont repris par de nombreux organismes, dont le CSF, amenant le comité à considérer n’avoir qu’un rôle de conseiller à jouer. Cependant, l’enjeu des stéréotypes transmis par le personnel de l’éducation demeure préoccupant pour le CLG.

⁴⁶ CENTRALE DE L’ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1980). *Le droit au travail social pour toutes les femmes*, p. 10, A80-CO-02.

⁴⁷ CENTRALE DE L’ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC [s. d.]. *Condition féminine, condition de travail spécifique aux femmes : document d’animation et d’enquête*, D05607-6.

⁴⁸ CENTRALE DE L’ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1980). *Le droit au travail social pour toutes les femmes*, p. 10, A80-CO-02.

« À notre avis, il ne suffit pas d'expurger tout sexisme des manuels scolaires et du matériel pédagogique, encore faut-il que les enseignants prennent conscience de leur rôle à cet égard et se transforment en agents de changement; il s'avère donc important que les travailleurs de l'enseignement cessent de favoriser (même inconsciemment) chez les étudiants des comportements qui se veulent conformes aux mœurs, valeurs de l'idéologie dominante, et qui en définitive servent à maintenir les femmes en état d'infériorité sociale et à expliquer "rationnellement" le rôle que leur assigne la société⁴⁹. »

Des réflexions sont également proposées afin d'éliminer l'ensemble du sexisme scolaire, notamment sur le plan de l'information transmise aux étudiantes et étudiants ainsi que sur l'orientation scolaire. Une attention doit être portée à l'accessibilité à la formation professionnelle et à la prise en compte de la réalité des femmes dans l'offre de services de placement.

« Le comité Laure-Gaudreault pense que reconnaître le droit au travail social pour les femmes c'est aussi tenir compte du fait qu'en certains cas il ne s'agisse pas pour elles d'intégration. Il y aurait donc lieu d'exiger des services adéquats de placement, de recyclage pour permettre et favoriser la réinsertion sur le marché du travail des femmes qui ont dû s'en éloigner⁵⁰. »

Changer le monde du travail

Pour atteindre ce droit au travail social, il faut un changement important du monde du travail et des discriminations qui y sont présentes. Pour l'obtention de certains postes, l'apparence physique, l'état civil et la situation familiale des candidates sont considérés. De plus, les conditions de travail des femmes sont bien en deçà de celles des hommes : salaire inférieur, taux de chômage plus élevé et taux de syndicalisation plus faible. On parle déjà à l'époque de ghettos d'emplois féminins, avec les deux tiers des travailleuses concentrées dans dix catégories professionnelles.

La revendication en matière d'équité salariale est également déjà présente, et ce, depuis le 25^e Congrès de la CEQ de 1976.

⁴⁹ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1980). *Le droit au travail social pour toutes les femmes*, p. 13, A80-CO-02.

⁵⁰ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1980). *Le droit au travail social pour toutes les femmes*, p. 15, A80-CO-02.

« Que la CEQ exige un salaire égal pour un travail de valeur égale⁵¹. »

Pour produire un tel changement du monde du travail, on doit le réfléchir avec et pour les femmes. L'augmentation de leur participation dans l'ensemble des structures syndicales est essentielle.

Des conditions spécifiques au travail des femmes

Pour bénéficier réellement du droit au travail social, les femmes doivent se libérer de cette soumission à la reproduction. Il faut poursuivre la lutte afin de généraliser le congé de maternité gagné en front commun à l'ensemble des travailleuses du Québec.

Les luttes pour le droit à l'avortement, le droit à la contraception libre et gratuite, et la mise en place d'un programme d'éducation sexuelle en milieu scolaire doivent se poursuivre, tout comme celle visant l'obtention d'un réseau universel de garderies.

Au-delà de ces revendications que porte le CLG depuis de nombreuses années, s'ajoute celle de se doter « d'équipement collectif » (ce qu'on pourrait traduire, dans le langage d'aujourd'hui, par l'obtention de services collectifs) visant la prise en charge d'une grande partie des tâches domestiques réalisées par les femmes. Dans la proposition du comité, ces « équipements » prennent la forme de services de garde pour les enfants d'âge scolaire, de cantines ou de cafétérias offrant des repas à coût raisonnable pour les familles, de services collectifs d'entretien domestique, de buanderies communautaires, de camps de vacances pour les enfants et pour les familles.

En somme, beaucoup de luttes restent à mener pour atteindre ce droit des femmes au travail social. Le maintien d'une grande solidarité, autant à l'interne au sein du comité national, des réseaux des comités locaux, des sessions nationales de la CEQ, qu'à l'externe, avec les groupes de femmes et le comité intercentrales, demeure nécessaire pour parvenir aux buts fixés.

⁵¹ Décision du 25^e Congrès de la CEQ (1976).

Quelques dates importantes

Création du comité Laure-Gaudreault (CGL) de la Corporation de l'enseignement du Québec.

1973

Création du Conseil du statut de la femme (CSF).

Nomination de la première femme juge à la Cour supérieure (Claire L'Heureux-Dubé).

Changement de nom de la Corporation de l'enseignement du Québec qui devient la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ).

1974

Mise en place par le gouvernement de la première politique sur les garderies au Québec (plan Bacon), qui propose, entre autres, de l'aide financière visant essentiellement les parents démunis et les garderies sans but lucratif.

Adoption de l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* interdisant toute forme de discrimination fondée sur le sexe et reconnaissant de manière explicite le principe de l'équité salariale.

1975

Année internationale de la femme, décrétée par l'Organisation des Nations Unies (ONU), et première conférence mondiale sur les femmes, organisée à Mexico.

Création du Groupe interdisciplinaire pour l'enseignement et la recherche féministe (GIERF) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM).

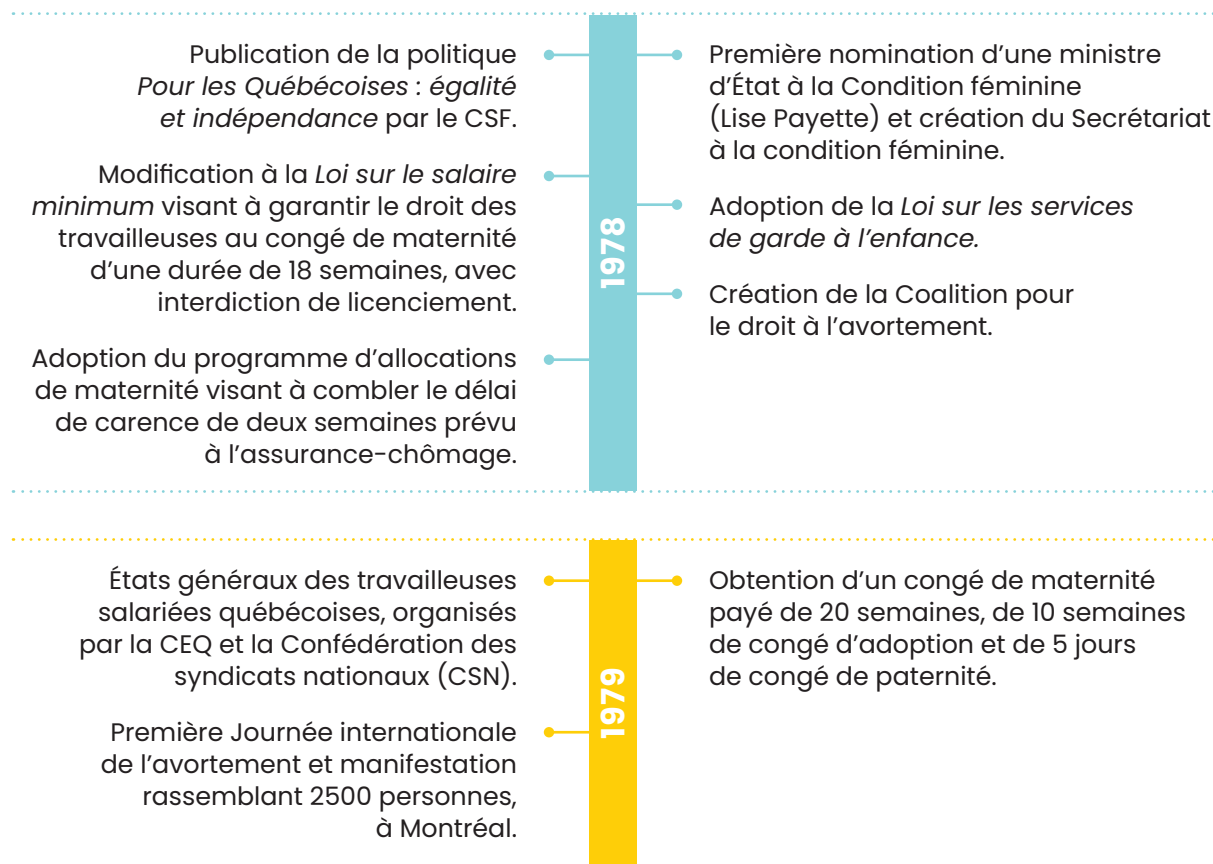
1976

Publication du document *Stéréotypes sexistes dans l'éducation* par la CEQ.

Modification à la *Loi sur le régime de rentes du Québec* permettant de retirer du calcul des prestations les années de faible revenu quand celles-ci sont passées auprès d'un enfant de moins de 7 ans.

1977

Modification au *Code civil du Québec* afin de reconnaître la notion d'« autorité parentale » plutôt que celle de « puissance parentale ».



Sources : DESCARRIES, Francine (2006). *Chronologie de l'histoire des femmes au Québec et rappel d'événements marquants à travers le monde*, Institut de recherches et d'études féministes, UQAM; CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC [s. d.]. Formation féminisme historique – ligne du temps.

La décennie en chiffres

13 %

TAUX DE DIPLOMATION UNIVERSITAIRE
des femmes du Québec (1976)

54,4 %

TAUX D'ACTIVITÉ
des femmes au Québec (1976)

12,3 %

TAUX DE CHÔMAGE
des femmes au Québec (1976)

60,1 %

RATIO DE RÉMUNÉRATION HORAIRE
femmes/hommes (1971)

18 SEMAINES

DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ
(introduit en 1979)

2,09

NOMBRE D'ENFANTS
par femme (1970)

66 %

TAUX DE REPRÉSENTATION
des femmes à la Centrale de
l'enseignement du Québec (1974-1975)

16 %

TAUX DE PARTICIPATION
des femmes au conseil général de la
Centrale de l'enseignement du Québec
(1974-1975)

Sources : BANQUE DE DONNÉES DES STATISTIQUES OFFICIELLES SUR LE QUÉBEC; INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC; STATISTIQUE CANADA; documents internes (CEQ, CSQ, COMITÉ LAURE-GAUDREULT, COMITÉ DE LA CONDITION DES FEMMES).



Réunion du comité Laure-Gaudreault en 1974.

CHAPITRE 2

**LES ANNÉES
1980**



Le Québec, porteur de grands enjeux de société

PAR MONIQUE RICHARD

Malgré les avancées des années 1970, les demandes des femmes et des syndicats afin d'améliorer le tissu social sont loin d'être comblées. La Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) et son comité de la condition des femmes (CCF) poursuivent la lutte pour l'obtention du droit au travail social, soit un engagement de l'État visant à soutenir les besoins des familles et à permettre à toutes et tous d'accéder au monde du travail s'ils le souhaitent.

Les transformations sociales se poursuivent au cours de la décennie 1980. Le taux d'activité des femmes augmente entre 1976 et 1985, et passe ainsi de 54,4 % à 64,7 %. Cependant, l'écart entre les hommes et les femmes en emploi demeure bien réel, démontrant toute la nécessité des demandes pour le droit au travail social. Parmi ces demandes, l'accès à des services éducatifs à l'enfance fait l'objet de nombreux mémoires de la part de la CEQ et du CCF.

Malgré le bien-fondé de ces revendications et l'ardeur avec laquelle les mouvements féministe et syndical vont les porter, les défis de la société québécoise et des gouvernements en place semblent être tout autre pour cette décennie.

Débats constitutionnels

La scène politique des années 1980 est marquée par plusieurs débats constitutionnels. Il y a d'abord le référendum du 20 mai 1980 proposant un projet de souveraineté-association qui donnerait au Québec le pouvoir exclusif sur ses lois, la perception de ses impôts et ses relations extérieures, tout en lui permettant de conserver une association économique avec le Canada. C'est le début d'une campagne importante des camps du « oui » et du « non ».

Les libéraux fédéraux, avec à leur tête Pierre Elliott Trudeau, s'engagent de manière importante dans la campagne contre le projet référendaire. Le premier ministre canadien promet même des changements si le « non » l'emporte. Au lendemain du référendum lors duquel la population québécoise rejette le projet de souveraineté-association, Pierre Elliot Trudeau entreprend de rapatrier la Constitution canadienne. Or, plutôt que de souder les provinces, les tensions entourant ce rapatriement ont pour effet d'isoler le Québec. L'Assemblée nationale dénonce fortement ce projet puisqu'il ne reconnaît pas le Québec comme une société distincte par la langue, la culture et les institutions.

Ces débats constitutionnels se poursuivront avec l'accord du lac Meech, en 1987. Malgré l'entente entre le gouvernement fédéral de Brian Mulroney et le gouvernement provincial de Robert Bourassa, la contestation entourant la révision de la Constitution canadienne est forte tant au Québec qu'ailleurs au pays, ce qui mène à l'échec du projet.

Une négociation plus politique que jamais

Dans les années 1970, on assiste à l'émergence de l'État-providence avec la mise en place de nombreux programmes sociaux visant à créer un filet social. La crise économique du début des années 1980 vient toutefois l'effriter. Taux d'intérêt élevés, chômage important, compression des dépenses publiques... Le Québec, qui connaît la pire crise économique depuis la grande dépression, voit naître les balbutiements des politiques néolibérales. Le contexte économique n'est pas non plus sans effet sur la négociation du secteur public.

Fort d'un nouveau mandat où le Parti Québécois détient une forte majorité des sièges, René Lévesque tient, sur la place publique, un discours visant à placer ses demandes pour la négociation à venir.

« [...] il y a trop d'employées et d'employés dans le secteur public, ils ont des conditions de travail trop avantageuses et ils produisent peu. Par conséquent :

- > le gouvernement doit réduire l'écart public/privé et accroître sa marge de manœuvre financière en diminuant la rémunération et les avantages sociaux (régimes de retraite, en particulier);
- > le gouvernement doit accroître la tâche pour augmenter la productivité;
- > le gouvernement doit récupérer divers droits de gérance et notamment en matière de mobilité et de sécurité d'emploi, là encore pour faciliter une gestion plus efficace et moins coûteuse;
- > le gouvernement doit réduire les effectifs du secteur public¹. »

La crise économique ayant engendré une insécurité sociale importante, la capacité de mobilisation pour une contestation sociale s'en voit réduite. Malgré tout, cette période fut la scène de manifestations importantes du mouvement syndical. Le 21 novembre 1981, 100 000 travailleuses et travailleurs se rassemblent à Ottawa pour demander aux gouvernements fédéral et provincial de revoir leurs politiques restrictives. D'autres manifestations s'organisent au Québec où sont dénoncées les compressions importantes du gouvernement péquiste dans les services publics.



Manifestation contre les politiques restrictives du gouvernement provincial en novembre 1981.

¹ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1983). *Bilan de la négociation 1982*, p. 7, D08667.

Au printemps 1982, le Parti Québécois demande aux personnes salariées des services publics de renoncer aux augmentations salariales prévues pour les 6 derniers mois de la convention collective. Devant le refus des syndicats d'obtempérer à la demande, l'annonce d'une diminution salariale de 21 % entre les mois de janvier et de mars 1983 est annoncée et inscrite dans une loi en juin 1982. Cela permet au gouvernement la récupération d'une somme équivalente aux augmentations salariales, soit près de 700 millions de dollars².

Une grève illégale du Front commun syndical, dont la CEQ fait partie, s'est tenue le 10 novembre 1982. En réponse, le gouvernement adopte une loi qui décrète les conditions de travail de l'ensemble des personnels du secteur public, et ce, jusqu'en 1985. Refusant de se faire imposer, sans négociation, ses conditions de travail, le Front commun déclenche, à compter du 26 janvier 1983, une grève générale illimitée.



Manifestation dans le cadre de la grève générale illimitée du Front commun en janvier 1983.

Encore une fois, le gouvernement répond à cette mobilisation par la voie législative avec la mise en place de la loi 111. Mises à pied massives, perte d'années d'ancienneté par jour de grève et abolition de la formule Rand sont quelques exemples du contenu de cette loi qui se veut une attaque directe aux grévistes. Bien que la grève se poursuive quelques jours après son adoption, la loi 111 a raison de la mobilisation et du mouvement de grève des syndicats en février 1983.

En 1985, une deuxième période de négociation débute alors que les militantes et militants syndicaux soignent encore les plaies laissées par la dernière ronde de négociations.

Le ministre délégué à l'Administration et président du Conseil du trésor, Michel Clair, dépose un avant-projet de loi qui remet fondamentalement en cause le régime de négociation dans le secteur public et parapublic. Considérant cet avant-projet de loi comme une attaque directe au droit de négociation, la CEQ multiplie les efforts afin de mettre sur pied, au printemps 1985, une vaste coalition regroupant 19 organisations syndicales. C'est sous une opposition syndicale encore bien présente que la loi 37, régissant les négociations des services publics et parapublics, a été adoptée en juin 1985.

² BÉDARD, Éric (2012). *L'histoire du Québec pour les nuls*, Édition First-Grund, Paris, 394 p.

Plusieurs fronts de luttes féministes

Le CCF de la CEQ a du pain sur la planche dans les années 1980. Les femmes qui le composent organisent de nombreuses concertations et mobilisations. Elles y prennent part aux côtés d'une grande diversité de groupes de femmes portant les mêmes revendications.

Les débats au sein des instances syndicales de la CEQ ne sont pas toujours un long fleuve tranquille quand il est question des revendications féministes. Nombreux sont les arguments mis de l'avant pour ralentir l'avancée des revendications et la reconnaissance des droits des femmes. Il n'y a pas seulement les hommes qui sont à convaincre du bien-fondé des demandes : les femmes également font preuve de résistance. Le droit à l'avortement, les congés de maternité et l'épineux dossier « à travail égal, salaire égal » sont des exemples de revendications pour lesquelles les débats sont nombreux.

En 1981, le forum Lutte des femmes, un présent à organiser, un futur à défier, organisé par la CEQ, lève le voile sur les différents lieux d'oppression des femmes dans la société et le monde du travail. Différents constats et recommandations sont ensuite acheminés aux instances de la Centrale, ciblant notamment la parité des tâches entre le personnel enseignant du primaire et celui du secondaire, la tâche du personnel de soutien et le perfectionnement.

La division sexuelle du travail et la discrimination systémique en emploi font également l'objet de discussions dans les années 1980. Avec elles s'ouvre le débat sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi. La CEQ et le CCF portent ce dossier jusqu'en commission parlementaire et entretiennent de nombreuses discussions avec le ministère de l'Éducation du Québec afin que soit reconnue l'importance de la mise en place de tels programmes en milieu scolaire.

Avec la présence d'écart salariaux encore importants entre les femmes et les hommes, le débat sur l'équité salariale refait surface à la fin des années 1980. Tant dans les instances de la CEQ qu'en intersyndicale et auprès du gouvernement, ce dossier génère des débats importants, difficiles, mais ô combien nécessaires. En 1989, la Coalition sur l'équité salariale est créée, et la mobilisation qui s'est poursuivie dans les années 1990 a permis aux femmes de faire certaines avancées en matière d'égalité.



Forum organisé par la CEQ en 1981.

Une fin de décennie abrupte

L'année 1989 se conclut avec les festivités entourant le 50^e anniversaire d'un gain important pour les femmes : celui de l'obtention du droit de vote.

La décennie se termine également sur une note tragique pour les femmes au Québec. Le 6 décembre 1989, 14 femmes, étudiantes à Polytechnique Montréal, sont assassinées. Le tireur aurait voulu être étudiant à Polytechnique, mais s'est vu refuser l'admission à deux reprises faute d'avoir les résultats scolaires nécessaires. Il visait les féministes, celles qui, selon lui, lui avaient toujours gâché la vie, celles qui avaient pris sa place à l'école. Il aura fallu 30 ans pour que l'on reconnaisse enfin cette tuerie comme un attentat féministe. Le 6 décembre marque, au Québec, la fin des 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes.

POUR QUE JAMAIS ELLES NE SOIENT OUBLIÉES...

Ces 14 jeunes femmes ont perdu la vie pour la seule et unique raison qu'elles étaient des femmes :

Geneviève Bergeron
Hélène Colgan
Nathalie Croteau
Barbara Daigneault
Anne-Marie Edward
Maud Haviernick
Barbara-Maria Klucznik-Widajewicz
Maryse Laganière
Maryse Leclair
Anne-Marie Lemay
Sonia Pelletier
Michèle Richard
Annie St-Arneault
Annie Turcotte

Source : PAGÉ, Lorraine (1990). « La tragédie de l'École polytechnique », *Nouvelles CEQ*, vol. 11, n° 1 (février-mars), p. 7. (À noter que cet article contient une erreur quant à la date où est survenue la tragédie. Celle-ci s'est produite le 6 décembre et non pas le 7 décembre, comme mentionné).

La tragédie de l'École polytechnique

On a souvent l'impression que les établissements d'éducation sont des lieux privilégiés consacrés à la transmission du savoir et qu'ils sont à l'abri des démesures de la société. Les événements tragiques survenus le 7 décembre à l'École polytechnique nous rappellent que le personnel, les étudiantes et étudiants ne vivent pas en marge de la société et qu'ils sont aussi traversés par la violence et les drames.

Il est terrible de penser qu'une personne éprouve une telle détresse et une telle solitude qu'elle en arrive à poser des gestes fous, aux conséquences irréparables, faute d'avoir pu rencontrer sur son chemin quelqu'un pour l'aider.

Le fait que des femmes aient été touchées spécifiquement dans cette attaque meurtrière ne doit pas mener à une démagogie qui ne servirait personne, ni les femmes, ni les hommes.

Sans excuser ni justifier un geste, il faut se garder du fanatisme qui pourrait creuser encore davantage les difficultés qu'éprouvent parfois des hommes à voir la femme prendre la place qui lui revient dans la société. Le cheminement nécessaire qu'ont fait les femmes dans la poursuite de la reconnaissance de leurs droits a ébranlé sérieusement, il faut le reconnaître, notre société et les fondements de son pouvoir, traditionnellement masculin. Cela a provoqué chez certains, plus vulnérables, des bouleversements profonds.

Des événements comme ceux-ci ne doivent pas figer les positions mais plutôt nous encourager, plus que jamais, à poursuivre, auprès des jeunes, notre oeuvre d'éducation qui vise à assurer à toutes et à tous, l'égalité des chances et les mêmes droits.

Lorraine Pagé



Des rôles à revoir

PAR JULIE PINEL

Les féministes des années 1980 poursuivent les luttes amorcées précédemment. La discrimination envers les femmes est toujours présente, et des mesures sont encore nécessaires pour tendre vers l'égalité. Or, les féministes sont maintenant confrontées aux politiques néolibérales et au désengagement de l'État.

En vue de l'élection provinciale de 1981, un groupe de travail formé par des militantes féministes de différentes organisations, dont la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), produit un outil destiné aux Québécoises afin que les femmes puissent intervenir dans la campagne. Ce document compare les positions et les promesses électorales des différents partis politiques en lien avec les revendications contenues dans la plateforme adoptée lors des États généraux de 1979 (voir *Vers une politique sur la condition de la femme*, page 26). Les femmes s'organisent pour prendre leur place et faire entendre leur voix.

Cette période est aussi traversée par des questionnements quant à l'implication de la CEQ et de son comité de la condition des femmes (CCF) au sein du Conseil du statut de la femme (CSF). Alors que les organisations syndicales peuvent proposer une candidature pour siéger au CSF, le CCF, qui craint pour son autonomie dans la prise de décision, est réticent à ce que la CEQ participe au processus. Il aura fallu un changement à la présidence du CSF pour que soit adoptée par la Centrale, en mars 1989, une résolution visant à soumettre une candidature.

La décennie est également marquée par la poursuite de la lutte pour le droit à l'avortement ainsi que pour l'obtention d'un réseau universel et gratuit de garderies. Au-delà de ces enjeux, le CCF souhaite aussi s'attaquer aux diverses formes de discrimination vécues par les filles dans les écoles, et ce, par le biais de deux dossiers : l'éducation sexuelle et le harcèlement sexiste et sexuel dans les établissements scolaires.

Les familles au cœur d'une grande transformation

On assiste, durant cette période, au déclin de la famille « modèle ». Les pères ne sont plus les seuls à travailler. Les mères demeurent de moins en moins à la maison pour s'occuper des enfants et sont plus nombreuses à intégrer le marché du travail. Même si leur salaire est perçu comme un salaire d'appoint, il permet à de nombreuses familles de sortir de la pauvreté.

Proportion des ménages vivant sous le seuil de la pauvreté, selon le statut de travail de la femme

Quand les deux conjoints travaillent	9 %
Quand la femme n'a jamais eu d'emploi	58 %

Source : BEAUDOIN, Chantal, Pierre J. HAMEL et Céline LE BOURDAIS (1987). « Les femmes et la pauvreté : histoires de familles, histoires d'emplois? », *Revue internationale d'action communautaire*, vol. 58, n° 18 (automne), p. 170.

On voit également une augmentation du nombre de divorces, ce qui se traduit par une hausse du nombre de familles monoparentales, dont la plupart ont une femme à leur tête. La forte diminution du taux de natalité nécessite une augmentation de l'immigration pour assurer le renouvellement de la population. Avec ces modifications importantes au sein des familles québécoises, un virage est nécessaire en matière de politique familiale et d'engagement de l'État.

Cependant, avec la crise économique qui fait rage au début des années 1980, le gouvernement peine à payer les services déjà offerts. Plutôt que d'investir dans les services publics, il coupe, entre autres, dans les services pour personnes en situation de handicap et les soins aux personnes âgées.

C'est dans ce contexte qu'en octobre 1984, le gouvernement publie le livre vert *Pour les familles québécoises*, relatif à la politique familiale, ainsi que, quelques mois plus tard, le *Livre blanc sur la fiscalité des particuliers*. Le CCF et la CEQ dénoncent ces deux publications qui présentent un désengagement de l'État face aux familles et proposent une approche que plusieurs, à l'époque, qualifient de nataliste.

Le mémoire déposé par la CEQ et le CCF lors des consultations sur le livre vert est sans équivoque : il s'agit d'une « politique de restrictions budgétaires, destinée à faire porter par les familles – et donc surtout les femmes – le poids du désengagement socio-économique de l'État, favorisant une conception archaïque de la famille et allant à contre-courant de l'évolution sociale du Québec³ ».

À la suite des consultations, deux rapports sont déposés par le comité gouvernemental responsable du dossier. Le premier, en 1985, se veut le résumé des consultations et le second, en 1986, présente les analyses et les recommandations du comité. Parmi celles-ci, certaines sont plus acceptables que ce que proposait le livre vert.

Parmi les recommandations, on trouve une définition de la famille beaucoup plus près de la réalité de l'époque, l'allongement des congés de maternité, l'importance de la planification des naissances et de l'éducation sexuelle. Toutefois, aucune recommandation ne porte sur le réseau de services de garde, à l'exception d'une proposition visant à consolider les structures et modes de fonctionnement déjà en place⁴.

La CEQ et le CCF dénoncent à nouveau ce rapport ainsi que le désengagement de l'État. Ils continuent de porter leurs revendications, notamment celle d'établir un réseau de garde universel et gratuit. En juin 1986, un mémoire est déposé par la CEQ à la commission Martin responsable d'étudier la garde d'enfants au pays. La demande principale vise à ce que le gouvernement fédéral réunisse les conditions propices à l'instauration d'un réseau de garde universel et gratuit au Canada, pour ensuite prendre des ententes avec les gouvernements provinciaux, afin que ce réseau soit amélioré et développé davantage.

³ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1985). *Pour une politique adaptée aux réalités et aux besoins des familles québécoises*, Mémoire de la Centrale de l'enseignement du Québec sur le Livre vert du Gouvernement québécois relatif à la politique familiale, p. 2, A8485-CG-063.

⁴ DANDURAND, Renée B. (1987). « Une politique familiale : enjeux et débats », *Recherches sociographiques*, vol. 28, n° 2-3, p. 349-369.

Un énoncé d'orientation en matière de politique familiale est publié par le gouvernement provincial en 1987. L'année suivante, le Conseil de la famille est mis sur pied avec pour mandat d'assumer un rôle-conseil auprès du ministre responsable. En 1989, le gouvernement libéral adopte un premier plan d'action empreint d'un discours nataliste et où l'État ne tient rien de plus qu'un rôle de soutien auprès des parents québécois⁵.

7,000 femmes condamnent la politique sur les garderies

Source : « 7 000 femmes condamnent la politique sur les garderies » (1989). *La Tribune* (4 février), p. B1.

Un programme d'éducation sexuelle qui suscite des débats

Dès le début de la décennie, soit à l'automne 1980, le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) soumet une première proposition de programme d'éducation sexuelle. Ce dépôt est suivi d'une consultation suscitant un débat public qui, aux dires du CCF, est passionné.

Ce programme fait l'objet de nombreuses critiques. Pendant que certains groupes le qualifient d'incitation à la débauche, un regroupement de parents se demandent pourquoi l'État se mêle de leurs affaires.

⁵ « Politique familiale au Québec » (2006). *L'Encyclopédie canadienne*, [En ligne]. [thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/politique-familiale-au-quebec].

Pour donner suite à cette consultation, un programme version 2.0 est déposé par le MEQ. Le CCF et la CEQ dénoncent alors les nombreux reculs qu'il contient. Selon eux, le programme situe la sexualité comme une pratique individuelle plutôt qu'une pratique sociale, prétend que le sexe biologique conditionne l'identité sexuelle, présente l'hétérosexualité comme « le » modèle unique et aborde les comportements, les rôles et les fonctions sociales de façon cliché, en parlant par exemple de la passivité sexuelle des femmes et de l'agressivité des hommes.

« [...] le programme actuellement en consultation éduque à des normes sociales fondées sur une différenciation des sexes, éduque d'abord au cadre traditionnel d'expression de l'amour avant d'éduquer à l'amour. Les jeunes continueront à considérer le viol comme le résultat d'une provocation, la pornographie comme de l'érotisme, le corps des femmes comme un objet, le sexe comme un commerce lucratif [...]»⁶.

Le CCF et la CEQ poursuivent la lutte en rappelant l'importance de l'éducation sexuelle par le biais des positions contenues dans la plateforme Levons l'interdit, adoptée par le conseil général de la CEQ en 1979.

La lutte contre le harcèlement sexuel dans les écoles

Le milieu scolaire n'échappe pas à la violence sexiste et sexuelle présente en société. C'est pourquoi le CCF, en collaboration avec une équipe de recherche du collège de Rosemont, effectue un sondage, en 1984, auprès de 2 groupes d'étudiantes afin de mieux comprendre comment se vit cet enjeu.

L'étude, effectuée auprès d'un premier groupe de 866 étudiantes francophones de 2^e cycle du secondaire, révèle que 1 fille sur 10 a déjà subi des menaces ou des assauts sexuels. « Ainsi tous les jours, elles doivent faire face à un véritable barrage de remarques, de blagues, de regards insistants, propres à les rabaisser et à leur rappeler les stéréotypes traditionnels⁷. » Les résultats

Femmes

La nouvelle version du programme «d'éducation à la sexualité» sur lequel le MEQ mène actuellement une consultation marque un sérieux recul par rapport au projet de programme «d'éducation sexuelle» paru à l'automne 1980.

Éducation sexuelle: un sérieux recul

La nouvelle version du programme nous sert une conception vétuste de la sexualité et surtout non conforme à la réalité et aux attentes des jeunes de 1982; elle véhicule une définition de la femme et de l'homme que les luttes des femmes et nombre de recherches sociologiques et psychologiques rejettent. Elle fait fi de tous les mouvements actuels de lutte qui ont amorcé des changements au niveau des normes, des comportements et des attitudes face à la sexualité.

Si le projet de programme de mars 1982 était appliqué, il permettrait, bien sûr, aux étudiants et aux étudiantes de mieux connaître leur corps, car le programme se préoccupe de donner des informations exactes et complètes sur la physiologie, les changements à la puberté, le processus de reproduction, la contraception, les maladies transmises sexuellement. C'est là une dimension importante de toute éducation sexuelle. Mais ce n'est cependant pas suffisant pour atteindre l'objectif qui était proposé dans la première version: «Fournir aux élèves toutes les possibilités de développer davantage les diverses facettes de leur sexualité afin de pouvoir réaliser pleinement leur condition d'hommes et de femmes parmi les autres hommes et les autres femmes».

Le nouveau programme n'assure pas la reconnaissance de la sexualité comme engageant tout l'être dans l'ensemble de ses relations personnelles et sociales: il n'assure pas non plus l'acceptation d'une identité sexuelle correctement axée sur la capacité d'exprimer et d'assumer sa réalité sexuelle plutôt que sur la différenciation des sexes; le programme amène surtout les jeunes à reconnaître des comportements sociaux «propres à leur sexe» et à s'y conformer: il favorise donc l'apprentissage d'attitudes sexistes et de rapports sociaux inégalitaires. En refusant de développer l'esprit critique des jeunes face aux normes sociales et religieuses, le programme offre peu d'instruments de réflexion, peu d'éléments objectifs d'analyse qui, entre autres, pourraient inciter les jeunes à la tolérance envers des vécus sexuels différents de celui adopté par la majorité. Il définit plutôt un instrument d'intégration à des normes fondées sur la différenciation des sexes et sur les valeurs dominantes qui régissent l'exercice des fonctions sexuelles.

Le nouveau projet de programme du MEQ a été analysé par le comité de la condition des femmes, par le réseau de la condition des femmes, ainsi que par le secteur école de la CEQ. Le Bureau national doit prendre position officiellement sur le sujet dans les prochains jours. ■

Source : « Éducation sexuelle : un sérieux recul » (1982). *Nouvelles CEQ*, vol. 2, n° 13 (1^{er} juin), p. 5.

⁶ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC [s. d.]. *Intégration des fondements du sexisme : analyse du 2^e projet de programme d'éducation à la sexualité présenté par le MEQ*, A8283-CG-019, 6 p.

⁷ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC [s. d.]. *Harcèlement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle à l'école primaire et secondaire*, p. 16, A8485-CG-036.

indiquent que le harcèlement est présent partout où les garçons se tiennent en groupe, dans les corridors, dans les classes, à la cafétéria et près des casiers. Fait surprenant : les remarques et les comportements sexistes se produisent le plus fréquemment en classe et ne proviennent pas seulement des élèves, mais aussi des professeurs.

Pour le deuxième groupe, composé de 1088 étudiantes de 5^e et 6^e année du primaire et de 1^{re} et 2^e secondaire, fréquentant des écoles catholiques francophones, les résultats du sondage évoquent déjà la présence du sexisme chez les jeunes de leur âge. Il prend la forme de remarques dévalorisantes envers les filles, et ces commentaires proviennent le plus souvent des garçons. De plus, lorsque les groupes de garçons excluent les filles d'un jeu, c'est souvent sur la base du genre.

L'équipe de recherche conclut que les discriminations subies par les femmes sont présentes en milieu scolaire. Il ne suffit pas de les contrer dans les manuels scolaires, il faut également travailler à faire de l'école un milieu différent.

.....
 « Comme les femmes sur le marché du travail, les filles à l'école sont loin d'avoir les mêmes conditions objectives d'apprentissage que les garçons, la même égalité de chances⁸. »

« Il nous reste à initier, chacune et chacun à notre manière et à notre façon, la création de nouveaux rapports femmes-hommes et non plus établis sur la différence et l'appropriation, mais sur la reconnaissance⁹. »

⁸ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC [s. d.], *Harcèlement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle à l'école primaire et secondaire*, p. 38, A8485-CG-036.

⁹ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC [s. d.], *Harcèlement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle à l'école primaire et secondaire*, p. 112, A8485-CG-036.

La riposte des femmes

PAR JULIE PINEL

Si les années 1970 permettent au comité de la condition des femmes (CCF) de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) de sensibiliser largement les membres aux nombreux enjeux de discrimination vécus par les femmes, les années 1980, quant à elles, permettent au comité de poursuivre ses luttes pour améliorer les conditions de travail des femmes et leurs conditions de militance au sein de l'organisation.

Pour donner suite à une décision prise au Congrès de 1980, la CEQ propose de « désexiser » ses pratiques par la féminisation des textes. Ainsi, depuis le conseil général d'octobre 1982, les textes de la CEQ sont féminisés par l'utilisation du féminin suivi du masculin¹⁰.

D'autres éléments marquent l'histoire du CCF en cette décennie, notamment en ce qui a trait à son fonctionnement, à la participation des femmes au sein de la CEQ ainsi qu'à son travail autour de l'enjeu des violences sexuelles dans les milieux scolaires et de travail.

Vers une pérennité du comité

Le conseil général de mars 1982 adopte certaines modifications aux statuts de la CEQ, permettant de pérenniser le comité de la condition des femmes, qui existe depuis près de 10 ans.

« Que les statuts prévoient dans les pouvoirs du conseil général l'obligation de créer et de maintenir un comité de la condition des femmes¹¹. »

Avec les positions fortes de la CEQ en matière de condition féminine, la nécessité du comité et de son réseau n'est plus à prouver. Au Congrès de 1984, 2 résolutions adoptées par les congressistes visent à reconnaître leur rôle.

¹⁰ Décision du conseil général de la CEQ (octobre 1981).

¹¹ Décision du conseil général de la CEQ (mars 1982).

« Il est résolu que la CEQ reconnaisse le rôle de première importance d'un comité des femmes, tant pour le développement d'une bonne expertise en ce domaine que pour la prise de conscience par les femmes d'abord mais aussi par l'ensemble.

« Il est résolu que la CEQ reconnaisse que le réseau est un instrument privilégié et qu'en conséquence, elle insiste auprès de tous les affiliés pour qu'ils délèguent systématiquement une représentante aux sessions nationales du réseau de [la] condition des femmes et les invite de plus, d'une manière pressante, à mettre sur pied localement un comité de [la] condition des femmes, et, dans la mesure du possible, un réseau¹². »

En 1986, le CCF organise le Forum des femmes, qui souligne les 10 ans de luttes du comité, les gains réalisés, la présence d'une relève et la résistance des femmes au patriarcat. Environ 700 femmes participent à cet événement. La moitié d'entre elles viennent des syndicats ou de regroupements sectoriels de la CEQ. Panels et ateliers sont au programme afin de donner aux participantes « des outils pour agir ensemble¹³ ».

La militance des femmes au sein de la CEQ

« Nous ne voulons pas seulement nous adapter au monde construit par les hommes, nous voulons en y pénétrant, le modifier¹⁴. »

Au cours des années 1980, la CEQ mène une vaste enquête sur le militantisme qui permet de brosser un portrait type de la militante et du militant. Il s'en dégage un constat, celui que le célibat semble être une condition favorable aux activités militantes des femmes, qui ont alors plus de temps. Des écarts salariaux importants sont aussi mis en lumière : 74,7 % des militants gagnent un revenu de 30 000 \$ par année, alors que seulement 46 % des militantes atteignent un tel salaire.



Forum des femmes organisé par le CCF en 1986.

¹² Décisions du 29^e Congrès de la CEQ (1984).

¹³ Il s'agit ici d'un slogan du Forum.

¹⁴ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1984). À propos de l'enquête sur le militantisme des femmes à la CEQ : analyse du comité et du réseau de la condition des femmes, p. 69, A8384-CG-109B.

Le rapport montre l'existence de freins à l'implication syndicale, tant pour les hommes que pour les femmes, mais dans le cas de ces dernières, les difficultés sont plus nombreuses.

Portrait des militantes et des militants de la CEQ en 1983-1984

	Militantes	Militants
Célibataire	24 %	10 %
Marié(e)	55 %	79,9 %
En couple	65,3 %	83,9 %
Parent d'au moins 1 enfant de moins de 5 ans	37,9 %	46,4 %
Parent d'aucun(e) enfant de moins de 17 ans	16,5 %	7,4 %
Chargé(e) de tâches familiales et ménagères (y alloue entre 20 à 35 heures par semaine)	47 %	18,9 %
Sans enfant	40,8 %	25,1 %
En couple avec une personne à temps plein au foyer	4,5 %	31,8 %
En couple avec une personne travaillant à temps plein	11 %	23,2 %

Source : CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1984). *Enquête sur la participation et le militantisme des membres la CEQ*, p. 27-28, A84-CO-04.

« Quoi qu'il en soit, les femmes vivent le militantisme comme une course d'obstacles. Elles accumulent des difficultés qui les empêchent de s'impliquer autant et avec les mêmes résultats que leurs collègues masculins. Quoi qu'on en dise, les femmes sont opprimées ici comme ailleurs¹⁵. »

L'analyse du CCF met en lumière deux catégories de freins à la participation des femmes. La première regroupe les facteurs sociaux généraux, extérieurs au syndicat : la double tâche ou la triple tâche (professionnelle, familiale et militante), le manque de conscientisation face aux oppressions qu'elles subissent, la socialisation qui ne les prépare pas à un rôle ni à un engagement politique et social, ainsi que la division genrée du travail.

La deuxième catégorie de freins à la participation touche la structure syndicale de la CEQ et de ses affiliés, qui reproduit le schéma « patriarcal » à l'intérieur même de l'organisation, notamment par la planification inadéquate des horaires et la charge de travail importante que représente l'implication syndicale.

¹⁵ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1984). *À propos de l'enquête sur le militantisme des femmes à la CEQ : analyse du comité et du réseau de la condition des femmes*, p. 2, A8384-CG-109B.

Les résultats de cette enquête, tout comme ceux de l'enquête qui avait été menée en 1977 par le comité Laure-Gaudreault, indiquent que la prise de parole semble être la limite que les femmes peinent à dépasser dans leur implication syndicale : « [...] plus la participation exige une implication publique, moins les femmes seront tentées de s'y aventurer. La différence entre les hommes et les femmes sera très faible lorsque le niveau d'intervention publique est peu élevé (discussions avec collègues, 1 % à 3 %); elle sera plus marquée lorsque la participation exige une intervention publique plus grande. Par exemple, 41,5 % [...] des militantes déclarent ne jamais intervenir lors des réunions syndicales qui ont lieu pendant la négociation, c'est-à-dire pendant une période où chacune se sent plus concernée, alors que 24,1 % seulement des militants s'abstiennent de le faire. En ce qui a trait au mode de fonctionnement et à la gestion générale du syndicat, 52,7 % de militantes contre 38,4 % de militants s'abstiendront de marquer leur désaccord le cas échéant¹⁶. »

Cette enquête donne lieu à l'adoption de nombreuses recommandations au Congrès de 1984 qui, au cours de la décennie suivante, feront l'objet de mesures intégrées au Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES). De plus, le Congrès réitère l'importance de la mise en place d'une politique, telle que l'avait adoptée le Congrès de 1980.

« Il est résolu que la CEQ et ses affiliés réaffirment la recommandation 130 du Congrès de 1980 : "Que la CEQ mette en œuvre une politique visant à favoriser la participation des femmes à tous les échelons de la vie syndicale de la Centrale et que cette politique soit basée sur une réévaluation de nos méthodes de travail. Telle réévaluation devra être entreprise dans les plus brefs délais" et s'engagent à tout mettre en œuvre pour la concrétiser et aussi à tout mettre en œuvre pour favoriser la participation de l'ensemble des membres dans les deux années qui viennent¹⁷. »

La lutte contre les violences sexuelles

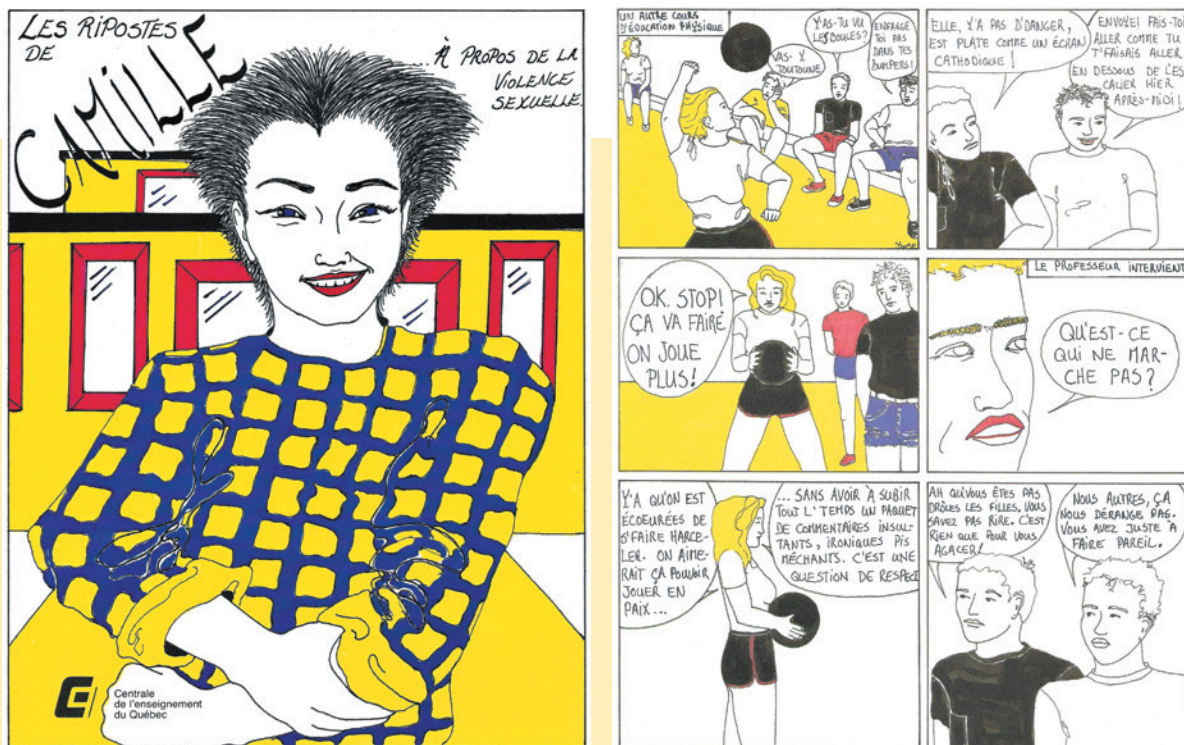
Le CCF et son réseau continuent de souligner, durant les années 1980, la Journée internationale des droits des femmes, qui a lieu le 8 mars. Ils profitent aussi de ce moment pour proposer des outils aux membres, par le biais du 8 mars Jeunesse, afin de susciter des discussions et d'entreprendre une démarche de sensibilisation collective.

¹⁶ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1984). *Enquête sur la participation et le militantisme des membres de la CEQ*, p. 21, A84-CO-04.

¹⁷ Décision du 29^e Congrès de la CEQ (1984).

Dans la mouvance de ses travaux sur les violences sexuelles, le comité publie, en 1986, une bande dessinée : *Les ripostes de Camille*. À travers elle, diverses situations de harcèlement sexiste et sexuel que vivent les filles dans le milieu scolaire sont présentées.

Le CCF dépose également, au conseil général d'avril 1990, une proposition visant la mise en place de politiques syndicales pour contrer le harcèlement sexuel afin d'intégrer la lutte contre le harcèlement sexuel dans les objectifs de la Centrale. Cette modification a été faite au Congrès de 1990.



Extrait de la bande dessinée *Les ripostes de Camille*.

« La Centrale de l'enseignement du Québec a pour objectifs de regrouper dans un même mouvement des personnels salariés ayant des aspirations et des intérêts communs et de promouvoir leurs intérêts professionnels, sociaux et économiques. Dans cette perspective, elle travaille à établir un environnement syndical et professionnel exempt de harcèlement sexuel et favorise la vie syndicale par le partage des ressources¹⁸. »

¹⁸ Décision du 32^e Congrès de la CEQ (1990).

La maternité est un choix, l'avortement, un droit

PAR LOUISE DESMARAIS

Le conservatisme social et économique des années 1980 favorise, tant aux États-Unis qu'au Canada, l'essor du mouvement en faveur de la famille patriarcale, farouchement antiféministe, antihomosexuelle, pro-fœtus et intégriste. Le Québec n'échappe pas à cette vague néolibérale qui, conjuguée à la crise économique et financière, provoque la remise en question des orientations et des acquis de la Révolution tranquille, et un désengagement de l'État. L'heure est à la primauté de la vie privée et au bien-être personnel.

Dans la foulée de la Décennie des Nations Unies pour la femme (1976-1985), proclamée par l'Organisation des Nations Unies (ONU), le mouvement québécois des femmes, qui a connu une expansion foudroyante entre 1980 et 1983, entre dans une période de consolidation. Le *Répertoire des groupes de femmes du Québec* de 1985-1986, publié par le Conseil du statut de la femme (CSF), dénombre quelque 825 groupes, parmi lesquels figurent 62 associations provinciales, 80 centres de femmes, 66 maisons d'hébergement et 25 groupes d'insertion au travail.

Les féministes mènent des luttes sur plusieurs fronts : violence conjugale, pornographie, humanisation des naissances, reconnaissance du travail des femmes au foyer, mise en place de programmes d'accès à l'égalité, mesures visant l'équité salariale et l'accès aux métiers non traditionnels.

L'accès à l'avortement encore difficile

En 1976, le gouvernement péquiste décide de ne plus poursuivre les médecins qui pratiquent des avortements illégaux au Québec. Cette décision entraîne une accalmie judiciaire dont les militantes vont profiter pour mener la bataille des services.

Rappelons qu'à la fin des années 1970, le Québec est l'une des provinces canadiennes où l'accès à l'avortement est le plus difficile. Cette situation est due principalement au refus de nombreux médecins, membres de l'Association des médecins du Québec pour le respect de la vie, de former un comité d'avortement thérapeutique (CAT), le seul à pouvoir autoriser les avortements dans un hôpital.



Manifestation pour le droit à l'avortement au début des années 1980.

Pour tenter de remédier à la situation, le ministre des Affaires sociales du Québec, Denis Lazure, propose d'implanter 20 cliniques de planification familiale, surnommées « les cliniques Lazure », dans autant d'hôpitaux. Pour être financées, elles doivent cependant offrir les services d'avortement.

La Coordination nationale pour le droit à l'avortement libre et gratuit dénonce cette solution et revendique que les services d'avortement soient pratiqués prioritairement dans les centres de santé des femmes et les CLSC, sans CAT. Mais le gouvernement ne bouge pas.

Exaspérées, des intervenantes de cinq CLSC de la région de Montréal, de concert avec le Centre de santé des femmes de Montréal, décident de défier le gouvernement. En mars 1981, elles ouvrent une clinique où sont pratiqués des avortements illégaux, c'est-à-dire en dehors d'un hôpital et à la seule demande de la femme. Bien qu'informé de la situation, le gouvernement n'entreprend pas de poursuites judiciaires à l'encontre des CLSC fautifs, ce qui donne le feu vert à l'implantation de services d'avortement dans les CLSC et les centres de santé des femmes.

En décembre 1982, malgré la vive opposition des groupes antiavortement et grâce au soutien d'une quarantaine de groupes de femmes, de groupes populaires et de syndicats de la région, le CLSC Saguenay-Nord devient le premier CLSC situé en dehors de la région de Montréal à offrir ces services.

Un mouvement antiavortement qui n'a pas dit son dernier mot

En 1983 naît un nouveau groupe de pression, la Coalition pour la vie-Québec (CVQ). Elle entreprend une offensive judiciaire pour faire cesser la pratique des avortements illégaux dans les CLSC et les centres de santé des femmes, et pour obliger le gouvernement à faire respecter le *Code criminel*.

En octobre 1985, la Coalition pour la vie de Groulx, membre de la CVQ, fait voter, par le conseil d'administration du CLSC de Sainte-Thérèse, l'arrêt de ces services d'avortement, et ce, en dépit d'une dure bataille livrée par le comité des femmes du cégep Lionel-Groulx avec le soutien actif de la Fédération du Québec pour le planning des naissances (FQPN).

À Montréal, l'ancien boxeur Réginald « Reggie » Chartrand, qui milite contre l'avortement, dépose une plainte privée contre le docteur Yvan MacHabée. Ce dernier sera inculpé et cité à procès parce qu'il pratique des avortements en dehors des hôpitaux et sans l'autorisation d'un CAT.

Les féministes ne laissent pas les opposants à l'avortement gruger leurs acquis sans réagir. Le 8 février 1986, 150 personnes représentant plus de 100 groupes de femmes, de comités de condition féminine, de syndicats, d'associations étudiantes et d'intervenantes du réseau de la santé fondent la Coalition québécoise pour le droit à l'avortement libre et gratuit (CQDALG). Ce nouveau regroupement vise trois objectifs : la défense du droit inaliénable des femmes à contrôler leur corps, l'abrogation des articles 251 et 252 du *Code criminel* canadien, qui criminalisent l'avortement, et la mise en place par l'État de services complets et accessibles de planification des naissances, incluant des services d'avortement.

En juillet 1986, la Coalition pour la vie du Saguenay–Lac-Saint-Jean, affiliée à la CVQ, dépose une plainte privée contre le CLSC Saguenay-Nord et l'un de ses médecins, pour pratique illégale d'avortements. En août, elle dépose une requête en injonction interlocutoire visant à empêcher l'ouverture d'une clinique d'avortement au CLSC Le Norois d'Alma. En appui à la Coalition régionale pour l'avortement libre et gratuit du Saguenay–Lac-Saint-Jean, la CQDALG lance une vaste mobilisation pour défendre les services d'avortement offerts aux CLSC Saguenay-Nord et Le Norois, et dénonce publiquement l'offensive anti-choix.

À l'automne 1986, le ministre libéral de la Justice, Herbert Marx, ordonne l'arrêt de toutes les poursuites judiciaires contre les médecins. Une fois de plus, le mouvement pro-vie québécois échoue dans sa tentative d'imposer sa vision du monde à une société qui a profondément changé.

Certes, la bataille des services, principal enjeu de cette période, est loin d'être terminée, mais la situation s'est grandement améliorée. En 1986, une étude du Regroupement des centres de santé des femmes du Québec (RCSFQ) révèle qu'il existe des services d'avortement « libres » dans 4 centres de santé des femmes, 12 CLSC, 20 à 24 centres hospitaliers et 3 cliniques privées spécialisées. La CQDALG, forte de ses 218 membres, possède une importante capacité de mobilisation.

Fin de décennie sur fond de victoires éclatantes

En janvier 1988, la Cour suprême du Canada, dans une décision historique, invalide les dispositions du *Code criminel* en vigueur depuis 1969. À compter de ce jour, l'avortement est entièrement décriminalisé au Canada, et ce, peu importe le motif et le stade de gestation.

Seconde grande victoire, cette fois en août 1989 : la Cour suprême du Canada donne raison à Chantale Daigle qui avait défié le système judiciaire canadien en se faisant avorter malgré une injonction lui interdisant de le faire. Dans sa décision, la Cour réaffirme que les droits du fœtus et les droits du père n'existent pas. Seule une femme peut décider d'interrompre sa grossesse.

En 1991, le gouvernement conservateur de Brian Mulroney échoue dans sa tentative de recriminaliser l'avortement. Depuis, aucun gouvernement fédéral n'a déposé, à la Chambre des communes, un projet de loi visant à interdire ou à restreindre l'exercice par les femmes de leur droit à l'avortement. Les militantes ont finalement récolté les fruits de plus de 20 ans de luttes pour conquérir le droit des femmes de disposer de leur corps, de décider d'avoir ou non des enfants, d'en déterminer le nombre et le moment. Chapeau!

Le point de bascule

PAR ROSETTE CÔTÉ

L'indépendance économique constitue l'assise de l'émancipation des femmes. C'est d'ailleurs la philosophie derrière le document *Le droit au travail social pour toutes les femmes*¹⁹ adopté par la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) lors de son congrès de 1980. Ce droit s'actualise par des conditions égales d'exercice du travail, dont des salaires justes et raisonnables.

Tout en considérant le bénéfice des corrections salariales, l'application du principe de l'égalité des salaires a vite atteint un seuil critique. Les inégalités dans la rémunération persistent au cours des années 1980, tout comme la pauvreté des travailleuses. L'équité salariale, ayant comme principe fondateur l'équivalence des emplois dans l'égalité des salaires, s'impose donc.

Ce concept va changer bien des équilibres : présomption de discrimination systémique, emplois de valeur égale, écarts salariaux discriminatoires, rôles des syndicats et responsabilités de l'État ou de l'employeur. Si le document de la CEQ devait être actualisé, nous ajouterions l'idée que les femmes doivent obtenir des revenus d'emploi correspondant aux habiletés requises et coiffés d'une rémunération équitable.

En clair, l'équité salariale, en continuum du droit à l'égalité avec l'indépendance économique comme clé de voûte, permettra l'écriture d'une autre page d'histoire.

Salaire égal pour travail égal et relativités salariales

Dans les années 1980, bon nombre d'organismes internationaux et syndicaux adoptent des orientations sur la notion de même salaire pour un même travail. Pour cela, le gouvernement se dote d'une structure salariale reposant sur la hiérarchisation des emplois et les salaires du marché. Tous les emplois sont évalués les uns par rapport aux autres, selon les tâches exécutées, cotés et placés sur une courbe mixte, en vue de l'équité interne.

À la CEQ, comme ailleurs, les salaires du personnel de soutien scolaire, du personnel administratif et du personnel de la santé sont soumis à des mécanismes d'évaluation des emplois axés principalement sur les tâches et dépliés dans les conventions collectives. Pour le personnel professionnel et enseignant, les salaires dépendent de l'expérience et de la scolarité, laquelle vaut 2,5 fois plus que l'autre. Lors de chaque négociation, afin de justifier un ajustement des salaires, en sus de la demande salariale, il faut démontrer que les tâches exécutées sont plus complexes qu'elles ne l'étaient.

¹⁹ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1980). *Le droit au travail social pour toutes les femmes*, 42 p., A80-CO-02.

En ce sens, en travaillant avec le principe de la classification, la CEQ fait d'énormes gains dans sa lutte contre les inégalités salariales. On parle d'appariement de mêmes fonctions, de regroupement de titres d'emplois d'un même domaine d'activités, de rangement en classes pour des emplois jugés équivalents ou de l'abolition des deux échelons les plus bas (pour commencer l'échelle salariale du personnel enseignant à 17 ans de scolarité). Les objectifs consistent à réduire les écarts, et ce, pas seulement pour les femmes.

Malgré des avancées sur le plan de l'égalité salariale, des recherches scientifiques, comme celles de la Commission des droits de la personne et du Conseil du statut de la femme, démontrent, à l'époque, qu'au Québec, les écarts salariaux ne diminuent pas. Il y a bien eu l'adoption de la notion de discrimination sexuelle dans la *Charte des droits et libertés de la personne* en 1975, qui reconnaît le principe de l'équité salariale, mais, dans les faits, cela n'y change rien. En 1981, les femmes gagnent 75 % du salaire des hommes.

L'élément le plus important réside dans le fait que plus de la moitié de l'écart salarial trouve sa source dans le sexe de la personne salariée pour laquelle les habiletés traditionnelles des femmes sont peu identifiées et peu reconnues. Les recherches féministes prouvent aussi que la discrimination fait partie intégrante de l'organisation du travail avec des méthodes d'évaluation sexistes et des pratiques de rémunération empreintes de stéréotypes, sans être justifiées par des facteurs de productivité.

À la CEQ, le comité de la condition des femmes (CCF) épluche ces recherches, les porte en débat lors des instances de la Centrale, où les assemblées les reçoivent avec impertinence, incompréhension ou refus.



Rosette Côté en 1985.

Une mobilisation sociale qui porte ses fruits

Les écarts salariaux s'amenuisent très peu, et lentement, au cours de cette décennie. Devant ce constat, en 1989, plus de 40 groupes de femmes, des organisations syndicales, dont la CEQ, et des organismes gouvernementaux se mobilisent pour former la Coalition québécoise en faveur de l'équité salariale.



Forum organisé par le CCF de la CEQ en 1981.

La Coalition revendique l'adoption d'une loi proactive fondée sur l'application des principes d'emplois équivalents et de présomption de discrimination dans les systèmes de rémunération. Il faut attendre 1996 pour que la *Loi sur l'équité salariale* (LES) soit finalement adoptée.

La Coalition réveille bien des consciences en imposant l'équité salariale comme un enjeu politique et moral. Elle en fait un thème dominant et récurrent dans les discussions et les mentalités de l'époque.

Un nouveau paradigme se déploie

L'enjeu politique de l'équité salariale fait franchir un pas de géant à la justice distributive. Il impose un nouveau regard sur la portée de la discrimination en faisant évoluer l'égalité des salaires vers l'équité dans ceux-ci, par la notion de l'équivalence des emplois, et en instaurant une présomption sociale de discrimination salariale.

En effet, l'équité salariale fait peser dans la balance de l'évaluation des emplois des caractéristiques historiques et invisibles du travail féminin que l'on a converties en compétences.

Dans les débats relatifs à cet enjeu, les employeurs ne reconnaissent pas la nature discriminatoire d'un problème systémique et s'opposent. Ils font valoir les coûts exorbitants pour les entreprises et développent un argumentaire autour de la théorie de l'offre et de la demande, et de la nécessité d'une économie compétitive. Ils n'hésitent pas non plus à faire référence aux lois du marché et aux choix de carrière des femmes.

Des débats en instances

L'équité salariale et son contenu même occasionnent de longs débats tendus et houleux, surtout du côté du personnel enseignant, car de nouveaux facteurs viennent pondérer la scolarité et l'expérience. De fait, à l'époque, détenir une année de scolarité supplémentaire permet aux enseignantes et enseignants de gravir les échelons et d'augmenter leur salaire. L'équité salariale vient changer la formule. Bon nombre de femmes et d'hommes arguent que l'équité salariale dévalorise la scolarité, banalise les efforts déployés et traite tout le monde sur un même pied.

Dans le sous-texte de ces discours, on vise particulièrement les enseignantes moins scolarisées que les hommes. À mots couverts, plusieurs enseignants semblent ne pas encore avoir digéré l'abolition des 2 échelons inférieurs à 17 ans, qui avait favorisé les enseignantes, en 1976, puisqu'une bonne majorité détenait un brevet B ou A évalué à 13 ou à 15 ans de scolarité.

Cependant, pour le personnel de soutien, ce nouveau calcul de la valeur d'un emploi lui est favorable puisque la méthode mesure des habiletés, comme la relation d'aide, la dextérité manuelle, la motricité fine, la coordination musculaire, l'environnement de travail et le niveau de responsabilités. Ces emplois étant à prédominance féminine, l'équité salariale avantage les femmes. Du côté du personnel professionnel, des facteurs, comme les relations interpersonnelles et le niveau de responsabilités, favorisent aussi les professionnelles et professionnels.

Avec le temps, dans les instances de la CEQ, le discours et les tensions s'amointrissent quand l'austérité des finances publiques vient affecter les minimales offres salariales. Les instances comprennent que l'équité salariale permet à leurs membres d'aller chercher des augmentations de salaire et de l'enrichissement collectif.

De l'égalité à l'équité, que faut-il retenir?

Une nouvelle conception du droit à l'égalité s'installe, où l'équivalence des emplois devient la norme et la discrimination, interdite. Des écarts salariaux sont corrigés, mais la discrimination salariale connaît certains reculs. L'équité salariale n'est pas totalement gagnée et elle ne l'est pas encore pour toutes, notamment les non-syndiquées qui travaillent dans les petites entreprises.

Puisqu'il s'agit d'une question féministe, la CEQ est de toutes les luttes. Malgré des débats souvent difficiles, elle joue un rôle majeur. L'idée que l'équité salariale est une question de justice et un droit fondamental fait son chemin dans les esprits, dans les discours et dans les pratiques. Le comité de la condition des femmes de la Centrale a usé de tolérance et de détermination malgré une réceptivité mitigée.

La lutte doit se poursuivre dans la vigilance pour éviter que des écarts se reproduisent et pour persister dans la valorisation sociale des emplois féminins, étant donné que les habiletés en relation d'aide et de soutien y sont au cœur. Ces emplois changent, évoluent, et les tâches se complexifient dans une société en mutation à beaucoup d'égards. Tant mieux si les emplois à prédominance féminine ont pris du galon, mais il reste encore tellement à faire.

Quelques dates importantes

Mise en place du programme
Pour une maternité sans danger.

1981

Modification de la *Charte canadienne des droits et libertés* afin d'exiger, entre autres, la conformité des lois au principe de l'égalité des sexes, l'ajout de la grossesse comme motif de discrimination et l'interdiction du harcèlement sexuel. Ces modifications visent également à permettre la mise en place de programmes d'accès à l'égalité (PAE).

1982

Dépôt par le gouvernement fédéral
d'un projet de loi qui reconnaît la notion
de viol entre époux.

1983

Début de l'implication
de l'Intersyndicale des femmes
dans le dossier de l'équité salariale.

1984

Adoption de la première politique
familiale au Québec.

Modification du *Code canadien du travail* visant l'interdiction
du harcèlement sexuel en milieu de
travail et la mise en place de recours.

1985

Adoption par la Chambre des communes de l'*Ordonnance sur la parité salariale* qui prévoit, par le biais de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le processus en matière d'équité salariale.

1986

Dépôt de l'*Énoncé de politique sur les services de garde à l'enfance*.

Élection de Lorraine Pagé à la présidence de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ). Elle est la première femme élue à la présidence d'une centrale syndicale au Québec.

1988

Décriminalisation par la Cour suprême de l'interruption volontaire de grossesse avec l'arrêt Morgentaler.

Naissance de la Coalition québécoise en faveur de l'équité salariale formée d'un regroupement d'une quarantaine d'organisations.

Décision de la Cour suprême statuant qu'une tierce personne, même s'il s'agit du père présumé, ne peut s'opposer à la décision d'une femme d'avorter.

1989

Tragédie de Polytechnique Montréal : 14 femmes sont tuées le 6 décembre par un homme qui souhaite se venger des féministes.

Sources : DESCARRIES, Francine (2006). *Chronologie de l'histoire des femmes au Québec et rappel d'événements marquants à travers le monde*, Institut de recherches et d'études féministes, UQAM; CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC [s. d.]. Formation féminisme historique - ligne du temps.

La décennie en chiffres

19,9 %

TAUX DE DIPLOMATION UNIVERSITAIRE
des femmes du Québec (1986)

64,7 %

TAUX D'ACTIVITÉ
des femmes au Québec (1985)

14,1 %

TAUX DE CHÔMAGE
des femmes au Québec (1981)

75 %

RATIO DE RÉMUNÉRATION HORAIRE
femmes/hommes (1981)

18 SEMAINES

DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ
(introduit en 1985)

1,4

NOMBRE D'ENFANTS
par femme (1985)

67 %

TAUX DE REPRÉSENTATION
des femmes à la Centrale de
l'enseignement du Québec (1984)

32 %

TAUX DE PARTICIPATION
des femmes au conseil général de la
Centrale de l'enseignement du Québec
(1984)

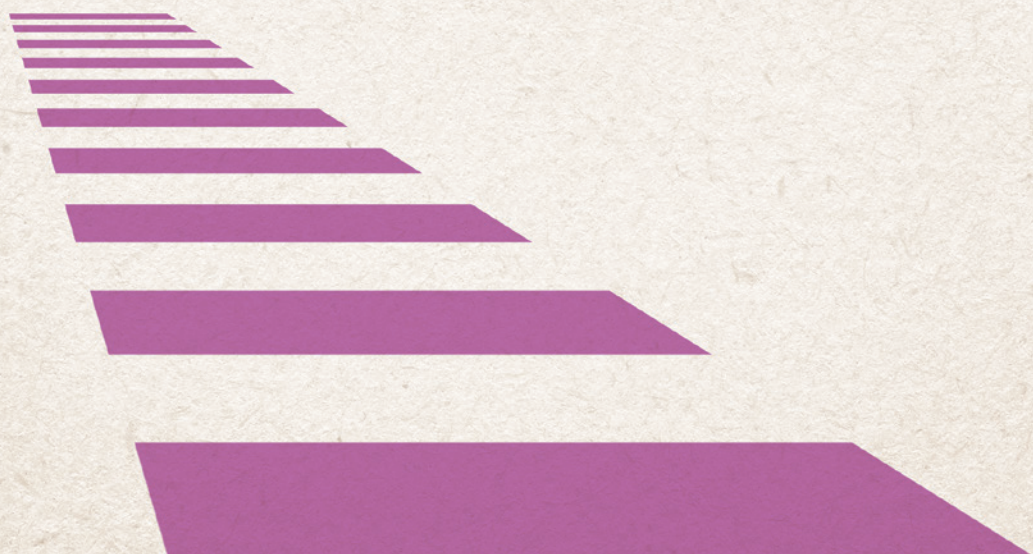
Sources : BANQUE DE DONNÉES DES STATISTIQUES OFFICIELLES SUR LE QUÉBEC; INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC; STATISTIQUE CANADA; documents internes (CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC, CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, COMITÉ LAURE-GAUDREAU, COMITÉ DE LA CONDITION DES FEMMES).



Session du Réseau de la condition des femmes de la CEQ en 1985.

CHAPITRE 3

**LES ANNÉES
1990**



Contre vents et marées

PAR LORRAINE PAGÉ

J'ai été élue à la présidence de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) en juin 1988. Je devenais alors la première femme à la tête d'une centrale syndicale au Québec. Trente-cinq ans plus tard, je peux encore ressentir la fierté manifestée par le Congrès au moment où cette page d'histoire s'écrivait.

J'ai traversé les années 1990 en occupant cette fonction. Pour rappeler le contexte qui prévalait alors, il m'a fallu plonger dans mes souvenirs. Le portrait que j'en tracerai sera forcément impressionniste, voire incomplet, mais comme le dit l'adage : « La mémoire, c'est ce qui reste quand on a tout oublié. »

J'ai appris, au tout début de mon militantisme, que l'action syndicale se déployait autour de trois axes : l'action sociopolitique, l'action professionnelle et l'action revendicatrice. C'est donc cette approche que j'ai retenue pour aborder cette décennie.

Indépendance et austérité

Au cours de cette période, quatre premiers ministres se sont succédé : Robert Bourassa, Daniel Johnson, Jacques Parizeau et Lucien Bouchard. Des gouvernements dirigés à peu près à parts égales par le Parti libéral du Québec (PLQ) et le Parti Québécois (PQ). Aucune surprise donc quant à la place que prend la question nationale dans le débat politique. Il y a eu le rejet de l'accord du lac Meech, en 1990; la Commission sur l'avenir politique et constitutionnel du Québec, souvent désignée comme la commission Bélanger-Campeau, en 1991; le rejet de l'accord de Charlottetown, en 1992; et la campagne référendaire et le référendum sur la souveraineté du Québec, en 1995.

La Centrale a pris part activement à tous ces débats, mais je retiens surtout sa participation à la commission Bélanger-Campeau, puisque j'y ai siégé à titre de présidente de la CEQ aux côtés des présidents de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de l'Union des producteurs agricoles (UPA) et de l'Union des artistes (UDA).

Je ne peux ignorer, non plus, notre engagement, lors de la campagne référendaire, au sein du mouvement des Partenaires pour la souveraineté ainsi que pendant l'opération Porte-voix, au cours de laquelle des femmes se sont rendues dans toutes les régions du Québec pour rejoindre essentiellement d'autres femmes militant dans des syndicats, des groupes communautaires et diverses associations. Il importait de leur parler de l'indépendance du Québec, mais surtout du sens et de la portée sociale qu'il fallait lui donner.

On sait toutes et tous comment cela s'est terminé : une défaite crève-cœur, dont on sait aujourd'hui qu'elle a été causée par un non-respect des règles établies par le camp du « non ». Ce revers a entraîné dans son sillage le départ de Jacques Parizeau et provoqué l'arrivée de Lucien Bouchard comme premier ministre du Québec. À partir de ce moment, le débat politique a pris un tournant notoire, celui de l'atteinte du déficit zéro et de l'austérité budgétaire dans les services publics.

Deux sommets socioéconomiques réunissant des représentants du gouvernement, du monde des affaires et du patronat, du mouvement syndical et des groupes sociaux se sont tenus à l'hiver et à l'automne 1996. Le premier déboucha sur un consensus en faveur du retour à l'équilibre budgétaire dans un horizon de quatre ans. Le second a été l'occasion d'annoncer des réformes structurantes : le réseau des services de garde (garderies publiques) à 5 \$ par jour, le prélèvement automatique des pensions alimentaires et la promesse de l'adoption d'une loi sur l'équité salariale.

On peut imaginer sans peine les débats houleux qui ont eu cours à la Centrale autour de la question du déficit zéro. D'autant plus que celui-ci aura des effets bien concrets lors de la négociation suivante. Les résultats du deuxième sommet furent jugés beaucoup plus favorablement puisque les réformes annoncées allaient dans le sens de revendications portées par la CEQ. Ils constituaient une importante victoire sur le plan social et une avancée majeure pour les femmes.

Impossible de terminer ce tour d'horizon sans faire état de trois événements marquants ayant contribué à mettre à l'avant-scène la condition des femmes et la pertinence du féminisme : l'affaire Chantale Daigle et le droit à l'avortement, la tuerie à Polytechnique Montréal et la violence faite aux femmes, ainsi que la grande Marche Du pain et des roses et la pauvreté et l'exclusion dont sont victimes les femmes.



Lorraine Pagé a été la première femme élue à la tête d'une centrale syndicale, la CEQ.

L'action professionnelle, composante essentielle de notre mandat

Une des particularités de notre organisation est celle de défendre la dimension sociale de notre travail autant que de défendre ses conditions d'exercice. Les années 1990 ont été particulièrement intenses sur ce plan.

Dès le début de la décennie, plusieurs recherches sont menées sur divers thèmes, dont la croissance de l'enseignement privé, la diversité ethnoculturelle des écoles francophones, l'éducation interculturelle, la laïcité, le travail des jeunes, la valorisation de la formation professionnelle et les services à la petite enfance. Ces sujets suscitent réflexions et débats dans les rangs de la Centrale et, plus largement, dans la société québécoise. Ils débouchent sur l'adoption d'orientations qui sont, par la suite, mises de l'avant par la Centrale.

L'opération la plus significative demeure toutefois une importante offensive sur le thème de la réussite éducative, dont l'audience publique est inattendue. Dans la foulée, il est décidé de revendiquer une vaste réflexion d'ensemble, dans le genre d'une commission d'enquête, sur l'avenir de l'éducation. La ministre de l'Éducation de l'époque, Lucienne Robillard, concocte plutôt un projet de réforme qu'elle tente bien d'imposer, mais sans succès.

Le PQ va de l'avant avec cette idée et prend à son compte une proposition issue de nos rangs, soit la tenue d'états généraux sur l'éducation, dont l'objectif consiste à « rénover notre système d'éducation ». Ceux-ci débouchent sur des recommandations allant dans le sens des revendications de la Centrale pour des réformes importantes : déconfessionnalisation des structures scolaires, place de la religion à l'école, élargissement de l'éducation préscolaire à temps plein pour les enfants de 5 ans, mise en place des services de garde en milieu scolaire.

Toutefois, sur d'autres aspects, comme la création des conseils d'établissement, la volonté d'imposer des obligations de résultat par le biais de plans de réussite ou la création d'un ordre professionnel, la résistance est vive et amène les ministres de l'Éducation qui se succèdent à reculer.

Pendant la même période, notre organisation se porte à la défense du réseau collégial, alors que l'existence des cégeps est remise en question, et revendique un meilleur financement des universités. Elle lance aussi le réseau des Écoles vertes Brundtland, une initiative visionnaire.

Au cours de cette décennie, la Centrale n'est pas moins occupée dans le secteur de la santé et des services sociaux. Une grande réforme du système s'amorce sur fond de compressions budgétaires. Virage ambulatoire, fusion et fermetures d'établissements, coupes de postes, privatisation, sous-traitance et tarifications... Une lutte sans merci pour la sauvegarde des services publics s'engage.

Années de vaches maigres et négociations difficiles

À la fin des années 1990, l'équité salariale occupe l'avant-scène de la négociation et conduit à la mise sur pied de comités mixtes, puis à une évaluation des emplois. Cela entraîne un réaménagement de la structure salariale et des correctifs salariaux par la grande majorité des emplois à prédominance féminine, sans pour autant régler de manière satisfaisante la question de l'équité salariale. Une étape est franchie, mais la lutte doit se poursuivre.

Au début des années 1990, l'état des finances publiques et les compressions budgétaires qui découlent de la récession, ainsi qu'une vision néolibérale des services publics, tissent la toile de fond de toutes les négociations menées durant cette période. Ce sont ce qu'on appelle des années de vaches maigres.


Santé

Le virage ambulatoire au féminin

La manoeuvre est subtile... On voit à peine que le gouvernement feint d'ignorer les effets pervers qu'aura le virage ambulatoire sur les femmes. Craignant que les Québécoises ne fassent les frais de cette réforme, les actrices du réseau de la santé et des services sociaux demandent aux intervenants et à l'État de prendre les mesures qui s'imposent.

A priori, le virage ambulatoire semble une formule intéressante. Personne ne saurait s'opposer à un ensemble de mesures visant à remplacer l'hospitalisation ou à favoriser le retour et le maintien du patient chez lui après un séjour à l'hôpital. À ces principes, se greffe un discours idéaliste entourant des soins de santé mieux adaptés aux besoins et des chirurgies d'un jour, de même que des fermetures d'hôpitaux et de lits supposées permettre des économies.

Logique au moment de vanter la réforme, le ministre de la Santé et des Services sociaux, Jean Rochon, n'aborde pas les risques réels qu'elle comporte pour les femmes. Seront directement touchées par cette mesure, les travailleuses, les conjoints, les mères ou les filles qui devront s'occuper d'un malade à la maison (souventes « aidantes naturelles » dans le jargon du ministère), de même que les usagères des services de santé et des services sociaux.

Un virage négocié sur le dos des femmes

Il faut dire que les femmes représentent 75 % du personnel de la santé et des services sociaux. Dans ce secteur, l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'est amoindri de façon importante : en moyenne, les femmes gagnent 85 % du salaire des hommes, comparativement à 69,4 % dans l'ensemble du marché du travail.

Avec ces transformations radicales, on prévoit une diminution nette de l'ordre de 17 000 postes affectant 30 000 personnes sur trois ans. « Comme les femmes représentent 70 % de la

main-d'œuvre du réseau de la santé et des services sociaux, des milliers d'entre elles se retrouveront dans le réseau feront face, pour leur part, à des surcharges de travail », explique Carole Lejeune, vice-présidente de la Fédération du personnel de la santé et des services sociaux.

En dépit du manque d'efficacité, il faudra prendre soin à domicile des personnes malades ou en perte d'autonomie. Ce sont presque toujours des femmes qui assument cette responsabilité. S'occu-

médicaments, laver le malade, lui apporter la bassine et gérer ses problèmes sociaux en plus de ses problèmes de santé.

Selon Louise Chabot, présidente de l'Union québécoise des infirmières et des infirmiers (UQI-CEQ), les femmes devront cumuler une double tâche. Celle-ci peut les forcer à s'absenter de leur travail pour une période plus ou moins longue. « On assistera à l'appauvrissement de ces femmes et de leur famille. Dans bon nombre de milieux de travail, ces aidantes naturelles subiront de fortes pressions de la part de leur employeur. À compétence égale, elles n'auront pas les mêmes chances de promotion que les hommes. »

À cela s'ajoute une espérance de vie plus longue que les hommes, laquelle suppose que les femmes demeureront plus longtemps dépendantes du réseau de la santé et des services sociaux. Comme le virage ambulatoire s'effectue en coupant des ressources, on peut craindre qu'une clientèle

Le virage ambulatoire comporte des risques réels pour les femmes.

majoritairement féminine n'aura pas droit à des services de qualité.

Traiter les femmes avec équité

Dans leur message au premier ministre du Québec, Lucien Bouchard, les quelque 17 signataires (CEQ, FTQ, CSN, etc.) de *Un virage bon pour la santé* préconisent de réorienter les effectifs pour préserver le volume d'emplois actuel. Il faut également inscrire dans la *Loi sur les normes du travail* des mesures pour protéger les emplois des personnes qui devront s'absenter pour prendre soin de leurs proches, prévoir des congés sociaux à cette fin ou encore pouvoir convertir des



per d'une personne malade n'est d'ailleurs pas une sinécure. Des tâches complexes et pas toujours agréables y sont associées. Il faut administrer les

20
NOUVELLES CEQ, novembre-décembre 1996

Source : HARVEY, Claire (1996). « Le virage ambulatoire au féminin », *Nouvelles CEQ* (novembre-décembre).



Manifestation de la CEQ dans le cadre de la négociation, en 1993.

Des prolongations de conventions collectives sous la menace de lois spéciales, une récupération de 1 % de la masse salariale sous le coup de la loi 102¹ ainsi que l'adoption de la loi 160², particulièrement répressive, marquent les premières années de la décennie. Une négociation plus traditionnelle se déroule juste avant le référendum et se conclut sans extravagance, mais avec soulagement après des années d'offensives patronales.

L'accalmie est toutefois de courte durée puisque, dès le printemps suivant, le mouvement syndical fait face à un nouvel ultimatum gouvernemental : réaliser des économies de 6 % dans les coûts de la main-d'œuvre, faute de quoi une loi spéciale sera adoptée pour atteindre cet objectif par des coupes de postes, de traitement et tutti quanti. Cela se termine plutôt par un programme de départs volontaires à la retraite. Il faut attendre le renouvellement des conventions collectives, qui se terminent en 1998, pour entrevoir la lumière au bout du tunnel et envisager une « vraie » négociation.

Durant toute cette décennie, il faut composer avec un mouvement syndical en rangs dispersés. De plus, la mobilisation est difficile : le souvenir des multiples lois spéciales, qui ont jalonné les rondes de négociations depuis le début des années 1980, l'explique sûrement en partie.

La Centrale face au vent

Je ne saurais terminer ce tour d'horizon sans évoquer, même succinctement, la dynamique qui prévalait à l'interne. Elle aura été marquée à mon sens par deux orientations majeures qui, à l'époque, ont suscité beaucoup de débats et contribué à la consolidation de notre centrale.

D'abord, une importante restructuration interne a conduit à un nouveau partage des responsabilités et à une revitalisation du mandat des fédérations. Puis, la volonté d'aller de l'avant dans l'élargissement de la Centrale s'est traduite par une présence accrue dans le secteur de la santé et des services sociaux et dans celui des services de garde, particulièrement en milieu familial.

La CEQ a traversé la décennie des années 1990 « vent debout », engagée dans des combats vigoureux. Les attaques et les remises en question ont été nombreuses, et la solidarité intersyndicale fragile. Notre unité a été mise à rude épreuve, la mobilisation a été difficile, et les gains ont rarement été à la hauteur de nos attentes.

Je ne peux toutefois m'empêcher de ressentir une certaine fierté. Plutôt que de nous replier dans la résignation ou la stricte défensive, nous avons toujours choisi, malgré toutes les difficultés, de rester à l'offensive.

¹ La loi 102 visait le prolongement des conventions collectives pour une période de 2 ans.

² La loi 160, adoptée en 1986, prévoit des sanctions sévères en cas de grève illégale dans le secteur de la santé.

Semer pour l'avenir

PAR GABRIEL DANIS

Tout au long de la décennie 1990, la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) s'affaire à tisser des liens, à entretenir des rapports et à développer des pratiques avec les autres composantes du mouvement syndical, tout comme avec des mouvements populaires, communautaires, féministes, environnementaux et étudiants.

La Centrale, par l'entremise de son comité de la condition des femmes (CCF), poursuit son implication au sein de l'Intersyndicale des femmes, qui regroupe les comités des femmes de sept des plus importantes organisations syndicales au Québec. L'Intersyndicale travaille, entre autres, à orchestrer les activités entourant la Journée internationale des femmes, qui se déroule le 8 mars de chaque année.

En 1994, on peut lire dans une brochure : « Les femmes disent le privé est politique, le gouvernement comprend la politique est privée³. » Voilà ce qui donne le ton, au cours de la décennie, aux actions politiques menées par l'Intersyndicale autour de thématiques structurées par le marché de l'emploi d'une part, et la solidarité internationale de l'autre.

Vers une loi pour l'équité salariale

De son côté, la Coalition en faveur de l'équité salariale poursuit ses travaux pendant la décennie 1990. Formée de la presque totalité des groupes de femmes et des organisations syndicales, dont la CEQ, elle a pour premier objectif l'adoption d'une loi proactive en équité salariale. Après le dépôt, en 1994, d'une pétition ayant récolté le nombre impressionnant de 65 000 signatures, les membres de la Coalition poursuivent leur action en mettant l'accent sur le lobbying auprès des députées et députés et des ministres.



La Coalition en faveur de l'équité salariale poursuit ses travaux dans les années 1990.

³ INTERSYNDICALE DES FEMMES (1994). *Les choix politiques : des attaques au travail des femmes*, Brochure pour le 8 mars 1994, Journée internationale des femmes.

Les efforts portent leurs fruits puisqu'en 1996, le gouvernement du Québec adopte la *Loi sur l'équité salariale*, qui entrera en vigueur en 1997, pour mettre fin aux écarts injustifiés entre les rémunérations des métiers exercés de manière prédominante par des femmes et celles des postes occupés à majorité par des hommes.

Les secteurs public et privé sont assujettis à cette législation qui vise à corriger une discrimination systématique envers les femmes. De fait, les métiers majoritairement exercés par celles-ci demeuraient et demeurent, encore aujourd'hui, généralement moins bien rémunérés que ceux monopolisés par des hommes.

L'égalité en emploi, un enjeu syndical

La question de l'accès à l'égalité en emploi devient un enjeu syndical et féministe au cours des années 1990. Les programmes d'accès à l'égalité, mis en place à partir de la fin des années 1980, sont principalement implantés dans les organismes publics. Ils visent à contrer la discrimination systémique en emploi des personnes issues de groupes qui en sont historiquement victimes : les femmes, les personnes autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées.

Ratés dans le programme d'accès à l'égalité

Seulement 15 % des postes de cadre supérieur de l'État sont occupés par des femmes

RECHERCHE
UNIVERSITAIRE

ANDRÉ PRATTE

À moins d'un miracle, le gouvernement du Québec n'atteindra pas son objectif de compter 20 % de femmes parmi ses cadres supérieurs en 1997.

Source : PRATTE, André (1996). « Ratés dans le programme d'accès à l'égalité », *La Presse* (9 novembre).

Or malgré les beaux discours gouvernementaux, la réalité change lentement. Au début des années 1990, lors de la réforme du collégial, surnommée la réforme Robillard, la révision de la politique d'embauche qui l'accompagne ne tient nullement compte de l'émergence de programmes d'accès à l'emploi dans certains collèges. La CEQ soulève cette omission auprès de Lucienne Robillard, alors ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science.

Dans ce contexte, on comprend que le travail de la Centrale et du CCF sur ces questions en est un de pressions politiques auprès des différentes instances gouvernementales. Trois décennies plus tard, nous observons que ce travail n'est pas resté vain. La fonction publique du Québec est plus représentative, particulièrement en ce qui a trait aux femmes, bien que ces dernières rencontrent encore des obstacles importants dans plusieurs milieux, dont celui des métiers traditionnellement masculins, et dans des postes hiérarchiques supérieurs.

Dans une optique d'accès à l'égalité et afin de favoriser et de souligner la persévérance des femmes qui se dirigent vers l'exercice d'une profession ou d'un métier traditionnellement masculins, la CEQ décide, en 1997, de se joindre aux organisations qui accordent des bourses dans le cadre du concours *Chapeau les filles!* et de son volet *Excelle Science*.

Malgré les efforts, les stéréotypes de sexe et de genre persistent dans les années 1990 et limitent l'accès des femmes à certains emplois ainsi que leur ascension professionnelle. Pour ce qui est de la situation des autres groupes historiquement discriminés, la fonction publique accuse toujours une nette et persistante sous-représentation dans ses effectifs, et ce, à tous les échelons.

Des services sociaux par et pour les femmes

En matière de droits sociaux, les preuves historiques ne sont plus à faire : les femmes sont invariablement les premières victimes lorsque les droits sociaux sont attaqués et ce sont elles, également, qui écopent le plus de la détérioration des services publics.

C'est dans ce contexte que, tout au long des années 1990, le CCF contribue à la mise en œuvre de stratégies d'intervention et de mobilisation pour contrer toute mesure qui entraîne une dégradation des services publics et des droits sociaux. En 1997, dans la foulée du virage ambulatoire et de l'objectif du déficit zéro, le comité participe aux travaux naissants de la Coalition féministe pour une transformation du système de santé et des services sociaux, une initiative de L'R des centres de femmes du Québec⁴.

Si la question de la criminalisation de l'avortement ne refait pas surface de façon frontale, après l'effervescence entourant cet enjeu dans les années 1980, c'est plutôt l'accessibilité aux services dans certaines régions qui pose problème et qui occupe la Coalition pour le droit à l'avortement au Canada, dont le CCF est également membre.

⁴ NACELLE, Nicole (2010). *25 années sur son R d'aller toujours mobilisées!*, L'R des centres de femmes du Québec, 40 p.

Un Québec fou de ses enfants

Les années 1990 tiennent lieu de période charnière pour le développement d'une première véritable politique familiale québécoise. Fruit de travaux et de pressions d'une multitude d'acteurs de la société civile, cette politique avant-gardiste et structurante voit le jour en 1997, après avoir obtenu le consensus des organisations patronales et syndicales, qui participent au Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996.

C'est à ce moment que le gouvernement du Québec crée le ministère de la Famille et de l'Enfance et met en branle trois nouveaux dispositifs : l'instauration d'une nouvelle allocation familiale; le développement de services éducatifs et de garde à la petite enfance; la création d'un nouveau régime d'assurance parentale.

Inspirée en partie du rapport du groupe de travail pour les jeunes *Un Québec fou de ses enfants*⁵, cette politique place le bien-être et le développement des tout-petits au cœur des priorités de l'État en fixant trois objectifs : assurer l'équité par un soutien universel aux familles et une aide accrue à celles à faible revenu; faciliter la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles; favoriser le développement des enfants et l'égalité des chances.

Vingt-cinq ans plus tard, les effets positifs de la politique familiale se font sentir. Le nombre de mères occupant un emploi a augmenté de 12 % de 1997 à 2002. Le taux d'activité des mères est maintenant le plus élevé au Canada, alors que les enfants québécois sont aujourd'hui nettement moins susceptibles de vivre dans la pauvreté que les enfants du reste du pays⁶.

De même, l'instauration des services éducatifs à la petite enfance constitue un pas de géant pour l'éducation au Québec. Ils améliorent les chances de réussite des enfants et préviennent le décrochage scolaire; ils entraînent un effet positif sur l'évolution des tout-petits; ils permettent de dépister rapidement les difficultés d'adaptation et d'apprentissage des enfants; et ils assurent une meilleure égalité des chances à l'ensemble des jeunes Québécoises et Québécois, peu importe leur sexe, leur origine ethnique ou leur classe sociale.

L'implication des organisations syndicales et de la société civile en général est marquante dans la genèse de ces changements. Alors que l'Organisation des Nations Unies (ONU) décrète 1994 comme étant l'Année internationale de la Famille, le Québec répond à cette invitation en créant le Bureau québécois de l'Année internationale de la famille (BQAIF) pour coordonner, à l'échelle nationale et régionale, la tenue d'activités thématiques auxquelles participent la Centrale et le CCF.

En février 1994, le BQAIF met en place un groupe de travail paritaire sur la conciliation famille-travail, où sont représentées les principales associations patronales et syndicales du Québec. En parallèle, notons la mobilisation, tout au long de la décennie, du Regroupement pour un

⁵ QUÉBEC. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (1998). *Un Québec fou de ses enfants : rapport du groupe de travail pour les jeunes*, 179 p.

⁶ RADIO-CANADA (c2023). *La politique familiale : un nouveau modèle pour des nouvelles réalités*, [En ligne]. [ici.radio-canada.ca/communication/213/inrs-50-politique-familiale].

régime québécois d'assurance parentale⁷ composé des organismes de défense des familles, des groupes de femmes et des centrales syndicales.

La création des centres de la petite enfance et des services de garde en milieu familial marque le début d'une très longue bataille politique et juridique pour faire reconnaître le droit à la syndicalisation pour les responsables de services de garde en milieu familial (voir le texte *Une reconnaissance durement acquise*, page 111). Au cours des années subséquentes, la Centrale et le CCF seront à l'avant-scène de cette lutte pour faire reconnaître le droit fondamental qu'est la liberté d'association à ces milliers de travailleuses.

Solidarité internationale

Des activités de solidarité internationale animent aussi les travaux du CCF au cours des années 1990, notamment par l'entremise de collaborations avec le Centre international de solidarité ouvrière (CISO). C'est d'ailleurs avec la collaboration du CISO que s'est organisée la visite d'une délégation de femmes du Burkina Faso et la création d'une Intersyndicale des femmes burkinabées.

Toujours dans une optique internationale, le CCF est aussi très actif en ce qui a trait à la préparation de la quatrième Conférence mondiale de l'ONU portant sur les enjeux vécus par les femmes ainsi qu'à sa participation à cette assemblée. Après Nairobi, en 1985, c'est Beijing en Chine qui est l'hôte de cet événement majeur à l'automne 1995. Cette conférence officielle, tenue sous le thème « Lutte pour l'égalité, le développement et la paix », réunit les délégations gouvernementales de plus de 180 pays⁸.

Parallèlement à cette conférence se tient un forum des organisations non gouvernementales (ONG) : le Forum 95. Ce dernier permet une plus grande participation des femmes et procure à celles du monde entier l'occasion de discuter de leurs idées, de leurs perspectives, de leurs plans et de leurs stratégies.

Au Québec, une coalition d'une vingtaine de groupes, dont fait partie le CCF, se forme pour coordonner les préparatifs en vue de Beijing. Elle élabore un rapport portant sur les neuf thèmes retenus pour la conférence : le pouvoir, la promotion des femmes, les droits de la personne, le travail, l'éducation, la violence, les conflits armés, les médias et l'environnement. Les recommandations qui ressortent de ce rapport sont présentées à la délégation officielle afin d'influencer le programme d'action et les priorités. Ce document a aussi été largement diffusé dans tous les groupes de femmes à travers le Québec.

⁷ GIROUX, Marie-Ève (2008). *La lutte pour un régime québécois d'assurance parentale*, Centre de recherche sur les innovations sociales, coll. Mouvements sociaux, 124 p., MS0803.

⁸ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1995). *Quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur la femme, Beijing, septembre 1995*, 2 p., A9495-CG-057.

Beijing est également l'occasion pour la Fédération des femmes du Québec (FFQ) de présenter l'importante mobilisation découlant de la Marche Du pain et des roses (voir *Du pain, des roses et un projet unificateur*, page 83). C'est au cours de cette conférence qu'est née l'idée d'organiser une marche mondiale des femmes, dont la première a eu lieu en l'an 2000.

En conclusion, il ne fait aucun doute que les années 1990 ont été des années mouvementées et chargées sur le plan sociopolitique pour le CCF et la CEQ. À ce chapitre, nous retenons comme étant incontournables les travaux qui entourent l'instauration d'une véritable politique familiale, ceux qui touchent l'équité salariale, de même que la bataille naissante pour reconnaître le droit à la syndicalisation des éducatrices en milieu familial.



Source : BOUCHER, Guylaine (2000). « Quand l'aventure québécoise devient mondiale », *Le Devoir* (samedi 4 et dimanche 5 mars).

Du pain, des roses et un projet unificateur

PAR FRANÇOISE DAVID, AVEC LA COLLABORATION DE GISÈLE BOURRET ET DE CAROLE LEJEUNE

Le 26 mai 1995, sous un soleil radieux, des centaines de femmes ont entamé, à pied, un long périple de 10 jours qui les conduisit de Montréal, Longueuil et Rivière-du-Loup à Québec. Dans les 27 municipalités traversées, les marcheuses, en provenance des 3 contingents, ont été hébergées dans des sous-sols d'église, des centres communautaires, des gymnases. Sur leur passage, elles ont vu des centaines d'enfants d'écoles primaires brandir des dessins et des coloriages en soutien à leur cause.

J'étais de ces femmes. Cette marche demeure pour moi l'un des plus beaux souvenirs de ma vie, comme c'est probablement aussi le cas pour les quelque 800 marcheuses de 16 à 80 ans qui ont bravé le scepticisme. « Tu vas vraiment marcher jusqu'à Québec? » Oui, nous avons marché tous ces kilomètres, beau temps, mauvais temps, dans l'enthousiasme et la solidarité.

Le 4 juin, devant l'Assemblée nationale, le premier ministre du Québec, Jacques Parizeau, accompagné de plusieurs ministres, est venu répondre aux revendications des marcheuses que des milliers de femmes, d'hommes et d'enfants avaient alors rejointes, dans une foule estimée à 18 000 personnes.

Pourquoi cette marche? Pourquoi est-elle devenue un événement marquant dans l'histoire des luttes féministes au Québec? Pourquoi toutes celles qui l'ont vécue en gardent-elles un si émouvant souvenir?

De quoi vivre et des raisons de vivre

La récession du début des années 1990 a fait mal, très mal : 20 % de la population québécoise vivait sous le seuil de faible revenu, des mères de famille monoparentale n'y arrivaient tout simplement plus, des jeunes cherchaient désespérément un emploi et des personnes âgées, dont beaucoup de femmes, vivaient dans la pauvreté et l'isolement.

Face à ce constat, la Fédération des femmes du Québec (FFQ), dont j'étais à l'époque la présidente, a décidé d'agir. Le mouvement des femmes était alors partiellement anesthésié depuis le massacre misogyne et antiféministe



Des centaines de femmes participent à la Marche Du pain et des roses, en 1995.

de Polytechnique Montréal, en 1989. Il y a bien eu le forum Un Québec féminin pluriel, en 1992, qui a réuni des centaines de féministes, mais notre voix, celle des femmes, ne portait guère au-delà de nos cercles. Ce n'était pourtant pas faute d'essayer.

Des organismes féministes quittaient la FFQ, qui perdait aussi des membres individuelles. Nous avons besoin d'un grand projet unificateur, d'une action solidaire et visible. Nous avons donc organisé cette marche avec beaucoup de cœur et peu de moyens.

En choisissant « Du pain et des roses » comme slogan, nous nous inscrivions dans la longue lignée des femmes réclamant du pain, comme les travailleuses du textile en grève, en 1912, à New York, qui scandaient : « *We want bread and roses!* ». En 1995, avec cette marche, nous disions : « Nous voulons non seulement de quoi vivre (du pain), mais aussi des raisons de vivre (des roses)! »

Un soutien en provenance de tous les milieux

Il a fallu 1 an d'efforts, des centaines de bénévoles et beaucoup d'imagination pour coordonner une marche de 10 jours avec 800 femmes de 3 contingents. Tout le mouvement des femmes a contribué au projet, y compris dans les milieux syndicaux.

Le comité de la condition des femmes (CCF) de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) a participé de façon exemplaire à l'organisation de la marche, mais aussi au recrutement de femmes syndiquées pour participer ou soutenir les contingents dans les régions concernées par le passage des marcheuses.

Des agentes de bureau ont accepté d'effectuer des centaines d'appels téléphoniques afin de tester le niveau d'engagement et de préparation de marcheuses potentielles. Une membre du CCF a même été libérée trois jours par semaine pour travailler à la mobilisation à l'interne et soutenir la FFQ dans l'organisation de l'événement. Des outils pédagogiques sur le thème de la pauvreté ont été produits à l'intention des enseignantes. Les syndicats locaux étaient enthousiastes!

Le jour du grand départ, la CEQ tenait un conseil général, à Laval. La Centrale a même retardé ses travaux afin que les personnes déléguées puissent être présentes au départ de la marche. Un beau geste!

Environ une quarantaine de femmes syndiquées de la CEQ ont pris part à la marche. Les autres venaient de partout, de toutes les régions et de tous les milieux, entre autres syndicaux, féministes et communautaires. Plusieurs ont participé à l'événement pour elles-mêmes, d'autres pour une voisine qui en arrachait ou pour leurs grands enfants qui cherchaient du travail.

Neuf mairaines, dont Marie-Claire Séguin, coauteure avec Hélène Pedneault de la chanson *Du pain et des roses*, Marie-José Turcotte, journaliste sportive, Raneé Lee, chanteuse de jazz, Michèle Rouleau, leader autochtone, Chantal Petitclerc, championne paralympique, ont prêté leur nom et leur voix à une cause à laquelle elles croyaient.

Des femmes et des revendications

Nous avons choisi neuf revendications qui rejoignaient les préoccupations d'une grande majorité de femmes. Nous voulions une loi sur l'équité salariale et une autre sur la perception automatique des pensions alimentaires, promises lors de l'élection de 1994. Nous demandons du logement social, le gel des droits de scolarité, la rétroactivité d'une politique réduisant le temps de parrainage pour les femmes immigrantes et d'autres mesures touchant la formation aux adultes et les programmes d'employabilité. Nous proposons la création d'un programme d'infrastructures sociales avec des emplois payés correctement et accessibles aux femmes, mais, surtout, nous réclamions une augmentation notable du salaire minimum.

Avec cette dernière revendication, la plus connue et la plus populaire de toutes, nous dénonçons le salaire minimum de l'époque, qui était alors de 6 \$ l'heure, une misère. Nous voulions 8,15 \$. En cours de route, nous avons dit que le gouvernement devait faire un pas significatif et, donc, nous donner dès maintenant 6,85 \$ l'heure. C'était la revendication la plus difficile à obtenir, le patronat se déchaînant chaque fois qu'il était question d'augmenter le salaire minimum.

Nous avons marché pour arracher des gains substantiels à un gouvernement qui démontrait une ouverture à nos demandes. Par conviction, sans doute, et par stratégie politique. Nous étions à six mois d'un référendum, et le vote des femmes était crucial! L'opinion publique était aussi de notre côté, car l'augmentation de la pauvreté, à la suite de deux récessions, était réelle.

Cap sur l'Assemblée nationale

Des femmes des quatre coins du Québec ont entrepris hier leur Marche contre la pauvreté

Source : LACHANCE, Lise (1995). « Des femmes des quatre coins du Québec ont entrepris hier leur Marche contre la pauvreté », *Le Soleil* (27 mai).

De plus, la réception médiatique était au-delà de nos espérances. Chaque soir, à la télévision, la population québécoise pouvait voir et entendre les marcheuses. Beaucoup de gens découvraient qui étaient ces féministes allumées, brillantes et rieuses, qui marchaient non seulement pour et avec les femmes, mais aussi pour toutes les personnes appauvries.

Le 4 juin 1995, devant une foule survoltée, le premier ministre et ses ministres ont dévoilé leurs réponses à nos revendications. Nous avons obtenu une augmentation de 0,45 \$ du salaire minimum. Déception! C'était toutefois oui pour nos demandes en lien avec la formation aux adultes, les femmes immigrantes, le gel des droits de scolarité et le logement social, même si, pour cette dernière revendication, les montants accordés étaient insuffisants.

Le gouvernement a offert 225 millions de dollars sur 5 ans pour des emplois dans des secteurs occupés majoritairement par des femmes, comme les groupes communautaires, les groupes féministes, les coopératives et les organismes à but non lucratif. Nous avons alors donné une note moyenne de 70 % au gouvernement de Jacques Parizeau, mais nous avons surtout célébré le courage et la persévérance des femmes.

Solidaires de façon exemplaire

Il en a fallu, de la solidarité, pour organiser cette marche! Il nous en a fallu aussi, dans les années qui ont suivi, pour nous opposer aux politiques draconiennes d'austérité du gouvernement de Lucien Bouchard, qui a procédé à des coupes dans l'aide sociale, la santé et l'éducation. Nous n'avons pas flanché, toujours au front, fortes du succès de la marche de 1995, conscientes de nos responsabilités face aux plus vulnérables d'entre nous. Nos voix étaient désormais perceptibles, et nous sommes demeurées unies.

À la CEQ, lors du Congrès de 1997, le texte *Nous ne sommes pas une menace, nous sommes la vie!*, signé par Hélène Pedneault, a été lu devant des congressistes enthousiastes, car encore habités par l'esprit de la Marche Du pain et des roses. Celle-ci a su démontrer que la solidarité exemplaire était le seul moyen de venir à bout des résistances patronales et gouvernementales.

Des images de la marche de 1995 m'habitent encore. J'y vois les 10 000 roses brandies dans nos poings levés le 4 juin, Pauline Julien venue nous saluer au premier jour de l'événement, nos chansons, nos rires, nos ampoules aux pieds, les négociations opiniâtres, les défis médiatiques, mais, surtout, un espoir tenace.

C'est ainsi qu'en 1997, la FFQ, appuyée par tout le mouvement féministe, a instauré la Marche mondiale des femmes de l'an 2000. Nos solidarités sont devenues internationales. La lutte contre les violences a été ajoutée à celle contre la pauvreté. Nous avons créé un mouvement international d'action féministe qui est encore vivant aujourd'hui, car les combats sont loin d'être terminés. Plus que jamais, nous avons besoin les unes des autres!

Sur des sentiers inexplorés

PAR GABRIEL DANIS

Les années 1990 ont été foisonnantes en matière d'initiatives féministes au sein de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) et dans la société. En centrale, cette décennie aura été marquée par une influence grandissante des femmes dans ses décisions et ses orientations.

De fait, plusieurs décisions structurantes accompagnent ce changement culturel. Ainsi, la notion d'accès à l'égalité syndicale a donné l'occasion de s'interroger sur la culture syndicale de la CEQ au regard de ses effets d'exclusion sur les femmes. De même, l'équité salariale a réussi à s'imposer comme un enjeu stratégique pour les groupes affiliés. Enfin, un nombre en progression de femmes, notamment issues de la relève militante formée par les réseaux de la condition des femmes, occupent des postes stratégiques au sein de la Centrale.

La place croissante des femmes à des postes-clés de l'organisation permet d'implanter progressivement une approche syndicale qui tient compte des inégalités entre les femmes et les hommes; pensons notamment à l'élaboration de la politique syndicale pour contrer le harcèlement sexuel.

L'influence grandissante des femmes

À la lecture de documents d'archives de notre organisation, on comprend que ces changements structurels, voire culturels ne se font pas sans certains grincements :

« Nous constatons que l'appareil de la Centrale ne progresse pas au même rythme que la structure politique. Nous entendons, par appareil, l'ensemble des services et ressources en soutien aux décisions politiques.

« [...] Dans un projet de document qui explique le "Profil de la CEQ", nous retrouvons l'ensemble des éléments de la mission de la Centrale adopté au dernier congrès, sauf celui où on traite de la défense et de la promotion des droits des femmes.

« [...] Plusieurs ressources oublient encore que la CEQ est composée au 2/3 de femmes et oublient aussi trop souvent de se demander comment les femmes sont touchées, de façon particulière, par certaines lois ou modifications dans les conditions de travail qui touchent l'ensemble des membres.

« Le comité des femmes constate que plusieurs questions sur lesquelles nous avons fait consensus dans les instances politiques ont de la difficulté à se traduire dans les productions de la Centrale⁹. »

⁹ CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (1993). *Rapport d'étape du comité de la condition des femmes*, p. 8, A9293-CG-082.

Depuis le Congrès de 1990, la CEQ est engagée dans un programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES), un processus à long terme dont l'objectif est d'atteindre la juste représentation des femmes dans l'ensemble de la structure politique de l'organisation. Pour réaliser cet objectif, il faut pouvoir compter sur l'implication de toutes les composantes et de tous les niveaux de la Centrale, ce à quoi s'affaire notamment le comité de la condition des femmes (CCF) pendant cette décennie¹⁰.

Les années 1990 marquent aussi l'éveil de la CEQ aux questions relatives aux droits des minorités sexuelles. Une membre du comité et une femme du Réseau de la condition des femmes participent au comité-conseil des gais et des lesbiennes mis sur pied par le conseil exécutif dans le but de voir à l'élimination de la discrimination dans les conventions collectives et dans la législation.

Au printemps 1990, la Centrale adopte sa première politique syndicale pour contrer le harcèlement sexuel. Cette politique s'est progressivement implantée dans un nombre de plus en plus grand de syndicats. Le tout s'est alors accompagné bien souvent de formations sur une procédure de règlement axée sur un mécanisme de conciliation.

Ainsi, les membres des comités qui se penchent sur le sujet du harcèlement sexuel seront progressivement mieux outillés pour traiter les plaintes et pour conseiller les directions syndicales. Le CCF a aussi contribué à préciser la collaboration que les organisations syndicales peuvent apporter dans l'implantation de politiques paritaires de plus en plus nombreuses dans les milieux de travail. En plus des formations s'adressant aux affiliés et au personnel des syndicats, le comité collabore à l'élaboration et à la diffusion de nombreux outils de sensibilisation pour les membres.

La santé des femmes au cœur de la recherche

Au cours de cette décennie, le CCF collabore au comité directeur d'une importante recherche portant sur la santé des femmes au travail. Cette recherche a chapeauté au total 11 projets coordonnés par le Centre de recherche interdisciplinaire sur le bien-être, la santé, la société et l'environnement (Cinbiose-UQAM), la CEQ, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN) dans le cadre d'un protocole qui lie, encore aujourd'hui en 2024, les 3 centrales syndicales au Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal (UQAM).

En 1995, un premier projet de recherche se penche sur la santé et la sécurité des femmes au travail. L'étude *Quand le travail « léger » pèse lourd*¹¹ vient illustrer à quel point les problèmes reliés au travail que vivent les femmes passent bien souvent inaperçus. L'étude nous apprend qu'elles sont 1,8 fois plus susceptibles que les hommes de souffrir de problèmes

¹⁰ Un chapitre du présent livre porte sur le PAES.

¹¹ MESSING, Karen (1995). *Quand le travail léger « pèse » lourd : vers une nouvelle approche en prévention dans les emplois de femmes*, Cinbiose-UQAM, 51 p.

musculosquelettiques ou de troubles mentaux. Qui plus est, même si elles vivent plus longtemps, les femmes passent 33 % plus de temps de leur vie en incapacité que les hommes. Ainsi, l'étude permet d'illustrer que la prévention dans les emplois occupés par les femmes n'a pas encore atteint un niveau acceptable. Beaucoup d'aspects des tâches assignées habituellement aux femmes demeurent quasiment invisibles pour les systèmes de prévention et d'indemnisation en santé au travail de l'époque.

Un autre rapport découlant de la collaboration avec le Cinbiose-UQAM, *La minute de 120 secondes*¹², publié en 1996, vient mettre en lumière l'inadéquation de l'encadrement du travail de l'époque. Il nous permet, dès lors, de comprendre comment les normes et les pratiques qui encadrent l'emploi, la rémunération, les conditions de travail et la promotion de la santé et de la sécurité du travail reflètent encore, pour une large part, la prépondérance historique des hommes sur le marché du travail. Se penchant sur les souffrances invisibles des enseignantes de l'école primaire, l'étude illustre bien la tendance à ignorer ou à banaliser les conditions problématiques des emplois occupés majoritairement par des femmes.

En conclusion, le mouvement des femmes constitue une force vive pour la CEQ au cours des années 1990. Le CCF a su inscrire, non sans dérangement, les grands enjeux de la condition des femmes dans les préoccupations de la Centrale. Celle-ci doit continuer de permettre et d'assurer au CCF les conditions et les moyens de l'alerter sur tous les aspects qui touchent les intérêts des femmes.



Rapport découlant de la collaboration de la CEQ avec le Cinbiose-UQAM, en 1996.

« C'est au prix de ces "dérangements" que nous conserverons une crédibilité auprès de la très large majorité de nos membres, les deux tiers de femmes, et auprès de l'autre tiers, les hommes, qui auront compris qu'ils ont eux-mêmes à gagner d'une organisation qui sait évoluer dans la défense des intérêts de ses membres¹³. »

¹² MESSING, Karen, Evelin ESCALONA et Ana Maria SEIFERT (1996). *La minute de 120 secondes*, Cinbiose-UQAM et Centrale de l'enseignement du Québec, 81 p., D10387.

¹³ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1993). *Rapport d'étape du comité de la condition des femmes*, p. 18, A9293-CG-082.

L'accès à l'égalité syndicale, une quête sans fin?

PAR NICOLE DE SÈVE

En 1994, bien qu'elles représentent 66 % des membres de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), les femmes ne comptent que pour 44 % des personnes participantes au conseil général de la même année. Quels sont les freins à leur participation? C'est ce que la Centrale cherche depuis longtemps à comprendre.

Entre 1976 et 1991, 3 enquêtes confirment déjà clairement l'ampleur de la sous-représentation des femmes dans les différentes instances de la Centrale et tentent d'en identifier les causes. Le document *Les absentes n'ont pas tous les torts*¹⁴, publié en 1978 par le comité Laure-Gaudreault (CLG), mentionne la perception des femmes quant à leur rôle dans la société, le poids de leur double tâche (mère et travailleuse), la priorité de leur travail salarié et le désintérêt syndical comme des facteurs de non-participation.

Quelques années plus tard, en 1984, les résultats de l'*Enquête sur la participation et le militantisme des membres de la CEQ*¹⁵, publiés par le CLG, mettent en lumière les horaires incompatibles avec la vie familiale, une moins grande familiarité avec les procédures et le langage syndical utilisé comme des freins à la participation des femmes aux instances de la Centrale.

La division sexuelle du travail au sein des instances est clairement nommée, les hommes exerçant le pouvoir selon leurs normes, leurs besoins et leurs valeurs, reléguant les femmes aux fonctions connexes d'exécution. Les femmes ajoutent qu'elles doivent déployer beaucoup d'énergie pour que leur parole ait une crédibilité équivalente à celle de leurs collègues masculins.

Pour la première fois, une résolution invite les affiliés à poursuivre une réflexion sur la discrimination systémique et sur le concept des programmes d'accès à l'égalité syndicale (PAES).

Un portrait qui demeure le même

Vers la fin des années 1980, le travail se déploie. Pour défaire les stéréotypes et surmonter les obstacles, certaines mesures sont mises en place, notamment la tenue des réunions sur le temps de travail, le remboursement des frais de garde et l'amélioration de la formation et de l'éducation syndicale à l'intention des femmes. La lenteur des avancées pour les femmes est cependant soulevée lors du Congrès de la CEQ, en 1986.

¹⁴ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1978). *Les absentes n'ont pas tous les torts... : la participation syndicale des membres féminins de la CEQ*, Édition spéciale de la revue *Ligne directe*, 15 p., D07283.

¹⁵ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1984). *Enquête sur la participation et le militantisme des membres de la CEQ*, A8384-CG-109.

Au Congrès de 1990, la CEQ remet de l'avant une résolution de 1984 qui donne lieu à une analyse des effectifs de la Centrale et de la disponibilité des femmes afin d'identifier l'ampleur de leur sous-représentation. Cette analyse engendre beaucoup d'espoir, car un tel portrait statistique doit permettre de prendre la juste mesure des écarts de représentation et convaincre les affiliés d'enclencher la mise en œuvre d'un vrai PAES, assorti d'un plan d'action ciblé pour corriger la situation sur le plan national.

Ce portrait est présenté lors du Congrès de 1992 sous le titre *La CEQ, c'est mon genre*¹⁶. La déception est palpable. Après des années de militantisme, le constat s'impose à nouveau : les objectifs ne sont pas atteints, et l'opposition aux postes réservés ou aux mesures contraignantes demeure.

« Ce constat rappelle celui posé en 1984. Comment peut-on expliquer, 7 années plus tard, que les femmes n'aient pas réussi à occuper leur espace politique au sein d'une centrale où elles constituent les deux tiers des membres¹⁷? »

Dans aucune instance de la CEQ, le taux de représentation des femmes ne dépasse 50 %. Elles ne détiennent que 40 % des postes au conseil exécutif et 41 % au conseil général. Leur présence est famélique au comité du fonds de résistance syndicale (20 %), au comité en santé et sécurité (20 %) et au comité d'élection (25 %). Les femmes sont tout simplement absentes du conseil permanent de conciliation. Ce qui incitera les membres du comité de la condition des femmes (CCF) à écrire que « si la tendance se maintient, les femmes membres de la CEQ pourraient obtenir la pleine équité de représentation en l'an 2018! »

Un recentrage s'impose

La mise en œuvre d'un PAES est adoptée en 1994 à la suite d'un vif débat au sein de l'organisation. Les militantes sont à l'œuvre, et les membres du CCF multiplient les efforts pour développer des mesures de redressement, de soutien et d'égalité des chances pour permettre l'atteinte des objectifs quantitatifs proposés.

Un bilan est présenté lors du conseil général de la CEQ d'avril 1997. Outre les objectifs quantitatifs, atteints ou non, le document présente une évaluation des mesures d'égalité des chances. Parmi les constats : il n'y a pas d'amélioration tangible de la participation des femmes dans les instances nationales malgré le fait que les moyens pour soutenir les militantes exerçant des responsabilités familiales s'implantent graduellement au niveau national et parfois au niveau local. Cependant, la lourdeur des dossiers, l'aménagement des horaires et la culture syndicale rendent encore difficile cette conciliation.

¹⁶ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1992). *La CEQ, c'est mon genre : portrait statistique des femmes à l'intérieur de la Centrale de l'enseignement du Québec, 1990-1991*, 58 p., A92-CO-11.

¹⁷ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1992). *La CEQ, c'est mon genre : portrait statistique des femmes à l'intérieur de la Centrale de l'enseignement du Québec, 1990-1991*, p. 35, A92-CO-11.



Selon le CCF, la polarisation des divers courants traversant la Centrale et les façons d'effectuer le travail syndical sont des éléments qui ne favorisent pas l'engagement ni la prise de parole des femmes. Certes, des activités existent, comme la mise en œuvre de sessions de sensibilisation à la condition des femmes ou encore de ressourcement féministe et pour contrer le harcèlement sexuel. Toutefois, la participation à ces sessions demeure faible. Aussi, en ce qui concerne leur intégration dans les instances, que ce soit sur le plan local, fédératif ou national, le comité demande d'améliorer la formation des affiliés, notamment à l'intention des présidences des syndicats et des fédérations, et de développer des activités d'accueil plus élaborées.

Le bilan souligne aussi l'effort pour la prise en compte de l'expertise du CCF dans plusieurs dossiers, même si elle requiert une vigilance constante. La tentation de reléguer ces dossiers plus loin dans l'ordre des priorités est encore très présente. Le bilan

met également en lumière la présence d'une personne-ressource à la négociation nationale spécifiquement attitrée aux dossiers de l'aménagement du temps de travail, de la conciliation famille-travail et de l'accès à l'égalité en emploi.

Là où le bât blesse, toutefois, c'est sur le plan du rayonnement des militantes du Réseau des femmes, qui peinent à porter les dossiers spécifiques dans les syndicats locaux, et de l'absence de comités locaux de condition des femmes dans plusieurs syndicats. Cette absence limite réellement tout le travail effectué pour valoriser la participation des femmes partout dans la Centrale, et ce, à la hauteur de leur présence réelle. De la même manière, la capacité d'un syndicat à allouer les ressources financières nécessaires afin de faciliter la participation des femmes au Réseau des femmes ou aux sessions de formation de la Centrale, ou sa volonté de le faire ont une incidence sur la représentation des femmes dans les instances de leur syndicat local. Et ces ressources financières sont souvent insuffisantes ou absentes.

En conclusion de leur bilan de 1997, les membres du CCF réfléchissent à l'existence, au-delà du discours, d'une volonté réelle de changer les choses. Elles posent une question majeure : l'accès des femmes à la pleine égalité est-elle condamnée à une quête sans fin?

« Les dossiers portant sur la condition des femmes sont souvent victimes de ce désengagement tranquille. [...] Travailler à l'amélioration des conditions de vie, de travail et de militance des femmes, c'est travailler pour les deux tiers de nos membres. [...]

« On pourrait se voter des mesures à l'infini, mais si on refuse de remettre en cause nos pratiques, nos attitudes, notre culture organisationnelle, toutes nos orientations demeureront des vœux pieux. Se questionner sur des comportements conditionnés depuis si longtemps demande une volonté collective, bien sûr, mais aussi une volonté individuelle¹⁸. »

En préparation du Congrès de l'an 2000, le CCF dépose, lors du conseil général de mai 2000, un autre bilan du PAES qui doit orienter les décisions à venir. Pour les membres du comité, le travail de réflexion doit se poursuivre.

La mise en place de mesures concrètes doit tenir compte de l'arrivée de plus en plus de jeunes à la Centrale, mais aussi de la précarité d'emploi dans laquelle ils se trouvent. Le défi demeure donc d'accompagner ces jeunes, d'enraciner les problématiques féministes et de permettre aux femmes membres de la Centrale d'assumer entièrement leurs responsabilités syndicales.

¹⁸ CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (1997). *Bilan du Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES)*, p. 11, A9697-CG-084.

Quelques dates importantes

Création du Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

1990

Modifications à la *Loi sur les normes du travail*, qui accorde désormais à la mère et au père un congé parental de 34 semaines sans solde, qui s'ajoute au congé de maternité.

1991

Adoption du Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES) de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ).

1994

Conférence mondiale des femmes de l'ONU, à Beijing; 180 pays s'engagent à faire une analyse différenciée selon les sexes.

1995

Marche Du pain et des roses; des milliers de Québécoises réclament l'engagement formel du gouvernement québécois en faveur d'une lutte commune pour l'éradication de la pauvreté des femmes et des familles.

Adoption par le gouvernement québécois du Programme de perception des pensions alimentaires.

Sommet de l'économie et de l'emploi lors duquel le gouvernement reconnaît la nécessité de mettre en œuvre des mesures pour répondre aux besoins des parents.

1996

Adoption de la *Loi sur l'équité salariale*.

Modification de la *Loi sur les normes du travail*, qui fait passer le congé parental de 34 à 52 semaines.

1997

Adoption de la Politique familiale instaurant le RQAP, l'offre de maternelle 5 ans à temps plein et le programme des services éducatifs à la petite enfance à but non lucratif à 5 \$ par jour.

1998

Première rencontre internationale visant la préparation de la Marche mondiale des femmes de 2000 organisée par la Fédération des femmes du Québec.

Légalisation de la profession de sage-femme.

1999

Sources : DESCARRIES, Francine (2006). *Chronologie de l'histoire des femmes au Québec et rappel d'événements marquants à travers le monde*, Institut de recherches et d'études féministes, UQAM; CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC [s. d.]. Formation féminisme historique – ligne du temps.

La décennie en chiffres

31,8 %

TAUX DE DIPLOMATION UNIVERSITAIRE
des femmes du Québec (1998)

62,3 %

TAUX D'ACTIVITÉ
des femmes au Québec (1995)

13,2 %

TAUX DE CHÔMAGE
des femmes au Québec (1995)

83,4 %

RATIO DE RÉMUNÉRATION HORAIRE
femmes/hommes (1998)

1,62

NOMBRE D'ENFANTS
par femme (1995)

18 SEMAINES

DURÉE DU CONGÉ
de maternité (1999)

34 SEMAINES

DURÉE DU CONGÉ
parental (1991)

66 %

TAUX DE REPRÉSENTATION
des femmes à la Centrale de
l'enseignement du Québec (1994)

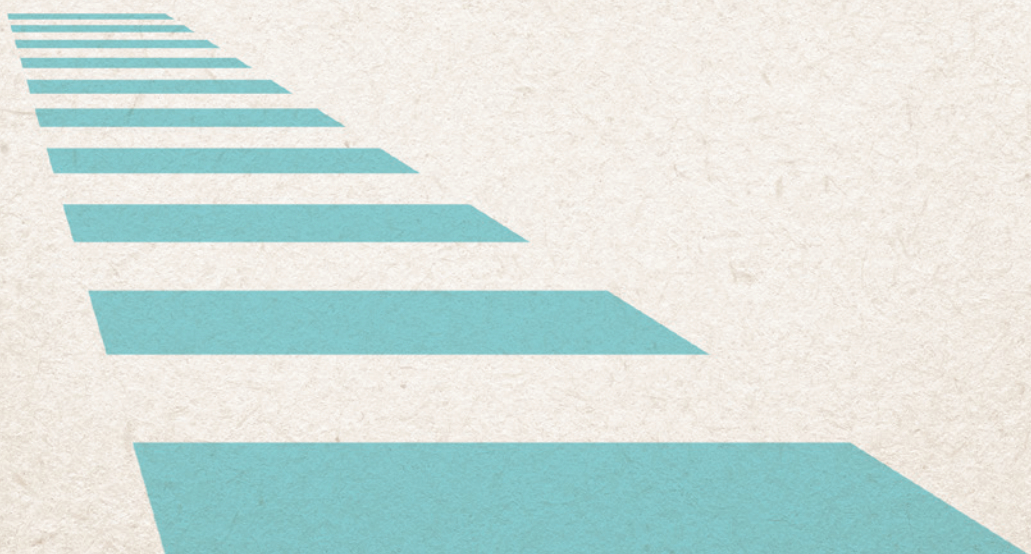
41 %

TAUX DE PARTICIPATION
des femmes au conseil général
de la Centrale de l'enseignement
du Québec (1994)

Sources : BANQUE DE DONNÉES DES STATISTIQUES OFFICIELLES SUR LE QUÉBEC; INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC; STATISTIQUE CANADA; documents internes (CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC, CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, COMITÉ LAURE-GAUDREAU, COMITÉ DE LA CONDITION DES FEMMES).

CHAPITRE 4

**LES ANNÉES
2000**



Au tournant du nouveau millénaire

PAR NICOLE DE SÈVE

Les événements du 11 septembre 2001 à New York et à Washington modifient radicalement la situation de la politique internationale, notamment au Moyen-Orient, en Afghanistan et dans le conflit israélo-palestinien. À cela s'ajoutent les enjeux entourant la réforme des institutions financières internationales et l'allègement de la dette des pays en développement.

Pour le Canada, plusieurs grandes rencontres internationales sont le moment, au cours de la première décennie des années 2000, d'aborder d'autres enjeux, comme le dossier de la Zone de libre-échange des Amériques et l'avenir des services publics, l'environnement et le développement durable ainsi que l'avenir de l'éducation publique.

Les femmes se mobilisent. Dans la foulée de la Marche mondiale des femmes, une initiative québécoise créée en 2000 et qui rayonne à travers le monde, les féministes développent, en 2005, la *Charte mondiale des femmes pour l'humanité*.

Le Québec, une société de moins en moins solidaire?

Depuis le milieu des années 1980, tout a été mis en œuvre pour déconstruire le projet de société élaboré au Québec. Ces attaques visent à l'effriter et à le remplacer par un projet néolibéral au sein duquel la primauté des valeurs individuelles occupe une place centrale.

L'élection du Parti libéral du Québec (PLQ), dirigé par Jean Charest, en avril 2003 confirme cette dérive. Très tôt, ce gouvernement affirme que l'État est « un instrument au service des citoyens ». Son rôle : santé, savoir, prospérité et sécurité. Sa stratégie : la réingénierie de l'État. Il veut modifier les mandats et la mission de tous les ministères et de toutes les sociétés d'État, en réduire le nombre en les abolissant ou en les fusionnant. Il remet en question l'avenir du dossier des femmes au sein de l'appareil gouvernemental, particulièrement le Conseil du statut de la femme (CSF) et le Secrétariat à la condition féminine (SCF).

S'ensuit une refonte d'un ensemble de législations visant la déréglementation, la privatisation, la sous-traitance, l'érosion des budgets alloués aux services publics et aux programmes sociaux ainsi que la restriction des libertés fondamentales. Plusieurs projets de loi s'attaquent directement aux droits syndicaux des femmes responsables des services éducatifs en milieu familial, imposent la fusion des établissements de santé et la reconfiguration des unités de négociation. De plus, le gouvernement Charest modifie l'article 45 du *Code du travail* afin de favoriser le transfert des personnes salariées de certaines catégories de personnel à l'entreprise privée.

La riposte impressionnante du mouvement syndical

Dès décembre 2003, partout au Québec s'organisent des manifestations. Les 15 et 16 décembre, une vigile sur la colline Parlementaire dénonce le bâillon imposé par le gouvernement dans le but de forcer l'adoption de projets de loi publics. C'est l'alerte rouge pour arrêter la tornade libérale.

Au milieu des années 2000, les partenariats public-privé (PPP) deviennent le canal privilégié pour répondre aux exigences de l'Accord sur les marchés publics (AMP). Il s'agit d'établir des contrats à long terme avec le secteur privé pour assurer la conception, la réalisation et l'exploitation de projets de l'administration publique, entre autres pour la construction des mégahôpitaux de Montréal et l'hébergement des personnes âgées en perte d'autonomie.

Dans ce contexte, le gouvernement resserre les règles d'admission à l'aide sociale et introduit une nouvelle politique de soutien à domicile qui encourage la sous-traitance à des entreprises d'économie sociale, notamment les services d'assistance personnelle (soins d'hygiène, aide à l'habillement, à l'alimentation).

Encore là, le mouvement syndical se mobilise au sein du Réseau de vigilance pour déconstruire le discours gouvernemental afin de faire ressortir les intentions en filigrane de tous ces projets et de maintenir une véritable solidarité sociale. Ce forum populaire alternatif refuse la mise en œuvre d'un Québec inégalitaire et élabore des solutions de rechange à la vision catastrophique proposée par le gouvernement Charest.

En 2005, le gouvernement cherche à faire le moins de vagues possible. L'heure est plutôt à la consolidation des réformes déposées, par exemple la restructuration des services de garde ainsi que la mise en œuvre des projets annoncés en éducation et en enseignement supérieur. Cependant, la décision de convertir 103 millions de dollars de bourses étudiantes en prêts entraîne le plus grand mouvement de contestation étudiante que le Québec ait connu depuis des décennies. Plus de 200 000 étudiantes et étudiants font la grève pendant plus de 6 semaines pour dénoncer cette décision.



Vigile sur la colline Parlementaire, 15 décembre 2003.



Manifestation organisée par le Réseau de vigilance, novembre 2004.

Coup de force antisyndical

L'année 2005 se termine sur une note tragique pour le mouvement syndical. Le 14 décembre, le gouvernement opère un coup de force et décrète la loi 43 (découlant du projet de loi n° 142) : elle fixe les conditions de travail et la rémunération des salariées et salariés du secteur public; les salaires sont gelés pour 2 ans et sous-indexés jusqu'en 2010. Une autre démonstration du déni gouvernemental pour le respect des droits syndicaux.

Des victoires juridiques majeures

En 2006, les contestations juridiques des lois iniques adoptées en 2003 et en 2005 portent leurs fruits. En mars, le Bureau international du Travail condamne le gouvernement québécois pour l'adoption des lois 7 et 8, qui retiraient le statut de salariées aux travailleuses des services éducatifs en milieu familial et des services de soins à domicile. En mai, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'Organisation des Nations Unies (ONU) blâme sévèrement le gouvernement québécois pour le non-respect des droits syndicaux.

En novembre, la Cour supérieure du Québec déclare inconstitutionnelle la loi 30 forçant la fusion des unités d'accréditation dans le réseau de la santé et modifiant le régime de négociation des conventions collectives. En mars 2007, le Bureau international du Travail condamne, encore une fois, le gouvernement et lui demande de modifier la loi 43.

Éducation et religion au cœur des débats

Les questions relatives à l'éducation reprennent le devant de la scène en 2006. On observe la montée grandissante des inégalités sociales et scolaires témoignant d'un véritable « apartheid scolaire¹ » et affectant l'avenir du système d'éducation. Le problème du financement de l'enseignement postsecondaire conserve toute son acuité, et une large coalition du collégial se mobilise pour exiger des mesures afin d'y remédier.

Un autre débat émerge dans la société québécoise, soit la place de la religion dans l'espace public, particulièrement dans les institutions publiques. Pour sa part, la protection de l'environnement devient de plus en plus une préoccupation majeure dans la société québécoise.

L'onde de choc de l'Action démocratique du Québec

Au cours de l'année 2006, le visage politique du Québec se modifie. À gauche de l'échiquier, un nouveau parti politique voit le jour : Québec solidaire (QS). À droite, l'Action démocratique du Québec (ADQ) de Mario Dumont se renforce. Au lendemain de l'élection de 2007, l'ADQ devient le deuxième parti d'opposition alors que le PLQ forme un gouvernement minoritaire.

¹ BERTHELOT, Jocelyn (2006). *Une école pour le monde, une école pour tout le monde : l'éducation québécoise dans le contexte de la mondialisation*, VLB Éditeur, 219 p.

Dans ce nouveau contexte, Jean Charest présente son « gouvernement de cohabitation » et s'inspire du discours adéquiste : une plus grande participation du privé dans l'accès aux soins de santé, la diminution des impôts, la création d'un bulletin chiffré dans toutes les écoles, un plan d'élimination de la malbouffe à l'école ainsi que le dégel des droits de scolarité assorti d'une bonification des prêts et bourses. Il table aussi sur le chantier des infrastructures en PPP pour soutenir l'activité économique du Québec.

L'infiltration du privé dans l'enseignement supérieur s'intensifie. On importe le discours, les méthodes de gestion, les valeurs et les concepts issus de l'entreprise privée et on facilite le recours aux fondations privées, qui développent leurs propres indicateurs de résultats dans la gestion des universités.

Le retour d'un gouvernement majoritaire

À la fin de l'année 2008, le gouvernement libéral redevient majoritaire à l'Assemblée nationale. L'incursion du privé s'accroît. Le recours aux cliniques médicales privées spécialisées prend de l'ampleur. Le gouvernement s'associe à la Fondation Lucie et André Chagnon pour développer des fonds destinés au financement d'activités particulières, reliées notamment aux aidantes naturelles et au développement des enfants. Il instaure une « politique du financement des services publics » et exige de tous les ministères l'évaluation systématique des coûts de tous les services pour lesquels une tarification aux utilisateurs est exigée ou pourrait l'être.

Collusion, favoritisme et copinage

À la fin de 2009, le doute n'est plus possible, il y a des problèmes sérieux d'éthique quant à la gestion des fonds gouvernementaux. Les scandales entourant le financement des partis politiques et l'octroi de contrats publics, au niveau tant provincial que municipal, n'en finissent plus d'éclater. Collusion, favoritisme, copinage, tous les qualificatifs fusent pour décrire la situation actuelle. Cette explosion de conflits d'intérêts s'explique en très grande partie par l'intrusion de plus en plus structurée de firmes privées au sein des fonctions publiques, par la voie de la sous-traitance ou de l'impartition.

La contre-révolution culturelle au rendez-vous

À la fin de la première décennie des années 2000, un constat s'impose : la « révolution culturelle » annoncée par le gouvernement se transforme en contre-révolution culturelle.

Le gouvernement libéral a réussi à saper encore plus les assises de l'État social construit au cours des années soixante... État social qui n'en finit plus de subir les assauts favorisant la primauté du marché... État social qu'on veut réduire à un État minimaliste afin de démanteler nos outils collectifs.

De luttes et d'espoirs

PAR CHANTAL LOCAT

Le droit des femmes à l'égalité, malgré qu'il soit inscrit dans des lois et des chartes, ne se traduit pas nécessairement dans le quotidien. Les inégalités persistent. Le mythe de cette « égalité qui est atteinte » est bien ancré dans la décennie des années 2000 et nuit grandement à l'avancement des droits des femmes tout en alimentant les discours masculinistes.

Le comité de la condition des femmes (CCF) et les participantes de son réseau sont, depuis des dizaines d'années, préoccupés par des enjeux qui les touchent et affectent directement leur quotidien. Nous, les femmes, revendiquons le droit de choisir d'avoir ou non des enfants, de travailler en paix dans tous les milieux de travail, d'avoir accès à une autonomie économique qui permette de vivre dignement, de vivre sans violence d'aucune sorte et de protéger l'environnement. Plus encore, nous refusons les inégalités, dont celles de genre, de race, de statut social, etc. Cette volonté d'égalité entre les femmes et les hommes, entre les femmes elles-mêmes et entre les peuples nourrit nos revendications, nos actions et nos mémoires dans le cadre des commissions parlementaires auxquelles nous participons.

Ce n'est pas parce qu'on avance qu'on ne recule pas!

Pendant cette décennie, le gouvernement fédéral de Stephen Harper sabre dans le financement des groupes de défense des droits des femmes et menace le droit à l'avortement.

Au provincial, le gouvernement de Jean Charest règne en mettant l'accent sur l'austérité. Les services publics sont particulièrement visés là où, comme par hasard, se trouve une majorité de femmes. Il pousse l'odieux jusqu'à contester le droit à la syndicalisation des travailleuses des services de garde. Un réel mépris contre les femmes.

La réussite scolaire et le genre

L'éducation pour toutes et tous est d'une importance capitale. Depuis longtemps, nous sommes préoccupées par le discours sur la réussite scolaire qui fait des garçons des victimes d'un système qui ne serait pas fait pour eux. Le CCF invite à remettre en question les « mythes » et appelle à une meilleure analyse de la situation. Il prend en charge un atelier intitulé « La réussite scolaire, plus qu'une question de genre » dans le cadre du colloque Les États généraux sur l'éducation, 10 ans après, à l'organisation duquel la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) participe.



Affiche de la CSQ présentant le colloque Les États généraux sur l'éducation.

Plus tard, le CCF fait pression pour que la Centrale réalise une recherche et travaille à déconstruire certains mythes. Il en résulte un document fort pertinent, *Le décrochage et la réussite scolaire des garçons : déconstruire les mythes, rétablir les faits*.

La sexualisation de l'espace public

Les publicités sexistes sont partout, et on assiste à l'hypersexualisation des petites filles. Nous considérons ces phénomènes comme étant des violences envers les femmes et les filles, et une démonstration évidente de la persistance des inégalités. Les stéréotypes ont la vie dure. Fortes des réalisations passées, nous poursuivons la sensibilisation et la formation sur les stéréotypes sexuels qui nuisent aux rapports entre les femmes et les hommes.

Au Réseau de la condition des femmes, nous croyons que nous pouvons être un moteur de changement, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'organisation. Certaines de nos implications en témoignent. Nous effectuons une présentation sur les violences envers les femmes à un réseau des EAV-EVB² de la CSQ, nous participons au lancement du documentaire *Sexy inc. Nos enfants sous influence*, nous distribuons le dépliant de l'Intersyndicale des femmes *Hé, les filles! Qui aura le dernier mot?*³ sur l'hypersexualisation, nous contribuons, avec d'autres groupes, à la mise sur pied de la Coalition nationale contre les publicités sexistes et participons à un groupe de travail sur une stratégie nationale contre l'hypersexualisation, etc.

Des femmes engagées dans le mouvement des femmes

À travers nos alliances et nos solidarités⁴, nous sommes de luttes et d'espoirs, mobilisées contre la pauvreté et la violence envers les femmes. Nous soulignons chaque année la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, nous commémorons la tuerie de Polytechnique Montréal, le 6 décembre, nous manifestons, en 2007, contre le projet de loi C-484 visant à restreindre le droit à l'avortement et, en 2009, nous participons à l'organisation de l'événement Les 20 ans de l'affaire Chantale Daigle.

L'Intersyndicale des femmes constitue un véritable lieu de ressourcement pour les responsables de la condition des femmes des diverses organisations syndicales qui en sont membres⁵. Nous vivons les mêmes réalités : nos comités et nos réseaux de la condition des femmes sont trop souvent remis en question, on s'interroge sur leur pertinence et les coûts associés à ces

² Établissements pour un avenir viable – Établissements verts Brundtland.

³ CHAIRE D'ÉTUDE CLAIRE-BONENFANT SUR LA CONDITION DES FEMMES (2005). *Hé, les filles! Qui aura le dernier mot?*, Université Laval, D11670.

⁴ À l'époque, les principaux groupes dont le CCF est membre, partenaire ou allié sont l'Intersyndicale des femmes, la Fédération des femmes du Québec, la Coalition nationale contre les publicités sexistes, le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), la Fédération du Québec pour le planning des naissances, la Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes (CQMMF), le Réseau québécois d'action pour la santé des femmes (RQASF) et le Centre de recherche interdisciplinaire sur le bien-être, la santé, la société et l'environnement (CINBIOSE).

⁵ Centrale des syndicats démocratiques (CSD), Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Fédération autonome de l'enseignement (FAE), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

structures. Il existe toujours une résistance pour une plus grande place des femmes, même dans les organisations où nous sommes fortement majoritaires. Et pourtant, les comités et réseaux sont des outils d'émancipation, d'égalité et d'engagement syndical.

Du côté de la Fédération des femmes du Québec (FFQ), où la responsable du CCF de la Centrale siège durant quelques années, on ne craint pas les discussions de fond. Les débats sur la laïcité, la prostitution et l'intersectionnalité ont provoqué une certaine fracture au sein de cette organisation qui représente, à l'époque, l'ensemble du mouvement des femmes au Québec.

Contre la pauvreté et les violences

La CSQ participe activement aux préparatifs de la Marche mondiale des femmes (MMF). Les actions de la MMF sont des projets coups de cœur pour les participantes du réseau, qui les font rayonner. Ce mouvement et ses actions, coordonnés par la FFQ, nous permettent de traiter d'enjeux sociaux importants pour les femmes, tels que la pauvreté, la violence, l'accès aux ressources et aux services publics, l'autonomie économique, les femmes migrantes, immigrantes et racisées, les femmes autochtones, la paix et la démilitarisation, la souveraineté alimentaire et la justice climatique, et de formuler des revendications. En 2010, le CCF de la CSQ réalise le *Guide d'animation pour sensibiliser les jeunes à la Marche mondiale des femmes (MMF)*⁶.



Marche mondiale des femmes en mai 2005.

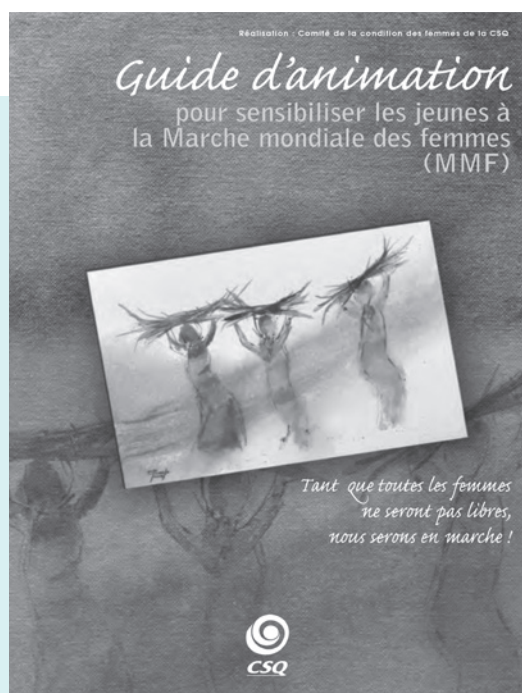
À la mondialisation des marchés, du capitalisme néolibéral, de la droite morale et religieuse, les féministes de la planète ripostent par la mondialisation des solidarités.

⁶ CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2010). *Guide d'animation pour sensibiliser les jeunes à la Marche mondiale des femmes (MMF)*, 38 p., D12134.

« Nous, militantes de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ),
Nous avons marché et poursuivrons notre route...
Nous nous arrêterons
Quand toutes les femmes de la planète seront libres!
Libres de circuler sans peur, de travailler sans crainte,
D'aimer sans contrainte, de choisir d'avoir ou non des enfants...

« Nous, militantes féministes et syndicalistes,
Nos sœurs du Québec et des quatre coins du monde
Naissons de la même terre
Une terre de liberté, de justice, d'égalité, de paix et de solidarité...
Nous saisissons dans nos bras le sort du monde
Pour le supporter, pour le changer

« Pour toutes ces femmes de cœur et de courage...
Une histoire à raconter, la leur, la nôtre et qui sait...
Celle de nos filles⁷! »



Guide d'animation préparé par le CCF de la CSQ en 2010.

⁷ CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2010). *Guide d'animation pour sensibiliser les jeunes à la Marche mondiale des femmes (MMF)*, p. 5, D12134.

Au cœur du mouvement, des femmes d'engagement

PAR CHANTAL LOCAT

Les militantes de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) s'engagent depuis des décennies à favoriser une plus grande représentation politique des femmes dans l'organisation. C'est une question de démocratie et de relève syndicale. Nous sommes parties prenantes des luttes pour l'amélioration de nos conditions de vie et de travail.

Après des années de combat, nous saluons l'arrivée en 1996 de la *Loi sur l'équité salariale*. Nous suivons de près ce dossier malgré qu'il soit devenu très technique. C'est une grande avancée, mais aussi une œuvre inachevée pour beaucoup de femmes au Québec. Nous participons à des commissions parlementaires, dont celle sur le bilan de la politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*.

Nous sommes proactives pour demander une loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études. Comment s'impliquer à la CSQ si les conditions de travail, la conciliation avec la vie privée et la vie de famille, et des mesures facilitant le militantisme ne sont pas au rendez-vous? Nous contribuons au Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale. Nous participons à une commission parlementaire sur le sujet et, le 1^{er} janvier 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) entre en vigueur.

Une place à prendre, des espoirs à combler

Dans notre vision d'une CSQ égalitaire, nos préoccupations et nos analyses doivent traverser l'ensemble de l'organisation. Notre voix doit compter.

Nous, les femmes, formons 74 % des effectifs de la Centrale en 2009; ne serait-il pas normal de nous y retrouver à son sommet? Mais, comme le disait si bien Marie Gagnon, ancienne responsable du comité de la condition des femmes (CCF) : « Les femmes, c'est comme l'air en montagne : plus on monte, plus ça se raréfie. » Les timides avancées indiquent bien le côté « systémique » du problème et, avouons-le, la volonté politique est à géométrie variable.

Après enquêtes, recherches, sondages, présentations aux instances, force est de constater que nous avançons à pas de tortue. Les entraves à une plus grande participation des femmes sont « toujours » les mêmes :

- > La difficile conciliation famille-travail;
- > La perception du pouvoir et les stéréotypes liés à celui-ci;
- > La façon d'exercer le pouvoir syndical;
- > La charge de travail nécessaire incompatible avec les exigences de la vie familiale;
- > La perception des femmes par rapport à leur capacité d'affronter les exigences de la vie syndicale;
- > Les règles et les pratiques qui semblent neutres, à première vue, mais qui constituent des obstacles à la participation des femmes.

Au Congrès de la CSQ de 2009, nous distribuons de nouveaux outils : un dépliant et le plan d'action du CCF, *Bilan et perspectives du PAES*⁸.

Les réseaux des femmes et des jeunes organisent un réseau conjoint en octobre 2008. C'est simple, nos préoccupations se rejoignent : en 2009, la relève à la CSQ est constituée de plus de 80 % de femmes. Nous croyons que l'organisation doit, entre autres, s'interroger sur ses pratiques, offrir de la formation et de l'accompagnement syndicaux, et proposer des stratégies avec une approche différenciée en fonction des groupes visés.

Le Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES) et le Plan de la relève constituent deux outils prometteurs pour faciliter l'engagement syndical. Nous croyons qu'il doit y avoir une grande enquête sur le militantisme et que ce thème devrait être celui du prochain congrès en 2012.

Durant la décennie 2000, le nombre de rencontres du Réseau de la condition des femmes passe de 4 à 3 par année. Nous organisons plusieurs sessions sur le féminisme, accessibles à toutes les femmes de la CSQ. Nous croyons qu'elles pourraient être offertes à l'occasion à un public mixte.



Dépliant distribué lors du Congrès de 2009.

⁸ CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2009). *Bilan et perspectives du PAES : comité de la condition des femmes*, 18 p., A09-CO-16.

Des violences en milieu de travail

Le CCF et le Réseau de la condition des femmes sont concernés par les violences dans toutes les sphères de la vie. Le travail est souvent un milieu où des violences s'exercent, dont le harcèlement sexuel et psychologique. En 2001, la CSQ présente un mémoire au ministre du Travail, Jean Rochon, dans lequel elle recommande que les employeurs se dotent d'une politique pour contrer le harcèlement psychologique au travail, assortie de mécanismes ou de moyens efficaces visant la prévention et la réparation.

En 2002, les membres de la Centrale participent à une étude sur le harcèlement psychologique au travail qui révèle que 1 membre de la CSQ sur 5 en est victime et que ce sont les femmes qui sont les plus touchées (71 %). Cette étude conduit, en 2003, à l'ébauche d'une politique contre la violence et le harcèlement psychologique au travail qui devrait être adoptée conjointement par les différents organismes d'un même milieu de travail, l'employeur et les travailleuses et travailleurs.



Le magazine *Nouvelles CSQ* publie en 2002 les résultats de l'étude sur le harcèlement psychologique au travail.

La face cachée de nos emplois

Les femmes en ont fait, du chemin, depuis leur accès à l'éducation et à la sphère publique. Il n'y a pas si longtemps, celles qui étaient enceintes perdaient leur emploi. En 2000, la question qui se pose tourne autour des conditions d'exercice dans les emplois à prédominance féminine : comment est-il possible de concilier vie privée/vie familiale et travail?

Dans les services publics, notamment en éducation et en santé, plus de 75 % des emplois sont occupés par des femmes. Celles-ci doivent jongler avec le travail et les responsabilités familiales, et toute la charge mentale qui les accompagne. Comment reconnaître les réalités dans ces emplois alors que ce sont toujours les emplois à prédominance masculine qui sont « LA » référence? Par la recherche, répondit l'écho!

Le CCF et le comité en santé et sécurité du travail de la CSQ travaillent conjointement avec l'équipe de recherche *L'invisible qui fait mal* de l'UQAM. En 2005, nous demandons une recherche sur les conditions d'exercice du travail du personnel enseignant du secondaire, dont les résultats seront présentés dans le mémoire *Analyse de l'activité de travail des enseignantes*

*et enseignants du secondaire*⁹. La profession enseignante est à prédominance féminine. Depuis plusieurs années, les élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage sont intégrés dans les classes sans que les services suivent de manière suffisante, ce qui a pour effet d'alourdir la tâche du personnel enseignant, dont le taux de décrochage en début de carrière atteint 20 % et dont les cas d'épuisement professionnel augmentent.

La recherche met en lumière plusieurs constats :

- Les enseignantes réalisent un travail exigeant, tant mentalement que physiquement.
- Plusieurs aspects sont invisibles, tels que la multiplicité des tâches à réaliser simultanément afin de transmettre les connaissances tout en conservant le contrôle de la classe.
- Les enseignantes vivent des difficultés de conciliation famille-travail et doivent composer avec un environnement physique non adapté au travail qu'elles ont à réaliser.
- Ce travail n'est pas reconnu et, pour se valoriser, plusieurs enseignantes travaillent davantage sans prendre de pauses.
- Les conditions de travail des enseignantes ne sont pas adéquates, favorisent la fatigue et pourraient contribuer à l'abandon de la profession et à l'épuisement professionnel.

Il est donc nécessaire de reconnaître la complexité du travail des enseignantes et de leur fournir un environnement adéquat.

Et la conciliation avec le militantisme?

La question de la conciliation famille-travail est étroitement liée au quotidien de la vie des femmes. L'émancipation de celles-ci sur le marché du travail a permis des avancées sociales et politiques importantes, dont l'obtention de congés de maternité et de paternité, le développement du réseau des services de garde éducatifs à l'enfance du Québec, la mise en place du RQAP.

Le Congrès de 2006 donne à la Centrale le mandat de définir et d'adopter, en collaboration avec le CCF et le comité des jeunes, les mesures appropriées afin de favoriser une véritable conciliation famille, militantisme et travail, et de contribuer à la mise en œuvre, à tous les paliers de l'organisation, d'un plan de relève syndicale.

⁹ RIEL, Jessica (2009). *Analyse de l'activité de travail des enseignantes et enseignants du secondaire*, Université du Québec à Montréal, 167 p.

Les membres des deux réseaux identifient les mêmes trois priorités :

- La diminution de la précarité avec l'ouverture de postes à temps plein pour l'obtention de la permanence;
- L'autorisation de prendre une tâche partielle ou un congé sans solde, au moment jugé opportun;
- L'augmentation de la banque de congés pour responsabilité familiale en fonction des besoins sans diminuer la banque de congés de maladie individuelle.

La CSQ demande au gouvernement de doter le Québec d'une véritable loi-cadre en matière d'articulation famille-travail qui s'adresserait autant au secteur privé qu'aux secteurs public et parapublic.

En 2009, la CSQ va plus loin en demandant une « véritable politique familiale » puisque des sources majeures d'irritation persistent, dont la précarité de l'emploi, l'insuffisance du personnel dans les milieux de l'éducation et de la santé, l'absence de flexibilité dans les horaires, l'obligation de faire des heures supplémentaires pour le personnel infirmier, la lourdeur de la tâche, l'insuffisance de places dans les services éducatifs ainsi que des horaires peu adaptés au personnel des services publics ayant des horaires de travail atypiques.

Ce n'est qu'en 2013 que naît la Coalition pour une conciliation famille-travail-études, qui représente près de 2 millions de femmes et d'hommes au Québec.

Pour une participation pleine et entière des femmes au marché du travail, nul doute qu'il doit y avoir un partage équitable des tâches domestiques et des responsabilités parentales. Certes, il y a eu des améliorations, mais il reste encore beaucoup à faire pour diminuer la charge mentale qui repose sur les épaules des femmes.



Source : CHOUINARD, Marie-Andrée (2013). « Génération conciliation études-travail-famille », *Le Devoir* (19 juin).

Une reconnaissance durement acquise

PAR VÉRONIQUE BROUILLETTE

Avec un salaire moyen de moins de 13 700 \$ par année, en 1996, et sans aucun accès aux congés liés aux jours fériés, parentaux, ou pour maladie ou responsabilité parentale, les responsables en services éducatifs en milieu familial (RSE) sont considérées comme des travailleuses autonomes. Elles utilisent leur maigre salaire pour payer les assurances et acheter jouets, équipement et nourriture pour les enfants dont elles s'occupent. Elles sont exclues des protections sociales offertes à toutes les personnes salariées couvertes par la *Loi sur les normes du travail*, mais demeurent dépendantes des agences de services de garde régionales, qui veillent à ce qu'elles respectent le règlement les concernant. Bref, il faut vraiment « avoir la vocation » pour détenir un service éducatif en milieu familial.

Un fleuron québécois est né

En 1997, la politique familiale est créée. De celle-ci découlent les centres de la petite enfance (CPE), les services de garde éducatifs à tarif réduit à 5 \$ par jour et le ministère de la Famille et de l'Enfance. Les CPE se voient confier la responsabilité de superviser le travail des RSE¹⁰ (travailleuses autonomes) et celui des éducatrices en CPE (salariées).

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ), qui milite en faveur de services de garde éducatifs gratuits, accessibles et financés par l'État depuis les années 1970, s'engage alors dans une très longue bataille juridique, syndicale et féministe pour que les femmes qui détiennent un service de garde éducatif à la maison puissent enfin avoir des conditions de travail décentes et un salaire acceptable.

Un statut à changer

La CSQ affirme que la nouvelle *Loi sur le ministère de la Famille et de l'Enfance et modifiant la Loi sur les services de garde à l'enfance* peut faire en sorte que les RSE soient désormais considérées comme des salariées. C'est justement autour de leur statut que toute la bataille pour leur syndicalisation s'est jouée. Comme travailleuses autonomes, elles ne peuvent se syndiquer ni bénéficier des protections sociales offertes à toutes les personnes salariées. En même temps, les RSE ne sont pas si « autonomes » puisqu'elles dépendent à l'époque des CPE, qui supervisent leur travail. Pour la Centrale, les RSE doivent obtenir un statut à part, soit celui de travailleuses autonomes dépendantes.

En 2000, la CSQ appuie, lors de la révision du *Code du travail*, les demandes d'extension du statut de salariées aux travailleuses autonomes dépendantes. En 2001, le gouvernement ne retient pas cette demande, ce qui provoque une vague de requêtes en accréditation syndicale. La Centrale n'est pas prête à baisser les bras, convaincue que le gouvernement fait fausse route.

¹⁰ Les bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial qui supervisent le travail des RSE sont créés plus tard, en 2005.

La syndicalisation est ardue. D'une part, les CPE et le ministère de la Famille et de l'Enfance répètent aux RSE qu'elles ne peuvent se syndiquer. D'autre part, à la CSQ, on entreprend le lourd travail de faire adhérer chaque RSE à l'Alliance des intervenantes en milieu familial (ADIM-CSQ), nouvellement créée. L'aide de nombreuses militantes est nécessaire pour joindre toutes les RSE, qui travaillent chacune chez elle.

La Centrale dépose des requêtes en accréditation syndicale et doit faire la preuve, devant le Bureau du commissaire général du travail (BCGT), du lien de subordination entre les CPE et les RSE. Les CPE et l'État contestent ces demandes avec comme principaux arguments que les responsables en services éducatifs en milieu familial ne sont pas des salariées et que les CPE ne sont pas de véritables employeurs.

En 2002, le commissaire du travail Jacques Vignola rend toutefois sa décision en faveur de l'ADIM-CSQ et déclare que les RSE sont bel et bien des salariées et les CPE, leurs employeurs. Ce jugement sera renforcé par celui de la juge Suzanne Handman du Tribunal administratif du travail (TAT).

Un projet de loi qui soulève l'indignation

Insatisfait, le gouvernement de Jean Charest porte les jugements du BCGT et du TAT devant la Cour supérieure du Québec. Il n'attend pas la décision avant d'imposer sous bâillon, en 2003, le projet de loi n° 8, qui réitère que les RSE ne sont pas des salariées et que les CPE ne sont pas leurs employeurs, et, donc, que les RSE sont soustraites à l'application du *Code du travail*, de la *Loi sur les normes du travail*, de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, de la *Loi sur l'équité salariale* ainsi que de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ce projet de loi, imposé de façon complètement autocratique, provoque l'indignation de milliers de RSE qui se battent depuis des années. Ces femmes sortent alors dans les rues et manifestent.



Manifestation des RSE contre le projet de loi n° 8 en 2003.

À la CSQ, les services juridiques contestent immédiatement la constitutionnalité du projet de loi n° 8 devant le Bureau international du travail, arguant qu'il s'agit d'une « violation des conventions internationales sur la reconnaissance des droits syndicaux ». Pour la Centrale, sans l'accès au *Code du travail*, l'exercice de la liberté syndicale, qui est au cœur de la liberté d'association garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés* et reconnue par la Cour suprême, est impraticable et vide de sens.

Le droit d'avancer et de négocier

Ce n'est que 5 ans plus tard, le 31 octobre 2008, que les poursuites intentées par la CSQ portent leurs fruits. La juge Danielle Grenier de la Cour supérieure du Québec déclare inconstitutionnelle, invalide et sans effet la *Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*. Cette loi est contraire à l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et à l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, qui touchent, dans les 2 cas, le droit à la liberté d'association.

C'est dans la foulée du jugement Grenier que naît, en 2009, la *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant et modifiant diverses dispositions législatives*. Les RSE peuvent enfin négocier collectivement leurs conditions de travail, obtenir une compensation pour des congés alloués en vertu de la *Loi sur les normes du travail* et ont la possibilité, par le versement de protections sociales, de participer à divers régimes, dont ceux prévus à la *Loi sur l'assurance parentale*, à la *Loi sur le régime de rentes du Québec* et à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Au sens de la loi, les RSE conservent leur statut de travailleuses autonomes. Elles ont toutefois un statut hybride puisqu'elles ont désormais accès à des protections légales et sociales auxquelles les personnes salariées ont droit.

Le jugement Grenier est un moment marquant dans l'histoire des services éducatifs à l'enfance, car il est le résultat d'une longue bataille remportée grâce à la ténacité des RSE, mais aussi à la solidarité des éducatrices en CPE, qui les ont accueillies et appuyées dans cette longue démarche. C'est aussi une grande victoire sociale et féministe. En voulant exclure les RSE des protections garanties par les lois sociales, le gouvernement perpétuait le stéréotype selon lequel le service éducatif à l'enfance à domicile n'était pas un vrai travail, mais un prolongement des tâches domestiques considérées « féminines » ou « naturelles » pour les femmes.

Une fierté collective

Depuis la syndicalisation des RSE, les subventions qui leur sont accordées ont été substantiellement majorées d'année en année grâce au travail de la négociation; elles représentent désormais près du double de ce qu'elles étaient en 2009. Les responsables en services éducatifs en milieu familial peuvent également compter sur le travail acharné de la fédération syndicale qui les accueille, la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ), qui se bat quotidiennement pour les défendre et pour élever la profession.

La politique familiale et l'instauration des services éducatifs à l'enfance à tarif réduit demeurent une fierté collective. Le Québec est l'un des endroits au monde où la participation des femmes au marché du travail est la plus élevée. Il est quand même ironique qu'il ait été aussi ardu d'améliorer la qualité de vie des femmes qui sont au cœur même de l'amélioration de la qualité de vie de l'ensemble des mères du Québec!

Encore aujourd'hui, le travail auprès des tout-petits est sous-payé et peu valorisé, alors qu'il est pourtant essentiel pour le développement des enfants, pour l'émancipation des femmes, et même pour l'économie québécoise.

Qui aura le dernier mot?

PAR LISE GOULET

Au Canada, la lutte contre le sexisme dans les médias dure depuis 50 ans. Dès 1973, Women for Political Action alerte le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) du déploiement inadmissible des stéréotypes et du sexisme dans les médias. En 1979, un groupe de travail formé à la demande de la ministre canadienne des Communications, Jeanne Sauvé, est responsable d'étudier la question. Plutôt qu'une loi coercitive, son rapport, *L'image des femmes*, publié en 1982, recommande une autoréglementation du CRTC pour une période d'essai de 2 ans.

Sans surprise, l'histoire nous démontre l'inefficacité d'une telle approche. Une analyse universitaire réalisée en 1991 révèle que 40 % des 737 publicités étudiées affichent du sexisme. Plus tard, entre 2002 et 2005, une seule des 51 plaintes adressées aux Normes canadiennes de la publicité (NCP) par MédiAction, le pendant québécois de l'organisme canadien Évaluation-Médias/MediaWatch (EM/MW) qui dénonce le sexisme dans la publicité, est retenue. Le processus de plaintes est si lent que les campagnes publicitaires sont bien souvent terminées lorsque le Conseil des normes publicitaires (CNP) se prononce¹¹.

Des modèles d'asservissement social

Dans les années 1990, la marchandisation du corps des femmes se renforce. Les publicitaires prétextent utiliser l'humour et l'esthétisme pour mettre de l'avant des stéréotypes sexistes et n'hésitent pas à utiliser des images au caractère de plus en plus pornographique pour faire vendre. Or, on sait que les publicités sexistes contribuent à modeler les comportements sociaux et peuvent devenir de puissants outils d'asservissement social. L'image des femmes qui y est projetée propose un modèle social réducteur et aliénant, dictant les activités auxquelles doivent s'adonner les femmes et les hommes, définissant la féminité et la masculinité, et induisant les rôles sociaux attendus et les valeurs afférentes.

Cette publicité donne aux femmes une vision déformée et une image négative d'elles-mêmes. Leur existence est centrée sur celle des hommes, on ne leur attribue que peu d'influence sur l'avenir de la société. Les modèles mis en scène perpétuent alors les normes patriarcales et contribuent à écarter les femmes de la vie publique et politique.

Ainsi, au cours des décennies, les femmes sont présentées, tour à tour, comme infantiles, fragiles, passives et soumises, puis également comme séductrices, hypersexualisées et sans scrupule. L'exposition répétée à ces publicités constitue l'un des agents de socialisation les plus puissants de notre société de consommation. Précisons que, dans les années 2000, la population nord-américaine est exposée à plus de 2 000 messages publicitaires chaque jour.

¹¹ RÉSEAU QUÉBÉCOIS D'ACTION POUR LA SANTÉ DES FEMMES (2007). *Actes du colloque Le marché de la beauté, un enjeu de santé publique*, tenu les 23 et 24 novembre 2006.

Au cœur de l’histoire

Interpellée depuis les années 1970 par la lutte contre les stéréotypes et les publicités sexistes, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) agit, dans les années 2000, sur plusieurs fronts, tant politiques que médiatiques ainsi qu’en matière d’éducation et de mobilisation sociale. Lors du 37^e Congrès, en 2003, les membres de la CSQ adoptent 2 résolutions qui marquent l’histoire.

« Que la CSQ [...] porte une attention particulière aux enjeux entraînés par la mondialisation sur la condition spécifique des femmes, notamment [...] la marchandisation et l’instrumentalisation du corps des femmes.

« Que la CSQ [...] participe à toute coalition pour forcer l’adoption de normes plus strictes pour contrer les publicités sexistes et plus particulièrement celles utilisant le corps des femmes et pour assurer une vigilance constante dans ce dossier¹². »

Dans son plan d’action 2003-2006, le comité de la condition des femmes (CCF) convient de participer activement aux travaux de La Meute contre la publicité sexiste (devenue La Meute-MédiAction, en 2005), un réseau international féministe et mixte engagé à vaincre ce type de publicité et à mettre sur pied un réseau de jeunes militantes. Entre 2004 et 2006, les membres du CCF soumettent à de nombreuses organisations féministes l’idée de créer une coalition nationale contre les publicités sexistes.

Durant la décennie des années 2000, la CSQ collabore activement à diverses initiatives : elle appuie la pétition de La Meute-MédiAction contre l’exploitation du corps des femmes et qui vise à réclamer une législation pour encadrer la pratique publicitaire. Cette pétition recueille 24 604 signatures et est déposée à l’Assemblée nationale en décembre 2006. La CSQ participe également à la production et à la diffusion du dépliant de l’Intersyndicale des femmes, *Hé! Les filles! Qui aura le dernier mot?*¹³ traitant de l’hypersexualisation des filles. Elle distribue aussi la revue *Audacieuses, le défi d’être soi!*, réalisée par le Réseau québécois d’action pour la santé des femmes (RQASF).



Dépliant de l’Intersyndicale des femmes traitant de l’hypersexualisation des filles.

¹² Décisions du 37^e Congrès de la CSQ (2003).

¹³ CHAIRE D’ÉTUDE CLAIRE-BONENFANT SUR LA CONDITION DES FEMMES (2005). *Hé, les filles! Qui aura le dernier mot?*, Université Laval, D11670.

Malgré de nombreuses initiatives, on constate une recrudescence des publicités sexistes. Les causes sont multiples : l'inefficacité démontrée des Normes canadiennes de la publicité et des recours citoyens, la faiblesse des règles éthiques au Québec, l'apparente inaction politique sur les plans municipal et provincial et, malheureusement, le fait que les commerçants sont nombreux à faire la sourde oreille.

Nul doute, les organisations doivent poursuivre leurs dénonciations. Et, surtout, il apparaît essentiel d'intensifier et de mieux cibler la lutte contre les images sexistes dans la publicité. L'idée d'une coalition nationale contre les publicités sexistes continue de faire son chemin; plusieurs groupes nationaux interpellés par la responsable du CCF de la CSQ semblent de plus en plus intéressés et prêts à passer à l'action.

Une idée qui fait son chemin

Lors du colloque *Le marché de la beauté... Un enjeu de santé publique*, organisé par le RQASF en 2006, plus de 200 participantes de toutes les régions du Québec sont réunies. La Meute-MédiAction et le CCF annoncent officiellement la tenue d'une première rencontre de réflexion sur la constitution d'une nouvelle coalition, dont le mandat consiste à réagir rapidement et publiquement pour dénoncer les publicités sexistes et en exiger leur retrait. La Coalition nationale contre les publicités sexistes (CNCPS) est officiellement créée le 9 octobre 2008. Elle compte 114 membres associatifs et plus de 100 membres individuels. Les nombreuses demandes d'adhésion, d'information et de présentation indiquent qu'elle était attendue et nécessaire.

Le CCF réalise et supervise de nombreux mandats, comme la rédaction d'articles, la tenue de conférences, la participation à des tables rondes et à des émissions télévisées, l'élaboration de propositions de revendications à la coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes de 2010, et la rédaction d'un argumentaire sur les publicités sexistes et les cours d'éducation à la sexualité.

Pour faciliter l'accès aux divers outils et pour rendre plus visibles les campagnes de dénonciation, les membres du conseil d'administration de la Coalition créent et animent un site Web, une page Facebook et un fil Twitter. De plus, elles élaborent un guide de dénonciation incluant une grille d'analyse pour reconnaître une publicité sexiste et diverses procédures de dénonciation. De nombreux ateliers de formation sont présentés, et du soutien est offert aux organisations voulant dénoncer des pratiques médiatiques sexistes.

Grâce à la mobilisation des membres de la Coalition, plus d'une cinquantaine de campagnes publicitaires sont activement dénoncées. Ainsi, tant les publicités utilisant les normes de la socialisation genrée – par exemple celle d'une petite fille maquillée et coiffée comme une adulte, sous-entendant le désir inné de se faire belle et de prendre soin des tâches ménagères – que celles banalisant l'hypersexualisation, et imposant des normes esthétiques et des comportements néfastes pour l'égalité entre les femmes et les hommes feront l'objet de plaintes publiques officielles auprès des commerçants fautifs et des Normes canadiennes de la publicité.

En juin 2010, le CCF consacre une section entière aux publicités sexistes dans son guide d'animation *Tant que toutes les femmes ne seront pas libres, nous serons en marche!*, qui vise à sensibiliser les jeunes à la Marche mondiale des femmes.

Bien sûr, les travaux de la CNCPS se poursuivent au-delà des années 2000. En moins d'une décennie seulement, la crédibilité et la légitimité de la CNCPS seront largement reconnues.

QU'EST-CE QU'UNE PUBLICITÉ SEXISTE?

Voici quelques exemples de publicités sexistes ayant été dénoncées au fil des ans par la CNCPS.

Un commerçant met en scène une fillette habillée en ménagère pour faire la promotion de l'aspirateur Duovac.

Un resto-bar utilise le corps d'une femme nue pour vendre de l'alcool et de la pizza.

La femme est dévalorisée et réduite au rôle d'objet dans une publicité visant à faire la promotion d'un événement où les sushis sont servis sur le corps d'une femme.

Selon la CNCPS, toutes les publicités ou toutes les images promotionnelles :

- > Doivent être exemptes de stéréotypes sexistes et sexuels;
- > Ne doivent pas infantiliser les femmes et les hommes;
- > Ne doivent pas banaliser la sexualité qui a pour effet de rendre les femmes encore plus vulnérables à la violence;
- > Ne doivent pas proposer un seul modèle de beauté irréel, impossible à atteindre, ce qui compromet la santé des femmes et leur estime d'elles-mêmes, les rendant insatisfaites de leur apparence;
- > Ne doivent pas être axées sur des valeurs de séduction, de charme et de sexe qui ciblent principalement les fillettes et les adolescentes, contribuant ainsi à leur hypersexualisation;
- > Doivent être porteuses d'un message où la dignité humaine est valorisée.

Quelques dates importantes

Première Marche mondiale des femmes sous le thème : Marche mondiale des femmes contre la pauvreté et la violence faite aux femmes.

2000

Modifications à la *Loi sur les normes du travail* visant à faire reconnaître le droit de toute personne à un milieu de travail exempt de violence.

2002

Reconnaissance par le gouvernement de la nécessité de la mise en place de mesures pour répondre aux besoins de congé des parents lors de la naissance ou de l'adoption des enfants.

2004

Abolition des cours d'éducation à la sexualité dans les écoles.

2005

Deuxième édition de la Marche mondiale des femmes, qui propose la Charte mondiale des femmes pour l'humanité basée sur cinq grandes valeurs : l'égalité, la liberté, la solidarité, la justice et la paix.

Entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), qui propose un congé exclusif aux pères et un congé partageable entre les deux parents.

2006

Adoption de la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*, qui rend obligatoire l'atteinte de la parité au sein des conseils d'administration des organismes publics.

Lancement du Prix reconnaissance conciliation travail-famille du ministère de la Famille, qui vise à reconnaître les organisations qui mettent en place des solutions novatrices en la matière.

2009

Bonification du crédit d'impôt pour les frais de garde d'enfants favorisant les garderies privées non subventionnées.

Sources : DESCARRIES, Francine (2006). *Chronologie de l'histoire des femmes au Québec et rappel d'événements marquants à travers le monde*, Institut de recherches et d'études féministes, UQAM; CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC [s. d.]. Formation féminisme historique – ligne du temps.

La décennie en chiffres

26,5 %

TAUX DE DIPLOMATION UNIVERSITAIRE
des femmes au Québec (2006)

71,6 %

TAUX D'ACTIVITÉ
des femmes au Québec (2005)

11,9 %

TAUX DE CHÔMAGE
des femmes au Québec (2006)

85 %

RATIO DE RÉMUNÉRATION HORAIRE
femmes/hommes (2005)

1,54

NOMBRE D'ENFANTS
par femme (2005)

18 SEMAINES

DURÉE DU CONGÉ
de maternité (2006)

5 SEMAINES

DURÉE DU CONGÉ
de paternité (2006)

37 SEMAINES

DURÉE DU CONGÉ
parental (2006)

71 %

TAUX DE REPRÉSENTATION
des femmes à la Centrale des syndicats
du Québec (2006)

45 %

TAUX DE PARTICIPATION
des femmes au conseil général
de la Centrale des syndicats du Québec
(2006)

Sources : BANQUE DE DONNÉES DES STATISTIQUES OFFICIELLES SUR LE QUÉBEC; INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC; STATISTIQUE CANADA; documents internes (CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, COMITÉ LAURE-GAUDREAU, COMITÉ DE LA CONDITION DES FEMMES).

CHAPITRE 5

LES ANNÉES 2010



Entre austérité et luttes sociales

PAR GABRIEL DANIS, EN COLLABORATION AVEC LOUISE CHABOT

Sans contredit, la décennie 2010 est marquée par d'importantes mobilisations sociales, syndicales et étudiantes. Le Québec n'a pas connu une telle effervescence politique depuis des lustres. Deux objets de lutte marquent et structurent les mobilisations : la grève étudiante de 2012 et le combat contre les politiques d'austérité.

À l'interne, la redéfinition de l'action et des pratiques, dans une optique de renouveau syndical, est une question transversale qui imprègne une majeure partie des travaux de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Or, il n'y a pas que le mouvement CSQ qui est appelé à revoir ses pratiques pour rebondir de façon plus forte et plus efficace; le renforcement de l'action syndicale et le renouveau des pratiques sont également au cœur du questionnement de plusieurs organisations syndicales québécoises, canadiennes et internationales. Les thèmes des congrès de la CSQ dans les années 2010 – Définir notre avenir (2012), Agissons! Ripostons! (2015) et Notre pouvoir, l'action! (2018) – illustrent avec justesse notre positionnement dans cette conjoncture.

Dans un climat marqué par l'austérité, la mobilisation appelle à se battre essentiellement pour protéger les droits syndicaux et les acquis sociaux dans une optique défensive. Dans ce contexte, il peut être difficile de percevoir de façon franche les victoires et les gains effectués. Dès lors, les réflexions et les travaux sur le sens et la portée de l'action syndicale deviennent fort légitimes.



Manifestation étudiante lors du printemps érable en 2012.

Le printemps érable

La grève étudiante de 2012 est encore gravée dans la mémoire collective. À travers ce qui sera appelé le printemps érable, le mouvement étudiant de l'époque démontre sa capacité exceptionnelle à se mobiliser et à tenir tête au gouvernement libéral de Jean Charest, qui s'obstine à vouloir hausser de façon importante les droits de scolarité de l'ordre de 75 % en quelques années. Tout en laissant l'autonomie et le leadership aux associations étudiantes, la CSQ et plusieurs composantes du mouvement syndical appuient haut et fort les revendications légitimes des étudiantes et étudiants.

Cet épisode aura été un formidable outil de socialisation et d'éducation politique pour de nombreux jeunes. D'ailleurs, plusieurs militantes et militants syndicaux en nos rangs et membres du personnel de la Centrale sont des héritières et héritiers de cette mobilisation.

De grève étudiante à conflit social : le bruit des casseroles

Après plusieurs mois de conflits et de manifestations quotidiennes, parfois houleuses, la population québécoise appuie toujours en majorité les revendications étudiantes. C'est alors que le gouvernement libéral de Jean Charest adopte la fameuse loi 78, qui restreint notamment, de manière très importante, le droit de manifester au Québec et tente de briser la grève étudiante en forçant les cégeps et les universités à donner les cours coûte que coûte.

Cette loi spéciale transforme le conflit en crise sociale. Plusieurs se souviennent des nombreuses manifestations citoyennes spontanées un peu partout au Québec, où le tintamarre assourdissant des casseroles venait souligner, à 20 heures sonnantes, un appui aux revendications étudiantes et une désapprobation de l'attitude liberticide du gouvernement Charest. Rarement aura-t-on vu, dans l'histoire du Québec, la population, à la grandeur de la province, soutenir avec autant de ferveur et d'ampleur une cause sociale.

Le gouvernement Marois

L'année 2012 marque aussi la fin de l'ère Charest (2003-2012), une période de profonds bouleversements sociaux et économiques dictés par le dogme de la réingénierie de l'État. Les chantages du néolibéralisme ont mis à mal nos services publics et programmes sociaux, fragilisé les emplois, accentué les inégalités sociales et accru l'iniquité entre les femmes et les hommes.

À l'élection générale de septembre 2012, le Parti Québécois (PQ) prend le pouvoir et forme un gouvernement minoritaire. C'est aussi un moment historique important puisque Pauline Marois devient la première femme à être élue première ministre du Québec. Le mouvement des femmes espère compter sur une alliée pour soutenir les causes, dont celles de la parité et de l'égalité, de la conciliation famille-travail-études et de la lutte contre la violence sous toutes ses formes.



Pauline Marois a toujours été capable de concilier responsabilités familiales et engagement politique.

JACQUES MARTEL LE DEVOIR

Une femme investie d'une mission

De la cause des femmes à son pouvoir au sein du gouvernement, être la première première ministre soulève attentes et défis pour Pauline Marois

Source : PORTER, Isabelle (2012). « Une femme investie d'une mission », *Le Devoir* (les samedi 8 et dimanche 9 septembre).

Pour le mouvement étudiant et syndical, le retour au pouvoir du PQ signifie la promesse d'abolir la hausse des droits de scolarité et de tenir un vaste sommet sur l'accès à l'enseignement supérieur et le financement de ce réseau. L'exercice se tient en 2013. La CSQ, de concert avec ses fédérations et ses affiliés du réseau de l'enseignement supérieur, y joue un rôle important. L'annulation de la hausse draconienne des droits de scolarité et sa modulation en fonction de l'inflation constituent une victoire partielle importante pour l'accessibilité aux études supérieures.



La CSQ appuie le mouvement étudiant lors de la manifestation du 22 mars 2012, à Montréal.

De fait, à ce jour, le Québec continue d'avoir les frais de scolarité universitaires les plus bas en Amérique du Nord, de même qu'un rigoureux programme d'aide financière aux études. Quant au financement des universités, de nombreux défis demeurent, malgré quelques ajustements.

Dans les débats sociaux qui ont marqué cette période, la Charte des valeurs occupe également la scène politique et publique de façon soutenue. La laïcité de l'État polarise les débats entre la vision identitaire culturelle du « vivre-ensemble » et celle des libertés individuelles à protéger. La Centrale participe activement au débat. Pour assurer la légitimité démocratique de sa position, une vaste consultation des membres sert d'assise à l'appui de la Charte. L'exercice démocratique de la Centrale se démarque d'ailleurs par l'importance qu'elle accorde à la consultation des membres sur de grands enjeux qui les touchent et ceux de la société en général.

D'autres chantiers d'envergure sont entrepris sous le règne du gouvernement de Pauline Marois, dont la refonte de la *Charte de la langue française*. La CSQ s'inscrit au chapitre, notamment avec la création de la coalition Partenaires pour un Québec français (PQF), qui réunit plusieurs organisations de la société civile. La protection et la promotion du français en tant que langue commune font partie intégrante des valeurs fortes de l'identité et de l'action de la Centrale, et ce, depuis sa fondation.

Le combat contre l'austérité

Le gouvernement minoritaire de Pauline Marois n'a été au pouvoir que 18 mois. En 2014, des élections anticipées permettent aux libéraux de Philippe Couillard de reprendre les rênes avec un gouvernement majoritaire. C'est alors que s'enclenche une série de mesures d'austérité budgétaire aussi radicales qu'inutiles, laissant des traces indéniables sur nos services publics et dont nous subissons toujours les fâcheuses conséquences.

La réaction du mouvement syndical est alors à la hauteur des attaques. À l'initiative des centrales syndicales naît le collectif Refusons l'austérité. Alors que le gouvernement Couillard préfère parler de rigueur budgétaire, ce mouvement social, qui réunit aussi des organisations étudiantes et communautaires, réussit à imposer le terme *austérité* dans l'espace public, un concept peu connu jusqu'alors.

Quelques mois plus tard, en 2015, un large front commun se forme lors des négociations du secteur public, réunissant plus de 400 000 travailleuses et travailleurs de la CSQ, de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et du Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ).

Du côté de la scène fédérale, la décennie 2010 est aussi marquée par une série d'attaques de la part du gouvernement conservateur de Stephen Harper. Celui-ci adopte plusieurs projets de loi carrément antisyndicaux, dont la divulgation des dépenses syndicales et l'obligation du vote secret pour toute accréditation. L'Alliance sociale, qui regroupe les centrales syndicales, des syndicats de la fonction publique et des groupes étudiants, se forme comme un mouvement de résistance.

Est-ce le début d'un temps nouveau?

L'arrivée au pouvoir de la Coalition avenir Québec (CAQ), en 2018, lors d'une élection historique, met fin à 40 années d'alternance gouvernementale entre le PQ et le Parti libéral du Québec (PLQ). Or, bien loin de constituer une rupture d'avec le passé récent, la « troisième voie » caquiste s'avère davantage un slogan rhétorique qu'un changement des pratiques. Le gouvernement de François Legault démontre rapidement qu'il ne souhaite pas faire des organisations syndicales des partenaires à part entière d'un véritable dialogue social digne de ce nom. La bonne vieille façon de gouverner des libéraux, avec le retour en bonne et due forme d'un *boys club*, reprend vite du collier.

En définitive, nous retenons 2 choses de la décennie 2010 : d'un côté, la capacité du mouvement syndical à résister et à faire front aux attaques, et de l'autre, sa capacité à s'unir et à faire alliance avec d'autres groupes de la société civile. Voilà deux conditions qui nous permettent d'être optimistes quant à l'avenir de nos services publics ainsi qu'à celui des droits des femmes.



À l'initiative des centrales syndicales, dont la CSQ, naît le collectif Refusons l'austérité.

Quand les mythes persistent

PAR JULIE PINEL

Depuis quelques années, les politiques néolibérales ont fait du mal aux avancées féministes. La privatisation, la désinstitutionnalisation et les compressions budgétaires ont effrité le filet social, pourtant bien nécessaire pour soutenir le droit au travail social (voir *Changer la vie des femmes, changer la vie de toutes et tous*, page 37). Malgré les attaques incessantes dont elles sont la cible, les femmes du comité de la condition des femmes (CCF) de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) ne baissent pas les bras. Elles dénoncent sans relâche la discrimination systémique et réclament avec vigueur l'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes.

Austérité et égalité ne font pas bon ménage

Au début des années 2010, le gouvernement libéral de Jean Charest remet en question l'avenir du dossier des femmes au sein de l'appareil gouvernemental en laissant planer l'idée d'abolir le Secrétariat à la condition féminine (SCF) et le Conseil du statut de la femme (CSF). C'est par le biais de mémoires déposés dans le cadre du renouvellement de la politique gouvernementale pour l'égalité que la CSQ déplore cette situation. Ces pressions font effet sur le gouvernement, et les deux institutions demeurent. Des coupes importantes sont cependant imposées au CSF entraînant la fermeture, en mars 2015, de l'ensemble de ses bureaux régionaux ainsi que la mise à pied du quart de son personnel.

Malgré un changement à la tête du Parti libéral du Québec, avec Philippe Couillard comme premier ministre à partir de 2014, la mise en place de mesures qui touchent de manière importante les femmes se poursuit et est vivement critiquée. La CSQ dénonce, notamment, les coupes dans les services publics et parapublics, qui ont des incidences sur les femmes en tant que salariées, mais également en tant qu'utilisatrices de ces services.

« Principales utilisatrices des services de santé, [les femmes] sont pénalisées par les hausses de tarification de ces services.

« Principales responsables des tâches domestiques, des soins aux personnes âgées et aux enfants, elles sont confrontées à la pénurie de services à domicile et de services spécialisés pour les personnes aux prises avec des handicaps physiques et mentaux.

« Principales salariées des services publics, où elles occupent près des trois quarts de ces emplois, elles subissent leur précarisation croissante et les compressions dans les ministères et les organismes gouvernementaux¹. »

¹ DE SÈVE, Nicole (2016). *Luttes féministes : acquis et défis des deux dernières décennies – paix, justice, liberté, solidarité, égalité*, Intersyndicale des femmes, p. 7.

C'est aussi ce qu'épate au grand jour une publication de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) en 2015² : les mesures de relance ont majoritairement favorisé les hommes alors que les mesures d'austérité du gouvernement ont eu plus d'incidence sur les femmes.

Le CCF tire un constat : l'application d'une analyse différenciée selon les sexes est nécessaire pour tendre vers une véritable égalité entre les femmes et les hommes. Si le gouvernement avait appliqué cette analyse, il aurait vu les répercussions différenciées de la mise en place de telles mesures. Pourtant, la politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* mentionne la mise en place d'un plan de travail visant l'application de cette analyse au sein des différentes instances gouvernementales. Force est de constater que le gouvernement ne suit pas son propre plan de travail.

Les services publics ne sont pas les seuls à payer le prix des mesures d'austérité du gouvernement. Les groupes de femmes sont également la cible de coupes importantes, voire de suppressions des subventions qu'elles reçoivent.

Sous la gouverne du Parti conservateur du Canada et de son leader, Stephen Harper, le ministère de la Condition féminine du Canada voit également son budget de fonctionnement diminuer radicalement, entraînant la fermeture de nombreux bureaux régionaux. Plusieurs programmes fédéraux de soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes sont également abolis pendant cette décennie.

Réalités, perceptions et résistances

Le mythe de l'égalité atteinte est bien présent au sein de la société québécoise. Et des commentaires entendus au sein des organisations syndicales composant l'Intersyndicale des femmes le prouvent.

.....
 « On devrait avoir une fête internationale des hommes.

« On n'a plus besoin de comité voué à la défense des droits des femmes, l'égalité est atteinte.

« Le syndicat sera moins fort lors des négociations si c'est une femme qui est à sa tête³. »

Ce type de commentaires amène l'Intersyndicale des femmes à amorcer des discussions avec les personnes participantes à la journée annuelle du Réseau de l'Intersyndicale des femmes de 2012.

L'année suivante, un document faisant état des résultats des échanges sur les résistances présentes au sein des organisations syndicales concernant les luttes féministes est présenté.

² COUTURIER, Eve-Lyne, et Simon TREMBLAY-PÉPIN (2015). *Les mesures d'austérité et les femmes : analyse des documents budgétaires depuis novembre 2008*, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, 55 p.

³ INTERSYNDICALE DES FEMMES (2013). *Réalités, perceptions et résistances : la place des femmes dans nos organisations syndicales*, p. 13.

L'Intersyndicale des femmes arrive à ce constat :

« [...] la synthèse démontre que l'antiféminisme et le masculinisme sont bien présents dans nos organisations, et ce, à divers degrés⁴. »

C'est sur cette base que le groupe propose l'élaboration d'un outil visant à déconstruire certains mythes et à mettre certaines réalités en évidence, le tout afin de contrer le discours de résistance et le masculinisme présent dans les organisations syndicales. Les fiches *Mythes et réalités : la place des femmes dans nos organisations* sont publiées en 2018. Elles abordent 5 thématiques, soit la place des femmes dans les organisations syndicales, la pertinence d'un comité voué à la condition des femmes, la mixité dans les groupes de femmes, la féminisation des emplois et la Journée internationale des femmes (8 mars).

Au cours des années 2010, l'Intersyndicale des femmes s'active également autour de l'enjeu des agressions sexuelles. Dans le cadre des consultations particulières et des auditions publiques sur le *Plan d'action gouvernemental 2008-2013 en matière d'agression sexuelle*, elle dépose un avis dans lequel elle demande la mise en place d'un nouveau plan d'action qui tient compte du contexte social actuel, qui s'attaque, entre autres, aux enjeux des publicités sexistes, de l'hypersexualisation et de la prolifération du matériel pornographique, et qui accorde une place beaucoup plus importante à la prévention. Le bilan gouvernemental indique en effet que seulement 27 % des ressources financières sont allouées à la prévention. L'Intersyndicale des femmes revendique que le gouvernement fasse mieux et qu'il accorde les investissements nécessaires afin de tendre vers une diminution, voire l'élimination des agressions.

Femmes et lieux de pouvoir

La représentation des femmes n'est pas importante seulement au sein des instances de la CSQ. Pour le CCF, la parité entre les femmes et les hommes doit aussi exister dans l'ensemble des lieux de pouvoir.

Au cours de cette décennie, le taux de représentation des femmes s'améliore, mais rien n'est gagné. À l'Assemblée nationale, le premier conseil des ministres paritaire est formé en 2007. En 2015, alors que le gouvernement fédéral présente à son tour son premier conseil des ministres paritaire, celui du Québec n'est plus composé que de 30 % de femmes. Tant que sa composition sera tributaire des choix et des valeurs des partis politiques au pouvoir, la parité ne sera pas acquise.

La CSQ milite depuis plusieurs années pour une réforme du mode de scrutin plus représentatif. En janvier 2020, la Centrale dépose un mémoire dans lequel elle soutient l'importance de la mise en place de mesures structurantes afin de contrer notamment les obstacles systémiques à la participation des femmes à l'Assemblée nationale. Ce projet de loi a malheureusement été

⁴ INTERSYNDICALE DES FEMMES (2013). *Réalités, perceptions et résistances : la place des femmes dans nos organisations syndicales*, p. 5.

relégué aux oubliettes par le gouvernement de la Coalition avenir Québec (CAQ), et ce, malgré les pressions importantes faites par de nombreuses organisations, dont la CSQ et le CCF.

En 2010, ça va marcher!

La Marche mondiale des femmes se poursuit au cours de cette décennie. En 2010, les femmes portent 11 grandes revendications autour de 5 champs d'action : le travail et l'autonomie économique, le bien commun et l'accès aux ressources, la violence, la paix et la démilitarisation ainsi que les droits des femmes autochtones. Pour ce dernier champ d'action, les femmes autochtones ont été invitées à définir elles-mêmes leurs revendications.

Hausse du salaire minimum, fin de la privatisation des services publics, lutte contre l'hypersexualisation, services gratuits et accessibles d'avortement sont quelques exemples de revendications que portent les femmes au cours de cette décennie. Deux enjeux de taille se dressent devant leurs revendications : le mythe de l'égalité atteinte et le contexte d'austérité. Malgré tout, des gains ont été obtenus par le mouvement des femmes, dont le retour des cours d'éducation à la sexualité, le recul du gouvernement quant à l'imposition d'un ticket modérateur en santé et la signature par le gouvernement fédéral de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.



En 2010, les femmes portent 11 grandes revendications lors de la Marche mondiale des femmes.

Libérons nos corps, notre Terre et nos territoires

En 2015, la Marche mondiale des femmes entreprend ses actions par le biais d'une approche qui diffère de celle des années précédentes : l'éducation populaire. Les femmes ne s'adressent pas aux décideurs, mais portent plutôt leurs revendications auprès de la population en l'invitant « à se mobiliser avec elles pour s'opposer aux systèmes d'oppression et créer des rapports égalitaires entre les femmes et les hommes, entre les femmes elles-mêmes et entre les peuples⁵ ». Au terme de cette mobilisation, les avancées des femmes se situent beaucoup plus sur le plan de la solidarité avec les femmes autochtones et les militantes écologistes.

Qu'il s'agisse de la Marche de 2010 ou de celle de 2015, la CSQ, le CCF et le Réseau de la condition des femmes se sont toujours impliqués et mobilisés autour de ce grand événement féministe.

⁵ ASSELIN, Michèle, et Marie PELCHAT [s. d.]. *Une histoire brève de la Marche mondiale des femmes*, Intersyndicale des femmes, p. 28.

Un féminisme toujours nécessaire

PAR JULIE PINEL

Dans les années 2010, les femmes ont investi le marché du travail. Leur taux d'activité frôle 75 %. Or, la plupart des emplois qu'elles occupent se concentrent dans les mêmes secteurs, notamment ceux des services publics. Cette importante ségrégation professionnelle, attribuée à la discrimination systémique persistante au sein de la société, tend même à s'accroître au début de la décennie.

« En 2011, les dix principales professions exercées par les femmes regroupent 32,2 % de la main-d'œuvre féminine, ce qui représente une hausse par rapport aux 31,4 % de 2001 ». En comparaison, « chez les hommes, les dix principales professions réunissent, en 2011, 19,9 % de la main-d'œuvre⁶. »

Les politiques néolibérales et les mesures d'austérité de l'époque ne facilitent en rien les conditions d'exercice des femmes sur le marché du travail. Celles qui militent au sein du comité de la condition des femmes (CCF) de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) se battent également contre le mythe de l'égalité atteinte, de plus en plus présent au sein de la société et dans les rangs de l'organisation.

L'invisible qui fait mal

Au cours des années 2010, l'équipe de recherche *L'invisible qui fait mal* mène de nombreuses recherches sur les conditions de travail des femmes. En collaboration avec le CCF de la CSQ, elle s'intéresse à la réalité des enseignantes en formation professionnelle, notamment celles qui travaillent dans les milieux à prédominance masculine. L'équipe constate que le genre des enseignantes engendre des difficultés supplémentaires dans l'exercice de leur profession.

« [...] le genre et la culture masculine issue des métiers enseignés augmentent la charge cognitive et émotionnelle de travail et complexifient l'activité de travail des enseignantes [...]⁷. »

⁶ ROY, Nathalie (2014). *Portrait des Québécoises en 8 temps*, Conseil du statut de la femme, p. 12.

⁷ RIEL, Jessica, Céline CHATIGNY et Karen MESSING (2015). « "Il faut toujours en faire plus!" : effet du genre sur la charge cognitive et émotionnelle d'enseignantes de métier à prédominance masculine en formation professionnelle au secondaire », *Initio*, Université Laval, n° 5 (automne), p. 80.

Les observations démontrent que la compétence des enseignantes est remise en question, et ce, tant par les élèves que par les collègues. Les élèves posent des questions spécifiques sur les métiers ou font des commentaires visant à les déstabiliser. Les enseignantes sont la cible de comportements sexistes ou d'intimidation de la part des collègues qui les reprennent devant les élèves.

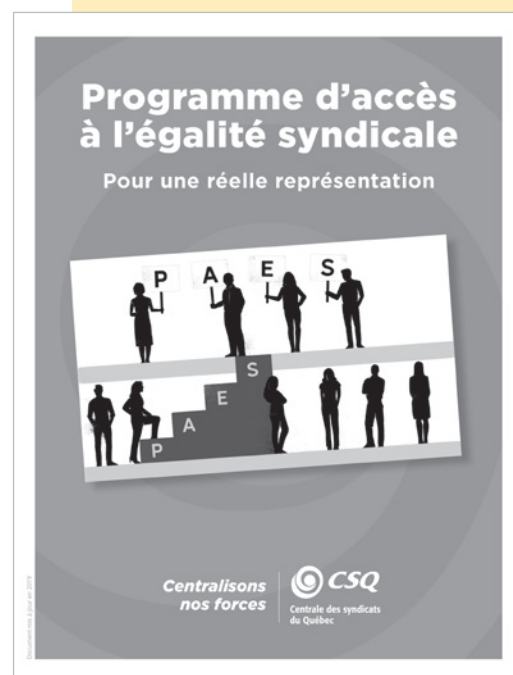
Dans ses conclusions de recherche, l'équipe indique que les enseignantes font également face à des problèmes spécifiques de santé et de sécurité au travail, notamment par l'utilisation d'équipements qui ne sont pas adaptés pour elles. Il est grand temps de s'attaquer à la culture masculine mise en cause dans cette recherche afin de permettre à ces enseignantes d'avoir de meilleures conditions de travail.

Un pas en avant, un pas en arrière

Au sein de la CSQ, l'atteinte de la représentation proportionnelle n'est pas chose faite. Alors que les femmes comptent pour 77,3 % des membres de la Centrale, leur participation au conseil général n'est que de 57 %. Pourtant, dès la mise en place du Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES), en 1994, la CSQ et ses affiliés se sont engagés à travailler pour une représentation plus juste des femmes dans leurs instances.

Modifié en 1997, le PAES n'a pas fait l'objet de révision depuis le changement de nom de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) pour celui de la CSQ, en 2000, et l'arrivée de nouveaux groupes en ses rangs, dont celui des responsables d'un service éducatif en milieu familial. C'est dans un souci de bien représenter la réalité de l'ensemble des membres de la Centrale que le CCF propose, en 2011, de revoir les mesures contenues dans le PAES.

Cette révision débute par l'embauche d'une personne-ressource externe ainsi que la mise en place d'un comité dont le travail consiste à mener à une importante révision du programme ainsi qu'à mettre en place de nouvelles mesures.



Le PAES de la CSQ a également été révisé en 2019.

Les différents bilans dressés par le CCF permettent de constater certaines avancées en ce qui concerne la représentation des femmes. En 2011, leur présence sur les comités statutaires progresse, notamment grâce à la mise en place, en 2006, de la règle de préséance féminine au sein des comités. Au Congrès de 2018, les résultats recensés font état de l'atteinte d'une représentation proportionnelle pour le conseil intersectoriel des négociations (CIN) de la CSQ, alors que le conseil intersectoriel (CI), quant à lui, s'en approche grandement⁸.

Malgré tout, pendant que nous avançons d'un pas, on recule d'un autre... Les comités non statutaires ne connaissent pas le même succès, et le maintien des avancées en matière de représentation des femmes semble difficile. Bien qu'elles soient plus nombreuses parmi les membres, leur progression réelle en matière de représentation n'est pas tangible au sein des instances.



Au Congrès de la CSQ, en 2018, les résultats recensés font état de l'atteinte d'une représentation proportionnelle au CIN de la Centrale.

Certaines mesures incluses au PAES demandent, de la part du CCF, un certain travail d'élaboration, entre autres en ce qui concerne l'offre d'une formation spécifique sur la prise de parole des femmes. C'est dans le cadre du Camp de la relève syndicale en 2018 qu'elle est offerte pour la première fois. Cette formation connaît un grand succès auprès des participantes. Pour répondre aux demandes énoncées, une boîte à outils sur le PAES est élaborée dans le but de soutenir les affiliés dans la réalisation d'un portrait de la représentation des femmes au sein de leur organisation ainsi que dans la mise en place d'un tel programme sur le plan local.

Le CCF participe également à la réflexion qu'entame la CSQ sur le renouveau syndical. Plusieurs constats qui en émanent sont similaires à ceux des recherches passées en lien avec la participation des femmes. En 2014, dans le cadre du Séminaire de la rentrée, une présentation est offerte aux personnes participantes sur le leadership syndical et les femmes. Celle-ci rappelle les freins à l'implication syndicale des femmes ainsi que les mesures à mettre en place afin de favoriser une plus grande participation de leur part. Certaines de ces mesures sont incluses dans le PAES. Pour le CCF et son réseau, le renouveau syndical passe par une plus grande implication des femmes. Malgré ces avancées, du travail demeure pour l'atteinte de l'objectif que nous nous sommes collectivement fixé.

⁸ Les femmes représentent à l'époque 77,3 % des membres de la CSQ. Elles comptent pour 78,3 % des membres du CIN et 73,3 % de ceux du CI.

Pour une loi qui répond aux besoins de notre époque

Les réalités des familles changent. De plus en plus, les deux parents du couple ont un emploi à temps plein. Les besoins de conciliation famille-travail sont criants. Après 15 ans sans modifications, le projet de réforme de la *Loi sur les normes du travail* déposé par le gouvernement libéral en 2018 est grandement attendu. Malheureusement, bien que le titre précise l'amélioration de la conciliation famille-travail, force est de constater que les changements proposés ne répondent pas à l'ampleur des besoins en la matière.

Certaines modifications sont intéressantes, certes, mais la CSQ constate le manque de mordant du projet et l'absence de mesures qui permettraient de changer la donne pour les familles québécoises. La Centrale relève l'absence de loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études, alors qu'il s'agit pourtant d'une demande portée par différents groupes depuis plusieurs années. Une telle loi permettrait d'amorcer un véritable dialogue pour tendre vers des mesures qui répondent non seulement aux besoins des familles, mais également aux réalités des employeurs.

Le mémoire déposé par la Centrale⁹ contient bon nombre de recommandations que portent encore, en 2024, la CSQ et la Coalition pour la conciliation famille-travail-études. Elles revendiquent, entre autres, que l'horaire de travail soit connu cinq jours à l'avance, que le nombre de jours de congés payés pour faire face aux obligations familiales soit augmenté, tout comme le nombre de jours de vacances, et que les heures supplémentaires ne puissent plus être imposées aux travailleuses et travailleurs.

Finalement, les modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail* en matière de conciliation famille-travail-études sont grandement insuffisantes, et les mobilisations entourant cet enjeu se poursuivent encore aujourd'hui.

⁹ CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2018). *Aller plus loin : propositions pour une réforme de la Loi sur les normes du travail qui répond vraiment aux besoins de notre époque*, Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail (mai), 22 p., D13099.

Les défis de la conciliation

PAR SYLVIE LÉVESQUE

Depuis la Révolution tranquille, les familles québécoises ont changé. Face à des réalités familiales qui évoluent, la nécessité de concilier la famille, le travail et les études se manifeste encore davantage. Trop souvent, la charge familiale repose uniquement sur les épaules des parents et plus particulièrement sur celles des femmes. En 2010, ces dernières allouent en moyenne plus de temps aux activités domestiques (3,7 heures par jour) que les hommes (2,5 heures par jour), soit 8,4 heures de plus par semaine¹⁰. Encore aujourd'hui, ce partage inégal du temps consacré à la famille et aux tâches domestiques constitue un facteur déterminant de l'inégalité professionnelle.

L'entrée massive et le maintien des femmes sur le marché du travail contribuent largement à l'augmentation du taux d'activité au Québec. En 2012, les femmes représentent 47,3 % de la population active¹¹. Toutefois, si leur présence au travail provoque d'importants changements dans la dynamique familiale en amenant une nouvelle répartition des rôles et des tâches, il demeure que la majorité d'entre elles assument seules la responsabilité première de l'organisation du quotidien¹². Celle-ci se complique également davantage en raison de l'augmentation du nombre de familles monoparentales¹³ et recomposées, de la garde partagée, des soins à apporter aux parents ou aux proches plus âgés. Or, on constate que le marché du travail ne s'est pas adapté à ces nouvelles réalités. Bien au contraire, les emplois précaires et à temps partiel sont de plus en plus fréquents, et les emplois à horaires atypiques et les heures supplémentaires sont maintenant chose courante.

L'absence de mesures structurantes de conciliation famille-travail-études entraîne des conséquences coûteuses pour les travailleuses et travailleurs ainsi que pour leurs familles, dont une détérioration de la santé physique et mentale. Bref, le prix à payer pour l'inaction en matière de conciliation famille-travail-études est excessivement élevé pour la société québécoise, et plus particulièrement pour les femmes.

Un enjeu crucial

La nécessité de concilier famille et travail est généralement reconnue et acceptée par la population. Il s'agit aussi d'un enjeu important pour la majorité des familles québécoises qui estiment raisonnable d'exiger une plus grande flexibilité dans l'aménagement de leur quotidien. Le manque de temps pour assurer leurs rôles et leurs responsabilités est d'ailleurs mis de l'avant lors du Forum de la famille québécoise, en 2013.

¹⁰ LACROIX, Claudine (2013). « Coup d'œil sur l'emploi du temps au Québec de 1986 à 2010 », *Coup d'œil démographique*, n° 21, Institut de la Statistique du Québec, 9 p.

¹¹ CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2013). *Portrait des Québécoises en 8 temps*, Édition 2013, 34 p.

¹² SURPRENANT, Marie-Ève (2009). *Jeunes couples en quête d'égalité*, Les Éditions Sisyphes, 126 p.

¹³ CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2013). *Portrait des Québécoises en 8 temps*, Édition 2013, 34 p.

En 2004, le gouvernement publie *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille*. Dans ce document soumis pour consultation, il indique que cet enjeu est « plus qu'une responsabilité personnelle », c'est « une responsabilité collective » et assure qu'« à l'issue de cette consultation, [il] élaborera une politique de conciliation travail-famille afin d'assurer une meilleure jonction entre le milieu familial, le milieu de travail et le milieu de vie¹⁴ ». Lors de cette consultation, plusieurs acteurs, dont des syndicats, réclament des changements à propos des lois du travail et la mise en place d'une loi-cadre en matière de conciliation famille-travail.

La politique promise ne voit toutefois jamais le jour. Le gouvernement choisit plutôt de poursuivre son engagement avec l'adoption d'une politique globale d'égalité entre les femmes et les hommes. Avec la création de mesures éparses et sans véritable effet structurant, cette politique globale a plutôt pour effet d'atténuer l'objectif de la conciliation.

La mobilisation s'organise

À l'automne 2013, les syndicats membres du Collectif 8 mars, dont fait notamment partie la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), présentent à la ministre de la Famille, Nicole Léger, un avis exposant les principes et les éléments qui sous-tendent la revendication d'une loi-cadre en matière de conciliation famille-travail. Le gouvernement n'y donne cependant pas suite.

Après plusieurs années de revendications, d'actions et de représentations auprès de nombreux responsables politiques, sans obtenir beaucoup de succès, des syndicats, des organismes communautaires et féministes mettent en place une nouvelle coalition porteuse d'un projet et de revendications communes afin que le Québec fasse un bond qualitatif en matière de conciliation.

La Coalition pour la conciliation famille-travail-études voit le jour en 2013 et elle est aujourd'hui composée de 26 membres associatifs, dont les principales organisations syndicales, féministes, communautaires et populaires qui travaillent à l'amélioration des conditions de vie, de travail et d'études des travailleuses et travailleurs. Elle représente près de 2 millions de femmes et d'hommes au Québec.

Vers une loi-cadre?

En 2016, la Coalition élabore sa première plateforme de revendications *Pour faire face aux nouveaux défis*. Celle-ci est bonifiée en 2020 pour tenir compte des nouvelles réalités, notamment celles des étudiantes et étudiants qui sont parents ainsi que des personnes proches aidantes en emploi ou aux études¹⁵. Dans cette plateforme, la Coalition propose l'adoption d'une loi-cadre favorisant un meilleur arrimage des milieux de travail aux réalités des familles et des étudiantes et étudiants. Elle obligerait tous les acteurs de la société à s'engager activement pour améliorer les conditions de vie et de travail de toute la population. Accompagnée d'une vaste

¹⁴ QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET DE LA FAMILLE (2004). *Vers une politique de conciliation travail-famille*, 15 p.

¹⁵ COALITION POUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES (2020). *Plateforme de revendications. Pour relever les défis*, 41 p.

ACTUALITÉS

La Coalition pour la conciliation famille-travail-études veut plus de souplesse



Source : LA PRESSE CANADIENNE (2016). « La Coalition pour la conciliation famille-travail-études veut plus de souplesse », *La Presse* (14 février).

campagne de sensibilisation et d'information, elle permettrait que plus personne ne soit placé devant le choix déchirant entre sa carrière, ses études ou ses enfants. La Coalition porte également plusieurs revendications, comme des modifications à la *Loi sur les normes du travail*, un soutien pour les responsabilités parentales, des mesures pour les étudiantes et étudiants parents et les personnes proches aidantes.

Les syndicats, notamment la CSQ, sont au cœur de la mise sur pied de cette coalition et sont toujours très actifs et mobilisés, entre autres dans les représentations, les actions ainsi que dans les instances et les divers comités. Grâce à la mobilisation, aux actions et aux représentations menées, des avancées ont été réalisées en matière de conciliation famille-travail-études.

Plusieurs des recommandations indiquées dans des mémoires déposés par la Coalition et touchant la flexibilité du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), la *Loi sur les normes du travail* et

le soutien des personnes proches aidantes ont été retenues. Le projet de loi n° 51, par exemple, est venu satisfaire une demande en accordant une prestation aux parents seuls et en bonifiant la majoration des prestations pour les familles à faible revenu. Depuis janvier 2020, une personne admissible à la prestation pour parent seul a ainsi droit à 5 semaines supplémentaires de prestations parentales ou d'adoption non partageables. De plus, depuis septembre 2021, la bonification de la majoration des prestations, qui n'avaient pas été indexées depuis 20 ans, profite à plus de 14 000 mères à faible revenu qui bénéficient du RQAP.

D'autres recommandations formulées par la Coalition ont aussi été adoptées lors de la révision de la *Loi sur les normes du travail*, en 2018, dont le droit à 2 journées d'absence pour maladie, raisons parentales et familiales. Toutes ces mesures ont permis une meilleure conciliation famille-travail-études pour les familles québécoises.

Rappelons-nous que la conciliation famille-travail-études n'est pas que l'affaire des familles ou des femmes, ni une question individuelle à régler dans le privé. Il s'agit d'un enjeu collectif qui a des répercussions sur toutes les sphères de la vie et qui nécessite des gestes concrets. La Coalition continue donc son travail de concertation avec les divers acteurs qui adhèrent à sa plateforme de revendications et elle poursuit ses représentations.

Pour faire évoluer notre société, le passé nous a souvent enseigné qu'il faut persister, répéter, revenir à la charge... Voilà donc le programme pour les prochaines années.

Les combats juridiques s'enchaînent

PAR NATHALIE LÉGER

L'égalité pour les femmes, particulièrement sur le plan salarial, a toujours fait partie des luttes menées par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). La vigilance étant toujours de mise, la décennie 2010 est particulièrement chargée en ce qui a trait aux luttes et aux démarches pour que cesse la discrimination salariale systémique envers les femmes.

Les exercices de maintien de 2010 et de 2015 ont été longs et ardu, et leur réalisation a mené au dépôt de milliers de plaintes. Deux recours juridiques majeurs se sont poursuivis jusqu'à la Cour suprême du Canada. Les débats sur la place publique et en commission parlementaire ont aussi été nécessaires afin de rappeler à toutes et tous que l'égalité n'est pas atteinte.

Pour que la discrimination soit enfin compensée

On le sait, les mécanismes prévus à la *Loi sur l'équité salariale* (LES) sont complexes, et pour cause. L'exercice est toutefois encore plus ardu pour une catégorie bien précise de salariées : celles qui détiennent un emploi dans une entreprise où il n'existe aucun comparateur masculin. C'est le cas, par exemple, de la plupart des éducatrices en centres de la petite enfance et des interprètes en langage gestuel qui ont été au cœur d'un litige.

Lors de l'adoption de la LES, afin de ne pas retarder l'ensemble du processus, il a été convenu que cette question ferait l'objet d'un règlement qui permette d'établir la méthode à appliquer pour réaliser l'équité salariale pour ces groupes. Or, il faut plusieurs années au gouvernement pour adopter un tel règlement. Un délai de deux ans supplémentaires est aussi accordé aux employeurs pour réaliser leur exercice d'équité salariale. Ce qui donne six ans de retard, un délai qui est long, trop long.

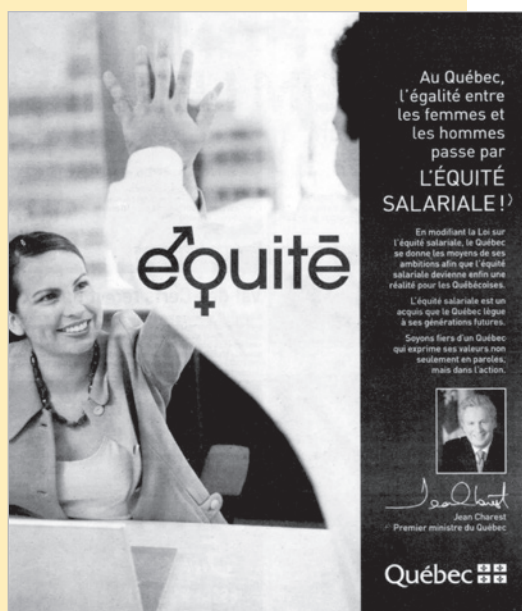
C'est pour cette raison qu'en 2007, la CSQ et plusieurs autres organisations syndicales déposent un recours devant la Cour supérieure afin de contester ce retard porteur de discrimination. En 2014, le juge Yergeau rend une décision décevante. Il conclut que ce retard n'est pas discriminatoire parce que la distinction entre les femmes visées ou non par le règlement n'est pas basée sur le sexe, mais plutôt sur l'établissement où elles travaillent. Puisque cela n'est pas un motif protégé, aucune discrimination ne peut être reconnue.

En 2016, la situation est encore pire à la Cour d'appel du Québec, qui rejette l'appel sur le banc, sans même rendre de jugement écrit. La décision de la Cour supérieure tient donc toujours. Les femmes, n'ayant pas dit leur dernier mot, demandent à la Cour suprême du Canada la permission d'en appeler, ce qui leur est accordé.

Avancement ou passe-droit pour les employeurs?

Parallèlement à cette première lutte judiciaire, une deuxième se prépare. Elle porte cette fois sur le maintien de l'équité salariale.

Pour bien comprendre les enjeux de cette bataille, un bref rappel historique s'impose. En 2006, le gouvernement dresse le bilan des 10 premières années de la LES. Celui-ci n'est pas particulièrement reluisant¹⁶. Près de la moitié des entreprises n'ont toujours pas effectué leur exercice initial dans les délais prévus par la Loi. Et pour ceux qui l'ont fait, le maintien de l'équité en continu est souvent escamoté, voire oublié.



Une publicité du gouvernement du Québec, publiée dans *La Voix de l'Est* le 30 mai 2009, fait la promotion des modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale.

Une des raisons qui expliquent cette apathie est qu'il n'existe, dans la LES, qu'une obligation floue de maintenir l'équité salariale en continu. Aucun mécanisme n'est prévu pour réaliser le maintien ou pour en surveiller sa réalisation.

Le gouvernement ajoute donc en 2009 un nouveau chapitre à la LES portant sur le maintien de l'équité salariale. Celui-ci doit dorénavant être fait tous les cinq ans, sans rétroactivité. Ce qui veut dire que, si un changement a provoqué une modification ayant des répercussions notables sur l'évaluation de l'emploi lors de la première année de l'exercice, les femmes n'en profiteront que quatre ans plus tard.

La CSQ juge à l'époque qu'il s'agit d'un compromis acceptable. Mieux vaut parfois faire de petits pas que de risquer de tout perdre. Toutes et tous ne sont toutefois pas de cet avis. Au début de 2010, l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et plusieurs fédérations et syndicats affiliés à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) déposent une contestation judiciaire contre tout le chapitre nouvellement adopté portant sur le maintien.

¹⁶ COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (2006). *La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir* (novembre), 119 p.

En 2014, la Cour supérieure leur donne en partie raison. Elle déclare que l'absence de rétroactivité, c'est-à-dire le fait que la discrimination ne soit pas corrigée au moment où elle survient, est discriminatoire et ne peut être justifiée. En revanche, la périodicité de cinq ans, elle, demeure valide.

Le gouvernement choisit d'interjeter appel, ce qui ne lui permet pas de renverser la vapeur. En 2016, la Cour d'appel du Québec confirme la décision de la Cour supérieure tout en invalidant un autre article de la LES qui aurait empêché une pleine résolution des plaintes. Le gouvernement poursuit sa lutte jusqu'à la Cour suprême du Canada, qui accepte d'entendre la cause en 2017.

Le débat est finalement tranché

Même si la CSQ décide d'abord de ne pas participer aux recours sur le maintien, elle entre dans la bataille en préparant une intervention remarquée par les autres parties. Plusieurs groupes féministes interviennent aussi devant la Cour suprême du Canada, qui rend ses 2 décisions le même jour, le 10 mai 2018¹⁷.

D'un point de vue juridique, ces décisions reconnaissent que les femmes ont fait l'objet de discrimination fondée sur le sexe, ce qui est une grande victoire. Cependant, les juges responsables de trancher ces questions sont partagés. De vigoureuses dissidences sont signées par un peu moins de la moitié des juges dans les deux décisions.

La décision portant sur le délai d'adoption du règlement pour les groupes sans comparateurs masculins est un gain majeur sur le plan juridique. Elle infirme les décisions rendues par les deux cours inférieures et permet de déjouer une tactique trop souvent employée par celles et ceux qui ne veulent pas reconnaître la discrimination subie par les femmes, c'est-à-dire prétendre que la distinction réelle n'est pas basée sur le sexe, mais plutôt sur l'endroit où travaillent ces femmes, sur les choix personnels qu'elles font « volontairement » ou sur tout autre facteur qui permet de détourner l'attention du véritable enjeu. Ces manœuvres persistent encore aujourd'hui, mais nous avons maintenant une décision claire de la Cour suprême du Canada sur laquelle nous appuyer pour faire reconnaître que, si les femmes sont discriminées, c'est d'abord et avant tout parce qu'elles sont des femmes.



Source : CRÊTE, Mylène C. (2018). « Équité salariale : la Cour suprême donne raison aux syndicats », *Le Devoir* (11 mai).

¹⁷ *Centrale des syndicats du Québec c. Québec (Procureure générale)* (2018). CSC 18; *Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux* (2018). CSC 17.

Pour les travailleuses représentées par la CSQ, cette victoire est toutefois douloureuse. Même si elle a bel et bien reconnu que le délai dans l'adoption du règlement constitue une discrimination subie par les femmes, la Cour suprême du Canada juge aussi que, compte tenu du contexte, des voix discordantes et de la complexité du sujet, cette discrimination est justifiée au sens de l'article 1 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Cela signifie, en pratique, que les femmes ayant subi cette discrimination ne pourront être dédommagées pour le préjudice financier subi. Ce n'est donc qu'une victoire pour le futur.

La décision sur le maintien, quant à elle, confirme la décision de la Cour d'appel du Québec. Les juges majoritaires précisent clairement que l'absence de rétroactivité pendant la période de maintien équivaut à dire « aux femmes sur le marché du travail qu'elles doivent tout simplement vivre avec le fait qu'elles ne sont pas payées équitablement, même lorsqu'une évaluation exigée par la loi a fait ressortir ce fait clairement¹⁸ ».

La CSQ poursuit le travail

Alors que se jouent ces batailles juridiques, la réalisation des exercices de maintien de 2010 et de 2015 est prévue au plan d'action de la CSQ. Il s'agit à la fois d'une occasion d'améliorer les conditions de travail de ses membres et de défendre leur droit à l'égalité.

Les démarches sont ardues, et plusieurs milliers de plaintes sont déposées en 2010 pour contester la réponse du gouvernement. Malheureusement, le même scénario se produit, à plus petite échelle, en 2015. Entre les deux exercices de maintien, une vaste évaluation de la relativité salariale est aussi entreprise, afin que la structure salariale soit la plus juste et la plus équilibrée possible.

Toutes ces démarches demandent beaucoup aux fédérations et aux syndicats affiliés, qui doivent mener les enquêtes auprès de leurs membres. Même si l'atteinte de l'équité salariale demeure une priorité pour les personnes élues syndicales, un certain essoufflement se fait sentir auprès de la base. En effet, la pétition lancée par la CSQ en 2019, pour demander une révision de la LES, ne suscite pas l'engouement escompté.



Source : BRETON, Brigitte (2019). « Équité salariale à rabais », *Le Soleil* (28 février).

¹⁸ Québec (Procureure générale) c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (2018). CSC 17.

En 2019, le gouvernement soumet un projet de loi en réponse à la décision de la Cour suprême du Canada sur le maintien. Encore une fois, il se permet de modifier des éléments importants qui vont à l'encontre des opinions exprimées par les organisations syndicales et celles qui défendent les droits des femmes.


La CSQ se présente à nouveau en commission parlementaire pour exiger que la décision de la Cour suprême du Canada soit applicable aux plaintes déposées pour les exercices de maintien de 2010 et de 2015, sans succès. S'enclenche alors un nouveau combat juridique intersyndical dont l'issue, au moment d'écrire ces lignes, demeure inconnue.

**L'ÉQUITÉ
SALARIALE
UNE FOIS
POUR
TOUTES!**

Aujourd'hui, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) souligne l'anniversaire de la *Loi sur l'équité salariale*.

Au Québec, 24 ans après la mise en place de cette loi, l'écart salarial horaire moyen entre les femmes et les hommes demeure au-dessus de 10 %.

C'est inacceptable. Il faut agir dès maintenant et réviser la *Loi sur l'équité salariale* afin d'éviter que ce préjudice persiste.


Centrale des syndicats
du Québec
equite.lacsq.org

En 2019, la CSQ lance une pétition pour demander une révision de la LES.

Quelques dates importantes

Troisième édition de la Marche mondiale des femmes sous le thème Tant que toutes les femmes ne seront pas libres, nous serons en marche. Les revendications portent sur le travail des femmes, le bien commun et l'accès aux ressources, la violence envers les femmes, la paix et la démilitarisation ainsi que sur la réalité des femmes autochtones.

2010

Mise en place d'un programme de soutien financier aux milieux de travail en matière de conciliation famille-travail et d'une norme Conciliation travail-famille (BNQ 9700-820).

2011

Réflexion de l'Intersyndicale des femmes sur la place des femmes dans les organisations syndicales.

2013

Mise sur pied de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études exigeant la mise en place d'une loi-cadre et de mesures concrètes de conciliation famille-travail-études.

Quatrième édition de la Marche mondiale des femmes sous le thème Libérons nos corps, notre Terre et nos territoires, afin de démontrer l'importance de résister au capitalisme, au patriarcat et au colonialisme.

2015

Mise en place d'une recherche, financée par l'Intersyndicale des femmes, dont le but est de démontrer que les femmes sont les grandes perdantes des mesures d'austérité budgétaire du gouvernement.



Sources : DESCARRIES, Francine (2006). *Chronologie de l'histoire des femmes au Québec et rappel d'événements marquants à travers le monde*, Institut de recherches et d'études féministes, UQAM; CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC [s. d.]. Formation féminisme historique – ligne du temps.

La décennie en chiffres

34,3 %

TAUX DE DIPLOMATION UNIVERSITAIRE
des femmes au Québec (2015)

74,9 %

TAUX D'ACTIVITÉ
des femmes au Québec (2015)

9,3 %

TAUX DE CHÔMAGE
des femmes au Québec (2015)

90 %

RATIO DE RÉMUNÉRATION HORAIRE
femmes/hommes (2015)

1,70

NOMBRE D'ENFANTS
par femme (2010)

18 SEMAINES

DURÉE DU CONGÉ
de maternité (donnée inchangée depuis
2006)

5 SEMAINES

DURÉE DU CONGÉ
de paternité (donnée inchangée depuis
2006)

37 SEMAINES

DURÉE DU CONGÉ
parental (donnée inchangée depuis
2006)

77,3 %

TAUX DE REPRÉSENTATION
des femmes à la Centrale des syndicats
du Québec (2018)

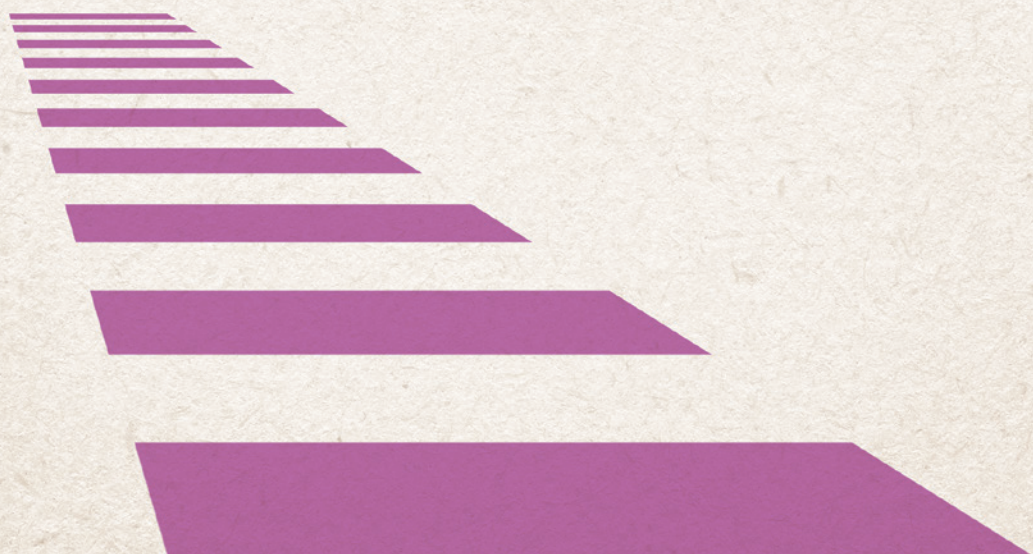
57 %

TAUX DE PARTICIPATION
des femmes au conseil général de la
Centrale des syndicats du Québec (2015)

Sources : BANQUE DE DONNÉES DES STATISTIQUES OFFICIELLES SUR LE QUÉBEC; INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC; STATISTIQUE CANADA; documents internes (CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, COMITÉ LAURE-GAUDREAU, COMITÉ DE LA CONDITION DES FEMMES).

CHAPITRE 6

**LES ANNÉES
2020**



Entre l'ombre et la lumière

PAR MARIE-SOPHIE VILLENEUVE

L'année 2020 représente un moment charnière de l'histoire. En quelques semaines, le quotidien de la population mondiale se trouve chamboulé par un étrange virus, celui de la COVID-19, et les mesures prises pour le juguler. Dès le début de la pandémie, le Québec prend conscience de l'état de ses systèmes d'éducation et de santé et services sociaux mis à mal par plus de deux décennies de coupes budgétaires et de réformes déstructurantes.

La pandémie a pour effet d'exacerber des crises déjà à l'œuvre en courants souterrains. À peine les masques sanitaires rangés au fond du tiroir, l'inflation frappe de plein fouet les classes moyennes et populaires, avec des hausses de prix spectaculaires pour des besoins de base, dont le logement et l'alimentation. Une grave crise du logement sévit et s'étend désormais à la grande majorité des zones urbaines du pays, sans compter la pénurie globale de main-d'œuvre provoquée, notamment, par les profondes transformations démographiques dans les sociétés occidentales.



Source : PARENTEAU, Audrey (2021).
« Une crise au féminin », CSQ
Le Magazine (hors-série, été).

Malgré le plein emploi, les revenus ne suivent pas la hausse du coût de la vie : la pauvreté, l'insécurité alimentaire et l'itinérance progressent considérablement au Québec, comme ailleurs dans le monde. Pour couronner le tout, les répercussions de la crise écologique se font sentir sur tous les continents, y compris ici, où inondations printanières, canicules, feux de forêt et épisodes de verglas se multiplient.

Les groupes historiquement désavantagés par les structures politiques et économiques sont de loin les plus affectés par les répercussions de ces crises : les femmes, les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre, les peuples autochtones, les personnes âgées, les personnes migrantes et racisées, celles qui possèdent un faible revenu ou qui vivent avec un handicap, etc. À l'autre bout du spectre, certains groupes particulièrement bien placés dans l'échelle socioéconomique profitent de ces crises, qui leur ouvrent de nouvelles possibilités d'investissements.

Pendant qu'une large majorité de femmes s'appauvrissaient dans le monde durant la pandémie, la fortune des personnes les plus riches n'a cessé de croître.

L'après-pandémie

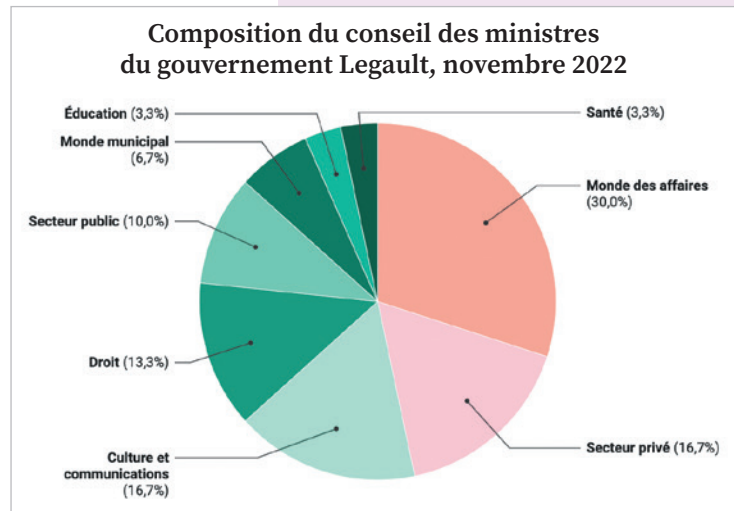
Le Québec postpandémie ne peut plus nier que les services publics sont en crise profonde. Les données sur le manque d'effectifs se succèdent dans les rapports et toutes les catégories d'emplois sont touchées. Au-delà des départs à la retraite, le nombre de personnes désertant le secteur public en raison des mauvaises conditions de travail et de la précarité grandissante est plus que substantiel.

C'est ainsi qu'à la fin de 2023, le renouvellement des conventions collectives en éducation, au collégial, en santé et services sociaux donne lieu à une importante mobilisation des travailleuses et travailleurs, fortement appuyée par la population. Le Québec n'a pas vu pareil mouvement depuis 50 ans. Le gouvernement au pouvoir, celui de la Coalition avenir Québec (CAQ), est fortement orienté vers une idéologie d'affaires issue du secteur privé, parfaitement inadéquate pour faire face à ces enjeux contemporains.

Hommes d'affaires au pouvoir

Depuis 2018, une forte proportion du cabinet de l'actuel premier ministre François Legault est composée d'hommes d'affaires multimillionnaires et de technocrates issus du secteur privé, notamment des milieux financiers et bancaires, essentiellement masculins et élitistes (voir le graphique ci-dessous). Ce gouvernement se démarque par des orientations et des façons de faire qui tiennent de cette culture d'investisseurs et de gestionnaires de la grande entreprise privée.

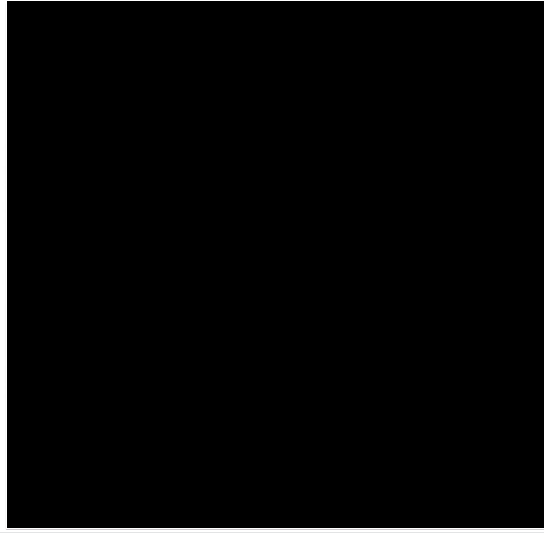
Le signe le plus manifeste de l'imposition de cette culture dans la gestion des affaires publiques est la forte tendance à concentrer le pouvoir dans les mains d'une petite minorité : des mesures adoptées dans de nombreux secteurs vont dans ce sens, incluant en santé, dans les services sociaux et en éducation. Il faut remonter au Québec d'avant les années 50 pour observer une telle centralisation des pouvoirs.



Source : INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATIONS SOCIOÉCONOMIQUES (2023). *Qui forme le gouvernement* (24 mai).

LEDEVOIR

Une publicité de soins au privé dans un GMF de Québec



Source : COUSINEAU, Marie-Eve (2023). « Une publicité de soins au privé dans un GMF de Québec », *Le Devoir* (12 août).

Autre orientation marquée : l'intensification de la privatisation de la santé et des services sociaux. Les fonds publics sont de plus en plus mobilisés pour développer l'offre de service par des acteurs privés à but lucratif, jusqu'à atteindre des valeurs records en 2022-2023, dans un contexte où l'on continue de sous-financer le réseau public. Rien ne saurait mieux illustrer cette situation que cette publicité repérée dans la salle d'attente d'un groupe de médecine de famille (GMF) subventionné, proposant une solution à l'attente trop longue : faire appel à la médecine privée et payante offerte par la clinique (voir la photo).

En parallèle, les preuves démontrant l'inefficacité globale de la privatisation et la hausse spectaculaire des coûts qu'elle entraîne s'accumulent. Ce qui est une crise pour la plupart des travailleuses génère des occasions d'affaires pour d'autres : la proportion de médecins travaillant hors du régime public a doublé depuis 2012, car plusieurs sont devenus propriétaires d'établissements publics-privés.

De l'autre côté, le milieu communautaire, aussi sous-financé et en très grande majorité porté par des femmes, est surchargé face aux besoins grandissants de la population et à l'augmentation des coûts dus à l'inflation.

En éducation, la déqualification des emplois et la dévalorisation des savoirs marquent ce début de décennie. Les solutions adoptées pour faire face à la crise, dont la réduction de la formation du personnel et les atteintes à l'autonomie professionnelle et à la diversité des approches, sont des plus préoccupantes : de nombreux avis du Conseil supérieur de l'éducation et des milieux éducatifs, notamment, démontrent que tout cela fait partie des causes du problème.

En filigrane, c'est une vision réductrice de l'éducation et des savoirs qui se profile à l'horizon, limitée à la formation de la main-d'œuvre. Pourtant, le contexte appelle à réinvestir massivement dans la réussite éducative et le développement d'esprits critiques et éclairés, alors que l'humanité fait face à une augmentation vertigineuse des fausses nouvelles et de données inventées de toutes pièces, entre autres par l'intelligence artificielle.

Complotisme et montée de l'extrême droite

Sur la scène politique, la montée des mouvements complotistes et la crise de confiance envers les institutions prennent une ampleur considérable. Enracinés dans le terreau des inégalités et de la solitude, à ce point répandue en Occident qu'on en parle comme d'une épidémie¹, et alimentés par la mer de la désinformation, les mouvements complotistes nient autant la pandémie que la crise climatique.

Cela s'accompagne d'une montée des forces de l'extrême droite, surtout en Europe et en Amérique du Nord, qui diffusent sans trop de complexes des discours batifolant avec l'intolérance et la haine, anti-immigration, racistes et suprémacistes blancs, contre le mouvement Black Lives Matter et la réconciliation avec les Autochtones, contre tout contrôle des armes à feu, antiféministes et anti-LGBTQIA+, faisant la promotion de la domination masculine.

S'il suffit d'une crise pour que les droits des femmes soient remis en question, il en va de même pour d'autres minorités. Depuis 2018, les droits des personnes de la diversité sexuelle et de genre connaissent d'importants reculs à travers le monde, notamment aux États-Unis et au Canada, en plus d'une augmentation inquiétante des crimes haineux contre ces personnes. L'autre groupe particulièrement pris pour cible est celui des personnes migrantes.

Entre fermeture xénophobe et exploitation de la main-d'œuvre

D'une part, à l'échelle mondiale, la hausse marquée des conflits armés, des persécutions, des catastrophes climatiques et des inégalités socioéconomiques a fait bondir le nombre de personnes forcées de quitter leur foyer. À la fin de 2022, on en comptait jusqu'à 108,4 millions². Même si l'immense majorité de ces personnes ne quitte jamais son pays ou est prise en charge par les pays du Sud, bon nombre de groupes et de partis politiques jouent sur la peur de l'envahissement et font la promotion de politiques de fermeture.

D'autre part, plutôt que de bonifier les salaires et les conditions de travail pour s'adapter à la pénurie de main-d'œuvre, les entreprises et le patronat exercent une grande pression pour favoriser le recours massif au travail migrant temporaire. Depuis 2021, les programmes d'immigration des pays du Nord et des agences de placement se positionnent de plus en plus pour aller piger dans les bassins de main-d'œuvre abondante des pays du Sud, dans un cadre politique favorisant les abus, la servitude et l'exploitation. Au Canada, les chiffres de 2023 ont pris tout le monde par surprise : plus d'un million de personnes, dont près de 240 000 au Québec, détiennent un permis de travail temporaire. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) est d'ailleurs qualifié de « terreau fertile pour des formes d'esclavage moderne » par le Rapporteur spécial des Nations Unies qui a enquêté sur le sujet.

¹ RODHAM CLINTON, Hillary, et THE ATLANTIC (2023). « On a fait de la solitude une arme », *La Presse* (10 septembre).

² AGENCE DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS (2023). *Aperçu statistique*.

À la lumière des mobilisations

Le début de la décennie 2020 est aussi caractérisé par un nombre de mobilisations grandissantes. Au cœur de chaque crise, plusieurs acteurs s'entraident pour sensibiliser, éduquer et défendre les droits. Ces luttes écrivent aussi l'histoire et contribuent à mettre de l'avant des solutions durables.

Sur le front écologique, les jeunes sont particulièrement actifs au Québec comme ailleurs dans le monde. Les personnes âgées et retraitées sont parmi les plus mobilisées pour la défense de la dignité et des droits, avec les plus hauts taux d'engagement citoyen et de participation sociale. Les groupes autochtones revendiquent une réelle démarche de vérité, de justice et de réconciliation, en plus de faire rayonner leurs langues et leurs cultures sur de nombreuses tribunes. De leur côté, les femmes continuent de lutter sur pratiquement tous les fronts et d'enrichir, toujours davantage, les analyses et notre compréhension des inégalités.

Enfin, les travailleuses et travailleurs sont loin d'être en reste, au contraire! De l'Amérique à l'Asie, en passant par l'Europe et l'Afrique, les chiffres démontrent une augmentation des grèves et des mobilisations du travail dans de nombreux pays.

Les crises mettent en lumière les causes structurelles et sont autant d'occasions saisies pour continuer la construction de sociétés plus justes et équitables.

Des luttes à poursuivre

PAR JULIE PINEL

Les femmes ont maintenant le droit de vote, elles peuvent ouvrir un compte en banque de manière autonome, tout comme signer des contrats de location ou d'achat. Elles peuvent fréquenter les cégeps et les universités, choisir l'emploi qu'elles souhaitent. L'avortement est possible sans restriction au Québec, et plusieurs affirment que l'égalité entre les femmes et les hommes est maintenant atteinte. Mais qu'en est-il vraiment?

Il s'agit là d'un mythe que la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et le comité de la condition des femmes (CCF) s'acharnent à déconstruire depuis de nombreuses années. En 2019, le Secrétariat à la condition féminine (SCF) publie les résultats d'une consultation sur les perceptions des Québécoises et des Québécois quant à l'égalité. Parmi les personnes répondantes, 59 % indiquent être assez ou tout à fait d'accord avec l'affirmation voulant que l'égalité entre les femmes et les hommes est atteinte. Pourtant, certaines de ces personnes reconnaissent que des iniquités persistent. Selon le SCF, cela indique qu'il existe au sein de notre société une normalisation des iniquités³. Dire que l'égalité est atteinte, c'est dire qu'il n'y a plus de difficultés ou encore que les iniquités sont normales. Pourquoi travailler à améliorer quelque chose quand il n'y a pas de problème?

Au mythe de l'égalité atteinte s'ajoutent les mouvements antiféministes et masculinistes. Les résultats d'un sondage Léger, publiés en 2023, affirment que, chez les personnes âgées de 18 à 34 ans, 1 personne sur 5 « estime que le féminisme est une stratégie pour permettre aux femmes de contrôler la société⁴ ». Pour ces personnes, le féminisme constitue un danger.

C'est dans cette mouvance sociale que la CSQ et le CCF poursuivent encore aujourd'hui les luttes pour l'amélioration des conditions de vie des femmes.

LE DEVOIR

20% des jeunes Québécois assimilent le féminisme à une « stratégie » pour « contrôler la société »



Source : MORIN-MARTEL, Florence (2023). « 20 % des jeunes Québécois assimilent le féminisme à une "stratégie" pour "contrôler la société", *Le Devoir* (6 novembre).

³ SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2020). *Sondage sur les perceptions des Québécoises et des Québécois quant à l'égalité entre les femmes et les hommes. Principaux résultats 2019.*

⁴ MORIN-MARTEL, Florence (2023). « 20 % des jeunes Québécois assimilent le féminisme à une "stratégie" pour "contrôler la société" », *Le Devoir* (6 novembre).

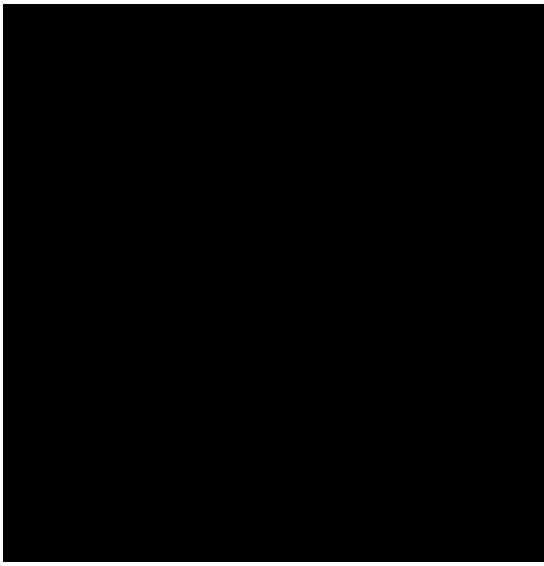
Pour une société plus juste et sécuritaire

Le début de la décennie 2020 est marqué par l'écllosion de la pandémie de COVID-19. Celle-ci exacerbe les iniquités déjà présentes, notamment les violences pour lesquelles une hausse importante est observée. Dans la foulée des dénonciations d'agressions sexuelles sur les réseaux sociaux (mouvement #MeeToo), le gouvernement québécois met en place un comité pour étudier les enjeux que rencontrent les victimes d'agression sexuelle et de violence conjugale dans leur parcours de dénonciation des violences vécues, autant à l'intérieur qu'à l'extérieur du système de justice. Les recommandations de ce comité, publiées en 2020 dans le rapport *Rebâtir la confiance*, permettent la mise en place de projets-pilotes de tribunaux spécialisés en matière de violence conjugale et de violence à caractère sexuel, de projets-pilotes pour l'utilisation de bracelets antirapprochements, et de nombreuses autres mesures visant à améliorer l'accompagnement des victimes et à déconstruire, notamment, la culture du viol qui entoure ces dénonciations.

Trois ans après le dépôt du rapport, les résultats demeurent mitigés face aux mesures mises en place, car le parcours des victimes demeure difficile.

LEDEVOIR

Violences sexuelles: Québec s'en remet à un comité d'experts



Source : PINEDA, Améli (2019). « Violences sexuelles : Québec s'en remet à un comité d'experts », *Le Devoir* (19 mars).

ENQUÊTE 2 articles

Violences sexuelles

A-T-ON DONNÉ TROP D'ESPOIR AUX VICTIMES ?

Source : TOUZIN, Caroline, et Ariane LACOURSIÈRE (2023). « Je n'étais pas une assez bonne victime pour me rendre jusqu'en cour », *La Presse* (25 novembre).

C'est dans cette foulée que le Congrès de la CSQ adopte, en 2021, une orientation afin de mieux protéger les femmes des violences.

« Considérant que la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente majoritairement des femmes;

« Considérant que la CSQ milite activement contre les inégalités et les discriminations basées sur le genre;

« Considérant que la CSQ représente des salariées qui militent et travaillent en hébergement pour femmes et en violence conjugale;

« Considérant que les femmes sont surreprésentées parmi les victimes en matière de violence conjugale;

« Considérant que le contexte de pandémie a accentué encore davantage cette surreprésentation et les nombreux féminicides;

« Considérant que nous avons toutes et tous un rôle à jouer pour que cesse toute forme de violence faite aux femmes dans notre société :

« Que notre Centrale, notamment par le biais du comité de la condition des femmes, et nous, ses affiliés, réfléchissions et proposons des solutions concrètes et en revendiquions la mise en place pour permettre aux femmes de pouvoir enfin vivre dans une société juste et sécuritaire⁵. »

En plus de prendre position sur la place publique pour la fin des violences faites aux femmes, c'est sur la base de cette orientation que le CCF développe la trousse AGIR ENSEMBLE – La violence conjugale, c'est aussi notre affaire, qui vise à donner des outils pour soutenir les personnes vivant avec le problème et agir syndicalement face à cet enjeu (voir page 159).

La question des microagressions, qui constituent aussi une forme de violence, fait l'objet d'une campagne menée, en 2023, dans le cadre des 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes. Au-delà de la sensibilisation à la problématique, la campagne vise également à proposer des actions concrètes lorsqu'une personne est témoin de ce type d'agissement.

Pour permettre aux femmes de vivre dans une société plus juste et sécuritaire, il importe de s'attaquer aux violences sous toutes leurs formes.

⁵ Décisions du 43^e Congrès de la CSQ (2021).

Des services d'avortement plus accessibles

Aux États-Unis, l'arrêt *Roe c. Wade*, qui protège le droit à l'avortement des femmes pour les 3 premiers mois de la grossesse, est annulé le 24 juin 2022. S'ensuit, dans différents États américains, une importante vague de législations visant à restreindre, voire à interdire ce droit.



Source : GIRARD-BOSSÉ, Alice et Henri OUELETTE-VÉZINA (2022). « Un recul pour les droits des femmes », *La Presse* (24 juin).

Le système judiciaire canadien, bien que différent de celui des États-Unis, voit quand même des députés d'arrière-ban tenter depuis plusieurs années de déposer des projets de loi visant à restreindre le droit à l'avortement ou à reconnaître un droit au fœtus. Les gouvernements fédéral et provincial souhaitent, à des périodes différentes, encadrer légalement le droit à l'avortement, avant de finalement conclure que le cadre légal actuel le protège bien.

Le mouvement des femmes s'organise afin de réclamer, non pas un projet de loi, mais plutôt un meilleur accès aux services, ceux-ci étant très inégaux d'une région à l'autre au Québec. Avec l'accès plus facile à la pilule abortive, bon nombre de centres ont cessé d'offrir les services d'avortement par instrument. Au-delà de neuf semaines de grossesse, l'avortement par médicament n'est plus efficace, ce qui oblige les femmes à se déplacer dans un autre centre, souvent plus loin de leur domicile, afin d'obtenir le service.

Le droit à l'avortement est important, mais l'accès au service l'est tout autant. Le mouvement des femmes, la CSQ et le CCF maintiendront tant qu'il le faudra les pressions sur le gouvernement pour que toutes puissent choisir de se faire avorter ou non, et ce, avec la méthode qu'elles souhaitent. En août 2023, la ministre responsable de la Condition féminine, Martine Biron, a annoncé vouloir concentrer son travail à améliorer l'accès au service.

Tant que toutes les femmes ne seront pas libres...

En 2020, la pandémie de COVID-19 chamboule l'organisation de la Marche mondiale des femmes (MMF). Pour la première fois, l'événement est remis à l'année suivante, soit en 2021, dans l'espoir qu'un rassemblement soit possible. Le 17 novembre de cette année-là, des activités se tiennent dans l'ensemble des régions du Québec afin de porter les 5 revendications de la MMF, qui touchent les enjeux de la pauvreté, de la violence, de la situation des femmes migrantes, immigrantes et racisées, de la justice climatique et des femmes autochtones.



La pandémie de COVID-19 chamboule la Marche mondiale des femmes 2020, qui est reportée en 2021.

L'intersectionnalité des luttes

Les systèmes d'oppression sont multiples, et les femmes ne font pas face aux mêmes inégalités. C'est ce que souhaite mettre de l'avant le Collectif 8 mars dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, en 2023. En collaboration avec Québec solidaire, une motion visant à reconnaître la multiplicité des luttes est élaborée et déposée à l'Assemblée nationale.

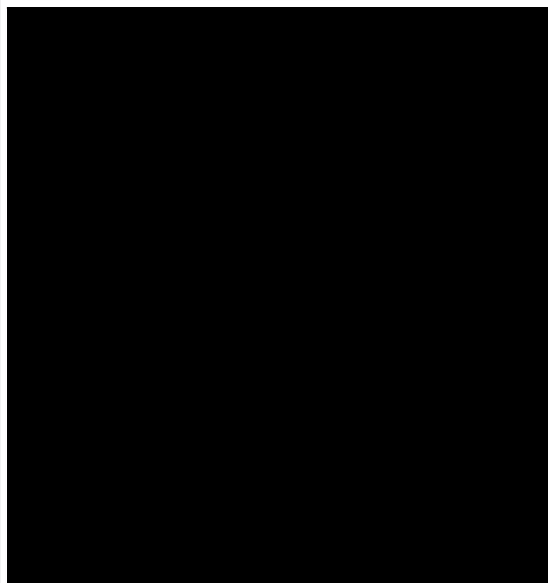
« Que l'Assemblée nationale reconnaisse que les actions menées par le Collectif 8 mars démontrent que les luttes féministes au Québec sont multiples et que cette année, elles souhaitent donner la voix aux groupes qui sont peu entendus;

« Qu'elle prenne acte que, de génération en génération, dans la rue ou dans l'espace privé, des féministes luttent tous les jours pour faire respecter leurs droits et que dans une riche diversité, elles s'unissent pour lutter contre des phénomènes qui creusent les fossés tels que l'augmentation des violences genrées et l'exacerbation des inégalités;

« Que l'Assemblée nationale encourage, dans le cadre du 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle afin de défendre les droits de toutes les femmes au Québec. »

LEDEVOIR

Le Collectif 8 mars sort déçu de sa rencontre avec la ministre Martine Biron



Source : PLANTE, Caroline (2023). « Le Collectif 8 mars sort déçu de sa rencontre avec la ministre Martine Biron », *Le Devoir*, (19 mars).

Face au refus du gouvernement de la Coalition avenir Québec (CAQ) d'en débattre, aucune motion n'est adoptée cette année-là dans le cadre du 8 mars.

La décennie 2020 ne fait que s'amorcer. Cependant, s'il y a une chose que l'histoire nous a apprise, c'est que le travail doit se poursuivre. L'égalité entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes, ne pourra se faire tant qu'on ne tiendra pas compte des enjeux de toutes les femmes. La reconnaissance de l'intersectionnalité des systèmes d'oppression par le gouvernement est nécessaire afin d'enrayer toute forme de discrimination systémique.

Résistances féministes

PAR JULIE PINEL

Au fil des cinq dernières décennies, les conditions de travail des femmes se sont grandement améliorées. Certaines mesures sociales réclamées depuis le tout début par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et son comité de la condition des femmes (CCF) ont été mises en place, et aujourd'hui on constate leurs effets bénéfiques pour les femmes sur le marché du travail.

La discrimination systémique demeure cependant bien présente. La lutte pour l'éliminer et tendre vers une véritable égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les femmes elles-mêmes se poursuit au sein de la Centrale.

Un monde du travail qui se transforme

Le début de la décennie 2020 est marqué par la pandémie de COVID-19, qui a transformé de manière importante et soudaine l'organisation du travail. Le télétravail s'est imposé et demeure bien présent, encore aujourd'hui, malgré la levée des mesures sanitaires.

Aux prises avec leurs responsabilités de parents et de travailleurs, voire quelquefois de proches aidants, les membres des familles souhaitent désormais pouvoir mieux allier ces différents rôles. Selon un sondage mené en 2023 par le Réseau pour un Québec Famille, la conciliation famille-travail demeure difficile pour 59 % des gens, et 62 % d'entre eux seraient prêts à changer d'emploi afin d'obtenir de meilleures mesures de conciliation⁶.

Ce besoin démontre l'importance de poursuivre les luttes pour la mise en place de mesures structurantes qui soutiennent les familles. Parmi ces mesures, la demande d'une loi-cadre, telle que portée par la Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTE), pourrait faire avancer les choses puisqu'elle obligerait les parties concernées (le personnel, les syndicats et les employeurs) à dialoguer afin de définir des mesures possibles à mettre en place.

Bien que le monde du travail évolue, il s'adapte lentement aux réalités des femmes. À titre d'exemple, malgré sa modernisation en 2021, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), qui oblige maintenant la mise en place d'un programme de prévention en matière de santé et de sécurité dans de nombreux milieux de travail à prédominance féminine, demeure très imparfaite.

⁶ CONCLIVI (2023). *Conciliation famille-travail au Québec : le point de vue des employé(e)s*, Édition 2023.

Malgré la présence importante des femmes sur le marché du travail, des luttes sont encore nécessaires pour qu'elles puissent travailler en toute sécurité. En novembre 2023, dans la foulée des dénonciations d'inconduites à caractère sexuel et des bévues du système de justice, le ministre du Travail, Jean Boulet, a déposé un projet de loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel dans les milieux de travail. Les mesures proposées sont timides et ne permettront pas d'atteindre réellement l'objectif initial, soit de faciliter le parcours judiciaire des victimes.

Quand la valorisation se fait attendre

« On ne se rend compte de l'importance d'une chose que lorsqu'on la perd », dit la maxime. On l'a bien constaté lors de la pandémie alors que l'accès aux services publics était considérablement limité. Sans écoles, sans services éducatifs à l'enfance, sans réseaux de soutien, la société québécoise au grand complet a réalisé l'importance de ces services dans son quotidien. En 2020 et en 2021, le gouvernement de François Legault a encensé le personnel de la santé et des services sociaux, et de l'éducation. Quelques années plus tard, pourtant, la reconnaissance du gouvernement envers ces personnes, qui plus est, des employées de l'État, ne semble pas avoir suivi.

En 2023, la négociation des conventions collectives dans le secteur public, menée en front commun, est une négociation féministe. Ce que l'on souhaite obtenir, par les demandes syndicales, c'est une reconnaissance réelle de la valeur des emplois du prendre soin et de l'accompagnement, qui sont majoritairement occupés par des femmes.

En 2021, les femmes représentaient plus de 89 % du personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement⁷, près de 89 % du personnel en soins infirmiers et 86 % du personnel de soutien des services de santé⁸. En 2023, le Front commun était composé de 78 % de femmes⁹.



Source : FRONT COMMUN (2023). *Résistances féministes : le Front commun revendique de meilleurs salaires pour les femmes dans les services publics* (8 mars).

⁷ COMITÉ CONSULTATIF FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE (2023). *Plan d'action 2023-2024*.

⁸ COMITÉ CONSULTATIF FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE (2023). *Plan d'action 2023-2024*.

⁹ FRONT COMMUN (2023). *Résistances féministes : le Front commun revendique de meilleurs salaires pour les femmes dans les services publics* (8 mars).

Malgré la *Loi sur l'équité salariale* (LES), l'écart salarial entre les femmes et les hommes demeure, et ce, dès l'entrée sur le marché du travail. En 2023, les Québécoises gagnent toujours en moyenne 3,25 \$ par heure de moins que les Québécois, ce qui représente un écart de 10 %¹⁰. Pour les femmes issues de l'immigration, l'écart se creuse considérablement. En 2020, les femmes immigrantes gagnaient en moyenne 6,24 \$ par heure de moins que les hommes nés au Canada (voir le tableau ci-dessous)¹¹.

Évolution du salaire horaire moyen au Québec entre 2017 et 2020 par statut migratoire et selon le sexe

	Personnes immigrantes		Personnes nées au Canada	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2017	22,28 \$	18,75 \$	26,40 \$	23,65 \$
2018	23,14 \$	19,27 \$	27,03 \$	24,18 \$
2019	24,06 \$	20,55 \$	28,18 \$	25,44 \$
2020	25,65 \$	23,43 \$	29,67 \$	27,11 \$

Source : OBSERVATOIRE QUÉBÉCOIS DES INÉGALITÉS RACIALES AU QUÉBEC [s. d.]. *Bulletin n° 1 – État de la recherche sur les disparités socio-économiques et les discriminations raciales à l'emploi au Québec*, Tableau 2.

Agir ensemble contre la violence conjugale

Le début de la décennie 2020 a aussi été marqué par l'augmentation importante des féminicides. Les modifications législatives, notamment à la LSST en 2021, permettent maintenant de reconnaître, de manière explicite, la responsabilité de l'employeur, notamment en matière de violence conjugale. Il s'agit d'une avancée importante pour une meilleure sécurité des victimes au sein de leur milieu de travail.

Pour mieux soutenir les syndicats affiliés et pousser plus loin la protection des personnes victimes de violence conjugale, le CCF a travaillé à la mise en place de la trousse AGIR ENSEMBLE – La violence conjugale, c'est aussi notre affaire! De plus, tout un programme d'ateliers a été créé afin de sensibiliser les syndicats à cet enjeu social, de mieux comprendre le rôle des comités de santé et de sécurité du travail en matière de prévention ainsi que de négocier des clauses de convention collective visant la protection des droits des victimes.

¹⁰ VANDE WIELE NOBERT, Geneviève (2023). « À compter du 25 novembre, les Québécoises travaillent gratuitement – et certaines femmes le font depuis quelques semaines déjà », *Institut de recherche et d'informations socioéconomiques*, [En ligne] (23 novembre). [iris-recherche.qc.ca/blogue/revenus-inegalites-et-pauvrete/femmes-travail-gratuit/].

¹¹ OBSERVATOIRE DES INÉGALITÉS RACIALES AU QUÉBEC [s. d.]. *Bulletin n° 1 – État de la recherche sur les disparités socio-économiques et les discriminations raciales à l'emploi au Québec*, 8 p.



Le CCF a travaillé en 2022 et en 2023 à la mise en place de la trousse AGIR ENSEMBLE afin de sensibiliser les syndicats affiliés à la CSQ à l'enjeu de la violence conjugale.

De plus en plus présentes, mais loin de la représentation proportionnelle

Les réalités et les besoins des militantes à la CSQ changent. Les femmes sont maintenant plus présentes dans les instances de l'organisation, mais l'objectif d'une représentation proportionnelle, soit 78,4 %, n'est pas encore atteint. En 2021, leur taux de participation au conseil général de la Centrale était de 56 % seulement.

Afin de mieux comprendre les enjeux actuels vécus par les militantes, le CCF a donc entrepris, à l'hiver 2021-2022, une consultation interne auprès des syndicats affiliés à la CSQ. L'objectif : proposer l'ajout de mesures au Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES) afin de favoriser l'intégration des femmes en nos rangs.

Au moment d'écrire ces lignes, en 2023, le CCF participe également à un projet de recherche sur la prise de parole des femmes, en collaboration avec le Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal. Les résultats permettront de comprendre les freins possibles à la prise de parole des femmes dans les instances syndicales, tout en proposant des mesures à mettre en place afin de favoriser la participation des femmes aux discussions.

Le travail accompli jusqu'à maintenant a permis d'atteindre et de maintenir une parité de représentation dans les instances de la Centrale. Cependant, les résultats des dernières années font état d'une stagnation. Les travaux du comité permettront certainement la mise en place de nouvelles mesures afin de tendre vers l'objectif d'une représentation proportionnelle.

Quelques dates importantes

Vague de dénonciations sur les réseaux sociaux par des victimes présumées de harcèlement ou d'agression à caractère sexuel (#MoiAussi).

Création de la Coalition femmes et santé et sécurité du travail pour répondre au projet de loi modernisant la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Dépôt du rapport *Rebâtir la confiance* contenant 190 recommandations pour un meilleur soutien et un meilleur accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale.

2020

Dépôt, par le Conseil des Atikamekw de Manawan et le Conseil de la Nation Atikamekw, d'un mémoire réclamant l'adoption par le gouvernement du Québec du Principe de Joyce.

Dépôt d'un recours conjoint CSN-CSQ-FTQ en lien avec les modifications à la *Loi sur l'équité salariale* apportées à la suite de l'adoption du projet de loi n° 10.

« Résistons pour vivre, marchons pour transformer » est la thématique de la cinquième édition de la Marche mondiale des femmes. Les revendications portent sur la pauvreté, la violence faite aux femmes, les femmes migrantes, immigrantes et racisées, la justice climatique et les femmes autochtones.

Modernisation de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* avec, notamment, l'ajout d'un article visant à reconnaître l'obligation explicite de l'employeur en matière de protection des personnes travailleuses exposées à une situation de violence physique ou psychologique, qui comprend la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

2021

Modification de la *Loi sur le divorce* afin d'y inclure la notion de violence familiale.

Financement d'une recherche par l'Intersyndicale des femmes portant sur l'impact des crises sur les femmes.

Ententes majeures en lien avec les exercices de maintien de l'équité salariale de 2010.

Création, par le biais de projets pilotes, de tribunaux spécialisés en matière de violence sexuelle et de violence conjugale.

Décision du Tribunal de la sécurité sociale du Canada, qui reconnaît certaines dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* comme discriminatoires envers les femmes (portée en appel par le gouvernement fédéral).

2022

Refus du gouvernement caquiste d'adopter une motion à l'Assemblée nationale visant à reconnaître l'intersectionnalité des luttes féministes.

Changement du nom du comité de la condition des femmes de la Centrale des syndicats du Québec pour le comité d'action féministe.

2023

50^e anniversaire du comité d'action féministe de la CSQ.

Célébrations entourant le 50^e anniversaire du comité d'action féministe de la CSQ sous le thème Toutes et tous en action pour un avenir féministe.

2024

La décennie en chiffres

39,6 %

TAUX DE DIPLOMATION UNIVERSITAIRE
des femmes au Québec (2021)

76,1 %

TAUX D'ACTIVITÉ
des femmes au Québec (2022)

5,6 %

TAUX DE CHÔMAGE
des femmes au Québec (2022)

90,8 %

RATIO DE RÉMUNÉRATION HORAIRE
femmes/hommes (2022)

1,59

NOMBRE D'ENFANTS
par femme (2021)

18 SEMAINES

DURÉE DU CONGÉ
de maternité (donnée inchangée depuis
2006)

5 SEMAINES

DURÉE DU CONGÉ
de paternité (donnée inchangée depuis
2006)

37 SEMAINES

DURÉE DU CONGÉ
parental (donnée inchangée depuis
2006)

78,4 %

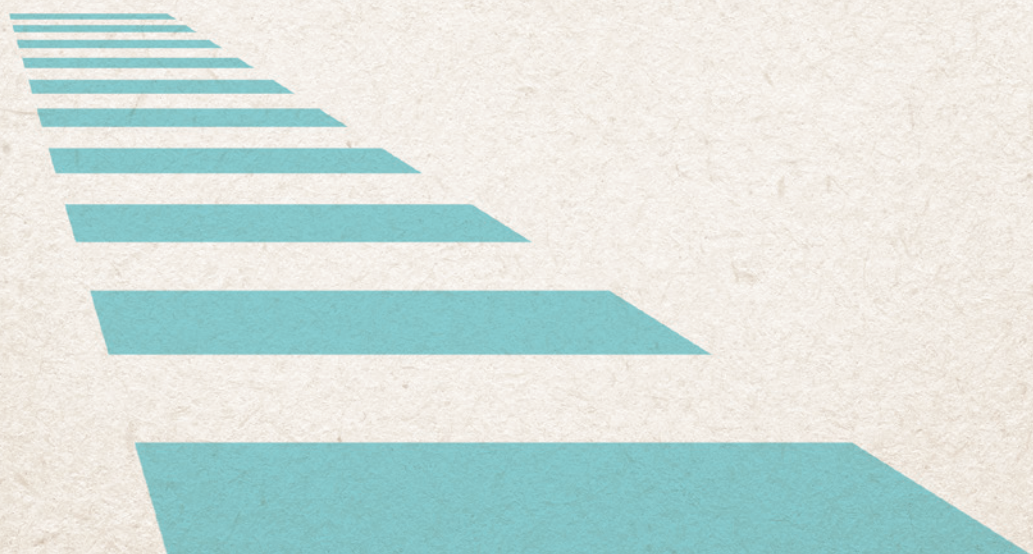
TAUX DE REPRÉSENTATION
des femmes à la Centrale des syndicats
du Québec (2021)

56 %

TAUX DE PARTICIPATION
des femmes au conseil général de la
Centrale des syndicats du Québec (2021)

Sources : BANQUE DE DONNÉES DES STATISTIQUES OFFICIELLES SUR LE QUÉBEC; INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC; STATISTIQUE CANADA; documents internes (CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, COMITÉ DE LA CONDITION DES FEMMES).

LE MANIFESTE



En novembre 2023, les femmes participant au Réseau d'action féministe de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) ont été invitées à transmettre leurs souhaits pour l'avenir des luttes féministes collectives. C'est donc la parole de ces militantes que nous traduisons ici sous forme de manifeste.



Comité d'action féministe de la CSQ (2024).

Pour que toutes les femmes soient libres

Nous, les femmes du comité et du Réseau d'action féministe de la Centrale des syndicats du Québec, réitérons l'importance des luttes syndicales pour que règne l'égalité entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes.

Nous, les femmes du comité et du Réseau d'action féministe, réitérons l'importance de notre engagement à poursuivre notre implication et notre mobilisation dans ces luttes sociales pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de toutes les citoyennes.

Nous, les femmes du comité et du Réseau d'action féministe, reconnaissons que la mémoire collective et la transmission de nos luttes aux prochaines générations sont au fondement du maintien des droits acquis grâce à nos prédécesseuses.

Nous, les femmes du comité et du Réseau d'action féministe, prônons la prépondérance de lieux d'échanges et d'information favorisant une mobilisation et une solidarité féminines.

Nous, les femmes du comité et du Réseau d'action féministe, clamons l'urgence de faire des luttes féministes intersectionnelles un combat collectif où l'ensemble de la société québécoise agit comme allié.

Parce que toutes les femmes ne sont pas libres, et tant qu'elles ne le seront pas, collectivement, nous lutterons :

- Pour que cesse toute atteinte aux droits fondamentaux des femmes et des filles, qui mettent le monde au monde depuis le début de l'humanité;
- Pour une réelle reconnaissance des iniquités entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes;
- Pour une réelle égalité des chances afin que nous puissions toutes vivre en sécurité dans le respect, la solidarité et la justice;
- Pour une réelle reconnaissance de la valeur des emplois du prendre soin et de l'accompagnement;
- Pour qu'à travail équivalent, salaire égal;
- Pour que cesse toute forme de violence envers les femmes et les filles, autant dans la sphère publique que la sphère privée;
- Pour un partage équitable des responsabilités familiales;
- Pour la fin des diktats sociaux afin que les femmes puissent être ce qu'elles sont, porter ce qu'elles veulent, parler comme elles le désirent et être respectées dans leur unicité.
- Pour que toutes les femmes et les filles puissent prendre la place qui leur est due;
- Pour que toutes et tous participent activement aux changements pour une réelle égalité.
- Pour une meilleure justice sociale et pour la paix.

Tant que l'égalité ne sera pas atteinte, tant que toutes les femmes ne seront pas libres, nous serons là!

REMERCIEMENTS



Nos sincères remerciements

Le comité d'action féministe de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) tient à remercier chaleureusement les autrices et auteurs de ce livre ainsi que toutes les personnes ayant contribué de près ou de loin à ce fabuleux projet. Leur travail, qui en fut un de mémoire et de grande recherche, a permis de retracer cinq décennies de luttes féministes au sein de la société québécoise et de notre organisation. Sans leur précieuse collaboration, ce magnifique ouvrage n'aurait pas pu voir le jour. Merci!

Les autrices et auteurs

VÉRONIQUE BROUILLETTE

Conseillère à l'action professionnelle et sociale à la CSQ, elle a occupé diverses fonctions au sein de l'organisation. Elle est actuellement responsable du dossier de la petite enfance et des enjeux qui s'y rattachent.

LINE CAMERLAIN

Première vice-présidente de la CSQ, elle est responsable du dossier de l'action féministe au sein de l'organisation depuis 2018. Enseignante en sciences au secondaire, elle a milité au sein du Syndicat de Champlain avant d'être élue au conseil exécutif de la CSQ en 2012 à titre de deuxième vice-présidente.

ROSETTE CÔTÉ

Consultante en leadership féministe, elle a été enseignante et militante syndicale, notamment comme responsable du comité de la condition des femmes et première vice-présidente au conseil exécutif de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ). Elle a travaillé dans la haute administration publique ainsi que dans des cabinets politiques. Elle a également présidé, dans les années 2000, la Commission québécoise de l'équité salariale.

GABRIEL DANIS

Conseiller en communications à la CSQ, il a occupé plusieurs fonctions à la Centrale, dont celui de conseiller aux dossiers sociopolitiques au Service de l'action professionnelle et sociale.

FRANÇOISE DAVID

Militante et femme politique, elle a été coordonnatrice du Regroupement des centres de femmes du Québec (1987-1994) avant d'être élue présidente de la Fédération des femmes du Québec (1994-2001). Elle est l'une des organisatrices de la Marche Du pain et des roses (1995). Co-porte-parole de Québec solidaire, elle a été députée de l'Assemblée nationale (2012-2017).

NICOLE DE SÈVE

Conseillère aux dossiers sociopolitiques à la CSQ pendant de nombreuses années, elle a occupé diverses fonctions au sein de la Centrale dont conseillère auprès des comités et réseaux jeunes, femmes et action sociopolitique ainsi qu'aux comités diversité sexuelle et autochtone. Elle a participé à la rédaction de plusieurs documents pour l'Intersyndicale des femmes et a produit de nombreux articles pour des revues sociales et politiques.

LOUISE DESMARAIS

Agente de recherche au gouvernement du Québec pendant 30 ans, dont 11 années au Conseil du statut de la femme, elle milite depuis plus de 40 ans en faveur du droit des femmes à l'avortement au sein de divers organismes pro-choix. Dans son livre *La bataille de l'avortement : chronique québécoise* (2016), elle raconte l'histoire de la lutte des féministes québécoises de 1970 à 2010 pour conquérir ce droit fondamental.

LISE GOULET

Conseillère à l'action professionnelle en santé et services sociaux à la CSQ, elle a aussi occupé les postes de chargée de projet, d'agente de liaison et de formatrice pour le Réseau québécois d'action pour la santé des femmes (2000-2013). Elle a notamment collaboré très étroitement avec la Coalition nationale contre les publicités sexistes.

NATHALIE LÉGER

Membre du Tribunal de la sécurité sociale du Canada, elle a occupé le poste de directrice du Service de l'action professionnelle et sociale et celui d'avocate à la recherche au Service juridique de la CSQ. Elle a été impliquée dans les dossiers entourant les contestations juridiques de la *Loi sur l'équité salariale*.

SYLVIE LÉVESQUE

Directrice générale à la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec, elle fait partie des membres fondatrices de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études. Elle agit, depuis quelques années déjà, à titre de porte-parole de la Coalition.

CHANTAL LOCAT

Artiste engagée, elle a longtemps milité au sein de la CSQ, tout d'abord au comité de la condition des femmes, pour lequel elle a occupé les fonctions de responsable (2004-2012). Elle milite toujours aujourd'hui pour l'amélioration des conditions de vie des femmes, notamment pour la Marche mondiale des femmes.

LORRAINE PAGÉ

Enseignante, syndicaliste et femme politique, elle a été élue présidente de l'Alliance des professeures et professeurs de Montréal (1985-1988). En 1988, elle a été élue à la tête de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), devenant ainsi la première femme à accéder à la présidence d'une centrale syndicale au Québec. Elle a occupé ces fonctions jusqu'en 1999.

JEAN-FRANÇOIS PICHÉ

Conseiller à la recherche-action en relations du travail à la CSQ, il a occupé plusieurs fonctions au sein de la Centrale, dont celui de conseiller aux dossiers sociopolitiques. Il est aussi co-auteur de l'ouvrage *Une histoire du syndicalisme enseignant*, publié en 2012 aux éditions des Presses de l'Université du Québec.

JULIE PINEL

Conseillère à l'action féministe et responsable du comité d'action féministe de la CSQ depuis 2018, elle a aussi été impliquée au sein de l'exécutif de l'Alliance des intervenantes en milieu familial de la Montérégie et de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec.

MONIQUE RICHARD

Syndicaliste et femme politique, elle a été vice-présidente de la CEQ (1984-1999), puis présidente (1999-2003). Elle a aussi été députée à l'Assemblée nationale (2008-2012) sous la bannière du Parti Québécois.

MARIE-SOPHIE VILLENEUVE

Conseillère à l'action socioprofessionnelle à la CSQ, elle a également été chargée de programme en éducation à la citoyenneté mondiale et mobilisation à l'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI).

Les précieuses collaboratrices

Outre les autrices et auteurs, bon nombre de personnes ont contribué à la réalisation de cet ouvrage. Sans chacune d'elles, nous ne pourrions vous présenter ces 50 ans de luttes et d'action féministe à la CSQ.

Nous tenons à remercier : Chantal Aubin, Dominique Brown, Sophie Domingue, Marie Lyne Durocher, François Gagnon, France Giroux, Stéphanie Martel, Martine Lauzon, Catherine Lussier, Geneviève Normandeau, Audrey Parenteau et Nancy Sanfaçon.

Les militantes féministes

Nous tenons à remercier l'ensemble des militantes féministes de la CSQ, sans qui l'histoire n'aurait pas été la même.

MEMBRES DU COMITÉ D'ACTION FÉMINISTE 2024

Kathy Côté, Marylène Gélinas, Nouria Kaced, Marie-Julie Laniel-Corriveau et Sonia Lemoyne.

ANCIENNES RESPONSABLES DU COMITÉ DE LA CONDITION DES FEMMES

Gisèle Bourret, Diane Courchesne, Ghyslaine Fleury, Carole Lejeune, Chantal Locat et Julie Pinel.

ANCIENNES MEMBRES DU COMITÉ DE LA CONDITION DES FEMMES OU DU COMITÉ LAURE-GAUDREAU

Yollette Alfred, Francine Baron, Marie-Claude Beaudin, Claire Bégin, Anne Bernier, Solange Bertrand, Vicky Blondin, Andrée Blouin, Nicole Blouin, Carmen Bourque, Nicole Brazeau, Rita Brunelle, Marie-Josée Caron, Janine Claussman, Jocelyne Couture, Madeleine Desmarais-Labelle, Céline Desrosiers, Denise Dextraze, Danielle Ducharme, Claire Duquette, Mado Durocher, Micheline Durocher, France Fillion, Irène Fournier Perreault, Francine Gagnon, Mariette Gélinas, Johanne Gingras, Denise Girard, Danielle Giroux, Pierrette Gratton, Micheline Guèvremont, Juliette Jalbert, Juliette Jalbert-Perron, Suzanne Labrecque, Madeleine Ladouceur, Francine Lamoureux, Jocelyne Lalande, Micheline Lanthier, Andrée Lavoie, Suzanne Lebel, Marthe Leclerc, Silvie Lemelin, Anne Léonard, Violette Martin, Sylvie Mélineau, Chantal Messier, Kathleen Paquette, Martine Paqui, Martine Paquet-Alain, Lucie Piché, Sylvie Poirier, Caroline Proulx-Trottier, Cécilia Rancourt Cinq-Mars, Danielle Rodrigue, Francine Roy, Micheline Roy, Claudette Roy-Michaud, Sandra Schecter, Reina Serrano, Hélène Sylvain, Thérèse Veilleux-Fortin et Marianne Tremblay.

Les alliés

Finalement, nous tenons aussi à remercier les membres du comité exécutif de la CSQ, les membres du personnel, les directions générales, les syndicats affiliés, les fédérations et les associations. Vous êtes de précieux alliés.

ACTION FÉMINISTE À LA CSQ

CINQUANTE ANS DE LUTTE

POUR L'ÉGALITÉ

En 1973 naissait un mouvement de femmes réclamant de meilleures conditions de travail et de vie. C'était l'époque de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), devenue depuis la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). En 50 ans, les luttes féministes menées par ces militantes engagées, et portées par la Centrale aux côtés d'autres groupes de femmes, ont contribué à la reconnaissance de plusieurs droits, dont celui à l'avortement, ainsi qu'à l'obtention de gains importants, notamment en matière d'équité salariale et de conciliation famille-travail-études. Bien qu'aujourd'hui, les femmes aient franchi plusieurs barrières, les préjugés et les obstacles structurels à l'égalité persistent.

Cet ouvrage retrace l'histoire riche et inspirante des grandes luttes pour la défense des droits des femmes, menées par la CSQ et ses générations de militantes engagées dans son comité et son réseau d'action féministe. Il offre une perspective contemporaine et lucide, soulignant la fragilité des acquis des femmes et l'importance de maintenir une vigilance constante pour préserver leurs droits. Enfin, il porte la voix des militantes de la CSQ et leurs souhaits pour l'avenir des luttes féministes collectives.



**Comité
d'action
féministe**



CSQ
Centrale des syndicats
du Québec