

LA FORCE DU NOMBRE EN ACTION

30^e CONGRÈS
DE LA FTQ

600 000 MEMBRES
5000 SYNDICATS LOCAUX
37 SYNDICATS AFFILIÉS
15 CONSEILS RÉGIONAUX
UNE FTQ

RAPPORT FINAL SUR LE PORTRAIT DES FEMMES À LA FTQ ET CHEZ SES AFFILIÉS

QUÉBEC | DU 25 AU 29 NOVEMBRE 2013



Rapport final du Comité mixte sur le portrait des femmes à la FTQ et chez ses affiliés



5000



600 000

Rédaction du rapport final

France Laurendeau, avec la collaboration
de Carole Gingras et Sylvie Lépine

Cueillette, traitement et analyse des données

France Laurendeau, Laetitia Koenig, Carole Gingras,
Sylvie Lépine et Dominique Savoie

Groupes-témoins

Carole Gingras, Sylvie Lépine et Francine Burnonville

Revue de littérature

Carole Gingras et Sylvie Lépine

Secrétariat

Marthe Messier, Annie Gagnon et Line Bolduc

Relecture (français)

Annie Gagnon et Line Bolduc

Ce rapport n'aurait pu être rédigé sans la précieuse collaboration des participantes à la Biennale des femmes de la FTQ (avril 2012), des conseils régionaux et des participants et participantes aux groupes-témoins. À cet effet, nous remercions les dirigeants et dirigeantes des syndicats affiliés qui ont trouvé des personnes pour participer aux groupes-témoins.

Liste des syndicats ayant participé aux groupes-témoins

Le SCEP, les TUAC, le SQEES-298, l'UES-800, la FTQ-Construction, les TCA, l'AFPC, le STTP, les Métallos, le SCFP, le SEPB, le SPQ, l'AIMTA et l'UDA.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone : 514 383-8000
Télécopieur : 514 383-0502
Sans frais : 1 877 897-0002
www.ftq.qc.ca

ISBN 978-2-89639-223-0



Table des matières

MOT DU COMITÉ.....	5
INTRODUCTION	7
PETIT RETOUR HISTORIQUE	9
QUE DISENT LES CHIFFRES? UNE PRÉSENCE FÉMININE ACCRUE	11
À la base, les sections locales.....	11
Au niveau intermédiaire	11
Au haut de la hiérarchie syndicale.....	12
Dans la formation	13
À la FTQ.....	14
Conclusion.....	19
QUE DISENT LES PERSONNES RENCONTRÉES?	
LES OBSTACLES PERSISTENT	21
Les obstacles à l'implication.....	21
Les stratégies pour surmonter les obstacles	24
LES PRATIQUES ET AVENUES FACILITANT L'IMPLICATION DES FEMMES... ..	27
CONCLUSION	29
LES PRINCIPES DE BASE DE NOS RECOMMANDATIONS	31
Que veulent les femmes?	31
Comment répondre à ces besoins?	31
RECOMMANDATIONS	33
ANNEXE 1 – QUI SONT LES RÉPONDANTES?.....	37
ANNEXE 2 – MÉTHODOLOGIE	39
Méthodologie du sondage.....	39
Méthodologie de la consultation.....	39
ANNEXE 3 – ÉCOLES DE FEMMES	41
Prairie School for Union Women	41
Canadian Labor Congress Women's School	41
UALE Women's Summer Schools	41
Université féministe d'été.....	41



Mot du Comité

Pour donner suite aux résolutions du congrès de 2007 sur le portrait de la présence des femmes à la FTQ et chez nos syndicats, le Comité de la condition féminine de la FTQ (CCF-FTQ) recommandait en 2008 la mise sur pied d'un comité mixte présidé par le secrétaire général de la FTQ et composé de trois membres représentant le Bureau de la FTQ et trois représentant le CCF-FTQ, le soutien technique étant assuré par le Service de la condition féminine.

Le Comité mixte a entrepris ses travaux dès sa mise sur pied et, vu l'ampleur du travail à réaliser, a décidé de procéder en deux étapes : un volet quantitatif avec rapport au congrès de 2010, et un volet qualitatif avec un rapport final au présent congrès. Nous vous livrons les résultats de nos travaux et consultations dans les pages qui suivent.

Nous remercions vivement les syndicats affiliés, les conseils régionaux, les participants et participantes aux groupes-témoins et les militantes de la FTQ, y compris celles qui se sont exprimées à la Rencontre biennale FTQ en condition féminine. C'est grâce à leur collaboration et à la richesse de leurs propos que nous avons pu mener à bien notre mandat.

Nous espérons sincèrement que le présent rapport et ses recommandations conduisent à des changements positifs si nécessaires pour les femmes partout à la FTQ et chez ses affiliés.

Les membres du Comité mixte sur le portrait des femmes à la FTQ et chez ses affiliés :

Le président

- Daniel Boyer, secrétaire général de la FTQ

Le Bureau

- Louise Mercier (en remplacement de Lina Aristeo) UES-800/UTIS
- Louis Bolduc, TUAC
- Serge Cadieux, SEPB-Québec
- Danielle Casara (observatrice, de 2007 à 2010)

Le CCF-FTQ

- Danielle Legault, SQEES-298
- Marie-Andrée L'Heureux, SCEP (UNIFOR)
- Manon Lupien, SCFP-Québec (jusqu'à 2013)



Introduction

L'égalité entre hommes et femmes est un objectif fondamental en matière de droits humains et une composante de la justice sociale.

C'est ce que réitérait la Confédération syndicale internationale (CSI) à son congrès de Vancouver en 2010. Aujourd'hui, 40 % des personnes syndiquées dans le monde sont des femmes. Malgré les efforts pour améliorer leur représentation dans ses structures et politiques, la CSI reconnaissait que l'égalité entre hommes et femmes n'est toujours pas atteinte et s'engageait à modifier ses statuts en ce sens.

À la FTQ, la marche vers l'égalité dans les structures syndicales est amorcée depuis plus de trois décennies. Des années de militantisme et la mise en place graduelle de stratégies syndicales proactives ont permis aux femmes de prendre plus de place dans nos structures, instances et activités. Les femmes se sont identifiées à des modèles diversifiés et leurs horizons professionnels se sont élargis. La syndicalisation et l'organisation des femmes ont été et sont toujours des facteurs déterminants dans l'amélioration de

leurs conditions de vie et de travail. Cependant, partout les avancées sont fragiles, timides, difficiles à maintenir et les reculs sont toujours possibles, y compris dans nos rangs. Le plafond de verre auquel les femmes se butaient demeure, même si quelques-unes réussissent, mais à prix fort.

Nos efforts collectifs doivent se poursuivre pour assurer la pleine égalité entre les sexes et éliminer toutes formes de discrimination. L'égalité formelle, qui dit que les femmes ont les mêmes droits que les hommes, doit se transformer en égalité réelle qui assure la représentation des femmes en fonction de leur poids démographique, tant dans les organisations syndicales que dans les milieux de travail. L'avenir de notre mouvement dépendra de notre capacité d'accueil et d'inclusion.

D'autres organisations syndicales, en même temps que nous, ont entrepris une démarche similaire en révisant leurs programmes d'accès à l'égalité pour les femmes. Partout, on propose des mesures contraignantes comme des objectifs numériques de participation et la parité hommes-femmes dans les délégations et les instances.

Autour de nous, on prend conscience de l'importance de faire une place plus équitable aux femmes. Dans le monde des affaires, sur les conseils d'administration, parce que c'est payant! Dans le monde politique, parce que c'est démocratique. Le Québec fait assez bonne figure avec 34 % de femmes à l'Assemblée nationale quand il se compare au reste de l'Amérique du Nord. Mais les pays qui se sont dotés de quotas ont de meilleurs résultats comme en témoignent les cas de la Suède, de l'Afrique du Sud et du Nicaragua où les femmes occupent entre 40 % et 45 % des sièges au Parlement.

Nous avons donc documenté les obstacles auxquels les femmes font face dans l'action syndicale, autant ceux qui sont clairement mesurables et identifiables que ceux, plus informels, liés notamment aux préjugés et à leurs effets sur les femmes. Parallèlement, nous avons également relevé les pratiques syndicales favorables à leur implication, tant existantes que souhaitées, ce qui a inspiré les recommandations de ce rapport.

Ce rapport fait d'abord un bref historique des démarches que la FTQ a entreprises pour assurer une représentation équitable des femmes dans ses rangs. Il reprend et met à jour ensuite ce que disent les statistiques sur la présence féminine chez ses affiliés. Puis, il fait état des résultats de la consultation sur les obstacles vécus par les femmes et sur les solutions mises en œuvre et proposées pour faciliter leur implication. Il conclut sur des recommandations dont la mise en œuvre devrait permettre aux femmes de prendre leur juste place.



Petit retour historique

Depuis plus de 30 ans, les femmes de la FTQ revendiquent leur place à tous les niveaux des structures et activités syndicales.

1981

Déjà au congrès de 1981, la déclaration de politique sur *La présence des femmes dans les syndicats* soulignait avec force l'écart entre la présence des femmes dans les effectifs de la FTQ, estimée à 30 %, et leur sous-représentation systématique dans les structures syndicales.

Peu présentes dans les comités exécutifs des syndicats locaux et les comités spécialisés tels négociation, griefs, santé et sécurité du travail, leur présence se raréfiait à mesure qu'on montait dans la hiérarchie syndicale. Elles ne dépassaient pas 15 % des personnes déléguées dans les congrès de la FTQ, 10 % au Conseil général et 6 % des conseillers et conseillères de l'ensemble des affiliés de la FTQ.

Ce congrès a marqué un tournant pour l'égalité entre les sexes dans nos structures syndicales. C'est là que la FTQ s'est engagée à désigner une responsable du dossier de la condition féminine au sein de sa permanence. Les autres recommandations portaient sur la mise sur pied de comités de condition féminine, de programmes d'action positive, de formations pour les femmes et sur la révision des conditions de militantisme.

1985

Le Congrès de 1985 a été un moment marquant de l'histoire. La résolution modifiant les statuts pour féminiser le nom de la FTQ a mobilisé les femmes qui voulaient s'y reconnaître. Leur présence à ce congrès a subitement augmenté de 10 % à 24 %, un bond de 14 points.

1986

En 1986, la FTQ mettait sur pied un comité sur l'accès à l'égalité qui avait pour mandat de faire le portrait de la situation des femmes dans les structures de la FTQ, d'identifier les éléments discriminatoires dans les pratiques et activités syndicales

et d'élaborer un programme d'accès à l'égalité syndical.

1989

Le Rapport final du comité intitulé *La place des femmes dans nos structures syndicales* a été adopté au congrès de 1989. Estimant la présence des femmes à 33,4 % des membres, le rapport constatait que la participation des femmes dans les exécutifs des sections locales était représentative de leur présence dans les effectifs. Le rapport montrait aussi, comme en 1981, qu'elles étaient sous-représentées dans les comités de négociation, de griefs, et de santé et sécurité du travail. Il concluait que l'ascension des femmes dans les structures syndicales se limitait au niveau local et régional. De plus, leur présence au congrès de la FTQ (20,4 % en 1987) et au Conseil général (14,9 % en 1989) restait inférieure à leur représentation dans les effectifs. Enfin, on estimait alors à environ 13 % le pourcentage de femmes occupant des postes de conseillère syndicale.

Ce rapport faisait aussi état des obstacles sociaux et économiques à la participation des femmes comme les tâches et responsabilités familiales, parentales et domestiques, le sexisme et les comportements stéréotypés ainsi que la concentration des femmes dans un petit nombre d'emplois. À cela s'ajoutaient les obstacles propres au milieu syndical comme les exigences formelles et informelles pour accéder à des postes syndicaux (expérience, formation, assiduité, visibilité) et les conditions d'exercice du travail syndical (disponibilité, cumul des responsabilités, surcharge).

Les recommandations incitaient les affiliés de la FTQ à négocier dans leurs milieux des programmes d'accès à l'égalité, l'équité salariale, des congés de maternité et des droits parentaux, des clauses pour contrer le harcèlement sexuel et des clauses de libération syndicale. Un ensemble de mesures pour assurer la représentativité des femmes dans les structures syndicales étaient aussi proposées : objectifs quantitatifs, libérations, remboursement de frais de garde,

reconnaissance des comités de condition féminine, formation.

Un suivi de la présence des femmes dans les structures de la FTQ s'est fait régulièrement au Conseil général et aux congrès subséquents.

2007

En 2007, le 28^e Congrès de la FTQ adoptait deux résolutions demandant à la FTQ de mettre à jour le portrait de la place des femmes dans les structures et activités de la FTQ et de ses affiliés.

Pour donner suite à ces résolutions, la FTQ a créé en septembre 2008 un comité composé de trois membres du Bureau de la FTQ et de trois membres du Comité de condition féminine et lui a confié le mandat « de revoir le portrait et la place des femmes dans les structures et activités de l'ensemble de la FTQ »¹.

Reprenant la démarche de 1989, le Comité mixte sur le portrait des femmes à la FTQ a entrepris une vaste enquête auprès de l'ensemble des affiliés de la FTQ pour connaître la proportion de femmes dans ses rangs et pour savoir si elles sont adéquatement représentées dans les postes syndicaux et dans les activités syndicales.

2010

Un rapport d'étape, présenté au 29^e Congrès en novembre 2010, faisait état des résultats de l'enquête quantitative et proposait alors qu'une recherche qualitative identifie « les raisons qui limitent la participation des femmes ainsi que les moyens à mettre de l'avant pour améliorer l'accueil, le soutien et la formation de la relève féminine afin de faciliter le cheminement des femmes dans les structures syndicales »². La consultation s'est faite d'abord auprès des participantes à la Biennale des femmes 2012, tant par un sondage que dans les ateliers, puis auprès de quatre groupes-témoins.

1. Rapport d'étape du Comité mixte sur le portrait des femmes à la FTQ, 29^e Congrès, Novembre 2010, page 13.

2. Idem, page 3.

Que disent les chiffres ?

Une présence féminine accrue

L'enquête³ de 2010 a montré que les femmes représentent 37 %⁴ de l'effectif total de la FTQ estimé à 545 000 membres en 2010, une augmentation significative par rapport à 1989 où une autre enquête avait montré qu'elles représentaient 33 % des effectifs.

Ce bond de quatre points de pourcentage parmi les membres s'est-il traduit par une présence accrue des femmes dans les structures et activités syndicales? Oui, en particulier au niveau local et dans la formation syndicale. Non, en particulier au niveau régional et national où persiste un plafond de verre. Cette section du rapport récapitule les principaux résultats de l'enquête quantitative.

3. Ibidem, pp. 14-16.

4. L'enquête a été faite auprès de quatre groupes distincts (grands syndicats affiliés, sections locales unique ou composées et les conseils régionaux). Les résultats variant de 34 % à 39%. Nous retenons donc le taux de 37%.

À LA BASE, LES SECTIONS LOCALES

Les femmes sont bien représentées aux diverses instances des structures syndicales locales comme le montre le **graphique 1**. En particulier, elles sont très actives dans les exécutifs syndicaux, notamment à la présidence, et fortement comme secrétaires et trésorières. Elles sont moins bien représentées comme déléguées syndicales et dans les comités de griefs et de santé, sécurité du travail.

AU NIVEAU INTERMÉDIAIRE

Dans les syndicats locaux composés et dans les conseils régionaux, la présence des femmes est moindre. Ces structures intermédiaires sont moins féminisées que les structures locales, mais plus que les structures nationales.

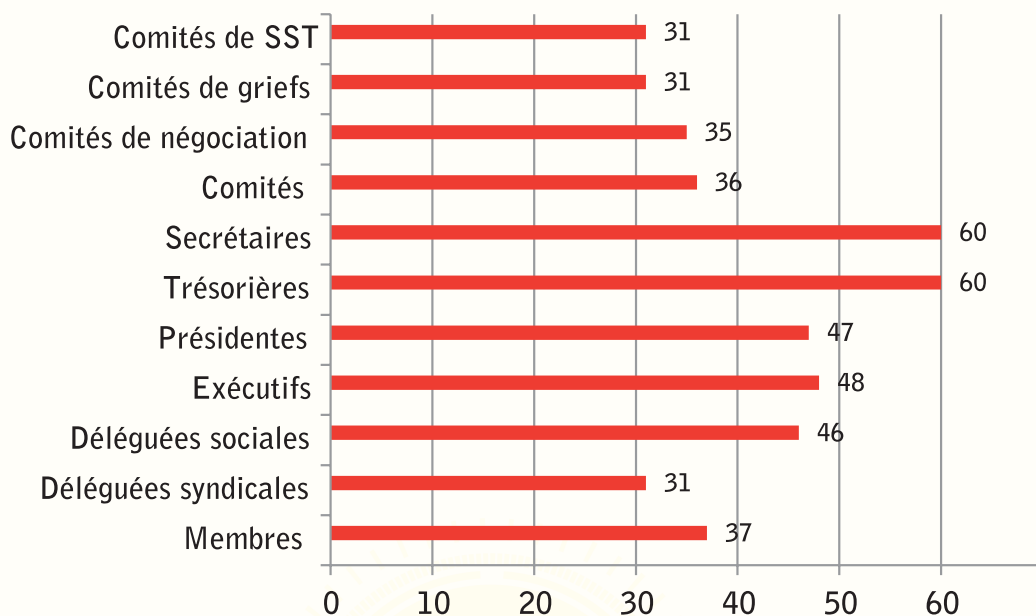
Alors que les femmes représentent 39 % des effectifs des syndicats locaux composés et 34 % des effectifs des conseils régionaux, leur présence est moindre dans les exécutifs et en particulier à la présidence, surtout dans les conseils régionaux. Elles sont plus présentes

Que signifie une « bonne représentation »?

Comment peut-on dire que la présence des femmes dans les syndicats est satisfaisante? Si la proportion de femmes dans les structures et activités syndicales est égale ou supérieure à la proportion de femmes dans les effectifs, on dira qu'elles sont bien représentées. Si cette proportion est inférieure, on dira qu'elles sont sous-représentées.

comme secrétaires ou trésorières, en particulier dans les syndicats locaux composés.

GRAPHIQUE 1
Présence des femmes en % dans les structures syndicales locales, 2010



Dans les comités, elles peinent à atteindre la représentation proportionnelle, sauf dans les comités de condition féminine (CCF). En particulier, elles sont presque absentes de la

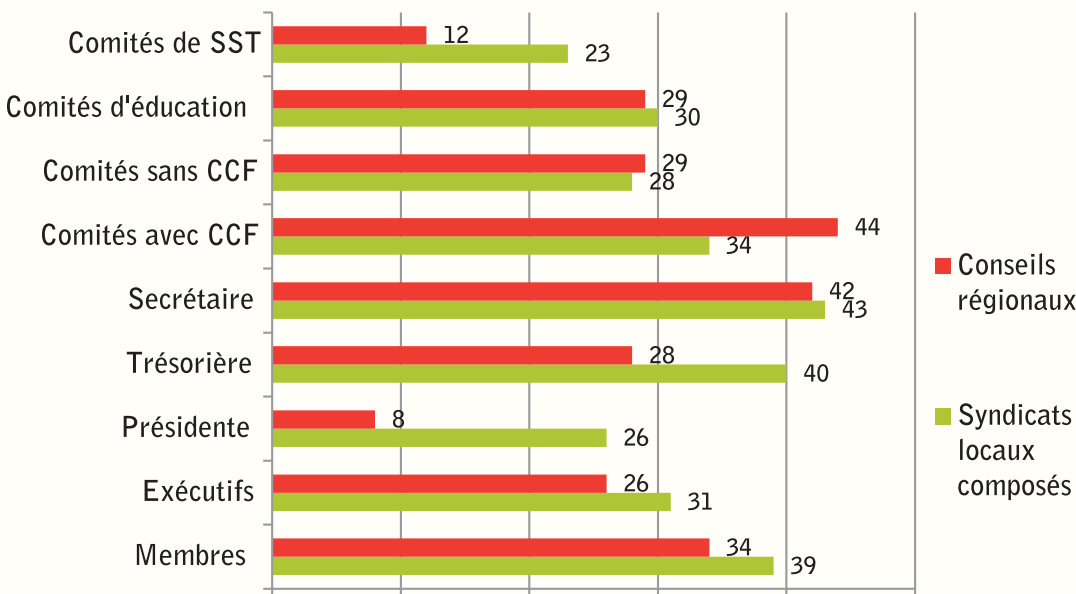
présidence des exécutifs et des comités de santé et de sécurité du travail, surtout dans les conseils régionaux (graphique 2).

AU HAUT DE LA HIÉRARCHIE SYNDICALE

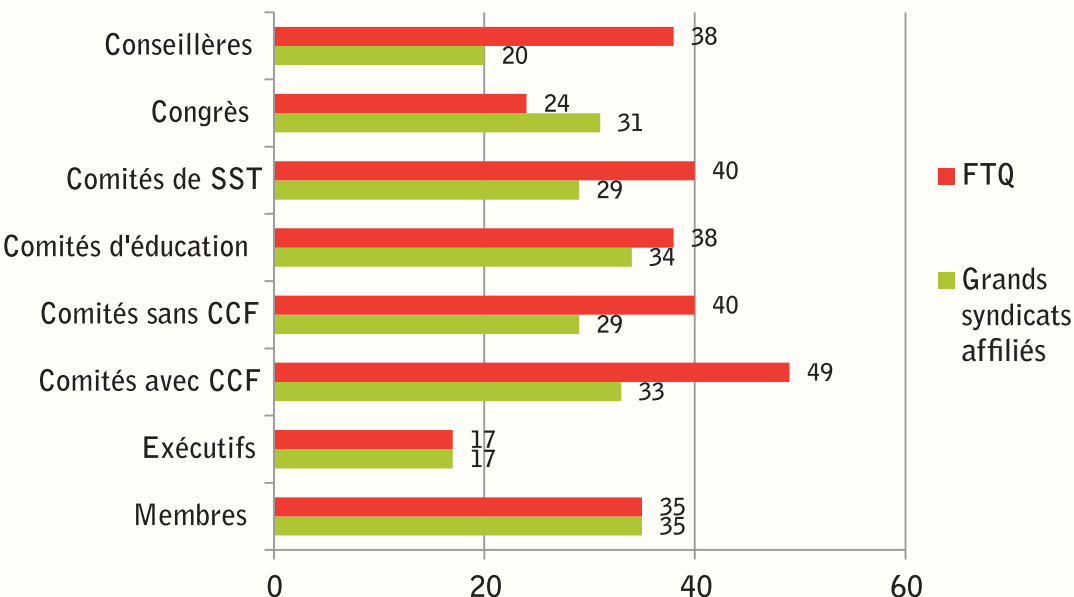
Dans les instances québécoises des grands syndicats affiliés et à la FTQ, la présence des femmes est plus faible.

Il faut reconnaître qu'il y a peu de postes de direction dans ces structures et que les pourcentages s'appliquent sur des petits nombres. En 2010, on comptait 224 postes dans les grands syndicats affiliés et 18 à la FTQ.

GRAPHIQUE 2
Présence des femmes en % dans les syndicats locaux composés et dans les conseils régionaux, 2010



GRAPHIQUE 3
Présence des femmes en % dans les grands syndicats affiliés et à la FTQ, 2010



Le graphique 3 montre qu'au niveau des exécutifs, la présence des femmes est deux fois moindre que dans les effectifs tant dans les grands syndicats qu'à la FTQ. C'est là où les limites à la progression des femmes sont les plus visibles. La présence des femmes aux congrès est aussi inférieure à leur présence dans les effectifs. C'est particulièrement notable aux congrès de la FTQ où leur présence plafonne aux environs de 25 %.

De façon générale, les comités de la FTQ font bonne figure en matière de représentation des femmes. Par contre, les grands syndicats affiliés ont plus de mal à assurer cette représentation dans leurs comités. Enfin, les femmes ne sont que 20 % à occuper des postes de conseillers et conseillères dans les grands syndicats alors qu'elles sont 38 % à la FTQ.



DANS LA FORMATION

La présence des femmes en formation varie selon le niveau de structure syndicale. Alors qu'elles sont 37 % des membres des sections locales et 39 % des syndicats locaux composés, leur participation plafonne à 32 % dans l'ensemble des cours. Dans les conseils régionaux et à la FTQ, leur présence est plus faible comme le montre le graphique 4.

La FTQ n'offre généralement pas de formation de base, une responsabilité des syndicats et des conseils régionaux. Son mandat est d'offrir des sessions spécialisées et du perfectionnement de formateurs et de formatrices. La FTQ offre toutefois des sessions de base dans trois domaines : sur la francisation, sur la diversité et sur l'administration et sur la négociation de régimes de retraite à l'intention des membres des comités de retraite, ce dernier en collaboration avec le Fonds de solidarité.

Le tableau 1 montre des variations importantes dans la présence des femmes aux activités de formation de la FTQ selon le type de formation et selon la période. C'est particulièrement

GRAPHIQUE 4

Présence des femmes en % dans la formation syndicale, 2008-2010

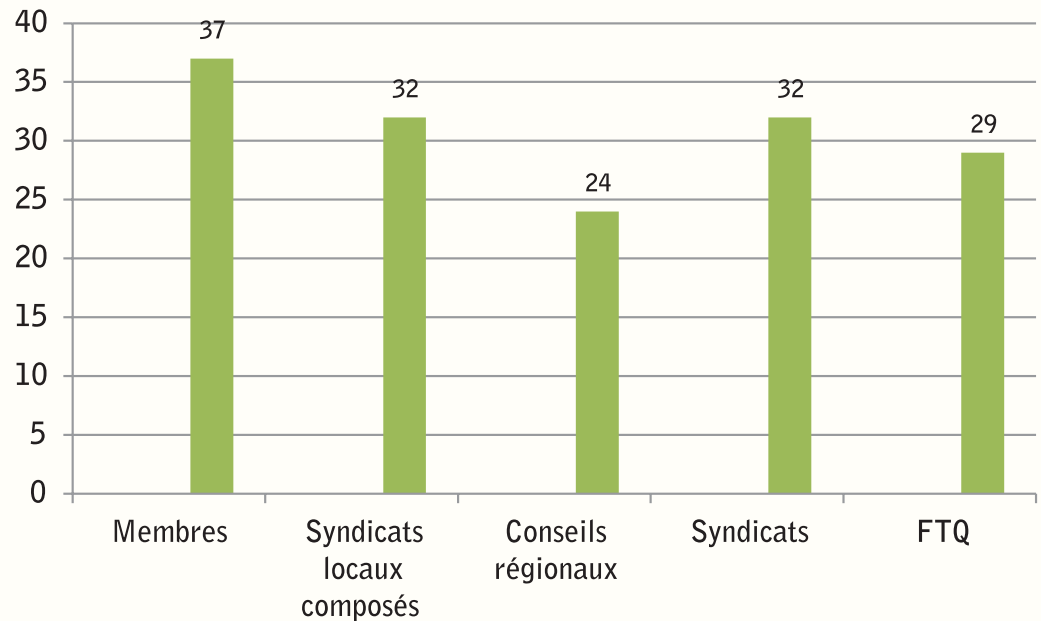


TABLEAU 1

Présence des femmes en % dans les activités de formation offertes par la FTQ, 2008-2010 à 2013

ACTIVITÉ	2008-2010	2011	2012	2013
Sessions spécialisées	25 %	24 %	32 %	27 %
Formation formateurs, formatrices	33 %	48 %	34 %	40 %
Collège FTQ-Fonds*	29 %	21 %	—	—
Formation de base en francisation	30 %	24 %	30 %	60 %
Administration et négociation régime de retraite**	48 %	—	—	—
Diversité culturelle***	—	—	39 %	65 %

visible dans la formation de formateurs et de formatrices où elles représentent au moins le tiers des personnes participantes chaque année. Dans les formations spécialisées, elles sont systématiquement moins présentes tout comme au Collège FTQ-Fonds où leur présence a varié considérablement selon les années. Dans

les sessions de base, on observe une augmentation marquée de la présence des femmes dans les formations en francisation et sur la diversité culturelle où elles ont atteint 60 % des participants et participantes.

* Le Collège n'a pas tenu de session en 2012 et 2013.

** Nous n'avons pas les données pour ces années.

*** Ce cours a été offert pour la première fois en 2012.

Parmi les cours offerts à la base par les syndicats et les conseils régionaux, on observe de grandes variations dans la participation des femmes comme on l'avait aussi observé en 1989.

Le **tableau 2** montre que les femmes sont surreprésentées dans les cours concernant les enjeux d'équité et de droits parentaux, et sous-représentées dans les cours reliés à l'application de la convention collective et des lois du travail. En particulier, on peut s'inquiéter que si peu de femmes suivent la formation de déléguée et délégué syndical, la porte d'entrée à l'ensemble de la structure syndicale. De plus, elles sont étonnamment moins présentes dans les cours de déléguée et délégué social.

TABLEAU 2

Présence des femmes en % dans les cours offerts par les syndicats et les conseils régionaux, 2008-2010

PRÉSENCE AU-DESSUS DE LA MOYENNE		PRÉSENCE AU-DESSOUS DE LA MOYENNE	
Conditions de vie et travail des femmes	77 %	Formateurs et formatrices	35 %
Évaluation des tâches	65 %	Santé et sécurité	30 %
Équité salariale	59 %	Déléguée et délégué syndical	29 %
Droits parentaux	52 %	Négociation collective	29 %
Prendre en main sa retraite	49 %	Déléguée et délégué social	26 %
		Approche en situation de conflit	25 %
		Procédure d'assemblée et prise de parole	24 %

Dans le cours « Prendre en main sa retraite », les femmes sont présentes à 49 % parce que ce cours s'adresse aux couples. Enfin, leur présence est de 35 % dans les formations de formateurs et formatrices, soit à peu près proportionnelle à leur présence dans les effectifs.

À LA FTQ

Un suivi minutieux de la présence des femmes dans l'ensemble des structures et des activités de la FTQ est mené depuis que le 29^e Congrès a adopté une résolution stipulant que la FTQ fait « rapport sur la participation des femmes à ses instances, structures et activités (...) au Conseil général précédant chaque Biennale des femmes et à chaque congrès⁵ ».

Comme nous disposons de quelques données longitudinales, il est possible d'évaluer le chemin parcouru.

5. Rapport d'étape du Comité mixte sur le portrait des femmes à la FTQ, 29^e Congrès, Novembre 2010, page 11.



Au congrès

Le graphique 5 montre que la présence des femmes⁶ au congrès de la FTQ a stagné autour de 10 % dans les années 1970. En 1985, la participation féminine a bondi de 14 points passant de 10 % à 24 %, ce qui s'explique sans doute par la mobilisation suscitée par la résolution sur la féminisation du nom de la FTQ qui avait été rejetée en 1983. Pendant les trois décennies suivantes, la présence des femmes est restée à peu près stable. Au moment où on évaluait les effectifs féminins de la FTQ à 33 % en 1989, la présence des femmes au congrès s'établissait à 25 %. Vingt ans plus tard, en 2010, alors que les effectifs féminins passaient à 37 %, la présence des femmes au congrès n'était que de 27,5 %.

Au Conseil général et au Bureau

De même, la présence des femmes est plutôt stable au Conseil général, en légère progression depuis 2010, mais bien en deçà de la proportion de femmes dans

6. Notons que les chiffres de participation peuvent inclure non seulement les personnes déléguées, mais aussi les observatrices et invitées. Il est possible que cet amalgame biaise les résultats.

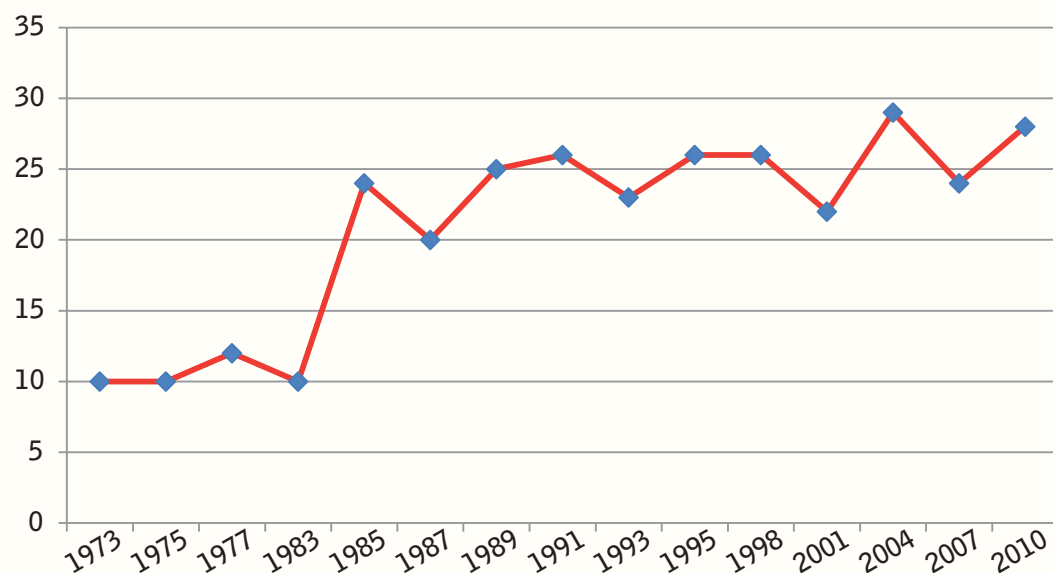
les effectifs de la FTQ. C'est un des lieux où on observe le moins de progrès. En 2013, le pourcentage de femmes a tout juste franchi le cap du 20 %, soit 17 points de pourcentage de moins que leur présence dans les effectifs syndicaux.

L'écart s'est maintenu depuis 1989 : la présence des femmes au Conseil général était de 15 % alors que les effectifs féminins étaient évalués à 33 %.

Au Bureau de la FTQ qui compte 18 membres, une

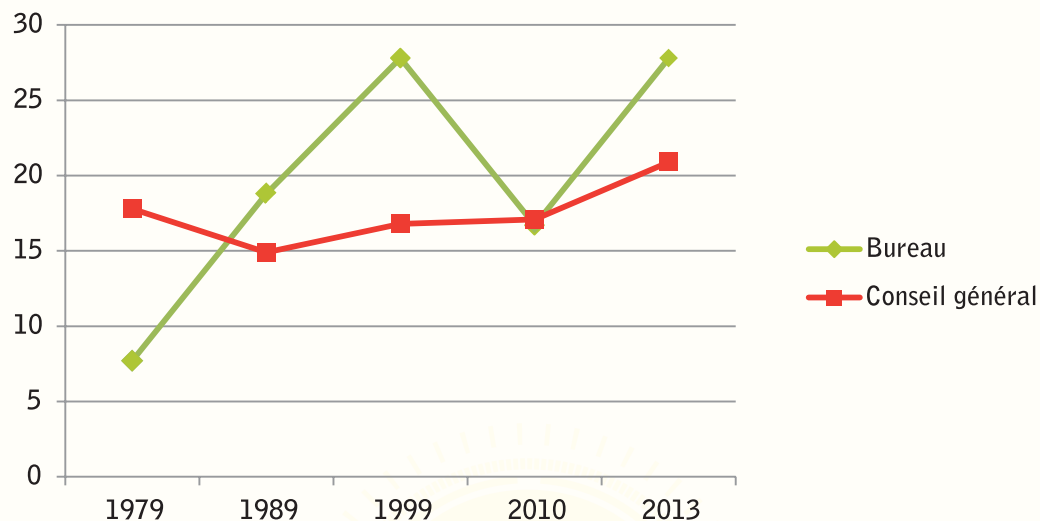
femme de plus ajoute 5,5 points de pourcentage à la présence des femmes. C'est ce qui explique les pics de la ligne verte du graphique 6 : entre 2010 et 2013, deux femmes se sont ajoutées aux trois vice-présidentes représentant les femmes,

GRAPHIQUE 5
Évolution de la présence des femmes en %
au congrès de la FTQ*, 1973-2010



*Pour les congrès de 1979 et de 1981, nous n'avons pas l'information sur le nombre de femmes présentes.

GRAPHIQUE 6
Évolution de la présence des femmes en %
au Bureau et au Conseil général de la FTQ, 1979-2013

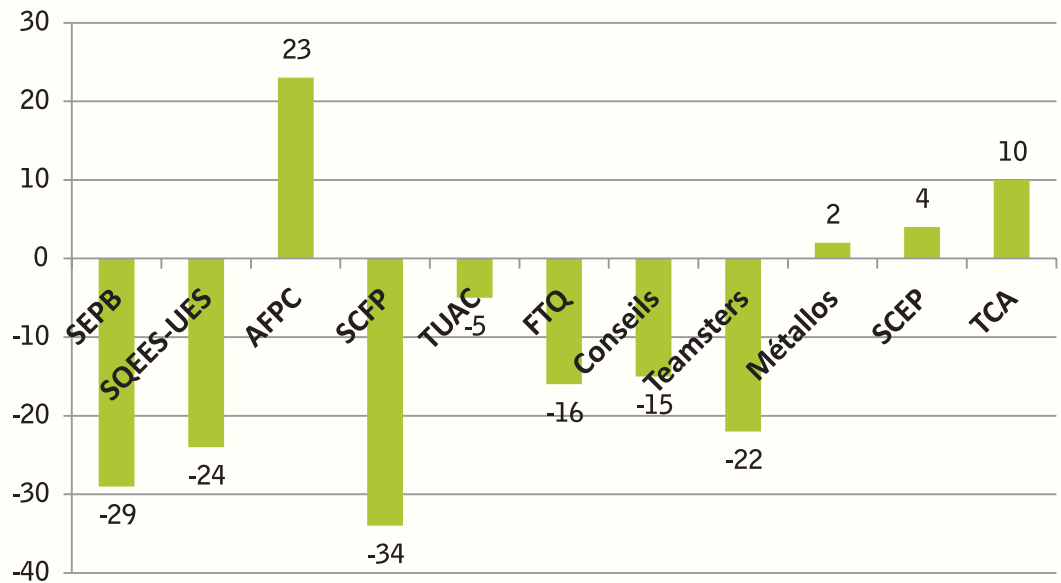


faisant ainsi passer le pourcentage de femmes de 17 % à 28 % du Bureau.

Ce sont les syndicats et les conseils régionaux qui désignent les personnes qui participeront au Bureau de la FTQ et au Conseil général. Le nombre de places au Bureau de la FTQ est très limité : il n'y a qu'un seul poste par syndicat admissible! Par contre, il y a 139 personnes déléguées au Conseil général et seulement 29 femmes en mai 2013, soit 21 %. L'examen plus attentif des délégations permet de déterminer la représentativité féminine selon le syndicat. C'est ce que montre le **graphique 7**. On n'y retrouve que les syndicats comptant plus de 10 000 membres. Le STTP n'y est pas car les données sont incomplètes. La FTQ-Construction et l'AIMTA ne figurent pas dans le graphique, car on n'y compte aucune femme au Conseil général et respectivement 1 % et 9 % de femmes dans leurs effectifs.

GRAPHIQUE 7

Écart en points de % entre la représentation des femmes au Conseil général (mai 2013) et dans les effectifs (2010)



Il faudrait que les femmes occupent 51 sièges au Conseil général de la FTQ pour atteindre la proportion de 37 %. Comme elles sont actuellement 29, il en manquerait 22. Compte tenu de la structure de délégation, il serait très difficile d'atteindre cet objectif, du moins à court terme. Plus modestement, on pourrait atteindre 32 % de femmes au Conseil général si elles occupaient 15 sièges de plus. Avec sept sièges de plus, elles représenteraient 26 % des membres du Conseil général.

Le **graphique 7** montre que quatre syndicats, l'AFPC, les Métallos, le SCEP et les TCA ont une représentation féminine au Conseil général supérieure à la présence de femmes dans leurs effectifs. Les autres sont dans la situation inverse.

En particulier, le SCFP et les Conseils régionaux, qui comptent respectivement 19 sièges et 42 sièges, pourraient augmenter leur nombre de femmes de six pour atteindre la représentativité des femmes dans leurs effectifs. Pour leur part, le SEPB, les Teamsters et le SQEES-UES⁷ atteindraient leur représentation féminine en attribuant un siège de plus à une femme.

7. L'enquête quantitative a regroupé ces deux locaux québécois de l'Union internationale des employées et employés de service (SEIU).



TABLEAU 3

Présence des femmes en % dans les comités FTQ, mai 2013

PRÉSENCE AU-DESSOUS DE LA MOYENNE		PRÉSENCE DANS LA MOYENNE		PRÉSENCE AU-DESSUS DE LA MOYENNE	
Régimes de retraite et d'assurances	11	Solidarité internationale	36	Intégration des personnes handicapées	44
Affiliés sous juridiction fédérale	14	Santé et sécurité du travail	36	Information	46
Droits des gais et lesbiennes	17	Alcoolisme, toxicomanie	38	Condition féminine	100
Environnement et développement durable	17	Emploi	39		
Intégration des personnes immigrantes	20	Éducation	39		
Organisation du travail	23				
Arbitrage de griefs	27				
Assurance-emploi	32				
Jeunes	32				
Promotion du français	33				

Dans les comités

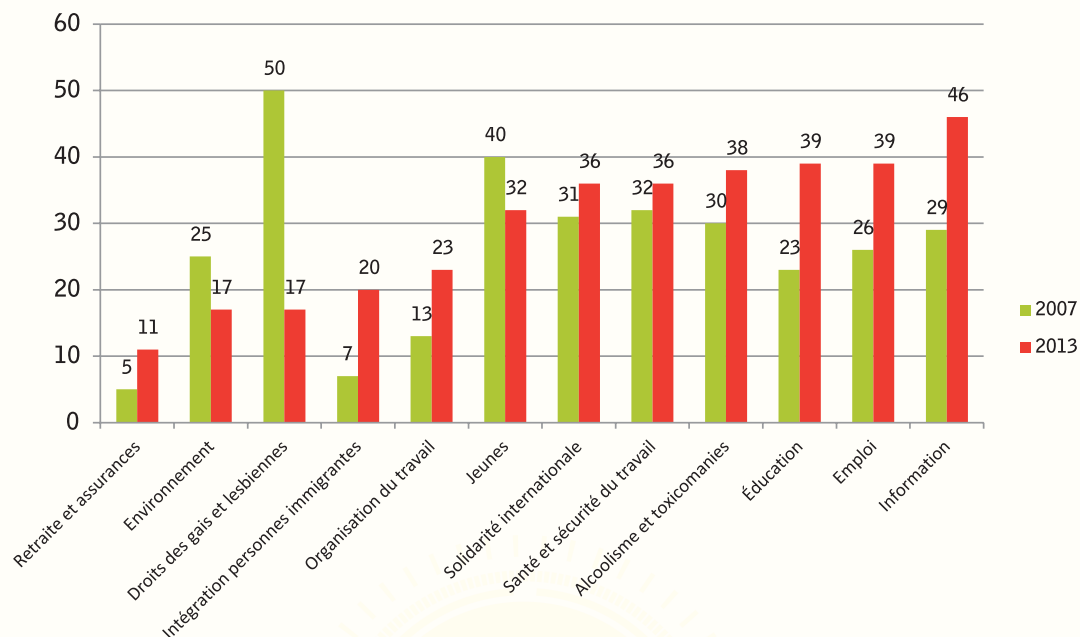
Dans les comités, la présence des femmes est très inégale (tableau 3). En moyenne, l'ensemble des comités FTQ compte 34 % de femmes. Si l'on exclut le comité de condition féminine, la moyenne passe à 30 %. Dans dix des 18 comités FTQ, on observe que les femmes ne sont pas adéquatement représentées, soit proportionnellement moins nombreuses que dans les effectifs (37 %). Dans cinq autres comités, elles représentent entre 36 % et 39 %, une représentation adéquate. Enfin, les comités les plus féminisés, outre le Comité de condition féminine, sont les

comités d'intégration au travail des personnes handicapées avec plus de 40 % de femmes.

Le graphique 8 montre toutefois une évolution positive entre 2007 et 2013 dans la participation des femmes dans

12 comités pour lesquels nous avons des données. La représentation féminine a augmenté dans neuf des 12 comités.

GRAPHIQUE 8

Présence des femmes en % dans quelques comités FTQ, comparaison 2007 et mai 2013

Trois comités ont vu leur présence féminine baisser : environnement, droits des gais et lesbiennes et jeunes.

Dans les rencontres annuelles

Dans les rencontres annuelles organisées par la FTQ, on observe un clivage entre les activités qui rejoignent plus de 30 % de femmes et celles qui rejoignent moins de 25 % de femmes comme le montre le graphique 9.

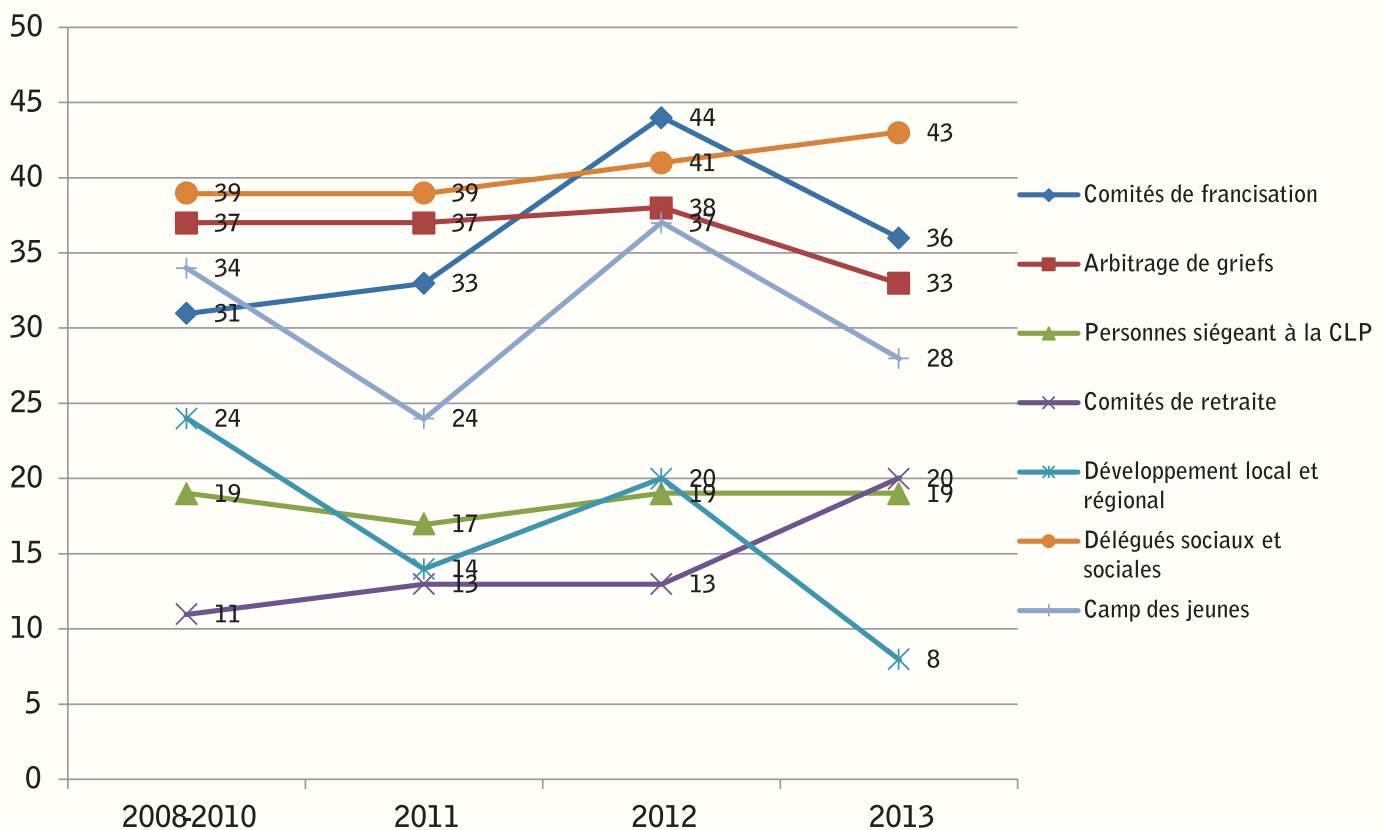
La présence des femmes à la rencontre des membres des comités de francisation, au séminaire sur l'arbitrage de griefs et aux rencontres régionales de délégués sociaux et de déléguées sociales est globalement représentative de leur présence dans les effectifs. On observe toutefois une diminution de leur présence entre 2012 et 2013 dans les deux premiers événements.

Le camp de formation des jeunes fait figure d'exception : la participation des femmes y varie considérablement d'une année à l'autre : 2008-2010 et 2012 sont des périodes où la présence des femmes est proche de leur pourcentage dans les effectifs avec respectivement 34 % et 37 %. Par contre, 2011 et 2013 sont des années où la baisse est substantielle à 24 % et 28 %. Difficile d'expliquer de telles variations!

Par contre, elles sont peu présentes (moins de 20 %) dans les rencontres en développement local et régional où on observe une baisse significative en 2013, aux rencontres des membres siégeant à la Commission des lésions professionnelles (CLP) et aux séminaires à l'intention des membres des comités de retraite. Dans ce dernier cas, il y a toutefois eu une remontée entre 2012 et 2013.

GRAPHIQUE 9

Évolution de la présence des femmes en % dans les rencontres annuelles FTQ, selon le type, 2008-2011 à 2013



Dans les activités ponctuelles

Dans les activités ponctuelles organisées par la FTQ comme des journées de réflexion ou des colloques, la présence des femmes est très variable. Le tableau 4 présente les principales activités ponctuelles qui se sont tenues entre 2008 et 2013. On observe que la présence des femmes est faible dans les activités sur les assurances collectives et les ressources naturelles, soit respectivement 22 % et 20 %. Elle est très élevée dans les activités sur la conciliation travail-vie personnelle et sur la santé mentale, soit respectivement 75 % et 48 %. Dans les autres activités mentionnées, les femmes participent en proportion de leur présence dans les effectifs, soit aux environs de 37 %.

CONCLUSION

Les femmes prennent de plus en plus leur place dans nos structures syndicales. Au niveau local, elles sont bien représentées. Comme en 1989, on observe qu'elles sont encore sous-représentées dans les dossiers techniques comme la négociation et l'administration des régimes de retraite et la santé et la sécurité du travail, et elles sont

TABLEAU 4

Présence des femmes en % dans les activités ponctuelles organisées par la FTQ entre 2008 et 2013

ACTIVITÉ	DATE	PRÉSENCE DES FEMMES
Colloque sur les ressources naturelles et la politique énergétique	2012	20 %
Journée de réflexion sur les assurances collectives	2010	22 %
Conférence bilan du projet « Travaillons ensemble »	2011	27 %
Journée de réflexion sur l'économie sociale	2011	36 %
Journée de réflexion sur l'éducation postsecondaire	2008	36 %
Rencontre de formation et de réflexion sur l'assurance-emploi	2013	37 %
Journée de réflexion sur la santé mentale	2013	48 %
Colloque conciliation travail-vie personnelle	2009	75 %

surreprésentées dans les dossiers « sociaux » comme le réseau des délégués sociaux et des déléguées sociales. Dans la formation syndicale, les femmes sont sous-représentées partout sauf dans les cours spécifiquement consacrés aux préoccupations des femmes et de la famille.

Par contre, au haut de la hiérarchie syndicale, les femmes sont pratiquement absentes. Les postes de direction des grands syndicats affiliés sont massivement masculins. Enfin, dans les instances de la FTQ, leur présence est significativement inférieure à leur présence dans les effectifs. Au congrès et au Conseil général de la FTQ, les femmes sont systématiquement

sous-représentées.

Leur présence est anémique au comité sur les retraites et les assurances. Elle est à 20 % et moins aux comités sur l'environnement, sur les droits des gais et lesbiennes, sur l'intégration des personnes immigrantes et sur l'organisation du travail. Même au Comité des jeunes, les femmes sont sous-représentées avec seulement 32 % des membres.

Comment faire plus de place aux femmes? Comment les soutenir pour qu'elles aient plus de chances de traverser le plafond de verre des postes de direction?



Que disent les personnes rencontrées? Les obstacles persistent

La consultation visait à identifier les obstacles à l'implication syndicale des femmes, ainsi que les pratiques et les avenues permettant aux femmes d'occuper leur juste place partout dans les syndicats. S'adressant aux femmes et aux hommes, elle s'est réalisée à travers plusieurs stratégies : sondage lors de la Biennale des femmes en 2012, ateliers de la Biennale et quatre groupes-témoins. L'annexe 2 précise la méthodologie du sondage et de la consultation.

LES OBSTACLES À L'IMPLICATION

Malgré des changements sociaux importants et une présence féminine massive dans plusieurs sphères de la société, les femmes bravent toujours les mêmes obstacles.

En 2013, leur participation dans les structures syndicales est encore restreinte par la conciliation travail-famille, les stéréotypes et préjugés ainsi que les conditions d'exercice du travail syndical. C'était aussi le diagnostic posé en 1989 dans le Rapport

du comité sur l'accès à l'égalité et en 1981 dans la déclaration de politique de la FTQ sur la présence des femmes dans les syndicats.

Le sondage réalisé à la Biennale est particulièrement éclairant. À la question « Mise à part la conciliation travail-famille, quel a été l'obstacle le plus difficile à surmonter dans votre implication syndicale? », le **tableau 5** montre comment ont répondu 136 des 154 répondantes (88 %).

La moitié des femmes mentionnent les attitudes, jugements et préjugés comme les obstacles les plus difficiles à surmonter. Trois femmes

sur dix mentionnent le fonctionnement organisationnel. Vient ensuite leur vie personnelle.

Voyons comment on en a parlé dans les ateliers et les groupes-témoins.

La conciliation travail-famille

Parler de conciliation travail-famille est incontournable. Pour toutes les femmes, avoir des enfants demande du temps, ce qui en laisse moins pour le travail, la participation citoyenne et syndicale.

Le partage toujours inégalitaire des tâches dans la famille aggrave la situation. Par définition,

« J'ai mis des enfants au monde pour m'en occuper. Quand j'ai le choix à faire entre m'impliquer syndicalement et m'occuper de mes enfants, je décide de m'occuper de mes enfants parce que mon conjoint ne peut pas s'en occuper. Malheureusement, c'est un obstacle à l'implication.* »

« Le fait qu'une femme parte en congé de maternité un an ou deux, ça ralentit son cheminement syndical. »

les mères monoparentales sont plus affectées.

Contrairement aux hommes, le fait d'avoir des enfants, surtout des

* Les textes dans les bulles sont des témoignages recueillis lors des consultations.

TABLEAU 5
Répartition des répondantes en % selon le type d'obstacle à l'implication syndicale

TYPE D'OBSTACLE	POURCENTAGE
Attitudes, jugements, préjugés : être acceptée comme femme, harcèlement, non-reconnaissance, etc.	51 %
Fonctionnement organisationnel : surcharge, organisation du temps, délégation difficile, aspect politique, etc.	28 %
Vie personnelle : manque de confiance en soi, occuper un deuxième emploi, etc.	13 %
Aucun	8 %
Total	100 %

« Si je prends mon cas, comme homme, je ne regarde pas l'agenda des enfants avant de dire oui à une réunion. On perd peut-être des femmes à cause de cela. »

enfants en bas âge, constitue toujours pour elles un obstacle à l'implication syndicale. De plus, aux responsabilités parentales s'ajoutent d'autres responsabilités familiales, comme les soins à des personnes proches vieillissantes et/ou qui ont des problèmes de santé. Les femmes disent qu'occuper une fonction syndicale ne devrait pas se faire au détriment de la famille.

Dans les entreprises, les quarts de travail ne sont pas toujours compatibles avec les horaires des services de garde. Certains milieux sont même hostiles, sanctionnant par des mesures disciplinaires les retards occasionnés par les horaires des services de garde.

Dans les syndicats, les horaires traditionnels des activités syndicales, souvent en soirée et en fin de semaine, et l'absence de services de garde ou de remboursement pour frais de garde nuisent à l'implication syndicale. Paradoxalement,

certains syndicats organisent avec succès des activités de soir et de fins de semaine pour les femmes.

Par ailleurs, prendre un congé de maternité affecte la progression dans le monde syndical.

Les préjugés et stéréotypes

Bien que la société québécoise soit l'une des plus égalitaires au monde, les préjugés envers les femmes et les stéréotypes sexistes ont la vie dure et sont relayés dans les milieux de travail et dans les syndicats.

La croyance qui veut que les femmes occupent une fonction syndicale pour ne pas travailler est encore présente dans plusieurs milieux. L'implication féminine apparaît aux employeurs, et aussi quelquefois aux collègues, comme moins sérieuse que celle d'un homme.

Dans les syndicats, les femmes font aussi face aux préjugés des membres et peinent à se faire reconnaître. La résistance à partager le pouvoir ou à être dirigés par des femmes est un facteur démotivant pour celles qui veulent se tailler une place dans les structures.

« Comme mécanicienne, j'ai eu des problèmes avec un nouveau superviseur qui m'a envoyée pelleter et nettoyer les toilettes. Heureusement, le syndicat m'a toujours défendue. C'est pour ça que je me suis impliquée au Comité de condition féminine. »

Les hommes sont encore perçus comme ayant plus de crédibilité, parfois même dans des milieux où les femmes sont majoritaires. Alors qu'un homme qui s'affirme est reconnu, une femme qui s'affirme est critiquée. C'est particulièrement

visible dans les milieux très masculins où les femmes ont de la difficulté à se faire une place.

La non-reconnaissance de leurs qualités et compétences nourrit les préjugés à leur égard. Elles se disent davantage victimes de harcèlement, confinées à des tâches secondaires, peu valorisées ou peu intéressantes, ce qui a comme effet de les démotiver. Les femmes qui s'impliquent disent qu'elles ne sont pas traitées de la même manière que les hommes.

« Un homme fort réussit; une femme forte est une "bitch"! »

« C'est la peur de la différence; le sexisme existe encore. Et le syndicalisme est masculin avec des façons masculines de faire les choses. »

« Il y a parfois de la jalousie chez les membres qui pensent que t'es libérée pour aller jaser, que le syndicat est un club social, que l'on se compense avec les cotisations des membres! »

« Quand je vais en formation, les collègues font des remarques négatives: « tu manques encore! » « tu vas te faire laver le cerveau! » Il faut parler du travail syndical pour défaire les préjugés. Il faut partager nos informations avec les autres au retour. »

« On n'a pas la même relation avec le boss quand on est militante. Avec nous, ils sont plus sévères. Tu as besoin de te « checker » quand tu fais quelque chose. Ça peut réduire les chances d'avancement. »

L'attitude des employeurs

Dans les milieux de travail, les employeurs exercent une surveillance et un contrôle plus serrés des personnes impliquées dans le syndicat, pouvant aller jusqu'au

« Les femmes ont peur de perdre leur emploi si elles revendiquent leurs droits. »

harcèlement. De plus, le non-remplacement pendant les absences pour activités syndicales, une responsabilité de l'employeur, a des conséquences sur la charge de travail des collègues et sur le climat de travail. Les possibilités de

« Syndicalement parlant, c'est difficile pour une femme de garder sa place. Les hommes préfèrent des femmes low profile. »

« Dans le secteur de la construction, il y a une préférence à l'embauche pour les hommes. »

« Comme femmes, on a plus de difficultés à être reconnues, à faire valoir nos idées. »

« On a plein d'énergie pour se battre contre l'employeur, mais on ne pense pas qu'on a à se battre parfois avec nos collègues. »

« Même quand le milieu est majoritairement féminin, ce sont les hommes qui investissent les structures, comités, instances, activités. »

« On a eu des mesures disciplinaires à cause de retards causés par les horaires des services de garde. »

« Quand on est en région et qu'on vient à Montréal pour un comité, c'est très coûteux de participer pour les petites sections locales. »

promotion sont aussi réduites, ce qui décourage l'implication syndicale. L'employeur fait porter le fardeau des conséquences sur la militante et sur le syndicat.

Le fonctionnement et l'image des syndicats

Dans les syndicats, l'implication des femmes n'est pas toujours encouragée par les exécutifs syndicaux et même certaines pratiques et attitudes y font obstacle comme :

- le manque de soutien et même les résistances des exécutifs qui bloquent l'arrivée des femmes, l'absence

de libérations syndicales, la pratique de restreindre les mandats confiés aux femmes aux dossiers dits « féminins » même lorsqu'elles manifestent de l'intérêt pour d'autres dossiers;

- le manque d'accueil et d'explication du fonctionnement syndical aux membres et les assemblées avec des agendas chargés et un langage complexe;
- le manque de priorité et de valorisation accordé au dossier des femmes, aux comités de condition féminine et la féminisation déficiente des textes et du langage.

Militer dans un syndicat, signifie faire du bénévolat en dehors des heures de travail : rencontres avec des membres pendant les pauses et les heures de repas, assemblées et comités en soirée et en fin de semaine, travail préparatoire à domicile, etc. Le manque de libérations syndicales et les coûts pour participer sont un frein à l'implication, à plus forte raison quand cela exige des déplacements entre la région et Montréal.

La difficulté pour les femmes d'être déléguées par leur syndicat dans les activités syndicales ne favorise ni l'avancement dans les structures, ni leur confiance, entre autres dans leurs capacités à occuper des postes politiques.

De plus, les syndicats sont souvent perçus comme des lieux de chicane, de bataille. Dans le contexte actuel, le message syndical ne passe pas bien.

La faible estime de soi

Au plan personnel, les femmes doutent plus que les hommes d'avoir les compétences requises pour occuper un poste syndical. Elles pensent qu'elles en savent moins qu'eux et elles veulent être certaines qu'elles sont en mesure de faire le travail, exigeant beaucoup d'elles-mêmes. Les femmes disent que le

« Chez nous, le coaching a marché pour la relève; il y a plus d'implication et plus de reconnaissance des membres. »

« Quand on doute de nos capacités, on aurait besoin de valorisation, d'entendre: « Ben oui, t'es capable: je te vois aux griefs! ».

manque de soutien des collègues, tant les hommes que les femmes, constitue un facteur très démotivant. Les nouvelles qui s'impliquent ont besoin de renforcement positif et d'encouragement.

LES STRATÉGIES POUR SURMONTER LES OBSTACLES

Devant les obstacles, les femmes agissent et développent des stratégies. Qu'est-ce qui peut les encourager à s'impliquer davantage, à aller plus loin dans la « carrière » syndicale? Les répondantes au sondage de la Biennale avaient elles-mêmes surmonté plusieurs obstacles puisque 92 % d'entre elles occupaient une fonction syndicale.

À l'analyse de leurs réponses au questionnaire, on peut détecter des attitudes favorables à l'implication comme l'ambition de persévérer dans une « carrière⁸ » syndicale, la perception d'avoir du

8. Il se peut que le terme « carrière », peu utilisé dans le monde syndical, ait rebuté certaines femmes qui ont quand même l'ambition de poursuivre leur implication.

TABLEAU 6
Attitudes favorables à l'implication syndicale

LES RÉPONDANTES...	POURCENTAGE
Ont un modèle féminin dans leur militantisme	69%
Envisagent de faire une carrière syndicale	47%
Envisagent de se présenter à la présidence avec les appuis nécessaires	44%
Ont le sentiment d'avoir beaucoup de pouvoir dans la section locale	47%
Ont le sentiment d'avoir beaucoup de pouvoir dans le syndicat	29%
LES RÉPONDANTES SONT FIÈRES...	
De contribuer à améliorer les conditions de travail et à aider les membres	59%
De contribuer aux structures syndicales et à la solidarité interne	20%
De se réaliser dans le syndicat personnellement	16%
D'avoir de l'influence, la capacité de changer les choses	5%

pouvoir et le fait d'avoir un modèle féminin. De plus, les sources de fierté des femmes militantes offrent une puissante motivation à l'implication et à la persévérance.

Le tableau 6 montre la proportion des répondantes au sondage qui ont intégré ces critères favorisant l'implication.

Plus de deux répondantes sur trois ont un modèle féminin de militantisme qui peut être source d'inspiration. Environ la moitié des répondantes envisagent de faire une « carrière » syndicale, et 44 % de se

« Il ne faut pas avoir peur de dénoncer, de faire notre politique, pis d'avoir des femmes qui nous appuient, qui croient en nous! »

« Je me suis impliquée dans mon syndicat à cause de l'injustice; j'étais contre le « donnant-donnant », trop individualiste. Il y a peu de respect. Les membres n'osent pas parler pour défendre leurs droits. »

TABLEAU 7

Répartition des répondantes selon les stratégies pour surmonter les obstacles

STRATÉGIES	POURCENTAGE
Faire ses preuves : s'impliquer, agir pour les autres, gagner des dossiers	20 %
Communiquer : écoute et respect de l'opinion des autres	18 %
Personnalité : comportements liés aux traits de personnalité tels persévérer, foncer, être déterminée, positive (attitude)	17 %
Respect de ses valeurs : se donner des conditions, respecter son rythme et ses valeurs, gérer le temps et le stress, faire des choix	16 %
Faire des alliances, chercher des appuis	14 %
Formation : se préparer, acquérir compétences et expérience	11 %
Pas réussi	4 %
Total	100 %

présenter à la présidence d'une instance si elles ont suffisamment d'appuis et des chances de gagner. Enfin, la moitié des répondantes estiment avoir beaucoup de pouvoir au niveau de la section locale, ce qui n'est pas étonnant puisqu'elles sont très actives dans les syndicats locaux et de moins en moins quand on monte dans la structure. Ainsi, ce taux chute à 29 % au niveau du syndicat national.

L'examen des sources de fierté dans le travail syndical est également instructif : on constate que les femmes sont motivées par la satisfaction de contribuer au bien-être des membres et à la qualité de la vie syndicale.

Outre ces attitudes favorables à plus d'implication, les répondantes au sondage mentionnent les stratégies qu'elles emploient pour surmonter les obstacles.

Les principales stratégies (tableau 7) utilisées par sept répondantes sur dix s'appuient sur leur effort personnel : faire ses preuves, communiquer, persévérer, respecter ses valeurs. Les femmes ne comptent que sur leurs propres moyens, à la différence notable de l'enquête de 1989 où elles revendiquaient des mesures structurelles. Seulement une femme sur quatre mentionne des stratégies collectives en disant chercher des appuis et des alliances et en développant ses compétences par la formation.

On peut conclure que les femmes se sentent démunies, seules et peu confiantes aux mesures collectives actuelles, et qu'elles ont besoin de soutien et de collaboration.



Les pratiques et avenues facilitant l'implication des femmes

Le sondage et la consultation se sont intéressés aux pratiques et aux avenues facilitant l'implication des femmes. Devant la similitude des réponses, démontrant que les bonnes pratiques actuelles sont aussi celles que l'on souhaite généraliser, nous avons fait des regroupements.

Faciliter l'implication syndicale des femmes signifie lever les obstacles sociaux tels la difficile conciliation travail-famille, les préjugés et stéréotypes, et l'image négative des syndicats.

Pour cela, il faut promouvoir :

- une culture d'égalité dans la famille valorisant le partage des tâches et des responsabilités entre les sexes à la maison;
- des mesures de conciliation travail-famille;
- une ouverture aux différences, contre les préjugés et stéréotypes sexistes;
- une image positive du mouvement syndical : valorisation des gains et succès historiques,

« Dans notre secteur très masculin, les membres du Comité de condition féminine sont libérées pour participer; mais il faut maintenir les acquis, c'est toujours fragile. »

incluant ceux des femmes, et retour à l'esprit d'entraide mutuelle qui a caractérisé les origines du syndicalisme.

Les répondantes au sondage ont nommé d'une part les pratiques concrètes qui ont facilité leur implication et, d'autre part, les besoins

« Il faut allier formations syndicales et activités sociales pour une meilleure intégration et participation (des femmes), pour améliorer l'image des syndicats et pour favoriser le plaisir à s'impliquer même quand la situation n'est pas toujours rose ou facile. »

« Une femme présidente, ça change la donne; la dynamique est différente. Étant mère et femme, elle est très consciente de la conciliation travail-famille. »

qu'elles estiment avoir pour accéder à des postes plus élevés dans la structure syndicale.

TABLEAU 8
Fréquence de mention de mesures facilitant l'implication syndicale*

TYPE DE MESURE	PRATIQUES CONCRÈTES % / (#)	BESOINS POUR ACCÉDER POSTES % / (#)
Soutien, réseautage : appui, événements rassembleurs	41 % / (63)	39 % / (60)
Formation, mentorat, coaching, modèles	18 % / (27)	29 % / (44)
Compétences personnelles : courage, intégrité, persévérance, détermination	22 % / (34)	25 % / (38)
Conditions de travail : conciliation, horaires, temps, services de garde, libérations	13 % / (20)	18 % / (28)
Égalité H/F : mesures, programmes, reconnaissance, ouverture	15 % / (23)	15 % / (23)
Total	(167)	(193)

* Comme les répondantes étaient libres de proposer plusieurs mesures et besoins, ce tableau présente le nombre de fois qu'une mesure a été mentionnée et la fréquence de mentions en pourcentage. C'est pourquoi les totaux de 169 et de 193 dépassent le nombre de répondantes, qui est de 154 et que les pourcentages ne s'additionnent pas pour donner 100 %.

« Il faut que les femmes aient des possibilités, mais aussi des moyens pour qu'elles puissent s'impliquer et travailler. Par exemple, un comité des femmes avec un budget; le soutien de la structure syndicale; des changements aux statuts et règlements comme avoir un poste reconnu « condition féminine » à l'exécutif; faire des activités; avoir un poste réservé à la direction, en visant la parité ou en prévoyant l'alternance entre les sexes (un président et une vice-présidente et la fois d'après, l'inverse), notamment à la FTQ même. »

« Au Conseil, on donne de l'information durant une matinée pour expliquer tous les dossiers du Bureau de direction afin de sensibiliser les personnes nouvellement élues, afin qu'elles se sentent compétentes. »

« Il faut être des modèles. Les exécutifs syndicaux doivent tendre la main, avoir des politiques pour favoriser les femmes et les jeunes, du parrainage par des personnes en autorité. Il faut du support. »

activités syndicales, la formation et le mentorat et l'ouverture aux préoccupations des femmes.

Plus précisément, on mentionne :

- l'accueil des femmes et de leurs idées;
- l'information sur les droits des femmes au travail;
- les assemblées où les femmes se reconnaissent;
- la révision des priorités syndicales pour inclure les préoccupations des femmes;
- des activités spécifiques pour les femmes sur des sujets qui les intéressent;
- la féminisation du langage et des communications;
- des horaires facilitant la conciliation;
- du financement pour participer :

Le tableau 8 présente les réponses.

On constate que le soutien et le réseautage recueillent la mention de quatre répondantes sur dix tant comme pratique existante que comme besoin. La formation et le mentorat sont un besoin pour 29 % des répondantes, mais ce n'est identifié comme pratique actuelle que par 18 % d'entre elles. Une répondante sur quatre mentionne que c'est par leurs compétences personnelles comme le courage, l'intégrité, la persévérance et la détermination que les femmes arrivent à s'impliquer.

Enfin, les conditions de travail favorables et les mesures d'égalité hommes-femmes recueillent respectivement environ 15 % des mentions.

La consultation confirme l'importance de ces mesures.

Elle révèle aussi que la présence de femmes à la présidence de sections locales et de syndicats incite d'autres femmes à s'impliquer, car leur style de leadership crée une dynamique plus inclusive.

L'appui des directions syndicales, la parité hommes-femmes et/ou les postes réservés aux femmes et l'action des comités de condition féminine dotés de budgets adéquats sont aussi des facteurs d'inclusion.

Les personnes rencontrées mentionnent aussi les mesures de conciliation travail-famille-militantisme, les mesures d'accueil et d'accessibilité aux

libérations syndicales, couverture des frais de participation et remboursement des frais de garde.

On note aussi que les mesures favorisant la parité hommes-femmes (objectifs numériques, quotas, postes réservés) et l'existence de comités de condition féminine dotés de budgets adéquats favorisent l'implication des femmes.

Enfin, le mentorat et la formation spécifique aux femmes sur l'histoire et les droits des femmes et sur le leadership permettent de soutenir les femmes impliquées et de préparer la relève.

On propose aussi des cours pour sensibiliser les hommes à la présence des femmes dans les syndicats et pour lutter contre la discrimination systémique.

Enfin, on souhaite l'intégration des réalités, pré-occupations et besoins des femmes dans tous les cours syndicaux.

L'engagement des dirigeants et dirigeantes des syndicats à tous les niveaux est primordial pour changer les choses. C'est leur responsabilité de donner le signal et de parler haut et fort en faveur d'une présence accrue des femmes dans tous les lieux syndicaux.

Conclusion

Que faire maintenant pour assurer une réelle représentativité des femmes dans les organisations syndicales? Plus présentes que jamais dans la structure syndicale grâce aux efforts engagés par les syndicats, elles peinent à accéder aux plus hautes responsabilités. Certains dossiers demeurent l'apanage des hommes comme les griefs, la négociation, la santé et sécurité du travail, la retraite. Dans la formation syndicale, les femmes demeurent beaucoup moins présentes et plutôt confinées aux dossiers dits féminins.

Comment expliquer cette situation? Les femmes et les hommes consultés parlent des mêmes obstacles aujourd'hui qu'en 1989. La conciliation travail-famille, le cumul des responsabilités, les préjugés et stéréotypes, l'attitude des employeurs et le fonctionnement traditionnel des syndicats entravent leur progression dans les structures et instances syndicales. Pourtant, elles soulignent qu'elles ont bénéficié de soutien, de réseaux, de formation, de libérations syndicales qui les ont aidées à prendre leur place.

Mais il semble que ces mesures ne soient pas encore assez répandues!

Pour faire face, les femmes ne semblent pas avoir grande confiance dans les mécanismes collectifs actuels. C'est surtout en faisant leurs preuves, en étant persévérantes et déterminées, en se mettant à l'écoute des membres qu'elles disent pouvoir surmonter les obstacles.

Parmi les avenues de solution, les mécanismes proposés en 1989 demeurent toujours d'actualité. Près de 25 ans plus tard, n'est-il pas temps de penser des moyens qui feront une réelle différence?

Les progrès apportés par l'accès à l'égalité en emploi et l'équité salariale ont amélioré la situation des femmes sur le marché du travail. Cela fait dire à plusieurs que les femmes ne subissent plus de discrimination. Ce n'est pas ce qu'elles nous disent. Plus subtile, la discrimination systémique prend de nouvelles formes, plus pernicieuses. Les préjugés sont tenaces. Les stéréotypes ont la vie dure. Le harcèlement insidieux mine la confiance et la crédibilité des femmes.

La culture machiste, qui affirme la supériorité masculine, glisse parfois vers une culture « masculiniste » qui banalise et nie la discrimination systémique et la violence que vivent les femmes.

Devant ces constats, la FTQ reconnaît l'importance de créer les conditions nécessaires pour assurer une représentation équitable des femmes dans les structures, instances et activités syndicales.



Les principes de base de nos recommandations

La FTQ réaffirme le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes et incite ses affiliés à poursuivre leur engagement dans cette voie.

C'est dans cet esprit que le Comité mixte fait ses recommandations qui ont pour but de répondre aux besoins des femmes identifiés dans l'enquête et dans la consultation. Leur mise en œuvre devrait contribuer substantiellement à lever les obstacles encore trop nombreux qui bloquent la route des femmes pour l'égalité. Elles s'appuient sur les valeurs fondatrices de la FTQ que sont la solidarité, l'entraide, l'équité, l'égalité et la justice.

QUE VEULENT LES FEMMES ?

Quand les femmes nomment les obstacles comme la conciliation travail-famille, les préjugés et stéréotypes, l'attitude des directions, le fonctionnement syndical, le manque d'estime de soi, elles expriment des besoins fondamentaux. Que veulent-elles au juste ?

- Du temps pour exercer leurs fonctions syndicales sans surcharge.
- De la considération et du respect pour elles-mêmes et pour ce qui leur tient à cœur.
- Du soutien et de l'accompagnement dans leur cheminement de militante syndicale.
- De l'accueil par la structure syndicale.
- De la reconnaissance et de la valorisation de leur contribution.
- De l'inclusion à parts égales dans la structure syndicale.
- De l'ouverture à leurs idées et à leur vision.

À travers ces besoins, les femmes veulent humaniser l'engagement syndical.

COMMENT RÉPONDRE À CES BESOINS ?

Avec les avancées que les femmes ont faites tant sur le marché du travail que dans les syndicats, la tentation est forte de banaliser leurs besoins, en particulier quand elles affrontent les préjugés et stéréotypes ancrés dans la culture dominante. L'éducation, la conscience des intérêts sous-jacents à cette culture qui divise notre mouvement, le dialogue authentique qui permet la rencontre et la connexion aux enjeux communs sont des pistes dont la mise en œuvre exige temps et patience. C'est cette solidarité nécessaire qu'il faut inculquer partout parce que la force et la pérennité de notre mouvement en dépendent !



Recommandations

Les huit recommandations suivantes visent à répondre aux besoins et attentes identifiés dans ce rapport.

RECOMMANDATION 1 RECOMMANDATION 2 RECOMMANDATION 3

Que la FTQ réaffirme le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes et reconnaisse que l'égalité demeure un objectif à atteindre partout dans les effectifs syndicaux.

PARCE QUE la représentation des femmes dans les structures et activités syndicales reste encore inférieure à leur présence dans les effectifs;

PARCE QUE les enjeux concernant les femmes sont encore peu reconnus et relégués à la fin de la liste des priorités syndicales;

PARCE QUE les organisations syndicales ont la responsabilité première d'assurer l'égalité de genre partout et de renforcer la solidarité;

PARCE QUE l'engagement des directions syndicales en faveur de l'égalité est mentionné comme l'un des plus puissants moteurs pour faciliter l'implication des femmes.

Que la FTQ prenne des mesures permettant d'assurer une représentation des femmes proportionnelle à leur présence dans ses effectifs par l'un ou l'autre des moyens suivants : objectifs numériques, postes réservés, alternance hommes/femmes, et autres, et qu'elle incite ses affiliés à faire de même.

Qu'une attention particulière soit apportée à la représentation des femmes au Conseil général de la FTQ.

PARCE QUE c'est une condition pour concrétiser les valeurs syndicales d'équité et de démocratie;

PARCE QUE l'expérience a montré que les mesures contraignantes sont efficaces pour atteindre l'objectif de représentativité ou de parité;

PARCE QUE ces mesures favorisent l'inclusion des femmes et une meilleure prise en compte de leurs préoccupations.

Que la FTQ incite ses affiliés à s'engager à accentuer la mise en place de mesures facilitant la participation des femmes par :

- Un meilleur soutien aux comités de condition féminine (CCF) dotés de budgets adéquats;
- Des politiques d'accueil pour les femmes;
- Du soutien financier comme des libérations syndicales et des remboursements de frais de garde;
- L'adaptation des heures et lieux de réunion pour tenir compte des besoins des femmes;
- Du matériel d'information tel un « Guide pour l'égalité hommes/femmes dans les syndicats » pour partager les pratiques et des stratégies concrètes et novatrices.

PARCE QUE la conciliation travail-famille-militantisme est le principal obstacle à l'implication des femmes;

PARCE QUE les femmes ont dit avoir encore besoin de lieux spécifiques pour analyser leurs problèmes, proposer des solutions, mettre fin aux discriminations et faire valoir leurs droits;

PARCE QUE les femmes ont mentionné avoir besoin de plus de souplesse et d'ouverture dans le fonctionnement et les structures des syndicats.

RECOMMANDATION 4

Que la FTQ s'engage à encourager des attitudes et comportements égalitaires et respectueux des différences de genre et incite ses affiliés à emboîter le pas :

- Par la féminisation du langage parlé et écrit;
- Par la sensibilisation accrue, de l'information et de la formation sur les conséquences des attitudes et comportements sexistes.
- Par l'intégration des réalités et besoins des femmes au travail dans leurs programmes de formation.

PARCE QUE les stéréotypes et préjugés sexistes demeurent un des obstacles les plus importants à l'implication des femmes;

PARCE QUE la discrimination sous toutes ses formes va à l'encontre des principes d'égalité et d'équité défendus par le mouvement syndical.

RECOMMANDATION 5

Que la FTQ, en collaboration avec ses affiliés, mette sur pied une « École des femmes » d'une semaine qui se tiendrait aux deux ans en alternance avec la Biennale des femmes :

- L'École réunirait dans un même lieu et à une même période, trois groupes de 15 à 20 participantes issues des rangs des affiliés de la FTQ;
- L'École proposerait des activités favorisant le réseautage, la formation et le mentorat;
- L'École viserait trois « clientèles » : la relève, les militantes en santé et sécurité du travail et les militantes occupant des postes de leadership;
- L'École serait accessible au plus grand nombre grâce au financement assuré par divers partenaires.

PARCE QUE la formation est un moyen de développer la confiance dont les femmes disent manquer et de stimuler leur intérêt;

PARCE QUE c'est un moyen de favoriser une relève chez les femmes et en particulier chez les jeunes femmes;

RECOMMANDATION 6

Que la FTQ soutienne la création de programmes de mentorat dans ses rangs pour les femmes intéressées à occuper des postes de responsabilité.

PARCE QUE les femmes ont dit avoir besoin du soutien de leurs consœurs expérimentées pour cheminer dans le monde syndical;

PARCE QUE le mentorat peut contribuer à changer l'image parfois rébarbative des syndicats en mettant de l'avant des modèles féminins de militantisme;

PARCE QUE le mentorat est largement répandu dans les milieux d'affaires et politiques comme moyen de former la relève.

RECOMMANDATION 7 RECOMMANDATION 8

Que la FTQ fasse connaître des modèles de femmes impliquées et inspirantes, tant les pionnières dans le syndicalisme que celles qui occupent actuellement des fonctions de responsabilité.

PARCE QUE l'histoire des pionnières et des militantes encore engagées à la FTQ est méconnue;

PARCE QUE le cheminement des militantes expérimentées contribue à contrer les préjugés sur la capacité des femmes à occuper des postes syndicaux;

PARCE QUE c'est un moyen de leur donner confiance et de les inspirer à s'impliquer;

PARCE QUE cela donne un nouveau visage, positif, au syndicalisme;

PARCE QUE les femmes ont dit vouloir renforcer le sentiment d'appartenance à leur organisation syndicale.

Que la FTQ réitère les recommandations du Rapport d'étape de 2010 adopté à l'unanimité au 29^e Congrès.

PARCE QUE l'expérience nous enseigne que l'égalité suppose une surveillance soutenue de l'évolution de la présence des femmes partout dans nos syndicats et à la FTQ;

PARCE QUE les engagements pris par ce congrès doivent se concrétiser pour que les femmes se sentent accueillies, intégrées, représentées partout dans nos syndicats.



Annexe 1 – Qui sont les répondantes ?

Les femmes présentes à la Biennale ont répondu massivement au questionnaire puisque 154 questionnaires ont été recueillis sur 184 participantes, soit un taux de 84 %. Parmi les répondantes, quatre sur dix ont plus de 50 ans et une sur quatre a moins de 40 ans. Seulement une femme sur quatre a des enfants de moins de 16 ans.

La moitié des répondantes doivent prendre soin d'une personne proche occasionnellement ou régulièrement. Près de la moitié des femmes proviennent d'une unité syndicale où les femmes sont présentes à 50 % ou plus.

L'immense majorité des répondantes occupent un poste syndical, soit 92 %. Parmi ces femmes, plus de quatre sur dix sont membres d'un exécutif syndical, un peu plus d'une sur cinq est déléguée syndicale et la même proportion est membre d'un comité. Seule une femme sur dix occupe un poste de conseillère syndicale.

TABLEAU 9
Statistiques sociodémographiques des répondantes

TAUX DE RÉPONSE	84 %
ÂGE	
40 ans et moins	24,6 %
41-50 ans	37 %
51 ans et plus	39,6 %
ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS	26 %
FRÉQUENCE DES SOINS À UNE PERSONNE PROCHE	
Rarement ou jamais	49,3 %
Occasionnellement ou régulièrement	50,6 %
PRÉSENCE DE FEMMES DANS L'UNITÉ SYNDICALE D'OÙ PROVIENNENT LES RÉPONDANTES	
50 % ou plus	48 %
Entre 10 % et 49 %	30,4 %
Moins de 10 %	21,6 %
OCCUPER UN POSTE SYNDICAL	92 %
Exécutif	44,9 %
Comité	21,7 %
Délégué syndical	21,7 %
Conseillère	11,6 %



Annexe 2 – Méthodologie

MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE

Le sondage a été réalisé auprès des participantes à la Biennale des femmes le 3 avril 2012. Il visait à identifier les obstacles à l'implication des femmes dans le syndicat et les pistes de solution auxquelles elles ont recours et sur lesquelles il faut travailler. 154 femmes sur 184 soit 84 % ont répondu au questionnaire.

Le questionnaire comportait 15 questions. Dix de ces questions proposaient des réponses à cocher (questions fermées) et huit proposaient aussi des réponses à développer (questions ouvertes). Les réponses aux questions fermées ont été traitées avec le logiciel SPSS. Les réponses aux questions ouvertes ont été regroupées et classifiées dans des catégories, puis traitées avec le même logiciel.

MÉTHODOLOGIE DE LA CONSULTATION

Plusieurs moyens ont été employés pour rejoindre les femmes et les entendre. D'abord, la Biennale des femmes 2012 a été une occasion exceptionnelle de sonder les femmes et de les entendre. Outre le questionnaire, complété par 154 femmes, les propos en plénière ont été transcrits et pris en compte dans cette synthèse.

Une consultation a été faite auprès des représentants et représentantes des conseils régionaux à l'occasion de leur rencontre du 6 novembre 2012 : 32 personnes ont été rencontrées dont six femmes. De plus, trois groupes de discussion ont été organisés auprès de représentants et représentantes des affiliés : deux groupes mixtes, l'un de personnes élues au niveau local (13 personnes dont sept femmes), l'autre de conseillers et conseillères (13 personnes dont sept femmes) et un groupe composé exclusivement de femmes (12), dont certaines occupent des emplois traditionnellement masculins.

Les questionnaires visaient à identifier :

- Les obstacles à l'implication syndicale des femmes;
- Les bonnes pratiques existantes favorisant l'implication et la participation des femmes;
- Les solutions concrètes permettant aux femmes d'occuper leur juste place dans les syndicats.



Annexe 3 – Écoles de femmes

PRAIRIE SCHOOL FOR UNION WOMEN

La Fédération du travail de la Saskatchewan organise annuellement une École pour les militantes syndicales de quatre jours qui attire surtout des femmes des Prairies, mais aussi de syndicats d'autres régions. Son but est de renforcer le leadership et la participation des femmes dans le mouvement syndical.

CANADIAN LABOR CONGRESS WOMEN'S SCHOOL

La région de l'Ontario du Congrès du travail du Canada a organisé sa première École des femmes en 2013. L'école a été créée parce que les syndicats ont besoin des voix des femmes pour défendre les avancées sociales que les syndicats ont réalisées. Rappelons que les syndicats ont fait une différence pour les femmes avec les congés de maternité, l'équité salariale, la protection contre la discrimination, le harcèlement et la violence. L'École a pour intention de mettre ensemble les femmes d'expériences et les femmes de la relève de divers syndicats pour une semaine de solidarité, de partage et de développement des compétences.

UALE WOMEN'S SUMMER SCHOOLS

United Association for Labor Education, une association d'éducateurs syndicaux américains, organise chaque année quatre écoles d'été pour les femmes, une par grande région des États-Unis. Ces écoles de quatre ou cinq jours offrent des cours et ateliers sur une grande variété de thèmes syndicaux. En particulier, les femmes apprennent les habiletés et connaissances nécessaires pour exercer des rôles de leadership dans leur syndicat. Les Écoles offrent la chance de se rencontrer et de développer des réseaux de solidarité entre femmes de différents syndicats et régions. La première École des femmes s'est tenue en 1975 dans la région du Nord-Est.

UNIVERSITÉ FÉMINISTE D'ÉTÉ

Organisée par l'Université Laval dans le cadre du DESS en études féministes de la Faculté des sciences sociales, cette activité annuelle se tient pendant une semaine en mai de chaque année. Sous la forme d'un colloque interdisciplinaire, l'Université féministe d'été est ouverte, sans préalable, à toute personne intéressée. En 2013, le thème était « Technologies : Libération ou exploitation des femmes? »