



## POUR L'ENSEIGNEMENT, L'ÉDUCATION, LA RECHERCHE, LA CULTURE, LA FORMATION, L'INSERTION, Info

### Sommaire :

P.1 Parité

P2-3 Syndicalisme et parité

P.4 Bilan congrès FSU

P.5 Parité au SNPES-PJJ/FSU

P.6 Parité à Solidaires

P.7-8 Parité à la CSQ : entretien  
Diane Courchesne

P8-9-10 CSQ : entretien Chantal  
Locat

### Comité de rédaction :

Nina Charlier

Ingrid Darroman

Sigrid Gérardin,

Marie-Caroline Guérin

Laurence Le Louët

Marie-Pierre Lecame

Isabelle Pouzols

Cécile Ropiteaux

Valérie Soumaille

### Parité (nom féminin) :

**Égalité, similitude.** Contraire : disparité. Égalité de traitement entre deux groupes d'individu-es.

**Parité des salaires** : égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, à grade ou emploi équivalent.

**Parité de représentation** : en politique, égalité du nombre d'élu-es entre hommes et femmes. *Mais seule la parité de candidatures est prévue dans la loi.*

En sociologie, le principe de parité entre femmes et hommes a pour objectif de **lutter contre les inégalités** engendrées par des déséquilibres constatés **entre les deux sexes**, le plus souvent à l'avantage des hommes. La parité désigne aussi le principe **d'égal accès** des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. Elle se fonde sur le fait que **l'inégalité des sexes dans la représentation** mettrait en cause les fondements de la démocratie représentative en n'intégrant pas la moitié des citoyen-nes.

### Plafond de verre

Obstacle invisible résultant d'un ensemble complexe des structures au sein des organisations à prédominance masculine empêchant les femmes d'accéder à des fonctions supérieures.

### Ségrégation professionnelle

Concentration des femmes et des hommes dans des types et des niveaux d'activité et d'emploi différents, où les femmes sont limitées à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale) et à des niveaux inférieurs de responsabilité (ségrégation verticale).

### Mainstreaming / approche de genre

Intégration systématique des conditions, des priorités et des besoins spécifiques aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les femmes et les hommes et de mobiliser toutes les politiques et les mesures générales dans le but de réaliser l'égalité en tenant compte activement et manifestement, au stade de la planification, de leur incidence sur la situation spécifique des femmes et des hommes lors de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation.

### Et dans la FSU ?

Un an après le Congrès Fédéral, le secteur femmes de la FSU a souhaité se pencher, hors de tout débat de congrès, sur la place des femmes dans les instances de décision politique de nos structures.

Mener ce débat, avec tous les enjeux qu'il induit, pouvoir nous rendre compte de la réalité concrète des structures dans lesquelles des mesures contraignantes ont été prises ou non, des points de vue de femmes syndicalistes françaises ou étrangères, est une nécessité.

Ce *Pour Elles spécial Parité* est le 1<sup>er</sup> d'une série dans laquelle paraîtront des contributions. Ainsi dans deux ans, nous pourrons, ensemble, après des débats en profondeur, et pas seulement sur deux mois de préparation de congrès, nous positionner sur cette question.

# SYNDICALISME ET PARITÉ

***La parité est un principe fondateur des politiques de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.***

Au nom de ce principe, plusieurs lois ayant pour but de réduire les disparités de revenus, d'emploi, de représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique... ont été édictées :

**1907** : les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire ;

**1944** : les femmes obtiennent le droit de vote et l'éligibilité ;

**1946** : l'égalité des droits entre hommes et femmes est inscrit dans le préambule de la Constitution ;

**1965** : les femmes mariées peuvent exercer une profession sans l'autorisation de leur mari ;

**1972** : le principe de l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu.

Les lois du 6 juin 2000, du 10 juillet 2000, du 11 avril 2003, du 31 janvier 2007 et du 28 février 2008 tendent à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

2013 : la loi cadre pour l'égalité femmes/hommes prévoit l'inscription de la parité pour les fédérations sportives, les chambres consulaires, les établissements culturels... et de doubler le taux de modulation des financements aux partis politiques en cas de non-respect de la parité pour les élections législatives de 2017.

Ce bref rappel législatif montre des avancées manifestes en matière de droits des Femmes et d'égalité. Malheureusement, la réalité est beaucoup moins réjouissante car, à l'inverse, de nombreux indicateurs révèlent que les inégalités de sexes ont la peau dure : taux d'emplois inférieurs, sur-chômage, ségrégation professionnelle, salaire et retraite inférieurs, précarité... sont toujours le lot quotidien majoritairement des femmes.

## ***Femmes et syndicalisme : des débuts très difficiles !***

Les relations des femmes avec le monde du travail en général, et l'univers syndical en particulier, relèvent d'une histoire longue et compliquée. Autant le salaire des femmes était nécessaire, voire indispensable à la survie de la famille, autant le droit à exercer une activité salariée leur a été régulièrement dénié, notamment dans les périodes de fort chômage, quand l'activité des femmes est/était vécue comme une concurrence, une menace pour certains travailleurs. Au niveau de l'implication syndicale, il faut nuancer entre la participation des femmes aux luttes et leur intégration dans les instances des syndicats. Cette dernière s'est effectuée progressivement, et non sans mal. Même si des groupes féministes existent depuis longtemps dans le syndicalisme (exemple du syndicalisme enseignant de l'entre-deux guerres), une sorte de défiance subsiste parfois à l'égard des fémi-

nistes, de la part de militants qui ne voient dans leur action que des revendications particulières (et non prioritaires), alors qu'il s'agit de lutter conjointement contre toutes les dominations, pour l'émancipation de toutes et tous.

Aujourd'hui, syndicalisme et féminisme œuvrent ensemble à une société plus égalitaire, les syndicats affichent tous clairement leur volonté de combattre les inégalités de sexes ; cependant des obstacles persistent

## ***La place des femmes dans les syndicats***

Il est toujours très difficile de mesurer précisément le nombre et le rôle des femmes dans les organisations syndicales. La part des adhérentes et des militantes est très variable d'un syndicat à l'autre et/ou d'un secteur d'activité à l'autre. Toutefois, les études sur la parité révèlent que la féminisation syndicale reste en deçà de la proportion des femmes dans le secteur

d'activité, et, à l'instar du monde du travail, les postes à responsabilités syndicales sont majoritairement détenus par des hommes. Il est remarquable cependant que lorsqu'un syndicat adopte des mesures coercitives en faveur de la parité, les femmes investissent davantage les instances (*voir, au niveau confédéral, la CFDT qui a instauré un principe de quotas en 1980, et la CGT la parité en 1999*).

## **Les obstacles**

### Les stéréotypes de genre et la méconnaissance des théories féministes

Après avoir mis en évidence les grandes inégalités (travail, violences, droit de vote, accès à l'enseignement, etc...) entre femmes et hommes, les théories féministes ont permis d'objectiver de plus en plus précisément les lieux, les acteurs et les outils de la domination masculine. Ces études ont malheureusement révélé qu'aucun champ de la société n'est épargné. Or, les avancées obtenues par nos luttes ont eu un effet pervers car, d'aucun, s'il ne possède pas un regard éclairé sur ces questions, peut facilement croire que, dans nos sociétés occidentales contemporaine, tout est réglé. Or, les résistances sont encore nombreuses et les stéréotypes sont encore véhiculés même au sein des organisations dites progressistes comme les syndicats. Nombre de syndicalistes pensent encore aujourd'hui que si la parité n'est pas effective c'est imputable aux femmes qui ne « veulent » pas prendre de responsabilités – préférant préserver leurs activités professionnelles et familiales. La question du « pourquoi » elles ne « peuvent » pas assumer de telles tâches et du « comment » impliquer les femmes dans notre organisation n'est jamais traitée de façon sérieuse et transversale. Et ce comportement individuel et collectif constitue un frein important à la parité syndicale. De surcroît, la cooptation restant une pratique forte du monde syndical, les stéréotypes associés à la méconnaissance des enjeux féministes et des outils de domination masculine ne favorisent pas leur investissement.

### Les évolutions du salariat féminin

Tertiarisation, précarisation, travail à temps par-

tiel imposé, télétravail... sont des freins à la syndicalisation des femmes.

### Le fonctionnement des structures syndicales

Le cumul des mandats, en nombre et dans le temps, souvent pensé comme inévitable au regard de la faiblesse des effectifs militants, est un frein réel à la participation des femmes. L'engagement est alors perçu comme nécessitant une disponibilité entière (soirs, week-end, vacances...). Or, les femmes, faut-il le rappeler, gèrent toujours en moyenne 80 % des tâches domestiques... Une politique syndicale volontariste en terme de parité nécessiterait de repenser une autre organisation du temps syndical.

## **Parité et statuts**

Notre société, encore très ancrée dans le patriarcat, ne favorisera jamais « naturellement » la parité. En effet, comme dans tous les lieux de domination, on ne peut imaginer que ceux qui profitent d'un système (même inconsciemment) qui leur assure des avantages décident eux-mêmes de le détruire. Et notre organisation syndicale pâtit de cet état de fait.

Exiger que femmes et hommes soient représentés de façon égalitaire dans les instances de pouvoir dérange toujours car cela nécessite d'admettre des réalités gênantes : l'égalité des sexes est loin d'être réalisée dans la sphère syndicale et l'on ne peut attendre une « évolution des mentalités » rapide à ce sujet.

Poser la question de la parité dans les statuts, c'est certes s'imposer une contrainte, mais les règles de fonctionnement de la FSU sont elles aussi contraignantes comme les 70 % et c'est cette contrainte qui nous permet d'arriver à faire la synthèse dans notre fédération.

La question qui se pose à travers l'imposition de la parité n'est pas celle de s'imposer une contrainte supplémentaire mais de pouvoir arriver par une mesure statutaire à un objectif qui n'est pas atteint car notre syndicalisme reste, quelles que soient nos revendications, ancré dans une société qui ne permet pas aux femmes de prendre la place qu'elles méritent tout autant que les hommes.



# UN BILAN DU CONGRÈS DE LA FSU 2013 SUR LA PLACE DES FEMMES DANS LA FÉDÉRATION :

*La question de l'égalité femmes-hommes a été menée dans tous les thèmes permettant à la FSU de délivrer des revendications précises concernant les questions d'égalité.*

**Dans le thème 4** plus spécifique au syndicalisme, la question de la place des femmes, de leur représentation, donc de la parité, est évoquée longuement. Le constat du dernier congrès est malheureusement assez édifiant : **aucune évolution marquante n'a eu lieu quant à la place des femmes dans les instances de notre fédération, que ce soit au niveau local ou national.**

La composition du congrès parle d'elle-même : dans une fédération dans laquelle les syndicats de l'enseignement, dont le milieu est donc majoritairement féminisé, ont une place numérique importante, sur 730 congressistes, 430 étaient des hommes, 300 des femmes.

Il n'existe pas de faiblesse numérique des femmes dans les professions de la majorité de nos syndicats nationaux, et pas de faiblesse numérique en termes de femmes syndiquées dont la proportion est parfois plus importante dans les syndiqué-es que celle de la profession.

## Textes issus du congrès :

« La nécessité d'une représentation équilibrée femmes / hommes est affirmée dans les textes de plusieurs congrès comme une préoccupation constante et un objectif à réaliser. Aujourd'hui les femmes restent toujours minoritaires dans toutes les instances de la fédération, malgré une légère évolution positive. Sur ce point, le congrès rappelle la responsabilité des SN, des tendances et des SD.

L'observatoire de la parité doit développer un travail d'analyse sur la féminisation des textes, l'organisation des réunions, la parité des délégations venant des instances (CDFN, congrès,...), la répartition des décharges, etc. **Un bilan annuel doit être fait au CDFN.**

L'observatoire de la parité, dont la nécessité a été réaffirmée à Lille, n'a pas réellement fonctionné, faute d'engagement de toutes les parties de la fédération. Néanmoins, la commission « Femmes » de la FSU a poursuivi le travail d'analyse, les militant-es au niveau national,

régional et départemental ont tenté d'enclencher des changements dans les fonctionnements internes.

Le travail d'étude engagé doit être poursuivi sur la composition des instances et des délégations fédérales tant au niveau départemental que national, afin d'affiner la compréhension des enjeux et de proposer des réponses.

**Il est indispensable aussi de mener une réflexion sur la prise de parole des femmes lors des instances.**

**Les stages syndicaux et intersyndicaux organisés par la FSU, ou en association avec d'autres partenaires, doivent se poursuivre.** La participation des militantes et militants doit être favorisée grâce au nécessaire relais de la fédération et des syndicats nationaux auprès de leurs sections départementales ou académiques.

**De nouvelles pistes sont à explorer** pour faciliter l'investissement des militantes et militants (collégialité, mandats, décharges,...). Concernant la collégialité, il est indispensable d'y réfléchir rapidement, y compris en termes de moyens (suppléments de décharges, ligne budgétaire particulière pour les frais de garde...).

**La FSU réaffirme sa volonté d'une écriture égalitaire de ses textes,** tout en conservant leur lisibilité.

Elle mettra en place un groupe de travail à cet effet qui fera ses propositions au CDFN.

La féminisation de l'outil syndical s'intègre dans la lutte contre les inégalités F/H dans la société en général, lutte qui reste l'ambition majeure.

Féminisation et renouvellement nécessitent de nouvelles pratiques, déjà en œuvre dans certaines sections départementales ou certains syndicats nationaux.

**Une journée d'étude sera organisée afin de faire un bilan, trouver d'autres pistes de réponses. »**



**Quelle prise en compte de la question des droits des femmes dans les SD ?**

**Quelle prise en compte à d'autres moments que les renouvellements des listes ?**

## La parité au sein de Syndicat National des Personnels de l'Éducation et du Social-Protection Judiciaire de la Jeunesse (SNPES-PJJ/FSU) **LES QUOTAS, UN PASSAGE OBLIGÉ**

*L'inscription de la parité dans les statuts du SNPES-PJJ pour la composition de la Commission Administrative Nationale (CAN) ne s'est pas faite avec facilité et aisance, du jour au lendemain.*

*D'abord, il faut rappeler l'histoire de notre institution, la Protection Judiciaire de la Jeunesse et de notre syndicat pour comprendre que si le contexte a été, à un moment donné plus favorable, il a nécessité tout de même contraintes et obligations.*

**L'arrivée d'une génération d'éducatrices en lien avec la mixité du corps majoritaire à l'éducation surveillée (ancienne PJJ) dans les années 1970 a ouvert la voie au militantisme féminin.** Plus nombreuses, moins isolées, les femmes ont pu s'investir dans des actions syndicales. De plus, cette période correspondait à la fin progressive de grandes structures de placement pour les jeunes ; structures dans lesquelles le sexisme était monnaie courante. Les éducatrices ont été à l'initiative de ce combat anti-sexiste tout en menant avec notre organisation syndicale la lutte pour la fermeture de ces institutions maltraitantes pour les jeunes. Par ailleurs, multi-catégoriel, le SNPES-PJJ a pu accueillir des représentant-es des corps plus masculinisés (éducateurs, professeurs techniques...) comme ceux des corps plus féminisés (assistante sociale, infirmière, psychologue...).

**Au sein du SNPES-PJJ, l'élection d'une femme en tant que secrétaire générale de 1992 à 1996,** suivie par deux autres, a favorisé cette dynamique naissante de prise en compte de la situation des femmes au sein du syndicat. Dans le même temps les stages « femmes » intersyndicaux voient le jour (1999) et renaît le mouvement féministe par la création du Collectif National pour les Droits des Femmes. Au sein de la FSU, le secteur femmes s'autonomise du secteur droits et libertés. Au sein du SNPES-PJJ, la commission femmes est créée.

Le contexte est alors « favorable » pour, dans un premier temps, porter une attention particulière afin de « s'assurer de » la parité lors de l'élection de la CAN en ce qui concerne les élu-es nationaux.

**Plusieurs années et de nombreux débats plus tard, face au constat que cette volonté ne suffisait pas, décision est prise lors du congrès de Lille en 2006 de passer à un mode contraignant** en inscrivant la parité dans les statuts du SNPES-PJJ/FSU : « *sont déclaré(es) élu(e)s nationaux au premier tour, dans un ordre décroissant, un nombre maximum de 14 noms, composé à parité d'hommes et de femmes ayant obtenu au moins 50 % des voix plus une* ». Cette modification statutaire a été approuvée à hauteur de 59,94 % des votants exprimés.

Lorsque les débats sur les quotas sont apparus au sein de mon syndicat, j'étais intuitivement contre, sous prétexte d'arguments assez classiques comme la non-

légitimité de ces places obtenues par des règles statutaires, la vision des quotas comme des alibis...

Et puis finalement, à discuter avec les camarades femmes présentes au bureau national, j'ai commencé à évoluer sur la question. Avec le recul maintenant et l'ayant moi-même constaté, je suis persuadée que si l'on n'avait pas inscrit la parité dans nos statuts, nombre de femmes auraient laissé leur place... naturellement.

Entre les déclarations d'intention et le passage à la concrétisation d'une idée, il y a un écart important. Les débats vifs et ardues concernant la modification statutaire pour instaurer la parité en sont la preuve.

Si au SNPES-PJJ ce passage n'a pas été sans mal, l'inscription de la parité n'est plus contestée par personne aujourd'hui. Même si cela est difficile à obtenir, la parité est devenue naturelle.

***Confier des responsabilités à des femmes n'est plus une question qui se pose, c'est une obligation, source d'enrichissement, d'avancées, principalement au niveau national.***

L'enjeu actuel réside sur le plan local où la composition des instances reste encore très masculine. La faible présence des femmes au sein des sections territoriales et régionales syndicales limite la capacité du syndicat à assurer une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur des listes, en particulier en position éligible.

L'intégration des femmes à la vie syndicale, aux arcanes de l'organisation, n'a rien d'automatique ; elle exige une volonté collective : celle de renouveler les pratiques syndicales en prenant en compte de nouvelles formes d'engagement. Elle humanise le militantisme en prenant en compte la vie réelle. Elle exige donc que le syndicat prenne de vraies mesures pour permettre aux femmes de concilier vie professionnelle, vie syndicale et vie personnelle et ainsi d'être plus nombreuses à accéder à des responsabilités.

À la Protection Judiciaire de la Jeunesse, les femmes sont majoritairement représentées (59,73 %)... comme au SNPES-PJJ (57 %). Il est donc éminemment important que les femmes prennent toute leur place au sein des instances décisionnelles du syndicat et qu'elles y exercent des responsabilités afin qu'il soit réellement mixte, à l'image de l'institution.

**Cela signifie concevoir l'égalité en permanence et en amont de toute décision, prendre des décisions concrètes pour intégrer cette approche dans la structure même du SNPES-PJJ, dans les pratiques syndicales et dans les actions collectives. C'est une vigilance de tous les instants, des efforts permanents mais cela vaut le coup si l'on veut réellement porter les valeurs du féminisme.**

**Laurence Le Louët**

secrétaire régionale Grand Ouest SNPES-PJJ/FSU

Membre du secteur femmes de la FSU

# Place des femmes dans les syndicats et parité

## Union syndicale Solidaires

Interview d'Annick Coupé, 2013

L'Union syndicale Solidaires a adopté lors du congrès national de 2008, dans le préambule des statuts sur les « valeurs » que Solidaires « s'inscrivait dans une démarche féministe en agissant pour l'égalité entre les hommes et les femmes ». Pour autant, on reste loin du compte ! La parité n'est pas inscrite dans les textes de Solidaires pour l'instant ; il n'y a pas de mesure de quotas ou de places réservées.

Des Fédérations de Solidaires ont instauré des « quotas » dans leur instance nationale : la Fédération SUD Ptt par exemple a un quota de 36 % de femmes dans son bureau national (18 places sur 50) ; mais cela reste « exceptionnel ». Cette disposition a été mise en place dès la création de Sud Ptt en 1989 après un débat un peu difficile à l'époque (cela a d'abord été 25 % en 1989 puis 36 % en 1996). Il est clair que cette disposition statutaire a obligé la fédération à faire preuve de volontarisme à chaque renouvellement du bureau national et que si il n'y avait pas eu cette contrainte, « naturellement » des hommes auraient remplacé des femmes au fil du temps... Il a parfois fallu laisser des places vacantes pendant quelques temps faute de candidates mais cela a obligé les structures à rechercher des solutions et comme par hasard, en cherchant, on a trouvé des militantes pour assurer ces responsabilités ! L'enjeu, c'est bien que ce débat ne reste pas au niveau national mais qu'il « descende » au niveau des syndicats départementaux, ce qui est loin d'être le cas.

Au-delà des quotas, il reste difficile dans l'Union syndicale Solidaires d'avoir des données chiffrées sur la place des femmes dans nos adhérent-es et dans nos structures. Nous n'avons pas la possibilité d'avoir les chiffres car chaque fédération / syndicat national qui compose Solidaires n'a pas nécessairement de fichier national de ses adhérent-es (les Fédérations de syndicats départementaux par exemple) et même quand elles en ont un, toutes n'ont pas généré leurs statistiques... Ce qui prouve d'ailleurs les difficultés sur cette question ! Cela fait partie des questions que nous voulons soulever à l'occasion du prochain congrès national en 2014.

Pour autant, nous avons fait une enquête interne pour le congrès de 2005 qui avait donné les résultats suivants (à l'époque, les 25 plus grosses organisations avaient répondu) :

- les femmes représentaient 46 % des adhérent-es de l'ensemble de ces organisations, mais si on enlevait le syndicat des impôts qui avait à l'époque 64 % de femmes parmi ses adhérent-es, on tombait à 36 %...

Ces chiffres n'ont pas beaucoup changé et on doit être entre 40 et 45 % de taux de féminisation des adhérent-es sur l'ensemble des organisations de Solidaires et les 100 000 adhérent-es que cela représente .

Le problème n'est pas tant celui des adhérent-es que celui des responsables et des prises de responsabilité... Lors des comités nationaux et des bureaux nationaux de Solidaires, on ne dépasse jamais les 30 % de

femmes et au dernier congrès, on était à 31 % de femmes dans les délégué-es : en légère progression puisqu'en 2005, c'était 25,8 % et en 2008, c'était 28,6 %...

**Face à cette situation, quels leviers ?**

### La Commission femmes

Peu d'organisations professionnelles y participaient : on a réussi à élargir aujourd'hui puisque 15 organisations nationales environ y participent plus ou moins régulièrement. Elle se réunit environ tous les deux mois. Elle travaille sur les questions d'actualité revendicative, (négociations égalité pro, mesures gouvernementales, divers projet de loi et conséquences pour les femmes...), le lien avec les campagnes du mouvement féministe, l'aspect femmes dans la politique de formation interprofessionnelle de Solidaires, le matériel public (tracts, dépliant violences, guide des droits des femmes...), la préparation des journées intersyndicales femmes, la place des femmes dans Solidaires...

### Les journées intersyndicales femmes

La participation importante de militantes de Solidaires (entre 150 et 200) chaque année aux journées intersyndicales femmes a contribué à une prise de conscience de la nécessité d'agir dans les structures pour faire bouger les choses. Cela constitue un « réseau » de militantes motivées sur les questions femmes dans les syndicats de Solidaires.

### La formation syndicale

Des modules de formation spécifiques ont été mis en place sur l'égalité professionnelle dans le secteur privé, la déconstruction des stéréotypes (formation « stéréotypes et inégalités ») ou la prise en charge syndicale des violences faites aux femmes. Il reste à généraliser ces formations dans les différentes régions et à mieux intégrer dans les formations « généralistes » ( les élu-es CE, DP, CHSCT, équipes syndicales....) la dimension de genre, ce qui est loin encore d'être le cas.

### Le prochain congrès national

La commission a proposé qu'une résolution spécifique soit prévue pour le prochain congrès national de Solidaires (juin 2014) qui portera aussi bien sur l'aspect « plate-forme revendicative », que sur l'aspect « place des femmes », y compris en intégrant la question de la représentation des femmes dans les instances de Solidaires. L'objectif étant que chaque organisation de Solidaires fasse un travail en interne sur ses propres réalités : pourcentage d'adhérentes, place dans les structures, prise en charge de la dimension de genre dans les revendications et dans les négociations (NAO<sup>1</sup>, négociations égalité pro, analyse des bilans sociaux et du RSC<sup>2</sup>...). Si ce travail est mené à bien, ce congrès devrait être une étape pour une meilleure prise en compte de ces enjeux par l'ensemble des structures de Solidaires, aussi bien les Fédérations professionnelles nationales que les Solidaires départementaux.

1 négociation annuelle obligatoire

2 rapport de situation comparée

# La parité à la Centrale des Syndicats du Québec

Diane Courchesne

Responsable du Comité de la condition des femmes, CSQ

Les stéréotypes qui définissent les hommes et les femmes dans la société sont encore très présents, ce qui a plusieurs conséquences dans la vie active des femmes au travail et dans le milieu syndical. Elles ne sont pas nombreuses à s'investir dans les lieux de décision, car elles ont l'impression d'occuper un deuxième travail qui s'ajoute à la lourdeur des tâches du premier et, de ce fait, de pénaliser leur famille. Elles pensent aussi ne pas être à la hauteur, jugeant ne pas posséder toutes les connaissances et les habiletés nécessaires aux tâches à effectuer, habiletés qui appartiennent traditionnellement au modèle dominant attribué aux hommes, d'ailleurs encore présent dans la société et véhiculé par les médias.

Malgré tout, à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), le Comité et le Réseau de la condition des femmes ne visent pas que l'obtention de la parité dans les comités et les instances, mais plutôt l'atteinte d'une réelle représentation proportionnelle des femmes dans notre organisation syndicale. Cet objectif étant loin d'être atteint, nous devons maintenir le Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES) adopté en 1994 et ses mesures favorisant la participation des femmes. Par exemple, en 2012, on trouvait 52 % de femmes au Conseil général (CG) de la CSQ, alors qu'elles constituaient déjà 75 % des membres de la Centrale.

## À la recherche d'une représentation proportionnelle obligatoire

À la CSQ, il n'y a rien de voté à cet effet. La seule mesure qui privilégie l'implication des femmes, c'est que lors des élections pour certains comités, il y a des postes réservés aux femmes pour le premier tour, ceux-ci correspondant à la majorité des postes du comité. Par exemple, au premier CG qui suit le Congrès, on élit les membres des comités pour le triennat. S'il y a cinq membres à élire et que trois femmes et quatre hommes se présentent, les trois femmes auront le privilège de siéger à ce comité, même si quatre hommes se

présentent aussi. L'élection des deux hommes qui joindront aussi le comité se fera entre les quatre hommes qui se sont présentés.

De plus, pour combler les postes restants lors des prochains CG, le privilège des femmes tiendra encore, mais, à ce moment-là, si aucune femme ne se présente et que les hommes se présentent en quantité suffisante pour occuper tous les postes disponibles, ils pourront à ce moment y accéder. C'est donc un moyen pour inciter les femmes à s'impliquer qui découle de la première mesure de notre PAES.



Il est à noter que des fédérations à l'intérieur de la CSQ ont des postes réservés aux femmes dans leur conseil d'administration. La Fédération des enseignantes et enseignants de cégep en est un exemple ; les femmes ont travaillé fort pour y arriver.

## Qu'est-ce que le PAES ?

En fait, le PAES est un outil qui donne des moyens pour faciliter la participation des femmes à la vie syndicale et plus particulièrement dans les postes décisionnels ou de pouvoir. Il s'appuie sur trois genres de mesures :

- **Les mesures de redressement** visent à établir un équilibre dans la représentation à la Centrale. Étant donné que 76 % des membres sont des femmes, on vise donc une représentation proportionnelle de 76 %. Cela se concrétise par une production constante de statistiques de participation aux instances.

- **Les mesures de soutien** visent à sensibiliser le milieu au phénomène de discrimination systémique et à faciliter la conciliation vie privée et activités militantes. Par exemple, on paie les frais de garde d'enfants, on planifie les rencontres annuellement pour une meilleure gestion, etc.

- **Les mesures d'accès à l'égalité** visent à développer les habiletés et à corriger les règles qui font obstacle à la participation des femmes. Par exemple, on organise parfois des réunions sur le temps de travail, on donne des formations sur la prise de parole, la lutte des femmes, etc.

### **Quelques moyens découlant des mesures du PAES pour amener les femmes à dépasser les limites qu'elles se mettent parfois par peur d'incompétence**

D'abord, on incite les organisations affiliées à déléguer des femmes à nos réseaux (femmes, jeunes, santé-sécurité, sociopolitique, etc.) afin qu'elles découvrent les thèmes qui y sont abordés et qu'elles développent leur intérêt à participer à nouveau. On les incite aussi à faire du mentorat avec les nouvelles participantes. On demande

dans la mesure du possible, d'encourager et de soutenir les femmes qui possèdent du potentiel et démontrent un certain intérêt, mais qui ont peur parce qu'elles croient qu'elles ne sont pas prêtes. Il en découle différents moyens qui visent le développement des connaissances et des compétences, comme la formation sur la prise de parole.

Nous ne pouvons pas nier la progression de la présence des femmes dans les comités et les instances de pouvoir, mais il reste encore beaucoup à faire.

**Notre objectif sera atteint lorsque toutes les organisations de la CSQ seront persuadées que la représentation proportionnelle est un avantage et qu'elle est essentielle pour répondre aux besoins réels de nos membres**

### **Interview de Chantal Locat**

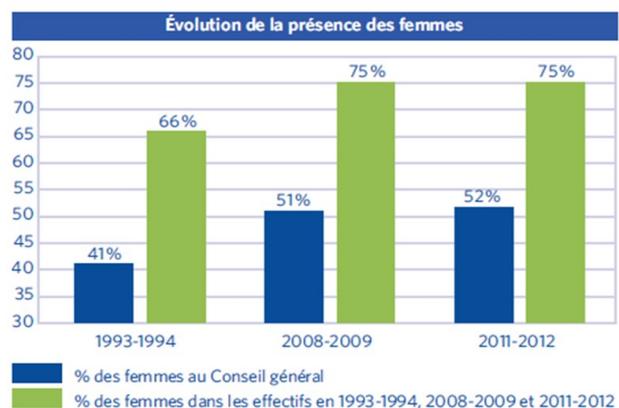
*Consultante en genre et éducation*

*Militante féministe engagée dans le mouvement des femmes au Québec depuis 1993. Responsable du Comité de la condition des femmes de la CSQ de 2004 à 2012.*

### **Avez-vous obtenu la parité au sein de la CSQ ?**

**Si vous voulez dire une représentation proportionnelle des femmes dans des postes décisionnels égale à ce qu'elles représentent dans les effectifs, nous n'avons pas la parité.** Nous ne l'avons jamais eue et beaucoup de résistances s'élèvent devant toutes les actions et revendications faites par les féministes dans l'organisation.

Après des années de revendications et d'actions, la CSQ s'est dotée, en 1994, d'un Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES). Ce programme, par ses propositions et ses mesures, vise essentiellement une représentation proportionnelle des femmes et un soutien pour qu'elles puissent maintenir cette position, considérant que c'est une question de saine démocratie, d'équité et de prise en compte des réalités de plus de 76 % des membres. Dans toutes ces propositions, il n'y a que des « invitations », rien de coercitif, rien de



menaçant réellement. Alors, il y a ce que nous appelons des votes « virtuels ». Dans un document du comité de la condition des femmes (CCF) de 1995, elles parlaient de « Résistance tranquille » pour exprimer cet état de fait. Les représentantes et représentants en instances politiques votent pour les mesures tout en s'assurant qu'il n'y a pas d'obligation, mais localement, la majorité ne les applique pas ou peu.

## **Quels ont été les leviers qui ont favorisé la prise de responsabilité des femmes ?**

Le premier levier, la volonté et la détermination des femmes à vouloir changer l'ordre des choses et prendre la place qui leur revient.

Ce qui a permis aux femmes de porter leurs voix dans l'organisation est la création d'un comité de la condition des femmes en 1973-1974 et par la suite, d'un réseau qui y est rattaché. Au comité, il y a 5 femmes choisies par le réseau et élues officiellement par le Conseil général (CG), c'était ça notre mode de fonctionnement depuis 40 ans sauf, en octobre 2012, où le CG n'a pas retenu le choix du réseau). Nous pourrions revenir sur ce sujet et tenter des hypothèses, mais cela pourrait, en partie, être une forme d'opposition au mode de fonctionnement du CCF, une résistance de moins en moins tranquille.

Le réseau des femmes se rencontre maintenant 3 fois par année et rassemble pendant deux jours des représentantes du dossier des femmes des syndicats locaux et de certaines fédérations et de l'association de retraitées. À ces réseaux, qui réunissent autour de 60 personnes, il y a de la formation, de la sensibilisation et des débats sur les enjeux féministes, c'est un comité qui traite des enjeux politiques pour les droits des femmes.

À la CSQ, il y a des formations spécifiques pour les femmes sur la prise de parole, ce qui contribue, nous pensons, à soutenir et lutter celles-ci à prendre leur place. Une formation de sensibilisation au féminisme qui dure une journée et une soirée, une autre d'approfondissement sur les enjeux féministes qui dure pendant deux jours, et une formation spécifique pour les femmes sur la prise de parole qui dure elle toute une journée.

Malgré ces pratiques, le pouvoir ne change pas, il ne s'adapte pas réellement à l'arrivée des femmes et, le plafond de verre (ou le plafond de béton) n'est jamais dépassé. Maintenant, nous commençons de plus en plus à parler de « plancher collant », comme quoi on nous retient dans notre position subordonnée.

## **Qu'a apporté la parité dans votre syndicat ?**

Comme nous n'avons pas la parité, il est difficile de dire ce qu'elle a apporté.

Mais, malgré que nous n'avons pas la parité, nous pouvons dire qu'il y a plus de femmes dans des postes stratégiques et de pouvoir.

Toute la lutte des femmes aura permis de réaliser « l'invisibilité » dont elles sont victimes, comme si la sphère privée se transmettait à la sphère publique syndicale. Parallèlement à des recherches et des écrits, on pourra remarquer qu'il y a, dans les groupes de gauche comme dans les groupes de droite, dont les syndicats, une division sexuelle du pouvoir comme il y a une division sexuelle du travail.

Le fait qu'il y a plus de femmes dans les exécutifs, pourrait nous faire croire que les enjeux féministes sont mieux compris, que cela ouvrirait la porte à encore plus de femmes dans des postes de pouvoir, mais non. Ce que nous pouvons réaliser, c'est que nous devons placer des femmes qui ont une analyse et des valeurs féministes et qui ne tentent pas tout simplement de reproduire ou de continuer les façons de faire depuis des décennies, soit le pouvoir « masculin », c'est beaucoup plus difficile à faire qu'à dire.

Ce que l'on peut affirmer c'est que la présence des femmes selon leur représentation dans les effectifs, démontrerait une saine démocratie, serait le reflet réel de l'organisation et des réalités plurielles. Ce serait aussi une application tangible du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, un principe cher de l'organisation, mais qui a bien de la difficulté à être mis en application.

Bref, malgré un Programme d'accès à l'égalité syndicale depuis 1994, dans les postes décisionnels, la proportion de femmes n'a pas beaucoup bougé. Elles sont grandement sous-représentées encore aujourd'hui.

Les organisations syndicales vivent un paradoxe : elles défendent sur la place publique l'égalité entre les femmes et les hommes. Elles revendiquent l'équité salariale sur la base d'une discrimination systémique reliée aux emplois « féminins », elles exigent des gouvernements des politiques de Conciliation famille-travail, elles revendiquent une démocratie réelle et une place importante dans les comités paritaires etc. Mais, quand vient le temps de prendre des mesures pour exercer l'égalité entre les femmes et les hommes à l'intérieur de l'organisation, il en est autrement. Comme si, ce qui était bon à l'extérieur, ne l'était plus à l'intérieur...

Le tableau donne une idée de la progression de la représentation des femmes dans une instance politique décisionnelle qui est le Conseil général. Le résultat aurait été encore pire si nous avions choisi le Conseil général de négociations (CGN).

*En 1994, les femmes étaient 66 % dans les effectifs de la CSQ, elles étaient présentes à 41 % dans les postes décisionnels en 1994, elles sont 52 % en 2012 alors qu'elles sont plus de 75 % de l'effectif. C'est comme si en 15 ans de lutte et avec un programme d'accès à l'égalité syndicale, l'augmentation ne dépassait pas de 2 % la représentation. Ce qui est démontre toute la résistance, venant à la fois des femmes et des hommes.*

## Quelles luttes continuez-vous à mener en tant que féministes dans vos syndicats ?

### Femmes et pouvoir

Dans le fond, nous devons absolument nous assurer d'une plus grande présence des femmes, des féministes idéalement, dans la structure politique, c'est vraiment la première lutte à mener. Sans la présence des femmes, il sera difficile par la suite d'entendre leurs voix. Difficile d'exprimer leur réalité, leurs préoccupations et leurs espoirs si elles sont sans voix ... cette lutte pour une plus grande présence des femmes est transversale, elle doit se faire sur une base continue.

Il devrait y avoir des formations pour les instances politiques sur les rapports sociaux de sexe et leurs impacts sur la vie démocratique de l'organisation.

### ***Cette grande difficulté de l'organisation syndicale à faire de la place aux femmes et à leurs revendications s'expliquerait selon moi ainsi :***

- *Le mythe de l'égalité est déjà là, les femmes n'ont rien qui les empêche de se présenter etc. ;*
- *la non reconnaissance et la méconnaissance de la discrimination systémique qui existe dans nos organisations ;*
- *l'antiféminisme et le masculinisme qui a la Une dans la société et qui sont présents aussi dans l'organisation ;*
- *des représentants syndicaux qui sont peu outillés pour défendre la cause des femmes, par mauvaise volonté ou par méconnaissance des impacts ;*

Il faut s'assurer de la voix des femmes dans les orientations et décisions de l'organisation. Un travail est à faire aussi pour recruter dans la relève syndicale.

### Femmes et travail

C'est bien certain que la défense des conditions de travail qui soient décentes a une place importante. Mais encore là, souvent, les « négociateurs » sont souvent des hommes. Précarité, travail atypique, alourdissement de la tâche etc.

Le dossier sur les violences en milieu de travail reste une priorité. Exiger des mesures de Conciliations famille-travail, un autre gros dossier. Présentement, nous vivons la création d'une coalition pour revendiquer une politique de CFT.

### Femmes et corps

Toute la défense du droit à l'avortement, la lutte contre la marchandisation du corps des femmes, la lutte aux stéréotypes dont les stéréotypes sexuels et sexistes dans l'objectif de vivre des rapports égalitaires.

**Femme et militantisme** : où sont les femmes et comment s'engagent-elles ?

**Femme en mouvement avec les autres femmes** : les femmes de la CSQ militent avec les femmes du Québec et du monde. Nous venons de vivre les États généraux de l'action et de l'analyse féministes qui ont eu lieu en novembre 2013. Nous préparons l'action de la Marche mondiale des femmes (MMF) de 2015, du 8 mars etc.

Nous vivons présentement un débat déchirant sur la laïcité, ce débat divise les citoyennes et citoyens, les membres de notre organisation et tout autant les féministes. Ce projet de loi provoque une secousse sismique. Pour moi, ses impacts provoquent ce que j'appellerais « une fissure sociale » due à un débat essentiel mais muté en débat partisan.

