



Programme d'accès à l'égalité
syndicale (PAES) • Plan d'action
DES ESPOIRS À COMBLER
Une préoccupation centrale

Une
place
à
prendre





PRÉSENTATION

Le Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES) a été adopté par le Conseil général de décembre 1994 et a fait l'objet d'une première mise à jour en juin 1997 et d'une dernière en mars 2011. Il a été l'aboutissement de longues années de travail du Comité de la condition des femmes, du Réseau des femmes et des militantes et militants pour qui la place des femmes dans les postes décisionnels était primordiale.

En effet, au fil des années, plusieurs enquêtes ont mis en relief la sous-représentation des femmes dans tous les échelons de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Les enquêtes ont également démontré que les femmes se sentent peu outillées pour affronter les exigences de la vie syndicale: la culture de confrontation qui y est véhiculée ne leur convient pas, la charge de travail nécessaire est incompatible avec les exigences de la vie familiale et elles doivent déployer beaucoup d'énergie pour que leur parole ait une crédibilité équivalente à celle d'un confrère.

Depuis, le renouvellement massif du nombre de membres de la Centrale, la proportion plus grande de femmes chez les moins de 35 ans au sein de celle-ci, la fusion de plusieurs de nos syndicats en éducation, en santé et services sociaux ainsi que l'arrivée de nouveaux syndicats ont représenté des occasions privilégiées de renouvellement de nos pratiques et de mise en œuvre des mesures nécessaires pour que les femmes occupent la place qui leur revient à la Centrale.

Le PAES s'avère un instrument permettant aux femmes d'atteindre une représentation équivalente à leur proportion dans le nombre de membres au sein des comités et des instances politiques de la CSQ. Son plan d'action prévoit diverses mesures afin d'apporter des correctifs aux obstacles qui éloignent les femmes du syndicalisme.

Toutefois, seule la volonté réelle des affiliés permet d'actualiser le plan d'action du PAES. C'est ainsi que le Congrès de

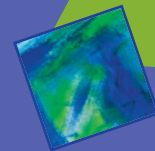
1997 avait demandé instamment aux syndicats affiliés de respecter la proportion de leur effectif féminin dans le choix de leur délégation au Congrès et au Conseil général et il avait invité les fédérations et les syndicats affiliés à mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité syndicale.

Nos objectifs sont encore loin d'être atteints et la mise à jour de mars 2011 s'accompagne d'une volonté d'action qui devra se traduire en un travail de sensibilisation en nos rangs. Ainsi, nous réaffirmons notre engagement en faveur d'une place accrue pour les femmes au sein de notre Centrale.

Réjean Parent
Président

Louise Chabot
Première vice-présidente

Chantal Locat
Responsable du Comité de la condition des femmes



Le Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES) en bref!

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

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 et les mises à jour (1994-1997-2011),
- le contrôle et l'évaluation (1997-2000-2003-2006-2009-2012).

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

Objectif général pour chaque type de mesures

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 75%. 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.

Mesures 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 fa-

ciliter la conciliation entre la vie privée et les activités militantes (frais de garde, réunions sur le temps de travail, etc.).

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.

I • MESURES DE REDRESSEMENT

Dans le PAES voté en 1994, l'objectif de représentation des femmes dans les postes décisionnels et d'influence avait été fixé à 56 % pour 1997, pour obtenir ultérieurement 66 %. Depuis, la représentation des femmes au sein de la CSQ est passée de 66 % à plus de 75 %, mais leur présence dans les instances se situait, en 2012, à seulement 52 %, atteignant même 46,6 % dans les instances de négociation. Notre objectif est encore donc loin d'être atteint.

Tableau 1 : Présence des femmes dans les instances et les comités statutaires

INSTANCES ET COMITÉS STATUTAIRES	1994	1997	1999	2000	2002	2006	2009	2012
Conseil général (CG)	41 %	44 %	41 %	41,5 %	43,1 %	45 %	51 %	52 %
Conseil général des négociations (CGN)	ND	ND	ND	ND	ND	42 %	47 %	46,6 %
Conseil exécutif (5) ¹	40 %	40 %	40 %	40 %	60 %	40 %	40 %	40 %
Comité du Fonds de résistance syndicale (5)	0 %	0 %	0 %	0 %	25 %	0 %* ²	40 %*	75 % *
Comité d'élection (5)	25 %	60 %	40 %	40 %	25 %	60 %	100 %	100 % *
Conseil permanent de conciliation (3)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	33 %	66 %	66 %
Comité finances (5)	20 %	40 %	40 %	40 %	40 %	80 %	80 %	80 %
Comité des statuts et règlements (7)	ND	50 %	20 %	20 %	40 %	50 %*	55 %	66 % *

Tableau 2 : Présence des femmes dans les comités non statutaires

COMITÉS NON STATUTAIRES	1994	1997	1999	2000	2002	2006	2009	2012
Comité d'action sociopolitique (5)	20 %	40 %	40 %	40 %	40 %	20 %*	60 %	60 %
Comité des jeunes (5)	S.O.	60 %	60 %	80 %	60 %	60 %	60 %	80 %
Comité en éducation pour un avenir viable (5)	ND	ND	ND	40 %	20 %	50 %*	60 %	60 %
Comité pour la diversité sexuelle (5)	ND	ND	ND	ND	ND	ND	40 %*	20 %
Comité en santé et sécurité du travail (5)	ND	20 %	60 %	60 %	60 %	20 %	60 %	40 %

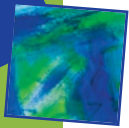
Par ailleurs, la situation s'est sensiblement améliorée en ce qui concerne la présence des femmes au sein des comités statutaires. Nul doute qu'il faut y voir les effets directs de la décision du Congrès de 2006 sur la formation des comités. Enfin, les femmes demeurent toujours sous-représentées dans les structures de direction des syndicats affiliés à la Centrale. Ces constats justifient encore pleinement le maintien de mesures de redressement.

1. Le chiffre entre parenthèses indique le nombre de personnes prévu au comité.

2. Un chiffre suivi d'un astérisque indique qu'il y a un ou des postes vacants au sein du comité.

Objectif général

Assurer une meilleure représentation des femmes à l'intérieur des structures politiques de la CSQ. L'objectif de représentation à long terme est de 75%.



Lieux et objectifs

Mesures

Échéancier

Responsables

CONGRÈS

Objectif : porter à 66 % la proportion de femmes au Congrès de 2012

- Que dans la composition de leurs délégations, les syndicats affiliés, les fédérations et l'Association s'efforcent d'atteindre un pourcentage de femmes déléguées égal à celui qui existe dans leur effectif.
- Que dans la préparation au Congrès, des rappels soient faits à cet effet aux différents niveaux.
- Que les affiliés soient invités à prendre les mesures qu'ils jugent appropriées pour informer les membres sur les compensations qui existent (frais de garde, kilométrage) ainsi que l'existence du camp de vacances qui est disponible pendant le Congrès.
- Que le Réseau des femmes prenne les moyens qu'il juge appropriés pour favoriser une représentation adéquate des femmes au sein des différentes délégations.
- Que le Comité du contenu du Congrès, ou l'équivalent, comprenne obligatoirement une femme du CCF.

2012

Syndicats
Fédérations
Association

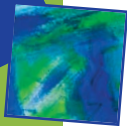
Syndicats
Fédérations
Association
Conseil général
Direction générale

CCF
Réseau des femmes

Direction générale

Lieux et objectifs	Mesures	Échéancier	Responsables
<p>CONSEIL GÉNÉRAL</p> <p>Objectif : porter à 60% la proportion de femmes au Conseil général (CG) en 2011-2012, et à 66% en 2012-2013</p>	<ul style="list-style-type: none"> Que lorsque les femmes sont sous-représentées dans leurs délégations, les syndicats affiliés et l'Association s'efforcent d'atteindre un pourcentage de femmes déléguées égal à celui qui existe dans leur effectif. 	<p>2011-2012</p> <p>2012-2013</p>	<p>Syndicats Fédérations Association</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Qu'au début de chaque année, la composition des délégations soit réajustée pour permettre d'atteindre l'objectif fixé. 		<p>Syndicats Fédérations Association</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Que la représentation femmes-hommes soit calculée pour chaque réunion du CG et rendue publique à la réunion suivante. 		<p>Direction générale Services de la CSQ</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Que le dernier Réseau des femmes de l'année examine les résultats et fasse des recommandations, s'il y a lieu. 		<p>CCF Conseil exécutif</p>





Lieux et objectifs	Mesures	Échéancier	Responsables
CONSEIL EXÉCUTIF Objectif : porter à 60% le nombre de femmes représentées au Conseil exécutif	<ul style="list-style-type: none">Que lors des élections, il y ait un rappel de l'objectif poursuivi en ce qui concerne la représentation des femmes.	2012	Conseil exécutif Conseil intersectoriel CCF Réseau des femmes Conseil général
	<ul style="list-style-type: none">Que lors des élections, le Comité de la condition des femmes suscite des candidatures de femmes.	2012	CCF
	<ul style="list-style-type: none">Que dans le cas où l'objectif n'est pas atteint, le Conseil général examine les moyens à privilégier pour favoriser la présence de femmes au Conseil exécutif.	2012	Conseil général
LES COMITÉS DU CONSEIL GÉNÉRAL Objectif : 60 %	<ul style="list-style-type: none">Que le critère d'une majorité réservée aux femmes soit respecté dans la composition de chacun des comités statutaires ou politiques de la Centrale (sauf le CCF et le Comité des jeunes).	Mesure³ permanente	Conseil général
	<ul style="list-style-type: none">À défaut de pourvoir tous les postes à la première réunion du CG du triennat, les postes restés vacants seront ouverts à toutes et tous à la réunion suivante du CG, les femmes ayant préséance jusqu'à l'obtention d'une majorité⁴.		

3. La mesure reste permanente jusqu'à ce que les objectifs soient atteints et maintenus.

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

Lieux et objectifs	Mesures	Échéancier	Responsables
<p>CONSEIL EXÉCUTIF, CONSEIL INTERSECTORIEL, CONSEIL GÉNÉRAL ET COMITÉ DE LA CONDITION DES FEMMES</p> <p>Objectif: assurer le suivi du PAES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que la Centrale maintienne les ressources humaines et financières nécessaires pour assurer le suivi du PAES. 	<p>Mesure permanente</p>	<p>Direction générale</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Que la Centrale réalise un instrument de prise de données sexuées à l'intention du personnel de secrétariat pour les instances, les réseaux et les autres événements CSQ. 	<p>2011-2012</p>	<p>Direction générale Services appropriés</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Que la Centrale recueille, lors d'évènements CSQ, les données par rapport au sexe, au groupe d'âge et au syndicat d'appartenance. 	<p>Mesure permanente</p>	<p>Direction générale CCF</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Que la Centrale recense les mesures prises par les syndicats, les fédérations, l'Association et la Centrale afin d'obtenir une représentation des femmes proportionnelle aux taux qu'elles occupent dans leur effectif respectif. 	<p>2012-2014</p>	<p>Direction générale Syndicats Fédérations Association Services appropriés</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Que les militantes qui sont membres du Conseil général (une femme par composante et les femmes du Conseil exécutif) soient réunies au moins une fois durant le triennat (une demi-journée) afin de faire un bilan des mesures mises en place dans le cadre du PAES. 	<p>Mesure permanente</p>	<p>Direction générale CCF</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Qu'une évaluation du PAES soit présentée régulièrement au Conseil général. 	<p>Mesure permanente</p>	<p>Direction générale CCF</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Qu'un bilan global soit présenté à chaque Congrès et que des recommandations soient proposées, si nécessaire. 	<p>Mesure permanente</p>	<p>Direction générale CCF</p>



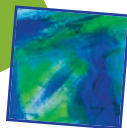
II • MESURES DE SOUTIEN

Les mesures de soutien représentent une clé essentielle du changement.

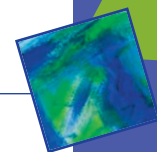
D'une part, les objectifs fixés dans les mesures de redressement ne peuvent être atteints que par un engagement soutenu de l'ensemble des affiliés. Un travail de sensibilisation au phénomène de discrimination systémique et des rapports sociaux de sexe est, en ce sens, indispensable pour susciter l'adhésion. D'autre part, il est primordial de s'assurer que les militantes impliquées dans l'action syndicale ne sont pas rebutées par les difficultés. Faute de quoi, l'arrivée de nouvelles militantes à la faveur des mesures de redressement pourrait n'être que temporaire et ne pas modifier à long terme la représentation des femmes au sein des structures syndicales.

Objectifs généraux

- Accroître la compréhension du phénomène de discrimination systémique, faire connaître le PAES et susciter l'engagement des affiliés dans sa mise en œuvre.
- Résoudre certains problèmes que rencontrent, de façon particulière, les militantes qui participent à la vie syndicale.



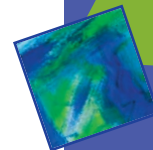
Objectifs spécifiques	Mesures	Échéancier	Responsables
Améliorer la perception à l'égard du PAES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qu'une formation sur le PAES soit offerte afin de faire connaître sa raison d'être et son application auprès de différents groupes, dont: 		CCF
	<ul style="list-style-type: none"> o le Réseau de la condition des femmes ; 	Automne 2011	
	<ul style="list-style-type: none"> o les divers comités et réseaux ; o les différentes fédérations ; 	2011-2012	CCF Équipe de formation syndicale
	<ul style="list-style-type: none"> o le personnel de la CSQ. 	2011-2012	CCF Équipe de formation syndicale
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que le Programme de formation syndicale mentionne et explique l'existence du PAES à la CSQ. 	Mesure permanente	Équipe de formation syndicale
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que soit produit et diffusé à l'intention des affiliés un outil de sensibilisation sur le PAES. 	2011-2012	CCF





Objectifs spécifiques	Mesures	Échéancier	Responsables
Sensibiliser les affiliés à la notion des rapports sociaux de sexe	<ul style="list-style-type: none">Qu'une formation sur les rapports sociaux de sexe soit offerte lors d'un CG.	2011-2012	CCF Équipe de formation syndicale
	<ul style="list-style-type: none">Que soit organisé et tenu un colloque sur les rapports sociaux de sexe.	2012-2013	CCF Services appropriés
Susciter l'engagement des affiliés	<ul style="list-style-type: none">Que soit conçue et réalisée une campagne de sensibilisation auprès des affiliés afin de les inviter à la mise sur pied d'un CCF et à la nomination d'une responsable du dossier des femmes.	2011-2013	CCF
	<ul style="list-style-type: none">Que les affiliés soient invités à prendre en compte, lors de leurs décisions, la réalité et les préoccupations des femmes en faisant appel à leur responsable de la condition des femmes.	Mesure permanente	Affiliés
	<ul style="list-style-type: none">Que les affiliés soient invités à déléguer une représentante au Réseau et à mettre sur pied localement un comité de la condition des femmes.	Mesure permanente	Affiliés
	<ul style="list-style-type: none">Que les affiliés soient invités à prévoir la participation d'office de leur responsable politique de la condition des femmes à leur congrès ou à une instance équivalente.	Mesure permanente	Affiliés

Objectifs spécifiques	Mesures	Échéancier	Responsables
<p>Susciter l'engagement des affiliés</p>	<ul style="list-style-type: none"> Que les affiliés soient invités à accorder aux différents niveaux des budgets suffisants aux comités de la condition des femmes ou aux dossiers relatifs à la condition des femmes, et des libérations adéquates aux militantes qui assument ces dossiers, dans le cadre du plan d'action et du budget adoptés. 	<p>Mesure permanente</p>	<p>Affiliés</p>
<p>Soutenir les nouvelles personnes élues</p>	<ul style="list-style-type: none"> Que de nouvelles élues ou de nouveaux élus dans différentes instances et sur différents comités, incluant les comités de négociation, puissent compter sur une formule de « parrainage » ou de « marrainage » afin de faciliter leur intégration. 	<p>Mesure permanente</p>	<p>Affiliés Instances</p>



III • MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

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

Les principaux objectifs poursuivis par ces mesures mises en place depuis 1994 étaient :

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

En tenant compte des mesures mises en place depuis 1994, des pratiques s'intègrent graduellement à la vie démocratique de la Centrale, elles façonnent son action et contribuent à définir sa culture organisationnelle. Il est difficile d'évaluer l'effet qu'elles ont eu sur l'amélioration de la participation des femmes et de leur représentation, mais elles constituent néanmoins un atout dans la culture organisationnelle de la CSQ et reflètent la valeur d'égalité des femmes dont la Centrale se réclame. Elles n'existeraient pas que nous serions en droit de les réclamer. On peut penser que ces pratiques ont amélioré la représentation des femmes à la CSQ, mais l'objectif n'est toujours pas atteint.

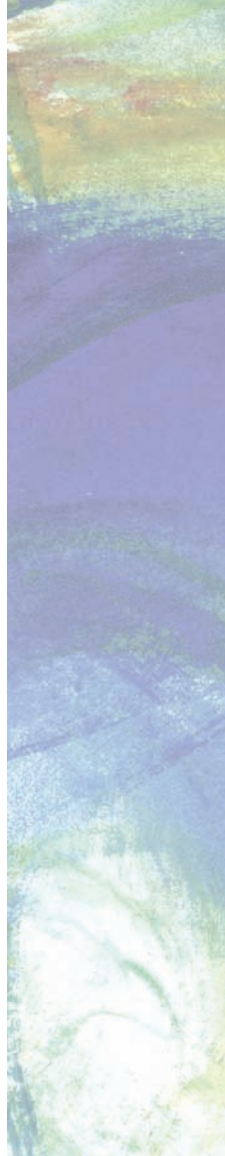


Révision du fonctionnement des instances

Les mesures suivantes ont été adoptées afin que soient prises en compte la réalité et les préoccupations des femmes et leur besoin en ce qui

concerne des formations spécifiques pour le développement des compétences inhérentes à l'activité syndicale :

- le rôle confié à la présidence des débats de voir à ce que toutes les interventions soient correctement accueillies;
- le mandat confié à la présidence des débats d'assister, au besoin, les intervenantes et intervenants, particulièrement les débutantes et débutants;
- la simplification des procédures d'assemblée;
- le travail en atelier, les périodes de « murmures » et autres méthodes de discussion;
- la place accrue accordée aux revendications des femmes dans la vie démocratique de la Centrale;



- la présence de thématiques sur la lutte des femmes à être abordées périodiquement dans les instances nationales et sectorielles;
- des horaires de réunions où sont bien situés les dossiers de la condition des femmes et où il leur est accordé le temps nécessaire à la discussion;
- les activités de réflexion ou de formation, à l'intérieur des réunions du Conseil général, sur des thèmes relatifs à la réalité des femmes ou aux rapports sociaux de sexes;
- les sessions de formation syndicale spécifiques à l'intention des femmes, dont la prise de parole;
- les sessions d'information et de formation syndicale traitant de la lutte des femmes;
- l'intégration des problématiques de la lutte des femmes dans les sessions, les activités régulières et les outils de formation syndicale;

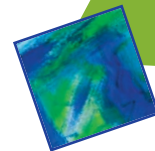
- l'importance reconnue du Comité de la condition des femmes et du Réseau;
- la participation d'office au Congrès et au Conseil général du Comité de la condition des femmes de la CSQ;
- l'invitation d'office au Conseil intersectoriel et au Conseil intersectoriel des négociations de la responsable politique du Comité de la condition des femmes;
- lors du Congrès, prévision d'un dîner des femmes et d'un accès à un local de rencontre.

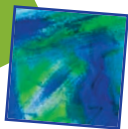


Adoption d'un ensemble de politiques et de pratiques de fonctionnement

Des mesures ont été adoptées pour reconnaître la place des femmes dans l'organisation et leur droit à des conditions d'exercice pour les activités syndicales qui favorisent la pleine participation de celles-ci:

- Règlement pour contrer le harcèlement sexuel et homophobe;
- Règlement pour contrer le harcèlement psychologique;
- Politique de féminisation du langage;
- Politique de garde d'enfants;
- Tenue des réunions syndicales sur le temps de travail et respect de l'horaire;
- Adoption d'un calendrier d'activités en début d'année.





Illustrations :

Chantal Locat

Conception graphique :

Christine Baby

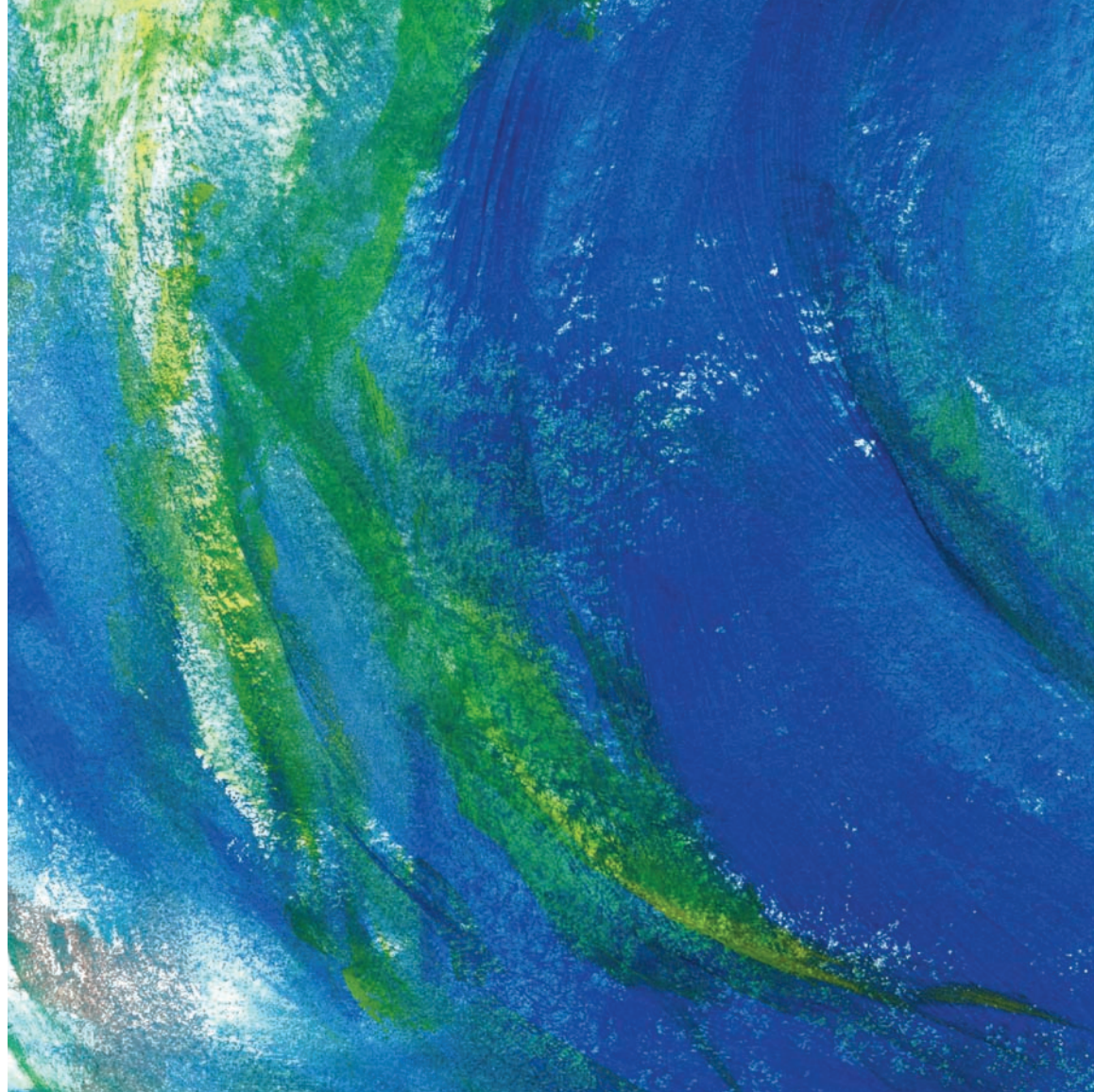
Coordination - CSQ :

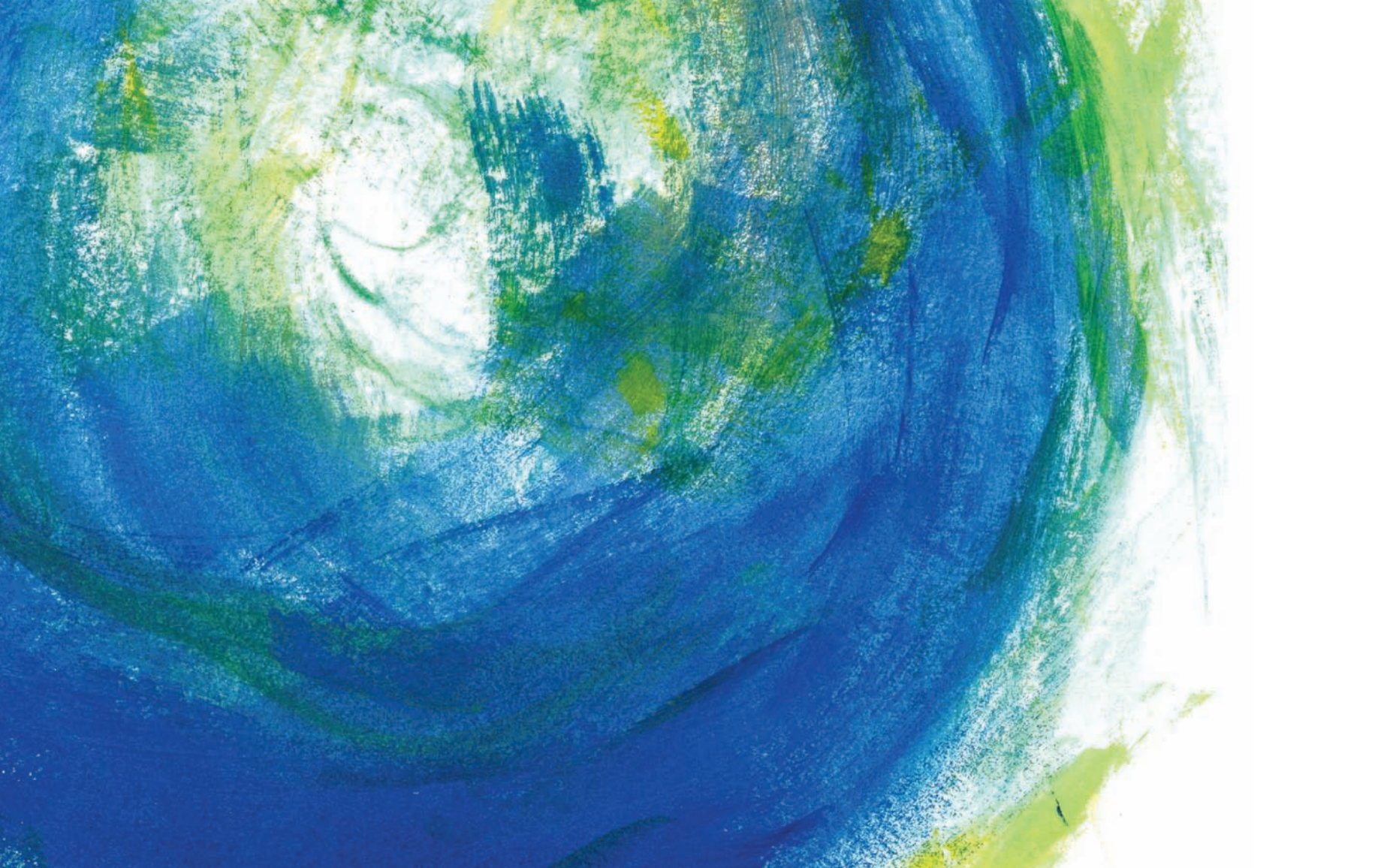
Sylvie Bouchard

Relecture :

Nancy Miller

Micheline Jean







**Centrale des syndicats
du Québec**

Siège social - Montréal

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

csq.qc.net

Bureau de Québec

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

conditiondesfemmes@csq.qc.net