



A15-CO-16

Bilan et perspectives du PAES 2015

15 juin 2015

- **Siège social**
- **Bureau de Québec**

Centrale des syndicats du Québec
9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3
320, rue St-Joseph, bureau 100, Québec (Québec) G1K 9E7
Adresse Web : <http://www.csq.qc.net>

Téléphone : (514) 356-8888
Téléphone : (418) 649-8888

Télécopie : (514) 356-9999
Télécopie : (418) 649-8800

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 de la condition des femmes (CCF) et du Réseau de la condition des femmes, ainsi que des militantes et militants féministes de la Centrale, pour qui l'égalité doit se concrétiser. La sous-représentation des femmes dans les postes politiques a été largement démontrée, et ce, depuis 1973.

La sous-représentation des femmes dans l'espace politique et économique, préoccupation de longue date, est aujourd'hui un enjeu mondial et la parité est recherchée dans les lieux d'orientation et de décision par différents moyens. L'absence des femmes pose un véritable défi à la démocratie.

Le portrait de la Centrale présenté aujourd'hui s'inscrit dans le cadre du Plan d'action du PAES qui stipule que le CCF doit présenter le bilan du PAES lors du Congrès CSQ.

Cet outil d'égalité qu'est le plan d'action s'appuie sur le concept de discrimination systémique¹. 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 vise essentiellement à mettre en place des mesures pour favoriser la participation et l'implication des femmes à la vie syndicale, et permettre une plus grande présence des femmes 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 celles des différents réseaux.

Bien qu'il y ait des avancées, elles sont minimes ou très lentes. Nous observons aussi certains reculs. Les femmes, qui comptent pour plus de 75 % de nos membres, sont de plus en plus nombreuses à assister au Conseil général (CG) et au Conseil général de négociation (CGN) de la Centrale, mais demeurent encore sous-représentées. Il y a aussi des avancées dans les comités statutaires. Cependant, la présence des femmes dans les comités non statutaires est assez modulée. Certains réseaux affichent une augmentation de la participation des femmes (Réseau des jeunes et sessions nationales EAV-EVB), qui fait en sorte qu'il est possible d'espérer atteindre une réelle représentation proportionnelle des femmes (71 % en 2015). C'est encourageant, même si d'autres réseaux comptent

¹ Voir l'annexe I pour la définition de la discrimination systémique ainsi qu'une synthèse des objectifs des différentes mesures.

de petits reculs ou de faibles avancées tels que le Réseau santé et sécurité et celui d'action sociopolitique.

En 2006, le CCF avait constaté que le PAES était méconnu et qu'il fallait le remettre à l'avant-plan. En 2015, nous pouvons faire le même constat.

La présentation du bilan du PAES dans le cadre de ce Congrès 2015 nous apparaît encore plus importante dans le contexte d'un souci de renouveau syndical. Nous trouvons essentiel de rechercher des moyens pour mobiliser, diffuser et utiliser ceux que nous avons déjà mis en place pour la majorité des membres de notre Centrale.

Le dernier triennat

Lorsque le CCF a déposé le bilan lors du Congrès 2012, le portrait, complété à différents paliers de la Centrale, a démontré des avancées fragiles, même des reculs sur certains plans. Par conséquent, le lancement d'une version toilettée du dépliant et du PAES, incluant le portrait de la Centrale, avait pour objectif de remettre le programme à l'ordre du jour et de s'assurer que collectivement, nous puissions en tenir compte. Nous devons aussi créer et diffuser un guide d'animation qui pourrait d'abord expliquer ce qu'est le PAES et faire connaître les différentes mesures qui en découlent.

Le bilan 2015 confirme ce que nous savions déjà et nous témoigne que nous devons poursuivre nos efforts pour assurer une plus grande participation des femmes à la vie politique de la Centrale. On réaffirme aussi qu'il faut solliciter davantage les jeunes femmes, puisqu'elles représentent 80 % des membres de moins de 35 ans. Pour ce faire, nous avons besoin de l'engagement des organismes affiliés. De fait, ils ont un rôle de premier plan à jouer en ce qui a trait à la vie militante et au parcours syndical des femmes, et ce sont eux qui libèrent les membres de leur milieu de travail pour participer à des réseaux, des colloques, des séminaires, des comités nationaux, etc.

Travaux réalisés par le CCF dans le dernier triennat

Le PAES est un dossier transversal dans le travail du CCF. Plusieurs choses ont été accomplies, dont :

- ✓ le travail de sensibilisation et de mise à jour des outils ;
- ✓ l'organisation d'un réseau conjoint à celui des jeunes pour traiter de dossiers communs ;
- ✓ la sollicitation de plus de femmes aux niveaux 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 cueillette 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 pour introduire le Plan d'action du PAES, en collaboration avec l'équipe de formation syndicale ;
- ✓ la cueillette des présences des femmes dans les instances décisionnelles, les comités nationaux, les réseaux et l'analyse des données ;
- ✓ les rencontres avec l'équipe de formation syndicale en recherche des besoins de formation des membres pour accéder à des postes électifs ;
- ✓ les rencontres avec la Commission spéciale sur le renouveau syndical afin de partager les pratiques gagnantes qui permettraient une plus grande participation des femmes.

2015 – État de la situation et perspectives

Instances et comités de la Centrale

Pour faire suite au bilan du PAES présenté au Congrès 2012, nous avons choisi de nous concentrer à nouveau sur un portrait axé surtout sur les mesures de redressement. Ce dernier constitue un indicateur des changements réels, que nous pouvons comparer à ceux attendus. Même si les chiffres nous parlent de façon particulière, il ne faut pas oublier, qu'amener les femmes dans des postes décisionnels, c'est beaucoup plus qu'une question de chiffres, c'est aussi leur proposer des mesures de soutien et d'égalité des chances² qui viennent enrichir et faciliter le quotidien pour celles qui décident de s'engager syndicalement.

Il y a vingt ans, en 1994, était voté le PAES. La représentation des femmes visée pour 1997 était de 56 %, avec l'objectif d'atteindre éventuellement la réelle représentation proportionnelle des femmes qui formaient alors 66 % des membres.

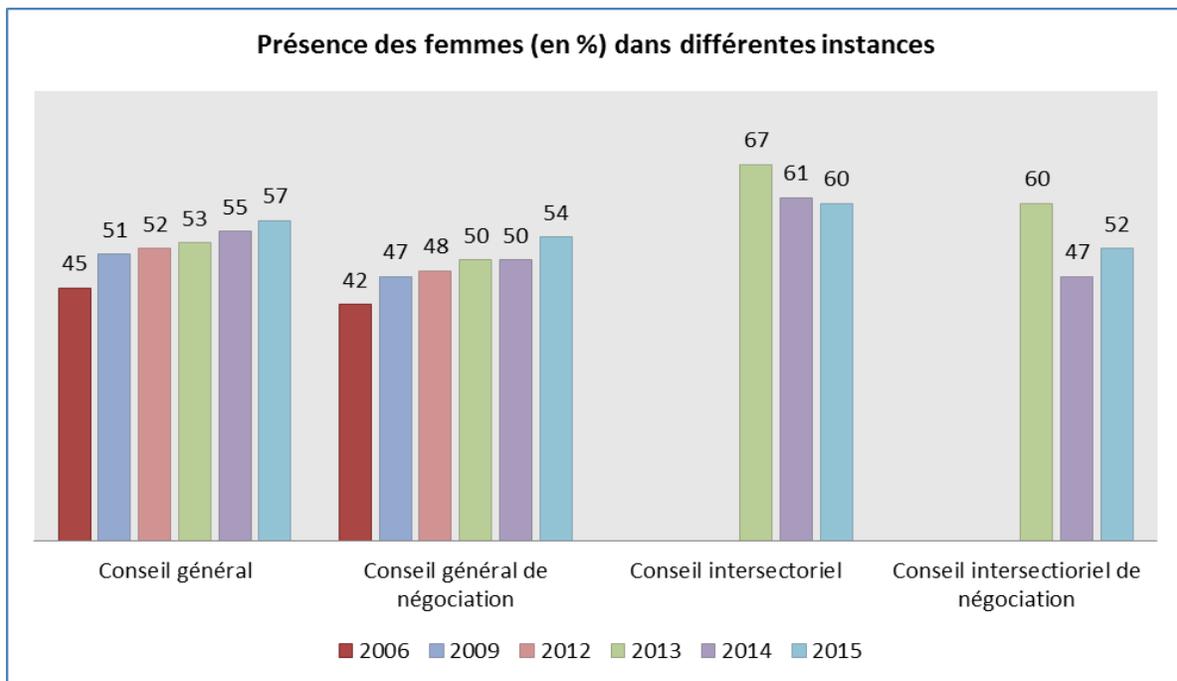
En 2009, la Centrale était formée de près de 75 % de femmes. Elles se trouvaient en général autour de 50 % au pouvoir politique de la CSQ.

En 2012, les femmes formaient plus de 76 % des membres et le portrait avait très peu changé : nous avons fait de timides avancées, parfois même temporaires, mais aussi certains reculs.

² Voir annexe I pour la synthèse des trois différentes mesures du PAES.

Les tableaux³ qui suivent présentent l'évolution de la présence des femmes aux différentes instances et divers comités de la CSQ. J'attire votre attention sur le fait que nous traitons parfois des données sur des petits groupes où une personne représente à elle seule 20 % ou plus de la composition. À titre d'exemple, pour la formation des comités, une personne à elle seule représente en général 20 %. Cependant, ces données nous indiquent les tendances et c'est ce que nous recherchons.

Tableau 1: Présence des femmes au Conseil général, Conseil général de négociation, Conseil intersectoriel et Conseil intersectoriel de négociation



Le tableau nous démontre bien que le CG affiche une progression de 5 points de pourcentage en trois ans. Même si l'on tient compte de la plus grande présence des femmes dans les effectifs : 57 % de femmes nous semblent nettement insuffisants pour représenter plus de 75 % des membres de la Centrale. Pour ce qui est du CGN, c'est encore plus problématique.

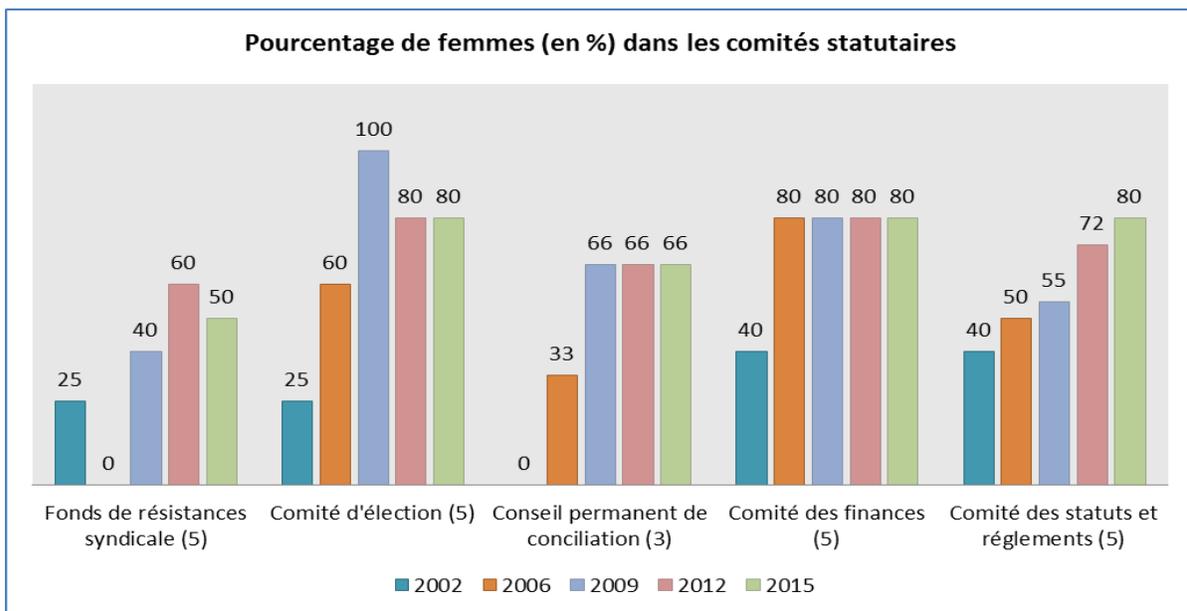
Sachant que ce dernier est le lieu où s'articulent et se décident les éléments de négociation, il semble manifeste que les femmes doivent être davantage représentées, puisqu'elles forment la grande majorité des travailleuses et travailleurs de la CSQ. Bref, si l'on tient compte de l'augmentation du nombre de femmes membres à la Centrale depuis 1994, on peut difficilement parler d'une avancée significative.

³ Un merci bien particulier à Mélanie Renaud et Joël Rodrigue, technicienne et technicien en recherche sociale, Service de l'action terrain, pour les statistiques, et à Jacques Tondreau, directeur du Service 2 de la CSQ.

La représentation des femmes n'est pas non plus suffisante au Conseil intersectoriel (CI) et Conseil intersectoriel de négociations (CIN), qui regroupent les représentantes et représentants des organismes affiliés à la Centrale. Ce sont les instances qui traitent les recommandations à acheminer au Conseil général et Conseil général de négociation. Il serait donc important que la présence des femmes soit, d'abord, plus stable et plus représentative de la proportion des membres.

Ce constat ne vient que confirmer que nous devons nous soucier des recommandations proposées à la suite du rapport de la Commission spéciale sur le renouveau syndical, car la nombreuse présence des femmes membres à la base n'est pas garante de leur représentation dans les sphères décisionnelles de la Centrale.

Tableau 2 : Présence des femmes dans les comités statutaires

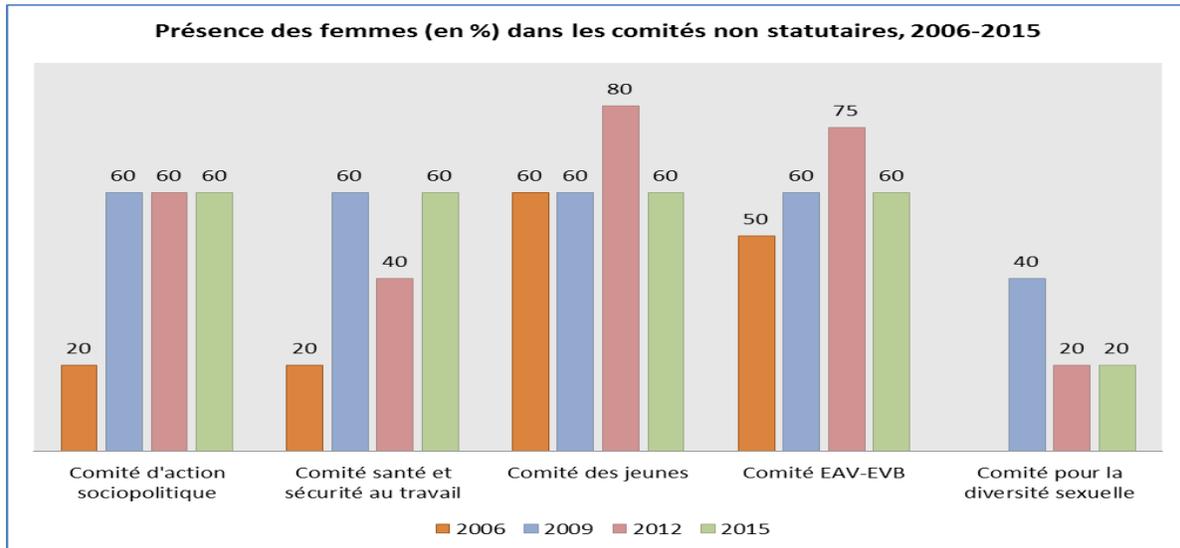


Nous pouvons constater que les femmes occupent de plus en plus de sièges dans les comités statutaires, pour lesquels les candidates et candidats doivent d'abord être membres du CG. Pour certains comités, nous avons même atteint la représentation proportionnelle ou nous en approchons.

Pour le CCF, il est probable que les décisions sur la formation des comités au niveau national, lors du Congrès 2006⁴, auront favorisé une plus grande participation des femmes.

⁴ Voir la décision à l'annexe II.

Tableau 3 : Présence des femmes dans les comités non statutaires

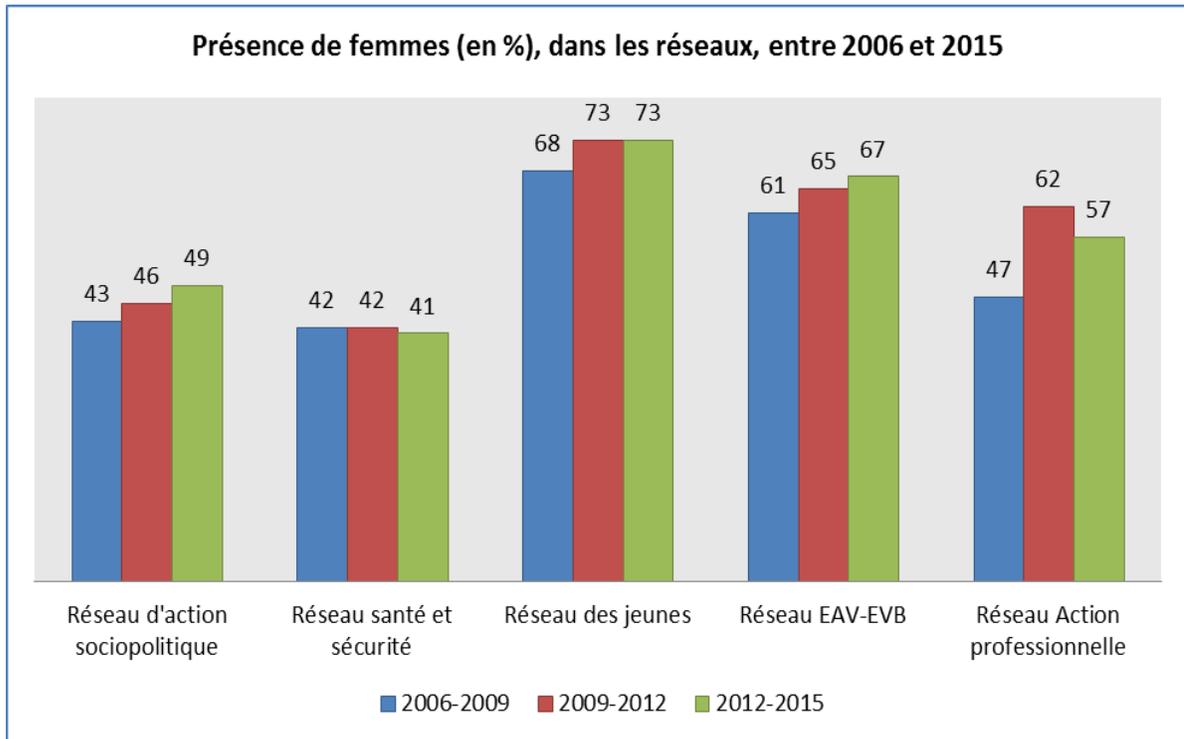


Contrairement aux membres des comités statutaires, les membres des comités non statutaires ne sont pas tenus d'être membres du CG. Il faut aussi se rappeler que le seul comité où il y a une majorité de sièges réservés aux femmes est le Comité des jeunes, qui a vu le jour dans les années où s'est mis en place le PAES.

Il est certain que le fait de privilégier, dans un premier temps, une majorité de sièges réservés aux femmes qui, s'ils ne sont pas occupés, seront ensuite offerts aux hommes, a permis des avancées en 2009. Cependant, les données du dernier triennat nous démontrent clairement que, pendant que nous avançons d'un pas, nous reculons d'un autre. La progression dans les comités non statutaires est souvent temporaire. Nous avons de la difficulté à maintenir les avancées, si petites soient elles. Le Comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre est celui où nous trouvons le moins de femmes. Aussi, les femmes élues démissionnent souvent avant d'avoir terminé leur mandat. La crainte de vivre une seconde discrimination peut être une des raisons, parce que marcher sur une route différente de celle tracée par les stéréotypes de genre véhiculés par une grande partie de la société amène son lot d'obstacles.

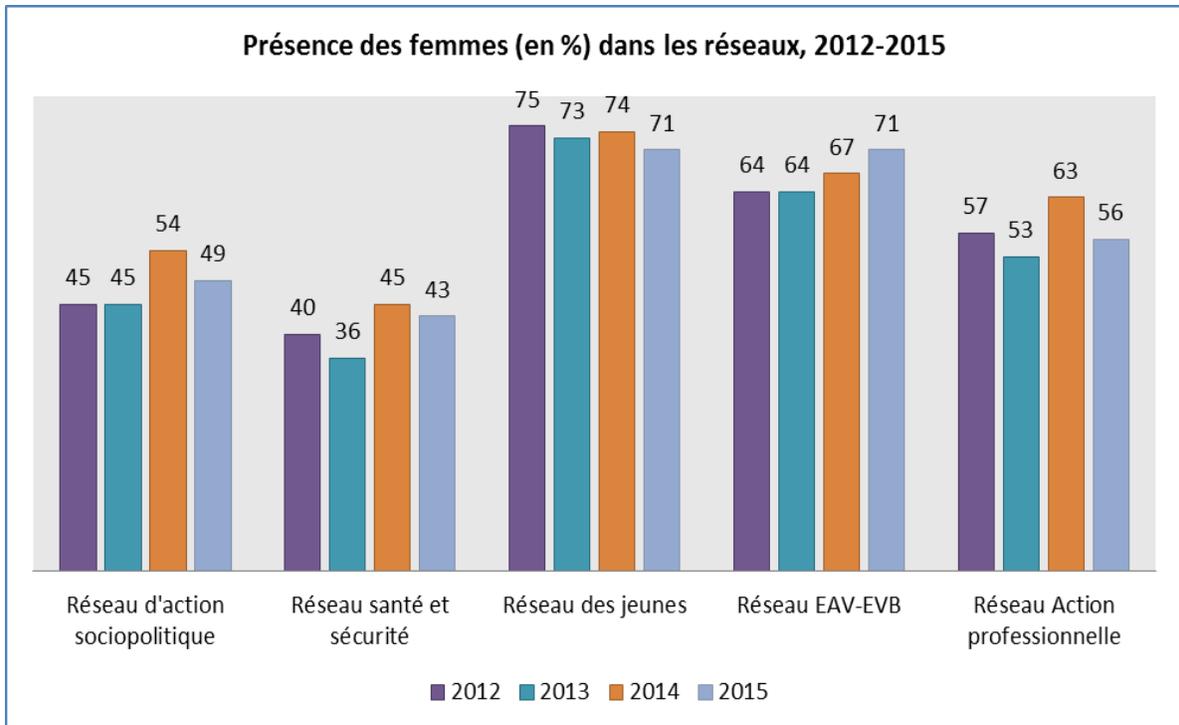
Les comités non statutaires ont un rôle-conseil auprès du CG et sont des structures non décisionnelles qui favorisent le militantisme, l'engagement syndical et une meilleure connaissance de l'organisation et de ses instances. Ce qui a pour effet de faciliter la prise de décision pour une personne qui désirera, par la suite, poser sa candidature à un poste décisionnel. C'est pourquoi il est important d'accroître la participation des femmes. Le nombre de femmes membres de la CSQ a, depuis longtemps, dépassé les 60 %. Pour atteindre une réelle représentation, nous devrions donc maintenant nous approcher d'une participation de l'ordre de 80 %.

Tableaux 4 et 5 : Présence des femmes dans les réseaux



Nous pouvons nettement observer que le Réseau des jeunes s'approche de la représentation des jeunes femmes de la Centrale (80 %). Les sessions nationales EAV-EVB sont aussi en progression vers la représentation proportionnelle des femmes de la Centrale (76 %).

Par contre, bien que le Réseau d'action sociopolitique progresse, il ne le fait que timidement. Le Réseau d'action professionnelle, qui avait connu une grande augmentation entre 2009 et 2012 n'a malheureusement pas conservé ce taux de participation dans le dernier triennat. Le Réseau santé et sécurité, quant à lui, ne bénéficie d'aucune augmentation. Même si nous prenons en compte que ce réseau est constitué de plusieurs personnes qui ont pour rôle de conseiller ou d'appliquer les conventions collectives dans les organisations membres de la Centrale, et que celles-ci sont souvent des hommes, il nous paraît évident que les femmes y sont quand même sous-représentées.



Pendant le dernier triennat, nous observons que la participation des femmes aux réseaux est généralement modulée. Ce sont pourtant des lieux où les femmes peuvent recevoir des formations spécifiques dans les domaines qui les intéressent et qui favorisent une meilleure compréhension des enjeux liés à leur condition de vie et de travail.

Des formations directement liées à la profession, aux conditions de travail, à des activités pédagogiques et à l'éducation syndicale, ainsi que des réflexions, des analyses et des débats liés à la conjoncture sont mis de l'avant. C'est pourquoi la participation aux réseaux nous semble une excellente façon d'accroître le militantisme et une certaine expertise nécessaire pour une plus grande implication à la Centrale.

Mission inachevée

Les tableaux parlent d'eux-mêmes : la représentation proportionnelle des femmes à la Centrale est loin d'être acquise. Même si elles sont de plus en plus nombreuses dans les syndicats affiliés, elles ne sont pas encore assez impliquées au niveau national, tant dans les instances décisionnelles, les comités qui ont un rôle-conseil que dans les réseaux.

Il faut vraiment passer de la parole aux actes et prendre les moyens nécessaires pour réaliser l'objectif premier du PAES mis en place en 1994 : faire cesser la sous-représentation des femmes. Pour ce faire, le plan d'action, qui prévoit des mesures pour faire tomber les obstacles qui éloignent les femmes du syndicalisme, est un

excellent outil à utiliser à tous les paliers de la Centrale pour enrayer la discrimination systémique.

Nous aurons atteint nos objectifs de représentation le jour où les femmes seront présentes du local au national, dans les comités, les réseaux, les formations et particulièrement dans les conseils exécutifs et les autres instances. C'est en participant à diverses expériences que les femmes pourront saisir toute l'importance de leur prise de parole et identifier des changements à apporter dans nos façons de faire qui leur permettraient de prendre la place qui leur revient. Tout cela sera possible seulement avec le soutien et la volonté réelle des syndicats affiliés, puisque la solution réside en grande partie à ce niveau.

En 2012, la Commission dédiée au renouveau syndical a été mise sur pied et est arrivée à certains constats en ce qui concerne la participation des femmes à la Centrale. Elle en a fait des recommandations, qui seront discutées au Congrès 2015, et sur lesquelles il faut assurément s'attarder.

Tout comme nous l'avons fait en 2012, nous vous convions à vous questionner et à tenter de comprendre les causes profondes des difficultés rencontrées et des résistances à la mise en place des mesures du PAES, que ces résistances soient personnelles, sociales, politiques ou économiques. Bien que nous pensions que le PAES soit l'outil incontournable pour nous mener vers l'égalité, il est aussi possible que les constats nous amènent à penser que les présentes mesures sont insuffisantes et qu'il nous faudra aller plus loin.

Perspectives

Dans le prochain triennat, nos actions seront de :

- ✓ travailler à la sensibilisation, la formation et à la mise à jour des 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 ;
- ✓ terminer et diffuser le guide d'animation permettant d'introduire le Plan d'action du PAES à tous les paliers de la Centrale ;
- ✓ organiser à nouveau un réseau conjoint à celui des jeunes pour traiter de dossiers communs, ou simplement partager l'information et les réflexions, et porter ensemble les revendications, s'il y a lieu ;
- ✓ solliciter de plus en plus de femmes, notamment des jeunes femmes, aux niveaux local, fédératif et national pour les conseils exécutifs ;

- ✓ continuer la cueillette des présences des femmes dans les instances décisionnelles, les comités nationaux, les réseaux et l'analyse des données ;
- ✓ demander à ce que la mesure de redressement apparaissant au PAES concernant le fait de rendre publique au prochain CG le calcul de la représentation des femmes et des hommes du précédent CG soit appliquée;
- ✓ rencontrer l'équipe de formation syndicale pour la mise sur pied de formations qui répondent aux besoins des femmes pour accéder à des postes électifs ;
- ✓ demander d'inclure de l'information sur le PAES dans les formations portant sur la description et le fonctionnement de la Centrale ;
- ✓ demander d'inclure une formation au CG sur les rapports sociaux de sexe ;
- ✓ demander d'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

Ce dossier exige une vigilance de tous les instants et un engagement de tous les paliers de notre organisation. Cette volonté d'égalité en nos rangs doit être présente dans nos décisions, nos orientations et nos actions. La structure doit refléter la composition de notre Centrale, c'est une question de démocratie.

Un plus grand nombre de femmes engagées dans nos structures décisionnelles n'est pas un projet qui relève de l'utopie. Il s'agit d'un objectif accessible pour une organisation démocratique et progressiste telle que la nôtre. Nous devons trouver les solutions. En 2015, la moyenne de participation aux instances, aux comités et aux réseaux qui ont été traités dans ce document atteint 59,7 %. On le voit bien, les choses ne se régleront pas toutes seules:

Dans le contexte actuel où l'on se soucie du renouveau syndical, il est évident que nous ne pouvons agir sans faire une place accrue aux femmes, notamment aux jeunes femmes, à leurs réalités et à leurs préoccupations. Des mesures d'accès à l'égalité syndicale répondent à cet objectif et, loin d'être un caprice, elles sont une nécessité. Cette responsabilité partagée doit s'articuler autour d'outils, de formations et de soutiens spécifiques. L'engagement des affiliés pour l'atteinte de l'égalité est un incontournable.

Nous ne pourrions terminer ce bilan sans souligner la contribution extraordinaire de toutes ces militantes et militants, en particulier les participantes du Réseau des femmes, qui témoignent de leur volonté de donner une voix politique aux femmes dans notre Centrale.

Des femmes au cœur du mouvement CSQ pour le développement de notre organisation, pour assurer un sentiment d'appartenance et un rapprochement avec les membres, pour l'exercice d'une saine démocratie, pour favoriser le militantisme et une relève syndicale et, enfin, pour qu'elles se reconnaissent.

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 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

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.