

**Bilan du Programme d'accès  
à l'égalité syndicale (PAES)**

**13**



 **CSQ**  
Centrale des syndicats  
du Québec

**42<sup>e</sup> CONGRÈS**  
26 au 29 juin 2018



## Introduction

Le Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES) de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) a été adopté en 1994. Depuis 1973, des enquêtes avaient démontré la sous-représentation des femmes dans les postes politiques à tous les échelons de la Centrale. Des besoins avaient été identifiés pour amener les femmes à être plus présentes dans la sphère syndicale. Il fallait donc passer à l'action.

Le PAES vise essentiellement à modifier des politiques, des règles et des procédures qui ont pour effet d'exclure ou de désavantager un groupe, ici les femmes. Cette forme de discrimination est le fait d'un système<sup>1</sup>. Elle ne repose pas sur des actions individuelles et n'est pas intentionnelle ou volontaire. Pour changer ce système, des solutions collectives sont nécessaires. C'est pourquoi le PAES de la CSQ contient trois types de mesures à mettre en place dans l'objectif de favoriser la participation et l'implication des femmes à la vie syndicale et de leur permettre une plus grande présence dans notre structure politique, là où les décisions et les orientations de la CSQ sont discutées et décidées. Pour cette raison, dans le présent bilan, nous ferons état des représentations des femmes dans les différentes instances et les comités nationaux, mais aussi dans les différents réseaux.

Le portrait de la Centrale présenté aujourd'hui s'inscrit dans le cadre d'une mesure du Plan d'action du PAES qui stipule que le Comité de la condition des femmes (CCF) doit présenter un bilan global du PAES lors du Congrès CSQ.

En 2018, alors que 77,3 % des membres de la CSQ sont des femmes, nous constatons qu'en général leur participation croît continuellement, mais très lentement. Nous atteignons plus souvent la parité. À ce rythme, l'atteinte de la représentation proportionnelle prévue prendra encore plusieurs années. Nous observons aussi que la présence des femmes dans les instances, les comités et les réseaux de la Centrale est fragile, puisque les statistiques recueillies montrent une croissance en dents de scie à quelques reprises.

Malgré tout, nous croyons toujours que le PAES est pertinent et qu'il aide grandement à identifier, à sensibiliser et à encourager les femmes à s'investir dans la structure syndicale.

## Travaux réalisés par le CCF dans le dernier triennat

Le CCF a accompli tout au long du triennat :

- le travail de sensibilisation et de mise à jour des outils;

---

<sup>1</sup> Voir l'annexe I pour la définition de la discrimination systémique ainsi que la synthèse des objectifs des différentes mesures.

- la sollicitation de plus de femmes sur les plans local, fédératif et national pour les conseils exécutifs;
- les formations sur le Plan d'action du PAES lors des réseaux de la condition des femmes;
- la collecte des besoins des participantes du Réseau de la condition des femmes pour la diffusion du PAES dans leur milieu;
- la mise sur pied d'un comité pour la réalisation d'un guide d'animation afin d'introduire le Plan d'action du PAES, en collaboration avec l'équipe de formation syndicale;
- la collecte d'informations touchant la présence des femmes dans les instances, les comités nationaux et les réseaux, et une ébauche d'analyse des données;
- les rencontres avec l'équipe d'éducation syndicale en recherche des réponses aux besoins de formation des membres pour accéder à des postes électifs.

Lors du Camp de la relève 2018, un atelier de prise de parole pour les femmes seulement a été préparé en collaboration avec l'équipe d'éducation syndicale. Il visait à faciliter l'organisation du message, tout en tenant compte du contexte dans lequel a lieu cette prise de parole.

Au cours du Réseau d'avril 2018, sur la base des mesures qui font partie du PAES, nous avons consulté les participantes sur leur connaissance des mesures mises en place par leur organisation pour faciliter leur participation à la vie syndicale. Nous avons pu constater que les besoins sont diversifiés et que, bien qu'elles soient appliquées selon diverses réalités, les mesures demeurent facilitantes et sont très appréciées. Elles sont fort probablement en partie responsables de l'augmentation de la présence des femmes. Même si ce sondage n'était pas une consultation à grande échelle, nous y avons cependant trouvé des pistes intéressantes<sup>2</sup>.

Dans le cadre des décisions du Congrès 2015 basées sur le renouveau syndical, et au regard du portrait que nous vous présentons aujourd'hui, il nous est apparu essentiel de rechercher des moyens pour amener des femmes à présenter leur candidature à des postes décisionnels ou comme membres des différents comités. Il nous apparaît tout aussi important de diffuser et d'utiliser d'abord les mesures qui sont déjà mises en place pour tous les membres de la CSQ.

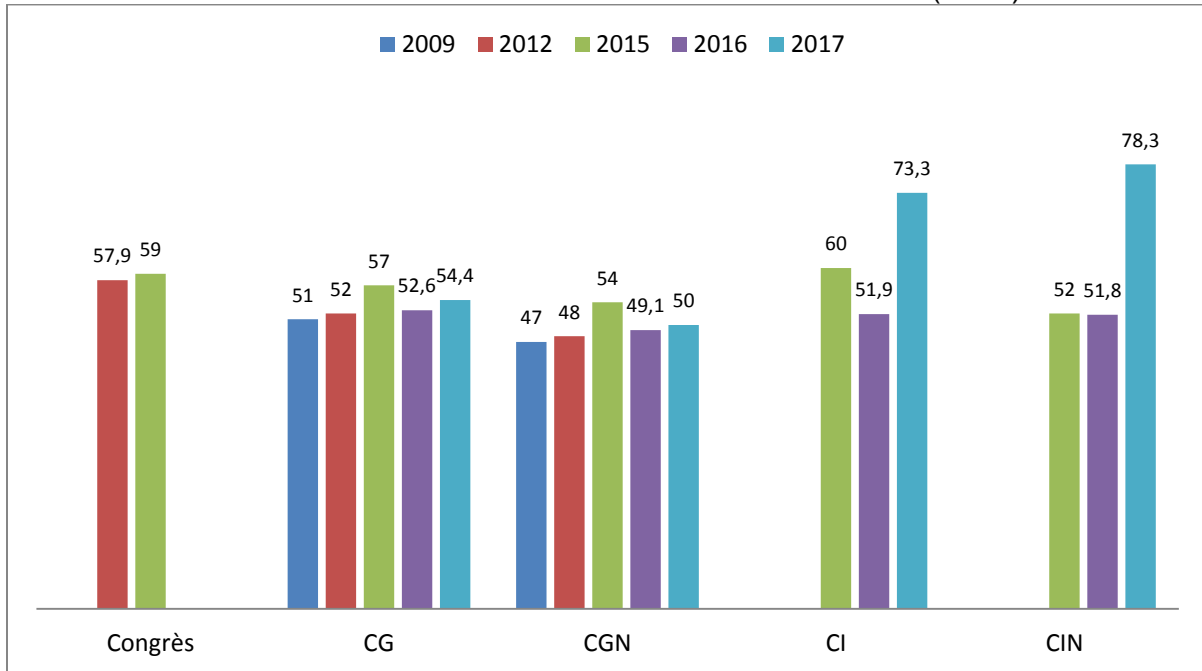
Par conséquent, dans l'objectif de remettre le programme à l'ordre du jour et de s'assurer que, collectivement, nous puissions en tenir compte, le dépliant a été actualisé, une capsule d'animation promotionnelle visant à faire connaître le PAES a été produite, ainsi que la présentation de ce bilan en version vidéo. Aussi, pour répondre au besoin déjà exprimé en réseau, une boîte à outils a été créée en collaboration avec l'équipe du service d'éducation syndicale pour faciliter l'explication de l'objectif de la mise en place du PAES et de la connaissance des différents types de mesures qui en découlent. On y trouve un guide d'animation, les fiches nécessaires aux ateliers, ainsi qu'un document pour faire le portrait et l'analyse de l'organisation.

---

<sup>2</sup> Voir le résumé du sondage à l'annexe II.

## 2018 — État de la situation

Tableau I  
Présence des femmes dans différentes instances (en %)



Nous observons avec fierté l'atteinte d'une représentation proportionnelle au Conseil intersectoriel des négociations (CIN) en 2017. Les femmes sont maintenant présentes aux rencontres où s'articulent et se décident les éléments de négociation qui les affectent majoritairement (77,3 % des membres de la CSQ sont des femmes). La représentation au Conseil intersectoriel (CI) est aussi remarquable et frôle la représentation proportionnelle. Ces deux instances, où les représentantes et les représentants de l'Association et des fédérations traitent les recommandations à acheminer au Conseil général de négociation (CGN) et au Conseil général (CG), reflètent le résultat de l'élection de plus de femmes à des postes à l'exécutif de ces organisations membres.

Nous constatons que, pour le Congrès, le CG et le CGN, la représentation des femmes se situe plutôt dans la zone de parité et augmente très lentement.

Il serait tout aussi important que la présence des femmes y soit représentative de la proportion des membres, puisque ce sont ces instances qui permettent aux organisations affiliées de prendre des décisions, entre autres sur les orientations de la Centrale, les priorités et les actions à mener, tout en se souciant de tous les membres de leur organisation.

Les recommandations proposées à la suite de la Commission spéciale sur le renouveau syndical, qui réfèrent notamment à de nouvelles pratiques, doivent demeurer. Tout comme le PAES, elles partagent l'objectif d'une plus grande représentation et participation des membres. Nous rappelons que l'importante présence des femmes

membres à la base n'est pas garante de leur représentation dans les sphères décisionnelles de la Centrale.

## **L'atteinte de la représentation proportionnelle, une réalité?**

Nous attirons l'attention sur le fait que, pour la représentation des femmes dans les différents comités, nous traitons des données sur des petits groupes où une personne représente à elle seule 20 % ou plus de la composition. Cependant, ces données nous indiquent les tendances, et c'est ce que nous recherchons.

Nous soulignons ici les lieux de discussions et de décisions autres que les instances nationales qui ont atteint la représentation proportionnelle de leur effectif respectif.

Sur le plan national, le Comité des finances l'a atteint depuis 2006, le Comité d'élection, depuis 2009 et le Réseau EAV-EVB, depuis 2016. Nous devons souligner que le Réseau des jeunes s'en approche depuis 2012 avec des écarts de quatre ou cinq points de pourcentage chaque année.

## **Qu'en est-il pour les exécutifs des syndicats et des fédérations?**

Selon les chiffres recueillis par la CSQ en janvier 2018 sept organisations affiliées auraient atteint une représentation proportionnelle de leurs membres à divers niveaux :

- Pour les comités exécutifs de l'Association et des fédérations :
  - l'Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec (AREQ-CSQ) (CE et CA);
  - la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation (FPPE-CSQ);
  - la Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ);
  - la Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ);
  - la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ);
  - la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ).
  
- Pour les membres à l'exécutif des syndicats :
  - la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ);
  - le Syndicat des Employées et employés municipaux du Québec (CSQ);
  - la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ)

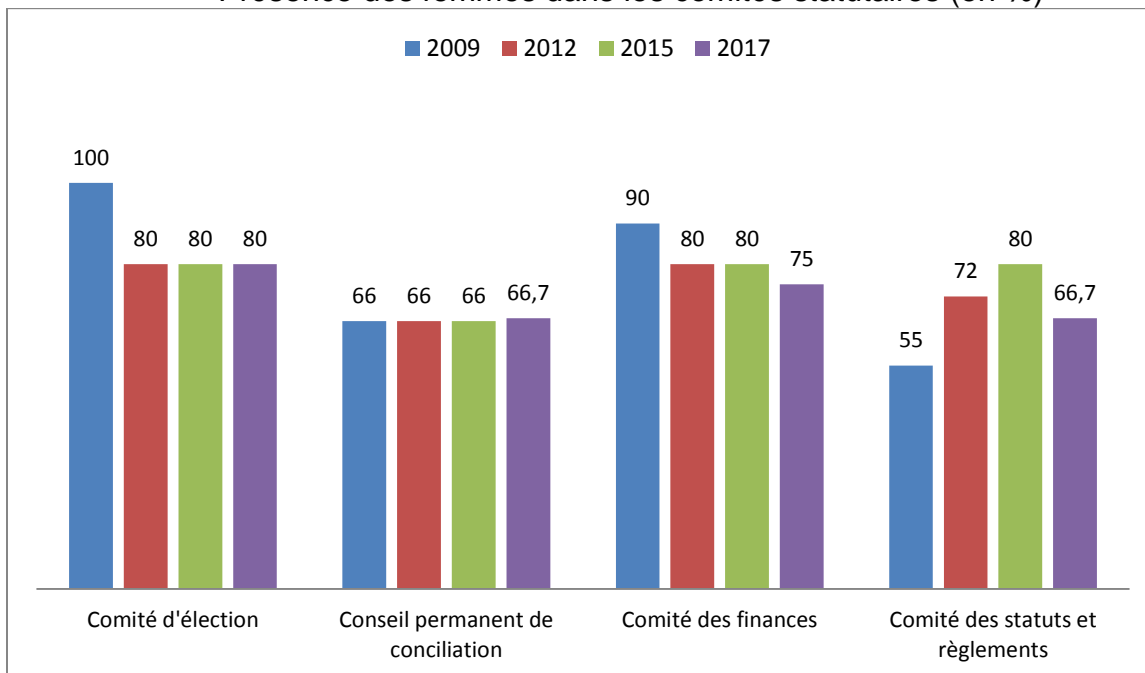
Nous remarquons que deux organisations ont atteint la représentation proportionnelle, tant pour les comités exécutifs des fédérations que pour ceux de leurs syndicats membres. La FIPEQ et la FEC sont pourtant deux milieux bien différents : le premier est composé en majorité de femmes membres et le deuxième est un milieu mixte composé de 54,1 % de femmes et de 45,9 % d'hommes.

Pour la FEC, les défis étaient grands, puisqu'en 2012 la présence des femmes dans les exécutifs des syndicats affichait quatorze points de pourcentage de moins que la représentation réelle des femmes membres, alors qu'en 2018, elle atteint la réelle représentation des femmes, ainsi qu'au bureau exécutif de la Fédération, dont la présidence est aussi occupée par une femme.

Après 2012, la FEC a adopté des moyens pour favoriser l'engagement syndical des femmes :

- un PAES a été adopté par la Fédération et certains de ses syndicats;
- trois des six postes au bureau exécutif de la Fédération sont accordés par présence aux femmes;
- un comité de la condition des femmes (CCF) est actif au sein de la Fédération;
- une page Facebook du CCF de la FEC est animée hebdomadairement;
- des statistiques sont colligées et diffusées annuellement quant à la proportion de femmes dans les principales instances fédératives;
- une formation sur les rapports sociaux de sexe présentée lors du dernier Congrès de la Fédération et dans certains syndicats membres est maintenant rendue disponible pour toutes les organisations affiliées de la CSQ;
- une politique et une procédure pour contrer le harcèlement, le sexisme et la violence dans ses instances ont été adoptées.

Tableau II  
Présence des femmes dans les comités statutaires (en %)

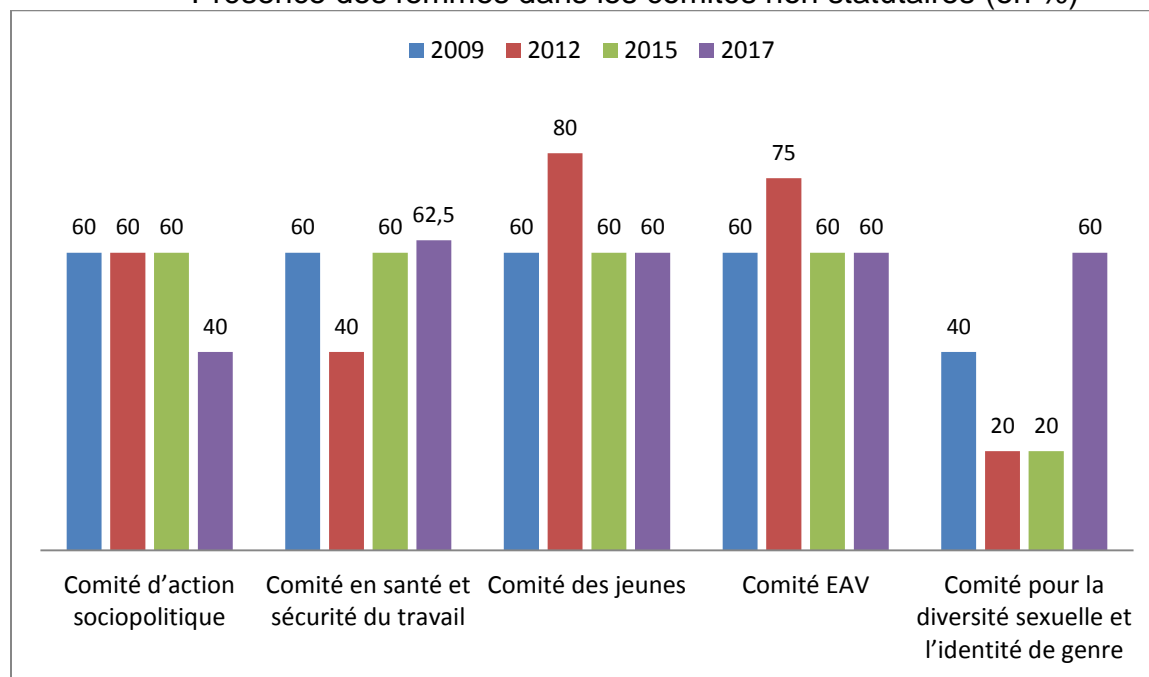


En 2015, nous constatons que les femmes occupaient de plus en plus de sièges dans les comités statutaires. Pour trois de ces comités, nous avons atteint la représentation proportionnelle et un autre se situait dans la zone paritaire.

En 2018, le Comité d'élection et le Comité des finances restent représentatifs du nombre de femmes et deux comités demeurent un peu au-dessus de la zone de parité. Pour le CCF, ces données justifient l'importance de maintenir les décisions prises lors du Congrès 2006<sup>3</sup> sur la formation des comités sur le plan national, soit des sièges réservés pour les femmes sur les comités jusqu'au CG suivant, avec occupation possible pour les hommes s'ils ne sont toujours pas occupés par des femmes.

Les différents paliers de la Centrale doivent aussi poursuivre la mise en place des mesures du PAES pour que nous puissions conserver la représentation proportionnelle des membres dans certains comités et faire progresser celle des autres.

Tableau III  
Présence des femmes dans les comités non statutaires (en %)



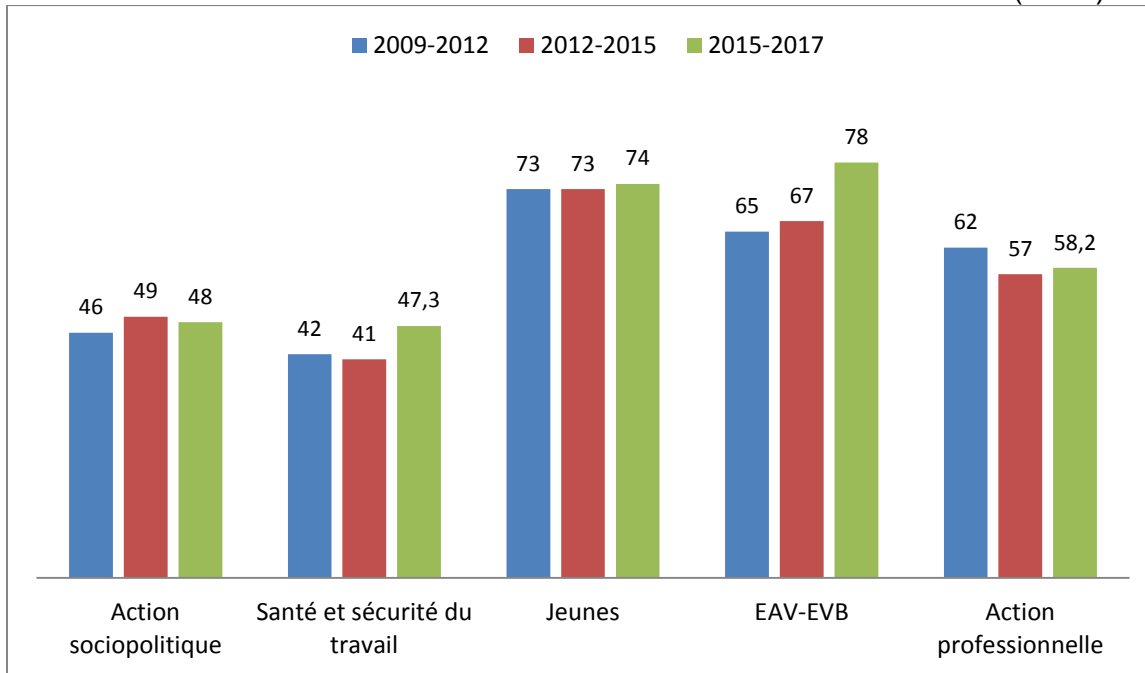
Les comités non statutaires sont des structures non décisionnelles qui ont un rôle-conseil auprès du CG. Ce sont des lieux d'informations, d'échanges et d'analyses liés à la conjoncture politique interne et externe à la CSQ, aux enjeux sociaux, professionnels et personnels. Ils organisent, à diverses fréquences, des réseaux ou des événements pour partager de l'information, échanger et analyser des réalités avec les membres en vue d'améliorer leurs conditions de vie et de travail ainsi que celles de la société en général.

<sup>3</sup> Voir les décisions à l'annexe III.



Ce sont des lieux de militance et d'engagement syndical qui permettent une meilleure connaissance de l'organisation et de ses instances, et qui peuvent développer l'intérêt des membres qui en font partie à continuer d'exercer leur militantisme en se présentant à des postes décisionnels. C'est pourquoi il est important d'accroître la participation des femmes pour dépasser la zone paritaire afin d'atteindre la représentation proportionnelle des membres.

Tableau IV  
Présence des femmes dans les réseaux entre 2009 et 2017 (en %)



Nous pouvons maintenant affirmer que nous avons atteint la parité femmes-hommes pour la participation à tous les réseaux de la Centrale. Les réseaux d'action sociopolitique et de santé et sécurité du travail demeurent cependant tout en bas de la zone de parité, malgré le fait que ce sont deux réseaux directement reliés à la réalité de la vie et du travail de nos membres, dont 77,3 % sont des femmes.

Par ailleurs, au cours du dernier triennat, on peut constater que le Réseau EAV-EVB a atteint une participation représentative des femmes membres de la CSQ et que celui des jeunes s'en est approché à quelques points de pourcentage près (74 %). Il est donc nécessaire que les affiliés continuent de favoriser la participation, notamment celle des femmes, aux différents réseaux de la Centrale.

Ce sont d'excellents lieux de motivation et de mobilisation des membres. En lien avec leurs intérêts personnels et professionnels, les participantes et participants peuvent y acquérir des connaissances sur la structure syndicale, recevoir des formations spécifiques sur les domaines liés aux thèmes du réseau, participer à des analyses et à des débats sur la conjoncture, le contexte sociopolitique, et se mettre à jour sur les

recherches en cours et sur tous autres types d'informations. Cette meilleure compréhension des enjeux liés à leur condition de vie et de travail leur permet de choisir ensuite leur façon de militer au sein de notre organisation et de cibler le niveau de leur implication pour améliorer leur réalité ou celle de toutes et tous.

## Perspectives

Sous réserve du Plan d'action de la CSQ qui sera adopté pour le prochain triennat, les actions du Comité de la condition des femmes prendront la forme suivante :

- continuer à travailler à la sensibilisation, à la formation et à la création d'outils;
- répondre aux besoins exprimés par les participantes au Réseau de la condition des femmes pour la diffusion du PAES dans leur milieu;
- continuer les formations sur le Plan d'action du PAES lors des réseaux de la condition des femmes;
- diffuser le guide d'animation permettant d'introduire le Plan d'action du PAES à tous les paliers de la Centrale;
- inviter les syndicats à faire leur portrait afin de dresser un bilan sur le plan local pour identifier des stratégies gagnantes pour mobiliser la relève;
- partager l'information et les réflexions avec le Réseau des jeunes, porter les revendications et organiser un réseau commun s'il y a lieu;
- solliciter de plus en plus de femmes, notamment de jeunes femmes, aux échelons local, fédératif et national, pour les conseils exécutifs;
- continuer la collecte des données genrées par groupes d'âge dans les instances, les comités nationaux, les réseaux et les événements CSQ et en faire une analyse des données plus fréquente;
- demander à ce que la mesure de redressement apparaissant au PAES concernant le fait de rendre public au prochain CG le calcul de la représentation des femmes et des hommes du précédent CG soit appliquée;
- présenter un bilan à la mi-étape du triennat lors d'un CG;
- continuer à collaborer avec l'équipe de formation syndicale pour la mise sur pied de formations qui répondent aux besoins des femmes pour accéder à des postes électifs;
- s'assurer de l'inclusion de l'information sur le PAES dans les formations portant sur la description et le fonctionnement de la Centrale;
- inclure une formation au CG sur les rapports sociaux de sexe;
- inclure dans le Programme de formation de la relève syndicale de l'information sur les différentes formes d'animation, notamment sur le mode narratif, qui est le plus utilisé par les femmes.

## **Conclusion**

Nous savons qu'un plus grand nombre de membres dans les organisations affiliées permet plus facilement d'appliquer les mesures en lien avec les remboursements des frais ou les libérations sur le temps de travail s'il y a entente avec l'employeur. Par ailleurs, certaines mesures n'occasionnent aucune dépense pour l'organisation. En effet, plusieurs ne demandent que le souci de représentation, le rappel de l'existence du PAES, la modification des procédures d'assemblée et autres.

Chacune des mesures du PAES mises en place par les organisations aux différents paliers de la Centrale favorise sans aucun doute l'augmentation de la participation des femmes dans les lieux de militance. Cependant, les avancées sont très lentes et les statistiques, souvent modulées, démontrent qu'elles sont fragiles. C'est pourquoi nous devons toutes et tous poursuivre nos efforts pour nous assurer d'une plus grande participation des femmes, notamment des jeunes femmes, à la vie politique de la Centrale : elles représentent la majorité des membres.

Pour que l'égalité se concrétise, le PAES reste encore aujourd'hui un outil pertinent pour l'atteinte d'une réelle représentation des membres à la CSQ.

## **Annexe I**

### **Le Programme d'accès à l'égalité syndicale**

Le développement du Programme d'accès à l'égalité syndicale (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.

Pour mettre en application un PAES, trois types de mesures sont requises, 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 visé 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 trouverons ici des objectifs numériques appropriés pour chacun des lieux et des comités de la Centrale et les composantes ou les services responsables de les atteindre.

##### **2. Mesures d'égalité des chances**

Corriger les règles et les pratiques qui peuvent être des obstacles à la participation des femmes à la vie syndicale.

Par cet objectif, nous nous questionnons sur nos pratiques, notre culture organisationnelle, nos procédures, nos débats, etc. Il vise aussi à développer les habiletés des femmes nécessaires à l'action syndicale afin qu'elles s'impliquent plus activement.

##### **3. Mesures de soutien**

Résoudre certains problèmes que rencontrent de façon particulière les militantes qui participent 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 le temps de travail, etc.).

## **Annexe II**

### **Résumé du sondage du Réseau de la condition des femmes d'avril 2018 Mesures du PAES appliquées par les organisations membres de la CSQ<sup>4</sup>**

31 réponses parmi lesquelles 11 ont identifié leur fédération :

– FEC : 6 – FSE : 3 – FPPE : 2 – Non identifiées : 20

#### **Conclusion du sondage**

##### **PAES**

39 % des répondantes ont signifié que leur organisation utilise leur propre PAES et 26 % celui de la CSQ.

##### **Remise de temps**

32 % bénéficient, toujours ou souvent, de remises de temps sous différentes conditions et 13 %, rarement.

##### **Compensation pécuniaire**

42 % reçoivent des compensations pécuniaires selon différentes réunions identifiées et certaines situations ponctuelles (16 % jamais et 42 % PR<sup>5</sup>).

##### **Comité des femmes**

52 % ont mis en place un comité des femmes.

39 % ont une répondante du dossier des femmes, sans avoir un comité.

##### **Fréquence de la participation annuelle aux réseaux de la condition des femmes CSQ**

58 % assistent aux trois réseaux.

23 % assistent à deux réseaux.

16 % assistent à un réseau.

##### **Combien de femmes de votre organisation participent aux réseaux?**

48 % assistent seules.

39 % assistent avec une, deux ou trois collègues.

##### **Rappel du PAES lors des élections des divers comités dans leur organisation**

23 % le font toujours ou souvent.

23 % le font rarement (19 % jamais et 36 % PR).

---

<sup>4</sup> Nous avons demandé que, dans l'inconnu, les femmes s'abstiennent de répondre.

<sup>5</sup> PR = pas de réponse.

## **D'autres mesures favorisant la participation des femmes sont identifiées par les participantes du Réseau qui ont répondu à ce sondage**

### **FEC :**

- présence d'au moins une femme et d'au moins un homme au comité exécutif de notre syndicat (quatre personnes);
- prise du nombre de femmes, d'hommes et d'autres dans les AGA;
- dans un petit cégep, le bouche à oreille et la sollicitation directe;
- trois postes sur six au bureau exécutif de la FEC réservés aux femmes.

### **FSE :**

- certains districts proposent un sondage à leurs membres pour déterminer les dates et les heures des réunions.

### **Autres :**

- information et participation au comité des femmes;
- la belle dynamique de notre CA représenté à 90 % par des femmes. Beaucoup d'implication aux différents comités pour plusieurs personnes, donc moins lourd pour chacune, chacun;
- soirée des femmes (8 mars);
- soirée des femmes (8 mars), soirées féministes à venir (en préparation);
- au niveau du CA, neuf membres sur douze sont des femmes. Au niveau des déléguées et délégués, peut-être 50/50 hommes/femmes;
- libération sur notre temps de travail, remboursement du kilométrage;
- sollicitation personnelle. Encourager certaines femmes — courtiser.

## **Énoncés des mesures du PAES et leur application**

Le Programme d'accès à l'égalité syndicale contient plusieurs mesures dont l'atteinte des objectifs dépend de l'importance accordée par tous les affiliés de la CSQ : syndicats, fédérations et Association. Ce tableau en contient quelques exemples.

<b>Énoncé résumé</b>	<b>Observations</b> (PR = pas de réponse)		
	<b>Toujours appliqué</b>	<b>Parfois appliqué</b>	<b>Non appliqué</b>
1. Que dans la composition de ses délégations, mon syndicat affilié, ma fédération ou mon association <b>s'efforce d'atteindre un pourcentage de femmes déléguées égal à celui qui existe dans son</b>	36 %	36 %	10 %

Énoncé résumé	Observations (PR = pas de réponse)		
	Toujours appliqué	Parfois appliqué	Non appliqué
<b>effectif.</b>			
2. Que dans la préparation au Congrès, des rappels soient faits à cet effet aux différents niveaux.	32 %	26 %	13 %
3. Que les affiliés soient invités à <b>prendre les mesures qu'ils jugent appropriées pour informer les membres sur les compensations qui existent</b> (frais de garde, kilométrage) ainsi que sur l'existence du camp de vacances qui est offert pendant le Congrès.	48 %	23 %	3 %
4. Que <b>lorsque les femmes sont sous-représentées</b> 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.	10 %	32 %	26 %
5. Qu'au <b>début de chaque année, la composition des délégations soit réajustée</b> pour permettre d'atteindre l'objectif fixé.	10 %	7 %	45 %
6. Que les syndicats, les fédérations, l'Association et la Centrale participent au recensement des mesures prises afin d'obtenir une représentation des femmes proportionnelle aux taux de représentation qu'elles occupent dans leur effectif respectif.	10 %	13 %	19 % (58 % PR)
7. 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.	29 %	19 %	13 %
8. Que les affiliés soient invités à déléguer une représentante au Réseau et à mettre sur pied localement un comité de la condition des femmes.	48 %	7 %	10 %

Énoncé résumé	Observations (PR = pas de réponse)		
	Toujours appliqué	Parfois appliqué	Non appliqué
9. 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.	26 %	19 %	19 %
10. Que les affiliés soient invités à accorder 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.	42 %	3 %	10 %
11. 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.	16 %	23 %	16 %
12. Le rôle confié à la présidence des débats de voir à ce que toutes les interventions soient correctement accueillies.	45 %	7 %	0 % (48 % PR)
13. Le mandat confié à la présidence des débats d'assister, au besoin, les intervenantes et intervenants, particulièrement les débutantes et débutants.	36 %	13 %	0 % (51 % PR)
14. La simplification des procédures d'assemblée.	42 %	13 %	0 % (45 % PR)
15. Le travail en atelier, les périodes de « murmures » et autres méthodes de discussion.	26 %	13 %	13 % (48 % PR)
16. La place accrue accordée aux revendications des femmes dans la vie démocratique de la Centrale.	7 %	26 %	13 % (54 % PR)



Énoncé résumé	Observations (PR = pas de réponse)		
	Toujours appliqué	Parfois appliqué	Non appliqué
17. La présence de thématiques sur la lutte des femmes à être abordées périodiquement dans les instances nationales et sectorielles (fédérations)).	13 %	29 %	3 % (55 % PR)
18. 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.	19 %	26 %	10 % (45 % PR)
19. L'intégration des problématiques de la lutte des femmes dans les sessions, les activités régulières et les outils de formation syndicale.	10 %	32 %	3 % (55 % PR)
20. L'importance reconnue du Comité de la condition des femmes et du Réseau.	29 %	26 %	3 %
21. Un règlement pour contrer le harcèlement sexuel et homophobe.	29 %	16 %	3 %
22. Un règlement pour contrer le harcèlement psychologique.	39 %	10 %	3 % (52 % PR)
23. Une politique de féminisation du langage.	16 %	19 %	19 %
24. Une politique de garde d'enfants.	36 %	10 %	7 % (47 % PR)
25. La tenue des réunions syndicales sur le temps de travail et le respect de l'horaire.	32 %	19 %	7 %
26. L'adoption d'un calendrier d'activités en début d'année.	45 %	10 %	0 % (45 % PR)

## Annexe III

### Décisions de Congrès

- 2.7 Le Congrès donne mandat à la Centrale de recenser les mesures prises par les syndicats, les fédérations et la Centrale afin d'obtenir une représentation des femmes, proportionnelle au taux qu'elles occupent dans leur effectif respectif, de prendre acte des résultats atteints et, le cas échéant, de proposer des mesures de redressement dans le but d'atteindre les objectifs prévus au Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES).
- 2.8 Dans le respect des orientations retenues dans le Programme d'accès à l'égalité syndicale lors du Congrès de la CSQ en juin 1997, le Congrès donne mandat au Conseil général de privilégier la mesure suivante lors de la formation de ses comités :
- 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 pour le Comité de la condition des femmes qui est réservé exclusivement à des femmes et le Comité des jeunes qui a déjà une mesure de représentation qui va dans le sens du Programme d'accès à l'égalité syndicale.

De plus, le Congrès invite les organismes affiliés à rechercher et à privilégier la candidature des femmes et à mettre ces dernières en nomination afin d'instaurer une première mesure du Programme d'accès à l'égalité syndicale.

À défaut de pourvoir tous les postes à la première réunion du Conseil général du triennat, les postes restés vacants seront ouverts à toutes et à tous à la réunion suivante du Conseil général, les femmes ayant préséance jusqu'à l'obtention d'une majorité. Par la suite, le vote se fera indistinctement du sexe des personnes mises en nomination.

