

DIFFÉRENTS MAIS ÉGAUX

=

**PROGRAMME  
POUR L'ACCÈS  
À UNE REPRÉSENTATION  
ÉQUITABLE  
DES FEMMES**

=





2012  
2010  
2008  
2007  
1998  
1995  
1994  
1982  
1980

## AVANT-PROPOS

DES CHANGEMENTS IMPORTANTS ONT ÉTÉ APPORTÉS DANS NOTRE SOCIÉTÉ POUR FAIRE EN SORTE QUE LES FEMMES SOIENT PRÉSENTES ET ACTIVES DANS TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ.

La CSN est à la fois actrice et complice de ces actions qui permettent de continuellement avancer. Mais nous avons aussi du travail à faire dans notre mouvement pour assurer une représentation équitable des femmes dans les divers postes électifs, et cela, afin de refléter pleinement leurs préoccupations.

La brochure qui vous est présentée rend compte de la dernière mise à jour faite par la CSN de son Programme pour l'accès à une représentation équitable des femmes.

Cet outil vous propose des mesures incitatives qui s'appuient sur le dialogue, la réflexion tout en faisant place à l'imagination pour favoriser et améliorer la représentation et la participation des femmes à la vie syndicale et démocratique du mouvement.

Je vous encourage à participer à la tournée qui s'organise sur ce sujet dans les conseils centraux et les fédérations. Elle se déroulera jusqu'à la fin de l'année 2012. Nous souhaitons ainsi faciliter la mise en place des diverses mesures présentées dans cette brochure pour progresser vers une société plus égalitaire entre les femmes et les hommes.

**Ensemble, relevons ce défi !**

Avec mes salutations syndicales,

**Denise Boucher**

Vice-présidente de la CSN

## QUELQUES RAPPELS HISTORIQUES



DEPUIS PLUS DE 40 ANS, L'ADOPTION DE DIVERSES LOIS ET LE DÉVELOPPEMENT DES PROGRAMMES SOCIAUX FACILITANT LA PRÉSENCE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, PLUS GLOBALEMENT DANS LA SPHÈRE PUBLIQUE, ONT TRANSFORMÉ LE QUÉBEC.

Force est de constater que la discrimination systémique ou l'oppression spécifique des femmes existe toujours. Malgré les pas franchis et les gains réalisés, nous vivons encore des inégalités bien concrètes; que ce soit au travail, dans la prise en charge des responsabilités familiales ou même dans les lieux décisionnels, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas encore acquise. Le mouvement des femmes au Québec poursuit sa lutte pour atteindre une égalité de fait.

La CSN est à la fois actrice et complice de toutes les actions qui permettent de changer la société au regard de la présence des femmes. Elle se soucie depuis fort longtemps de la place qu'elles occupent dans le mouvement et de leur représentation dans les postes électifs et la vie syndicale. Dès 1982, des revendications portées principalement par les militantes à la condition féminine visent que cette représentation devienne une priorité dans la centrale et le reflet des préoccupations des femmes que nous représentons.

De nombreux travaux ont été réalisés : des enquêtes portant sur la participation des femmes à la CSN (en 1980, 1994, 1998, etc.); des rencontres ou des rassemblements pour réfléchir à l'instauration de mesures et à des actions concrètes pour appuyer leur contribution à la vie syndicale; l'adoption du principe d'accès à l'égalité pour les femmes élues au congrès spécial de 1995 puis l'adoption du programme (PAE) lui-même au conseil confédéral de novembre de la même année et une recherche qualitative en 2007-2008.

Toutes ces démarches visaient à nous assurer que la CSN puisse compter sur une présence équitable des femmes dans les postes de responsabilité syndicale, et ce, à tous les paliers de notre vie démocratique.

Afin de soutenir le travail déjà bien amorcé, le conseil confédéral a adopté, en mars 2010, des recommandations pour actualiser le PAE.

Cette brochure se veut un outil de sensibilisation et d'information afin de concrétiser notre engagement et de pouvoir entreprendre des actions pour donner suite à ces recommandations.

Comme la bonne volonté n'est pas seule garante de progrès, la CSN s'est donné les moyens d'agir et d'oser des changements positifs en cette matière.

## LE PROGRAMME POUR L'ACCÈS À UNE REPRÉSENTATION ÉQUITABLE DES FEMMES : REFLET DE NOS VALEURS D'ÉGALITÉ ET DE SOLIDARITÉ

---

LA CSN PORTE DES ORIENTATIONS ET DES VALEURS FONDAMENTALES QUI LA GUIDENT DANS SA LUTTE ACTIVE CONTRE LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE ENVERS LES FEMMES.

D'ailleurs, la *Déclaration de principe de la CSN* insiste sur l'importance de s'impliquer et d'agir afin de :

### **CHANGER LES CHOSES, CHANGER LA VIE**

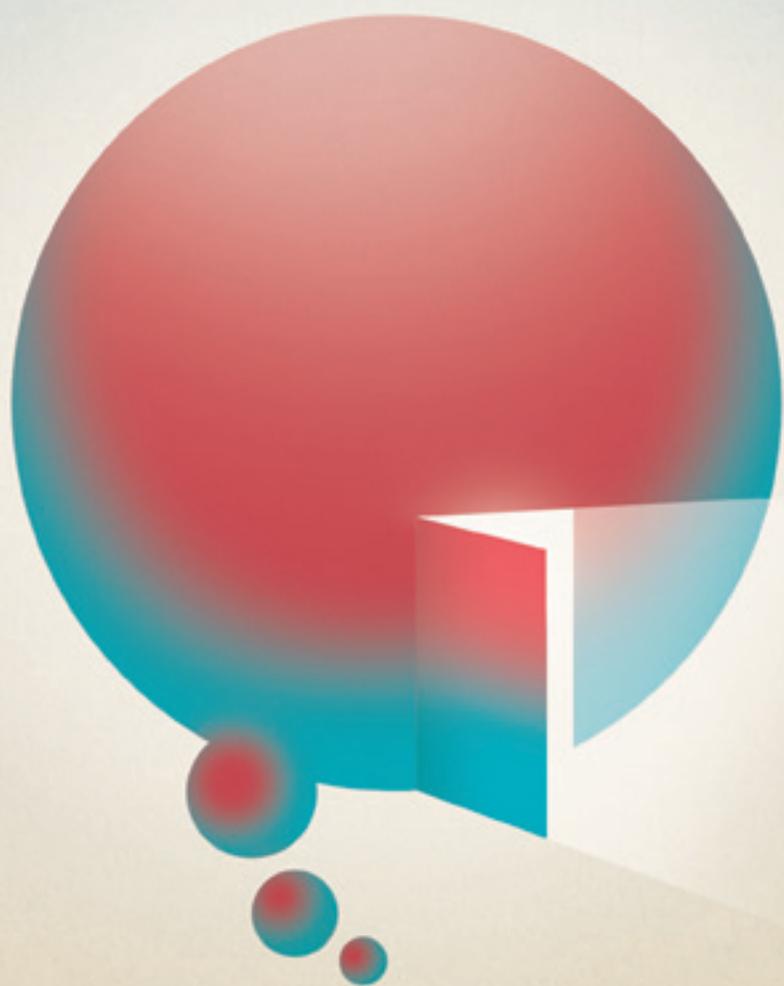
*La CSN compte que la présente Déclaration de principe constitue une source d'inspiration pour les travailleuses et les travailleurs qu'elle regroupe. Il importe en effet de prendre conscience qu'en changeant les choses au quotidien, dans nos milieux de travail, et en nous activant à leur transformation par notre action syndicale, nous contribuons, dans les faits, et durablement, à changer la vie<sup>1</sup>.*

Nous changeons la vie en développant des outils syndicaux basés sur nos valeurs de solidarité et d'égalité entre les sexes pour nous assurer que les femmes acquièrent une juste représentation dans les lieux décisionnels.

Avec le Programme d'accès pour la représentation équitable des femmes (PAREF), la CSN réaffirme son engagement à mettre à la disposition de toutes et de tous l'expérience des femmes, expérience à la fois distincte et complémentaire à celle des hommes.

C'est aussi un outil syndical nous permettant de mieux cibler les obstacles rencontrés par les femmes dans leur implication syndicale, particulièrement quand vient le temps d'assumer des fonctions électives, que ce soit dans un syndicat local, dans un conseil central ou encore dans une fédération.

1. <http://www.csn.qc.ca/web/csn/csn-declaration>



## **LE PAREF :** **LES OBJECTIFS,** **LES MOYENS UTILISÉS**

---

LE PAREF PROPOSE DES MESURES INCITATIVES, QUI S'APPUIENT SUR LA RÉFLEXION ET SUR LE CHEMINEMENT DES MILITANTES ET DES MILITANTS, POUR APPRENDRE À PARTAGER LES RESPONSABILITÉS ET LE POUVOIR.

Ce programme reprend les grands objectifs qui avaient été fixés par le Programme d'accès à l'égalité pour les femmes élues (PAE) voté en 1995 :

- susciter des candidatures de femmes, les encourager à prendre des fonctions syndicales ;
- s'assurer que la réalité des femmes, leurs problèmes spécifiques soient pris en compte dans l'ensemble des dossiers des activités du mouvement.

En plus de ces mesures, il repose sur le dialogue et la créativité afin de faciliter et de favoriser la présence des femmes.

Chaque organisation peut donc s'en inspirer et travailler concrètement, à partir de sa propre situation, à améliorer la représentation et la participation des femmes à la vie syndicale et démocratique.

Le PAREF nous permet d'établir un portrait de la situation, de fixer des objectifs chiffrés qui tiennent compte de la réalité particulière de chacune des organisations, notamment du nombre de femmes qu'elles représentent, tout en mettant en place des mesures d'appui et d'accompagnement.

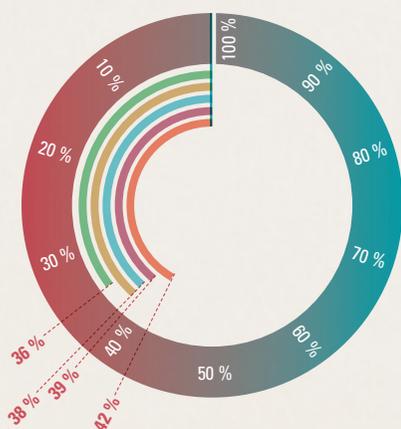
Ce programme ne propose donc pas de réserver des postes électifs à des femmes avec l'approche de quotas, mais plutôt d'agir en se donnant les moyens d'atteindre des objectifs précis, et ce, sans modifier le processus électoral habituel.

Il facilitera notre travail pour éliminer les obstacles afin que plus de femmes assument des responsabilités électives. Il favorisera également une représentation politique équitable pour celles-ci et la poursuite de nos efforts pour que l'égalité entre les femmes et les hommes progresse réellement dans notre mouvement.

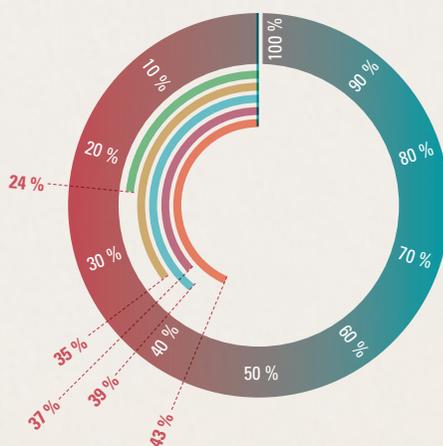
Dans le tableau suivant, nous pouvons constater que les luttes menées ont porté des fruits. Il démontre que les femmes assument des responsabilités syndicales importantes et qu'elles font preuve de dynamisme en prenant une place significative dans les lieux décisionnels de la CSN.

## TABLEAU COMPARATIF DU POURCENTAGE DE FEMMES DANS LES INSTANCES DE LA CSN<sup>2</sup>

### CONSEIL CONFÉDÉRAL



### BUREAU CONFÉDÉRAL

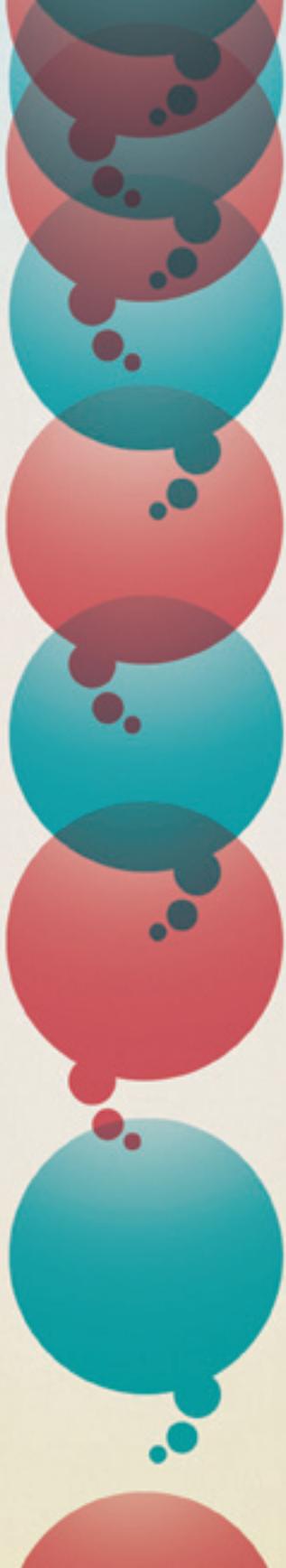


1995 ● 1997-1999 ● 1999-2002 ● 2002-2005 ● 2005-2008 ●

Mais ces progrès sont fragiles et des reculs toujours possibles. Il est donc important de s'assurer qu'un programme spécifique inscrit dans la durée soit consacré à la représentation équitable des femmes dans les fonctions électives.

Vous trouverez en annexe le PAREF, ses mesures d'appui, les objectifs de représentation à rencontrer de même que le suivi à exercer.

2. Les périodes 1999-2002, 2002-2005 et 2005-2008 incluent les moyennes de participation de tous les bureaux et conseils fédéraux.



## UNE TOURNÉE ET DES MOYENS RENOUVÉLÉS POUR TOUJOURS PROGRESSER =

DANS LES MOIS QUI VIENNENT, UNE SÉRIE DE MOYENS SERA DÉPLOYÉE AFIN DE FACILITER LA PRISE EN CHARGE DU PAREF PAR L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS AFFILIÉES.

Une campagne de sensibilisation auprès des syndicats de la CSN sera menée. Une tournée de ses grandes organisations affiliées permettra de débattre des analyses et des orientations qui sont sous-jacentes au PAREF. Pour ce faire, nous pourrons compter sur la contribution du réseau de la condition féminine.

La CSN produira un portrait détaillé de la présence des femmes dans les postes électifs de la CSN, des fédérations et des conseils centraux en fonction des objectifs numériques de chacun d'entre eux. Ce rapport sera déposé une fois l'an au bureau confédéral. De son côté, le comité national de la condition féminine, dans son rapport au congrès de la CSN, présentera une mise à jour de l'évolution de la répartition des femmes et des hommes élus dans le mouvement.

Pour sa part, le comité exécutif de la CSN développera de nouvelles actions. Dans un premier temps, il s'assurera que l'approche intégrée de l'égalité (AIE) se concrétise dans le contenu et les activités de formation afin de bien refléter l'importance qu'accorde la CSN à la place des femmes dans la vie syndicale et les efforts qu'elle déploie pour intégrer à son travail quotidien les préoccupations particulières des travailleuses. Cette approche sera aussi appliquée à l'ensemble des travaux, des documents et des publications élaborés par la CSN.

Dans un second temps, une évaluation sera faite concernant la faisabilité de la mise en place d'un programme d'implantation de nouvelles technologies de communication en vue de minimiser les besoins de longs déplacements à des fins de réunion.

De plus, nous donnerons davantage de visibilité aux travaux réalisés par la coordination nationale de la condition féminine de la CSN, tout en insistant sur l'importance de maintenir les comités de condition féminine dans nos organisations, y compris dans nos syndicats. Il importe de stimuler leur création là où ils n'existent pas.

D'ailleurs, le PAREF incite les comités exécutifs des organisations affiliées à nommer une personne responsable de l'application de mesures et de leur suivi, en collaboration avec la responsable de la condition féminine. Il y est aussi suggéré de multiplier les activités pour remettre à l'ordre du jour la réflexion sur le partage du pouvoir entre les femmes et les hommes, de même que sur les nécessaires changements de mentalités.

Finalement, nous voulons favoriser une meilleure conciliation de la famille, du travail et du militantisme en invitant les équipes syndicales élues à débattre de l'organisation de la vie syndicale, dont le partage des responsabilités en vue d'améliorer la participation active des militantes et des militants.

## CONCLUSION



Comme nous pouvons le constater, les défis à relever sont importants. Nous nous mobiliserons afin d'avancer sur deux fronts : celui de la présence des femmes dans les lieux décisionnels et celui de la capacité de notre mouvement à faire avancer la lutte des femmes.

Nous comptons d'ailleurs sur la solidarité, la complicité et le développement des alliances pour poursuivre cette marche vers l'égalité entre les femmes et les hommes élus dans l'ensemble du mouvement CSN.

PUBLIÉ PAR LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX

### **Production**

Service des communications de la CSN

### **Contribution**

Service des relations du travail de la CSN

Comité national de la condition féminine de la CSN

### **Conception graphique**

Quatuor communication

quatuor.ca

### **Impression**

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

### **Dépôt légal**

BANQ 2010

BAC 2010

Deuxième édition, novembre 2011

[www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca)





L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain, et ses probabilités de bonheur<sup>3</sup>.

3. STENDHAL. *Rome, Naples et Florence*, 19 juin 1817, Naples.

# ANNEXE

=

## PROGRAMME POUR L'ACCÈS À UNE REPRÉSENTATION ÉQUITABLE DES FEMMES

### MESURES D'APPUI

OBJECTIFS	MESURES
<b>S'assurer que la réalité des femmes et leurs problèmes spécifiques soient pris en compte dans l'ensemble des dossiers et des activités du mouvement.</b>	Dès le moment de l'élaboration et de la mise en œuvre des mandats, prendre en compte dans tous les travaux de la CSN (recherches, publications, programmes de formation, mémoires, etc.) la place qu'occupent les femmes sur le marché du travail et leurs besoins spécifiques en appliquant l'approche intégrée de l'égalité (AIE).
<b>Susciter la candidature de femmes, les encourager à assumer des fonctions syndicales.</b>	Mettre en valeur le rôle des femmes à la centrale, faire connaître et valoriser leurs expériences syndicales ( <i>Perspectives CSN</i> , publications de la CSN et médias en général).
	Maintenir et soutenir les comités de condition féminine dans nos organisations affiliées y compris dans nos syndicats et la coordination de la condition féminine, et ce, afin de favoriser l'échange entre les femmes assumant des responsabilités syndicales dans le mouvement ainsi que la formation et l'éducation sur de grands enjeux de conjoncture.
<b>Rendre les conditions de militantisme plus accessibles à toutes et à tous, entre autres, dans le but de mieux assurer la relève.</b>	Favoriser la conciliation famille-travail-militantisme en relançant un débat sur nos pratiques et l'organisation du travail militant (ex. : distance géographique, nombre de jours consécutifs de réunions, durée et horaire des réunions, etc.).
	Lors de la fixation des réunions syndicales et du partage des dossiers, prendre en compte les réalités vécues par les femmes – elles assument toujours davantage les responsabilités familiales et sociales – afin que les militantes et les militants évitent le cumul des mandats et des fonctions syndicales et assurent une plus grande diversité dans les délégations.
	Que le comité exécutif de la CSN évalue la faisabilité de mettre en place un programme d'implantation de nouvelles technologies de communication en vue de minimiser les besoins de longs déplacements à des fins de réunion.

## MESURES D'APPUI (suite)

OBJECTIFS	MESURES
<b>Soutenir la mise en place du PAREF</b>	Former les militantes et les militants au contenu du PAREF, lors des différentes activités de la centrale (formation, colloques, instances, réunions d'équipe).
	Mettre sur pied une campagne de sensibilisation dans les organisations affiliées.

## OBJECTIFS DE REPRÉSENTATION

OBJECTIFS	MESURES
<b>Atteindre une représentation équitable des femmes au congrès confédéral.</b>	Que lors de la préparation du congrès, la CSN rappelle aux syndicats, aux fédérations et aux conseils centraux les efforts qu'ils ont à faire pour atteindre une représentation équitable des femmes à l'intérieur de leur délégation.
	Que ces organisations prennent les moyens nécessaires pour favoriser la participation des femmes au congrès confédéral.
<b>Atteindre une représentation équitable des femmes au conseil confédéral et au bureau confédéral.</b>	Que les fédérations et les conseils centraux prennent les moyens nécessaires pour atteindre au sein de leur délégation la même proportion de femmes que dans leurs organisations.
	Que le pourcentage d'hommes et de femmes ayant participé aux bureaux et aux conseils confédéraux soit consigné aux procès-verbaux.

## OBJECTIFS DE REPRÉSENTATION (suite)

OBJECTIFS	MESURES
<b>Atteindre une représentation équitable des femmes au sein des comités et des groupes de travail de la confédération.</b>	Que la CSN fasse régulièrement un rappel aux différents comités et groupes de travail, des responsabilités qu'ils doivent assumer au regard d'une représentation équitable des femmes.
	Que lors de la formation de nouveaux comités ou groupes de travail, leur composition reflète les objectifs de représentation équitable des femmes.
<b>Atteindre une représentation équitable des femmes au comité exécutif de la CSN.</b>	Que le comité exécutif prenne des mesures pour atteindre cet objectif. Parmi celles-ci, que l'on suscite la candidature de femmes lorsqu'un poste se libère.
<b>Atteindre dans les organisations affiliées (fédérations, conseils centraux) une représentation équitable des femmes dans la proportion où elles sont présentes au sein de l'organisation.</b>	Que la CSN incite les organisations affiliées à se doter de mesures assurant une représentation équitable des femmes. Parmi celles-ci, que l'on suscite la candidature de femmes lorsqu'un poste se libère.

## SUIVI DU PROGRAMME

OBJECTIFS	MESURES
<b>Assurer le suivi afin de faire les ajustements, si nécessaire.</b>	Que les organisations affiliées nomment une personne responsable qui assure le suivi du PAREF, en collaboration avec la responsable à la condition féminine.
	Que la CSN dépose annuellement un rapport au bureau confédéral.
	Que le rapport de la condition féminine déposé au congrès dresse le portrait de la place qu'occupent les femmes et les hommes élus dans le mouvement.



