

PAES – Bilan et perspectives du Comité
de la condition des femmes

Introduction

En décembre 1994, l'adoption du Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES) a été l'aboutissement de plusieurs années de travail de la part du Comité et du Réseau de la condition des femmes ainsi que des militantes féministes de la Centrale.

Le débat entourant la sous-représentation des femmes dans l'espace politique traverse encore aujourd'hui plusieurs sociétés occidentales. Pour plusieurs, l'absence des femmes pose un véritable défi à nos démocraties. Nous avons pu le constater, particulièrement cette année au Québec, lors de la consultation sur le projet de loi sur la Loi électorale.

D'ailleurs, à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), cette question de représentation se pose depuis déjà longtemps.

Un peu d'histoire

En 1977, le Comité Laure-Gaudreault, ancêtre de l'actuel Comité de la condition des femmes (CCF), a rendu visibles les invisibles de la CEQ (aujourd'hui la CSQ) dans un document publié sous le titre *Les absentes n'ont pas tous les torts*. Cette publication faisait état des résultats d'une enquête sur le militantisme des femmes et sur les raisons qui les éloignent des structures militantes de la Centrale.

En 1983, la CEQ procède à une recherche afin de faire une analyse sur les impacts démobilisateurs du décret sur les militantes et militants. *L'Enquête sur la participation et le militantisme des membres de la CEQ* sera présentée au 29^e Congrès, en 1984. Un document *À propos de l'enquête sur le militantisme des femmes à la CEQ* fera état de l'analyse réalisée par le Comité et le Réseau de la condition des femmes sur la faible représentation des femmes à des postes de décision.

L'enquête de 1984 viendra réaffirmer les conclusions de celle de 1977 : les femmes se sentent peu outillées pour faire face aux exigences de la vie syndicale, la culture de confrontation qui y est véhiculée ne leur convient pas, la charge de travail nécessaire est incompatible avec les exigences de la vie familiale et, de plus, elles doivent déployer beaucoup d'énergie pour que leur parole ait une crédibilité équivalente à celle d'un militant.

Afin de corriger la situation, le Congrès de 1984 adoptera une série de mesures visant à favoriser la participation des femmes à la vie de la Centrale. Dès 1973, le Congrès adopte des propositions à cet égard avec une belle régularité.

En 1990, à la suite d'une décision de congrès, le CCF réalisera une grande enquête auprès de tous les affiliés pour mettre à jour les données sur la représentation des femmes, et ce, à tous les paliers de la Centrale. Cette « analyse des effectifs », première phase d'un programme d'accès à l'égalité syndicale, sera déposée au 33^e

Congrès en 1992, dans un document intitulé *La CEQ, c'est mon genre, portrait statistique des femmes à l'intérieur de la Centrale de l'enseignement du Québec, 1990-1991*. Les preuves sont là, malgré une progression sensible, les femmes continuent de bouder le militantisme dans nos rangs. Il y a une sous-représentation des femmes à tous les paliers de la Centrale. Le problème est reconnu, il ne reste qu'à trouver des solutions.

En décembre 1994, le Conseil général (CG) de la CSQ adopte le plan d'action du Programme d'accès à l'égalité syndicale. Des bilans seront présentés lors des congrès de 1997 et 2000 et au CG de mai 2002. Un avis sur les postes réservés sera aussi déposé au Congrès de 1997.

Par la suite, le Comité de la condition des femmes soumet un projet de recherche au Service aux collectivités de l'UQAM sur la sous-représentation politique des femmes militantes au sein de la CSQ. Le résultat de cette recherche qualitative nous a été rendu en mars 2006 et il est le même que celui de 1977 et celui de 1984. Plusieurs facteurs éloignent les jeunes femmes de la militance, en particulier, les pratiques syndicales, la structure lourde, la conciliation famille-travail ainsi que les mesures de soutien social et émotif trop souvent absentes, etc.

Au CG de mai 2006, le Comité de la condition des femmes a déposé des statistiques (sous forme de tableaux) sur la représentation des femmes dans les syndicats. Nous avons pu constater que les avancées réalisées sont fragiles et qu'il y a même des reculs dans plusieurs syndicats.

Le Programme d'accès à l'égalité syndicale

Le développement du PAES s'appuie sur le concept de **discrimination systémique**. Cette forme de discrimination est le fait d'un système et ne repose pas sur des actions individuelles, elle n'est pas intentionnelle ou volontaire. Elle est le résultat de politiques, de procédures, de règles qui ont pour effet d'exclure ou de désavantager un groupe historiquement ou culturellement discriminé, ici, les femmes.

Le PAES, tout comme le programme d'accès à l'égalité en emploi, a suivi les étapes prescrites :

- l'établissement du diagnostic (1992)
- l'élaboration du plan d'action (1994)
- l'implantation (1994-1997)
- le contrôle et l'évaluation (1997-2000-2002-2006)

Pour mettre en application un PAES, trois types de mesures sont requis, soit des mesures de redressement, des mesures d'égalité des chances et des mesures de soutien.

Objectif général pour chaque mesure

1) Mesures de redressement

- Assurer une meilleure représentation des femmes à l'intérieur des structures politiques de la CSQ. L'objectif de représentation à long terme est de 66 %. Il est modulé ici selon les instances en tenant compte du taux de représentation actuel des femmes et du temps prévu pour effectuer un redressement réaliste.

Nous retrouverons ici des objectifs numériques appropriés pour chacun des lieux et comités de la Centrale et les composantes ou services responsables de les atteindre.

2) Mesures d'égalité des chances

- Corriger les règles et les pratiques pouvant être des obstacles à la participation des femmes à la vie syndicale.

Par cet objectif, nous nous interrogeons sur nos pratiques, notre culture organisationnelle, nos procédures, nos débats, etc. Par la suite nous adoptons les mesures requises. Il vise aussi à développer les compétences des femmes afin qu'elles s'impliquent plus activement.

3) Mesure de soutien

- Résoudre certains problèmes que rencontrent de façon particulière les militantes participant à la vie syndicale.

Les mesures de soutien permettent la mise en place d'une série de moyens pour faciliter la conciliation entre la vie privée et les activités militantes (frais de garde, réunions sur temps de travail, etc.).

En 2006, où en sommes-nous ?

Après trente ans d'histoire et de revendications des femmes de la Centrale, des dizaines de recommandations votées en Congrès et douze ans après la mise en application du PAES, force est de constater que les avancées sont minces et, à certains niveaux, des reculs sont remarqués.

Dans le PAES voté en 1994, l'objectif à atteindre pour 1997 était de 56 % de femmes à des postes décisionnels ou d'influence, pour en arriver à plus long terme à 66 %, qui était le pourcentage des effectifs féminins. En 1997, les objectifs ont été reconduits parce qu'ils n'étaient pas atteints. En 2006, nous sommes encore loin de nos objectifs.

Certes, malgré ces résultats peu encourageants, nous pouvons dire qu'il y a eu amélioration en ce qui concerne le fonctionnement du CG. Les débats sont aussi, en général, plus respectueux, mais cela reste ardu pour les nouvelles personnes qui y assistent. Le soutien de celles et ceux qui les accompagnent est donc primordial.

Dans les conseils exécutifs des fédérations, la représentation des femmes s'est améliorée comparativement à celle des syndicats. La représentation des femmes au CG stagne et ne dépasse pas 45 % en moyenne pour les trois dernières années et 41 % pour le Conseil général des négociations (CGN). N'oublions pas, nous représentons 71 % des effectifs. Un document statistique mettant en lumière la faible représentation des femmes dans les conseils exécutifs des syndicats a été déposé aux membres lors du CG de mai 2006. Vous pouvez le consulter au kiosque du Comité de la condition des femmes.

Pour les comités nationaux et le Conseil exécutif de la Centrale, on avance, on recule, il y a place à amélioration. Le peu de personnes présentes à ces comités nous invite aussi à la vigilance quant à son interprétation.

**SITUATION AU CONSEIL GÉNÉRAL
ET AUX COMITÉS DE LA CSQ**

Conseil général et comités	Situation en 1990	Situation en 1994	Situation en 1997	Situation en 1999	Situation en 2000	Situation en 2002	Situation actuelle	Objectif PAES après 2000
Conseil général	38 %	41 %	44 %	41 %	41,5 %	43,1 %	45 % (Moyenne depuis 2003)	66 %
Conseil exécutif (5)¹	57 %	40 %	40 %	40 %	40 %	60 %	40 %	66 %
Comité du Fonds de résistance syndicale (5)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	25 %	0 %* ²	66 %
Comité d'action sociopolitique (5)	0 %	20 %	40 %	40 %	40 %	40 %	20 %*	66 %
Comité des jeunes (5)	Sans objet (S.O.)	S.O.	60 %	60 %	80 % ³	60 %	60 %	66 %
Comité d'élection (5)	20 %	25 % ⁴	60 %	40 %	40 %	25 %	60 %	66 %
Conseil permanent de conciliation (3)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	33 %	0 %
Comité des finances (5)	0 %	20 %	40 %	40 %	40 %	40 %	80 %	66 %
Comité des statuts (7)	20 %	Non disponible (ND)	50 %	20 %	20 %	40 %	50 %*	66 %
Comité en éducation pour un avenir viable (5)	S.O.	S.O.	S.O.	ND	40 %	20 %	50 %*	66 %
Comité santé et sécurité du travail (5)	0 %	ND	20 %	60 %	60 %	60 %	20 %	66 %

¹ La situation actuelle est celle du 14 juin 2006.

² Un chiffre suivi d'un astérisque indique qu'il y a un poste vacant au sein du comité.

³ Soixante-six pour cent (66 %) était l'objectif à long terme en 1994 et 1997. À ce moment-là, les femmes représentaient 66 % des effectifs. Aujourd'hui, les femmes représentent 71 % des effectifs.

⁴ Le nombre de personnes prévu à chacun des comités est inscrit entre parenthèses.

La faiblesse de la structure féministe chez plusieurs affiliés de la CSQ est aussi à remarquer. Tous les syndicats n'ont pas de comité de la condition des femmes ou de répondante du dossier et n'encouragent pas la présence de femmes aux Réseaux de la condition des femmes de la CSQ. C'était pourtant une des mesures ciblées pour améliorer leur présence dans les instances. Le réseau est un lieu d'éducation syndicale, de formation et de sensibilisation. Il favorise la participation et l'engagement des femmes.

Qu'en est-il des mesures de soutien pour les femmes dans chaque syndicat ? Le CCF réalisera un sondage sur cette question à l'automne.

Plusieurs syndicats ont pris au sérieux le PAES et tentent de le faire respecter. C'est grâce à cette volonté qu'il y a eu des avancées, si petites soient-elles. Nous savons aussi qu'il est difficile de recruter une femme, il faut en approcher plusieurs avant qu'une d'elles accepte de s'engager syndicalement. Plusieurs facteurs limitent leur engagement : la difficile conciliation famille-travail, la structure syndicale, la façon d'exercer le pouvoir et les stéréotypes qui y sont socialement associés, la pression sociale dont elles sont victimes quand leur enfant est en âge préscolaire, le manque de soutien, etc. Nous n'aurons pas le choix de se questionner à nouveau sur nos pratiques, si nous voulons que les femmes soient présentes dans la structure syndicale.

Dans l'année qui vient, le Comité de la condition des femmes présentera le résultat de la recherche qualitative de Johanne Saint-Charles *La sous-représentation politique des femmes militantes au sein de l'organisation syndicale à la CSQ*. Elle portera un éclairage certain pour susciter l'engagement syndical des jeunes et particulièrement celui des femmes.

La méconnaissance du PAES est un autre facteur qui rend plus difficile l'atteinte des objectifs. Cela peut s'expliquer par le renouvellement massif des membres à la base et des personnes en poste de pouvoir qui connaissent peu ou pas le programme. Même au Réseau de la condition des femmes de février, nous avons pu constater que beaucoup de participantes en ignoraient l'existence. On ne connaît pas la lutte des femmes de la Centrale sur cette question ni les grandes orientations votées il y a plus de dix ans. Un travail de sensibilisation et de formation est donc à prévoir pour les prochaines années.

Depuis sa création, le CCF a interpellé les diverses instances de la Centrale sur la question de la sous-représentation des femmes. Y aurait-il aussi une forme de désengagement tranquille, de laisser-aller en pensant que les choses s'arrangeront d'elles-mêmes ? Après plus de 30 ans d'interventions, les militantes féministes sont aussi en droit de s'interroger sur l'existence, au-delà du discours, d'une volonté réelle de changer les choses. On pourrait se voter des mesures à l'infini, mais si l'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 individuelle.

Perspectives

Nous croyons fermement que les objectifs du PAES sont nécessaires à l'exercice de la démocratie. Pour qu'elle s'exerce dans les faits, il faut mettre en place des mesures, c'est une question de droit.

Dans le prochain triennat, le Comité envisage des actions qui iront dans le sens d'une réappropriation du PAES.

Elles se concrétiseront par :

- un sondage sur les mesures prises pour l'atteinte des objectifs du PAES auprès de la Direction générale, du Conseil exécutif, des fédérations, des syndicats affiliés, de l'association et des comités ;
- des recommandations techniques pour la collecte des données et l'accès au document du PAES ;
- l'écriture et la synthèse de la recherche *La sous-représentation politique des femmes militantes au sein de l'organisation syndicale de la CSQ* ;
- la création d'outils de sensibilisation ;
- de la formation auprès des participantes du Réseau des femmes et du Réseau des jeunes ;
- la présentation au CG des différentes données recueillies lors du sondage ;
- des recommandations au CG ;
- une mise à jour du PAES ;
- des recommandations pour le Congrès 2009.

Conclusion

Nous avons la conviction que l'atteinte des objectifs du PAES améliorera la démocratie et le rapprochement avec les membres de la base. N'oublions pas, nous représentons 71 % des effectifs.

Dans le contexte actuel où nous vivons des déchirements à l'intérieur de la Centrale, il est crucial de se questionner sur nos façons de faire et de vivre un syndicalisme inclusif. Il nous faudra, collectivement, nous retrousser les manches.

Nous, du Comité national de la condition des femmes, invitons l'ensemble des membres, des militantes et des militants à s'engager dans un réel mouvement afin que les femmes de la Centrale puissent sentir que la CSQ est un instrument privilégié d'accès à l'égalité.

Ensemble, nous pouvons changer les choses.

