

# RAPPORT DU COMITÉ SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

## *Un syndicalisme en changement*

**LA PLACE DES FEMMES DANS NOS STRUCTURES SYNDICALES**

**RAPPORT DU COMITÉ SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ**

**FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)**

**NOVEMBRE 1989**



## INTRODUCTION

Ce n'est pas d'hier que la FTQ se préoccupe de l'accès à l'égalité pour les femmes. Voilà déjà une quinzaine d'années que de congrès en congrès sont adoptées des politiques et des résolutions visant l'amélioration de la présence des femmes tant sur le marché du travail que dans nos structures syndicales.

Dès 1981, la FTQ adoptait en congrès une déclaration de politique concernant la présence des femmes dans les syndicats<sup>1</sup>. Aux congrès de 1983 et 1985 et suite à un colloque sur la question, la FTQ abordait plus spécifiquement le problème de l'accès à l'égalité dans les milieux de travail et adoptait des résolutions incitant ses affiliés à implanter des programmes d'accès à l'égalité à l'intérieur des structures syndicales.

En 1986, dans la foulée du congrès de 1985, le Bureau de la FTQ ainsi que le Conseil général mettait sur pied et définissait le mandat du comité sur l'accès à l'égalité de la façon suivante:

- connaître et analyser le portrait de la situation des femmes dans toutes les structures de la FTQ;
- définir les éléments discriminatoires inhérents aux pratiques et activités syndicales et élaborer un programme d'accès à l'égalité à l'intérieur de nos structures.

Au dernier congrès, en 1987, les délégués ont adopté le rapport intérimaire du comité sur l'accès à l'égalité et ont donné à la FTQ et au comité le mandat de poursuivre le travail amorcé par une enquête auprès des sections locales et des syndicats.

Le comité composé d'un président, en la personne de Fernand Daoust, de trois membres du Bureau de la FTQ: Claude Ducharme, Claude Grenier et René Roy, et de trois membres du comité de la condition féminine de la FTQ: Hélène Bérubé, Juliette Larivière et Louise Valiquette, a débuté ses travaux en avril 1988. Au cours de son mandat, il a siégé à six reprises et a analysé les résultats d'une vaste enquête ayant permis de recueillir les informations tant quantitatives que qualitatives qui sont présentées dans le présent rapport.

Ce rapport est divisé en trois chapitres. Le premier dresse le portrait statistique de la participation des femmes à divers niveaux des structures syndicales. Le deuxième chapitre tente, à partir des commentaires recueillis lors de l'enquête, de cerner les raisons de la participation (ou non-participation) des femmes. Enfin, à la lumière de ces constatations, le troisième et dernier chapitre présente des mesures précises visant à améliorer l'implication des femmes dans nos structures syndicales.

---

<sup>1</sup> On retrouve cette déclaration de politique à l'ANNEXE 5

Avant de débiter, il est intéressant de rappeler que les mesures adoptées suite à la déclaration de politique de 1981 ont eu un certain effet sur la participation des femmes dans les structures syndicales. Cette évolution est soulignée dans le rapport lorsque les données comparatives sont disponibles. Tous les éléments que nous retrouvons dans le présent rapport étaient déjà présents dans cette déclaration de politique. L'actuel effort en est donc un de continuité et de mise à jour des mesures à partir de l'évolution de notre réalité syndicale.

## CHAPITRE I

### LE PORTRAIT STATISTIQUE DE LA PLACE DES FEMMES DANS NOS STRUCTURES SYNDICALES

En 1988 et 1989, la FTQ a entrepris une vaste enquête auprès des diverses structures qui lui sont affiliées (sections locales, syndicats et conseils de travail) afin de dresser le portrait de la participation des femmes dans nos structures syndicales. Cette enquête fut réalisée, d'une part, par l'envoi de questionnaires aux sections locales et, d'autre part, par des entrevues auprès des directions syndicales et des conseils de travail. Le taux de réponse obtenu fut généralement excellent, allant de 73,8% représentant 83,7% du membership dans le cas des questionnaires aux sections locales, à 93,2% représentant 99,3% du membership pour les entrevues auprès des directions syndicales<sup>1</sup>. Globalement les résultats de l'enquête démontrent que la proportion de femmes dans l'ensemble des syndicats affiliés à la FTQ est de 30%<sup>2</sup>.

Dans ce chapitre, nous présenterons succinctement les principaux résultats de l'enquête. La participation des femmes à la FTQ étant largement tributaire de celle qui s'exerce chez les affiliés nous débiterons par l'analyse de leur participation dans les sections locales et les syndicats. Ensuite nous aborderons la participation des femmes dans les structures de la FTQ en commençant avec les conseils de travail pour finir avec la FTQ.

Pour chacune de ces structures, nous analyserons la participation des femmes selon trois «lieux d'intervention» possibles:

- les postes électifs;
- les activités de l'organisation elle-même et les activités où l'organisation envoie une délégation;
- les postes salariés.

Ce découpage est important puisque la philosophie prévalant à l'adoption de mesures spécifiques peut être différente selon chaque «lieux d'intervention». Dans les deux premiers cas, la nature du processus démocratique joue un rôle important que nous devons respecter. Dans le troisième cas, toute la philosophie que nous avons développé comme organisations syndicales, en revendiquant auprès de nos employeurs l'accès à l'égalité pour les femmes, peut y trouver des applications concrètes.

Enfin, aux fins de la présente analyse le pourcentage de femmes dans l'ensemble des membres de chacune des structures analysées servira de repère pour déterminer s'il y a lieu la sous-représentation des femmes à la FTQ et chez ses affiliés. Ce pourcentage représentera donc l'objectif à atteindre pour

---

<sup>1</sup> Voir les données précises quant aux taux de réponse de chacune des étapes de l'enquête et au taux de réponse globale à l'ANNEXE 1.

<sup>2</sup> Voir les données au tableau 2 de la page 11.

## 1. LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES SYNDICATS

### 1.1 LES SECTIONS LOCALES

Globalement, la présence féminine à l'intérieur des sections locales ayant répondu au questionnaire de l'enquête se situe à 33,4%. Mais, les données du tableau 1 ci-dessous nous démontrent que cette proportion n'est pas également respectée.

TABLEAU 1'  
PARTICIPATION FÉMININE DANS LES STRUCTURES  
DES SECTIONS LOCALES (GLOBAL)

Postes syndicaux	% de femmes
Membres	33,4
Exécutif (tous les postes)	36,8
- présidente	36,8
- vice-présidente	36,8
- secrétaire-trésorière	41,7
- secrétaire-archiviste	44,0
- autres	28,7
Comités (tous les comités)	28,8
- de négociation	27,8
- de griefs	22,3
- de santé et sécurité	24,9
- de condition féminine	90,5
- autres	30,4
Comités (tous les comités sans le comité de condition féminine)	26,3
Délégués d'atelier	24,6
Personnes libérées à temps plein	22,4
Personnes oeuvrant dans les structures (tous les postes)	29,5

---

<sup>1</sup> sont exclus ici les syndicats de la construction et de la marine parce qu'ils ont été traités comme des syndicats pour les fins de l'enquête. Les informations les concernant apparaissent dans la section 1.2 du document.

### ■ Les postes électifs

De façon générale, le comité constate que les femmes participent dans les structures des sections locales en fonction de leur représentativité. Au niveau de l'exécutif, les femmes occupent 36,8% des postes, ce qui leur assure une plus forte représentation, alors qu'au niveau de l'ensemble des comités leur représentation à 28,8% est plus faible que leur présence dans les sections locales.

On constate cependant l'existence de certaines concentrations: il y a une plus forte proportion de femmes dans les postes de secrétaire-archiviste et de secrétaire trésorière ainsi qu'au comité de la condition féminine alors que leur présence est plus faible dans les comités de griefs, de santé et sécurité et dans les postes de délégués d'atelier ou libérés à temps plein.

Cette tendance est la même que celle observée dans l'enquête faite par la FTQ en 1981. On y soulignait alors que, «la participation des femmes se fait de moins en moins grande lorsque l'on délaisse le comité exécutif local pour aller dans les comités spécialisés, particulièrement les comités de griefs et de santé et sécurité. Le comité constate qu'il y a eu une nette amélioration. En 1981 les femmes occupaient seulement 10% des postes dans les comités alors qu'aujourd'hui leur présence a minimalement doublé pour atteindre 26,3% des postes dans les comités, à l'exclusion des comités de condition féminine. C'est au niveau des comités de griefs et de santé et sécurité que la présence des femmes est la plus faible.

Dans une étude faite au début des années 70, Mona-Josée Gagnon observait: «Il semble y avoir une relation négative entre la dimension du syndicat et la participation féminine aux exécutifs de syndicats locaux». Cette tendance est toujours présente. Il y a près de 2 fois moins de femmes occupant des postes à l'exécutif dans les très grandes sections locales que dans les petites. Cette tendance peut être observée pour certains postes au sein de l'exécutif: présidente, vice-présidente, secrétaire-trésorière et délégués d'atelier. Cependant, il n'y a pas de distinction significative, en fonction de la taille, pour les autres postes, surtout dans les comités.

Mona-Josée Gagnon observait aussi «une relation positive entre la proportion des femmes dans les syndicats et le nombre de femmes dans des postes de l'exécutif. Les chances sont plus grandes de trouver des femmes à l'exécutif des syndicats quand les membres y sont très majoritairement féminins». On peut affirmer que les observations de Mona-Josée Gagnon sont encore vraies pour tous les postes de la structure des sections locales, sauf pour les personnes libérées à temps plein.

### ■ Les délégations au congrès de la FTQ

On l'a déjà dit, la participation des femmes au congrès de la FTQ est directement tributaire des délégations provenant des sections locales affiliées. Comme un bon nombre de délégations des sections locales sont bien loin d'atteindre une juste représentation de leurs membres féminins, il n'est pas étonnant, comme nous le verrons plus loin, que les femmes soient sous-représentées aux congrès de la FTQ.

### ■ Les postes salariés (personnes libérées à plein temps).

Avec le comité de griefs, c'est au niveau des personnes libérées à temps plein que la représentation féminine est la plus faible. Elle est inférieure à ce que l'on retrouve au sein des membres mais aussi au sein de l'exécutif, des différents comités et, de façon moindre, au niveau des postes de délégués d'atelier.

**■ En résumé**

Le comité remarque une amélioration de la présence des femmes dans les sections locales principalement dans les postes de l'exécutif et dans l'ensemble des comités, sauf ceux des griefs et de la santé et sécurité. Des lacunes demeurent toutefois au niveau des postes salariés, mais aussi dans leurs délégations aux congrès de la FTQ. Il y aurait donc lieu d'y apporter des correctifs.

## 1.2 LES SYNDICATS

Chacun des 70 syndicats<sup>1</sup> étudiés a un pourcentage de membres féminins différent; de nul ou presque dans le cas des syndicats de la construction, par exemple, à majoritaire dans des syndicats représentant des secteurs à main-d'oeuvre principalement féminine, tels les services, le vêtement, les bureaux, etc.:

Notre analyse sera faite en fonction de deux catégories de pourcentage de membres féminins, en tenant compte lorsque cela est possible des «lieux d'intervention».

a) moins de 10% de membres féminins (25 syndicats);

b) 10% et plus de membres féminins (30 syndicats et 15 éléments)<sup>2</sup>

### a) Syndicats comptant moins de 10% de membres féminins

Au nombre de 25, on peut subdiviser les syndicats comptant moins de 10% de membres féminins selon qu'ils font partis du secteur de la construction (14 syndicats y compris la FTQ-Construction) ou d'autres secteurs (11 syndicats).

De façon générale, le nombre limité de postes syndicaux et le faible pourcentage de présence féminine fait en sorte que la très grande majorité de ces syndicats respectent leur pourcentage de participation féminine. Souvent, la participation d'une seule femme permet d'atteindre un pourcentage de présence féminine qui va bien au-delà du pourcentage que l'on retrouve au sein du syndicat.

Quelques syndicats de la construction semblent éprouver certains problèmes de participation féminine. C'est le cas notamment de ceux qui sont présents dans le secteur industriel<sup>3</sup> où il existe un taux de présence féminine assez important. La pénétration de ces syndicats dans le secteur industriel étant relativement récente, et les structures des syndicats (de l'aveu même des directions syndicales) étant encore sensiblement les mêmes, c'est-à-dire axées sur le secteur de la construction, il est clair que la participation féminine venant du secteur industriel est plus difficile à atteindre.

---

<sup>1</sup> Aux 68 directions syndicales rencontrées en entrevue, il faut ajouter l'Actor's Equity et les locaux chartrés du CTC pour lesquels nous avons obtenu des informations concernant les structures des sections locales.

<sup>2</sup> On trouvera à l'ANNEXE 3, la liste des syndicats selon quatre catégories.

<sup>3</sup> L'Association nationale des mécaniciens industriels (ANMI), l'Union nationale des poseurs de systèmes intérieurs et revêtements souples et travailleurs d'usines (l'UNPSI&RS), et la Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité (FIPOE) ont respectivement 9%, 16,9% et 27,5% de leur membership qui sont des femmes, dans le secteur industriel.

Parmi les 11 syndicats comptant moins de 10% de membres féminins et qui ne sont pas dans le secteur de la construction, il y en a trois<sup>1</sup> qui n'atteignent pas partout la représentativité équitable de leurs membres féminins. Les lacunes existent là où un nombre plus important de personnes participent (dans les cours d'éducation syndicale, dans les structures des sections locales, etc...)

#### b) Syndicats comptant 10% et plus de membres féminins

Au niveau des 45 syndicats comptant 10% et plus de membres féminins, seuls trois<sup>2</sup> atteignent la représentativité équitable de leurs membres féminins pour tous les «lieux d'intervention». Pour les autres il est impossible de dégager une ou plusieurs tendances générales. Cependant, il semble que la majorité des syndicats ne respectent pas le pourcentage de leurs membres féminins dans leur délégation au conseil général de la FTQ puisque comme nous le verrons la représentation féminine y est bien en deçà de la représentation réelle dans l'ensemble des membres.

#### ■ Les activités

L'analyse de l'éducation syndicale procure une certaine mesure de la participation des femmes dans les activités offertes par les syndicats. Pour pouvoir bien analyser les résultats il est préférable de scinder l'éducation syndicale en trois catégories: la santé et la sécurité au travail, les divers cours de base donnés par les syndicats eux-mêmes et les cours spécialisés qui s'adressent généralement aux permanents et permanentes et aux directions syndicales à un niveau assez élevé. De façon générale, une faible majorité de syndicats, qui donnent de tels cours, atteignent la juste représentativité féminine.

Dans le cas des cours de base, 11 syndicats sur 20, soit 55%, atteignent une juste représentation féminine. Il semble que la participation des femmes en relation avec leur représentation dans l'ensemble des membres est plus difficile à réaliser dans les grands syndicats et dans ceux où la présence féminine est importante.

Dans le cas des cours en santé et sécurité, 12 syndicats sur 32 (40%) qui ont donné de tels cours atteignent la représentativité équitable de leurs membres féminins. Ce sont principalement les syndicats comptant moins de 25% de membres féminins qui atteignent la juste représentativité et ce sont généralement de petits syndicats.

Dans le cas de cours spécialisés s'adressant essentiellement aux permanents et permanentes, 16 syndicats sur 30 (53%) atteignent la représentativité équitable de leurs membres féminins. Cependant, parmi les 12 syndicats comptant plus de 50% de membres féminins, aucun n'atteint la représentativité équitable. Comme nous allons le voir, cela s'explique par le fait que peu de femmes occupent des postes de permanentes syndicales.

---

<sup>1</sup> Ce sont l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA) (6,2%), les Travailleurs unis des transports (TUT) (6,7%) et le Syndicat canadien des travailleurs du papier (SCTP) (3,4%).

<sup>2</sup> Le Syndicat international des transports communication (STC), de l'Union internationale des travailleurs du verre, mouleur, plastique et autres (YMP) ainsi que l'Alliance de la fonction publique - Syndicat des employés de l'énergie, mines et ressources (AFPC-SEEMR) atteignent la juste représentativité de leurs membres féminins.

### ■ Les permanents et permanentes des syndicats

Si tous les syndicats comptaient proportionnellement le même nombre de permanentes que de femmes dans l'ensemble de leurs membres, le pourcentage de femmes permanentes à la FTQ, et chez ses affiliés, atteindrait 30%, alors qu'il n'est actuellement que d'environ 13%.

Vingt syndicats n'atteignent pas la juste représentativité féminine en ce qui concerne leurs permanents embauchés. Tous les syndicats où le pourcentage de membres féminins approche ou dépasse les 40% sont dans cette situation. Les autres syndicats concernés sont d'assez grands syndicats où les postes sont nombreux (plus de 10) même si parfois le pourcentage de présence féminine est assez faible (entre 10% et 25%).

### ■ En résumé

**Le comité remarque que 30 syndicats sur 70 (42,79%) atteignent leur propre représentativité féminine, pour tous les «lieux d'intervention»<sup>1</sup>. Cependant, il faut préciser que 27 d'entre eux ont un pourcentage de membres féminins qui ne dépassent pas 25% et que ceux-ci ne représentent qu'un peu plus de 10% des membres de la FTQ.**

**En fait, il semble plus facile d'atteindre une juste représentation féminine dans les syndicats où le pourcentage de membres féminins est faible. Cela s'explique en partie par le fait que ces faibles pourcentages s'obtiennent souvent par la présence d'une seule ou de quelques femmes.**

---

<sup>1</sup> Voir les explications de la page 3 pour connaître la définition des lieux d'intervention.

## 2. LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES STRUCTURES - FTQ

### 2.1 LES CONSEILS DE TRAVAIL

Les conseils de travail ont des pourcentages de présence féminine très variable allant de moins 10% au Haut du Lac St-Jean et à Baie-Comeau à plus de 30% à Montréal, Québec et en Estrie<sup>1</sup>.

#### ■ Les postes électifs

Pour bien saisir la réalité au sein des conseils de travail il importe de distinguer entre la participation des femmes au sein de l'exécutif et des comités. Si dans ce dernier cas la participation des femmes est en relation avec leur niveau de présence dans l'ensemble des membres, il n'en va pas de même pour les postes à l'exécutif. Dans trois conseils (Outaouais, Québec et Saguenay Lac St-Jean) la représentativité des femmes est relativement bien respectée. Dans les autres soit qu'on ait une sur-représentation importante de femmes (6 conseils) ou une importante sous-représentation (4 conseils).

#### ■ Les activités des conseils

À ce niveau la situation est différente. La représentation féminine des délégations des conseils de travail au congrès de la FTQ et au conseil général est dans la majorité des cas inférieure au pourcentage des femmes dans l'ensemble des membres. Plus inquiétant encore, une majorité de conseils ont une délégation composée d'hommes seulement.

Au niveau de l'éducation syndicale les lacunes sont toutes aussi grandes, principalement pour les cours en santé et sécurité<sup>2</sup>.

Il faut ici préciser que les personnes assistant aux cours donnés par les conseils sont envoyées par leur section locale ou leur syndicat. On retrouve donc ici le problème déjà soulevé du «respect» par ces autres structures de leur propre représentativité féminine.

#### ■ Les permanents et permanentes des conseils

Sauf pour le CTM, les conseils n'ont pas d'autres permanents que les permanents régionaux de la FTQ, tous des hommes. Au CTM, le poste à l'éducation est un poste réservé aux femmes.

#### ■ En résumé

**La présence des femmes au sein des conseils de travail varie considérablement d'une région à l'autre. Le comité constate qu'il y a certains conseils où les femmes sont sous-représentées au sein des exécutifs, des comités mais surtout au niveau des délégations et des permanents.**

---

<sup>1</sup> Les données concernant les conseils de travail apparaissent dans le tableau à l'ANNEXE 4.

<sup>2</sup> Avec l'accumulation des données, on constate que la santé et la sécurité au travail est un domaine où les hommes sont sur-représentés.

## 2.2 LA FTQ

Selon les résultats de l'enquête les femmes représentent 30% des membres des sections locales et des syndicats affiliés à la FTQ, pourcentage probablement en progression depuis le début des années '70 mais relativement constant depuis le début des années '80. Si on exclu les secteurs de la construction et de la marine, où le pourcentage de femmes est extrêmement faible, le pourcentage de membres féminins à la FTQ passe à 33,4%.

TABLEAU 2'  
PRÉSENCE FÉMININE À LA FTQ

SOURCES	POURCENTAGE FÉMININ
Sections locales	33,4
Construction	0,2
Marine	3,7
<hr/>	<hr/>
GLOBAL	30,0 <sup>2</sup>

Avant d'analyser la représentation féminine au niveau des «trois lieux d'intervention»<sup>3</sup> il convient de rappeler que la représentation féminine à la FTQ est conditionnée (exception faite des postes salariés) par une délégation équitable, dans les structures de la FTQ, de la représentation des femmes dans les syndicats et sections locales affiliés.

En effet, les structures d'une organisation démocratique font, qu'en partie du moins, chaque niveau supérieur de la structure a peu de contrôle sur le choix des personnes assistant à ses activités puisque celles-ci sont généralement déléguées par un autre niveau de structure. Par exemple, la participation féminine au congrès de la FTQ ou d'un syndicat est tributaire des délégations envoyées, par mode électif ou autrement, par les sections locales. Si celles-ci ne respectent pas leur pourcentage respectif de présence féminine, il est peu probable que le congrès d'une instance particulière atteigne son propre pourcentage de participation féminine.

<sup>1</sup> Le pourcentage global a été obtenu en calculant le nombre de femmes par rapport au nombre total de membres dans les sections locales et dans les secteurs de la construction et de la marine.

<sup>2</sup> Il est intéressant de constater qu'un relevé des données plus «vagues» recueillies lors des entrevues avec les directions syndicales donne un portrait similaire. En calculant le nombre de membres et le nombre de femmes qui ont alors été déclarés, on obtient un pourcentage féminin de 30,4%.

<sup>3</sup> Les principales données statistiques apparaissent à l'ANNEXE 2.

### ■ Les postes électifs

Au bureau de la FTQ, la participation féminine est en progression depuis le milieu des années '70. Avec 18,8%, elle est cependant encore loin de l'objectif de 30%. Soulignons que ce pourcentage a été atteint grâce à la décision du dernier congrès de la FTQ à l'effet de réserver trois postes à des femmes au sein du bureau.

### ■ Les activités de la FTQ

À la FTQ, certaines activités ont un caractère décisionnel, d'autres non. Il est donc important de les regarder séparément.

#### a) Les structures décisionnelles

Au congrès de la FTQ, comme au conseil général, le mouvement de progression de la participation féminine enregistré au début des années 80 semble s'essouffler, voire être en légère régression. Alors qu'au congrès de 1985 la participation des femmes était de 24,0% elle n'était que de 20,4% au congrès de 1987. Même phénomène au conseil général, le pourcentage de femmes déléguées est passé de 17,8% en 1982 à 14,9% en 1989.

#### b) Les structures consultatives

Tant dans les comités de la FTQ que dans les colloques, la participation féminine tourne autour de 20%. Cependant, cette participation varie considérablement selon les sujets ou les thèmes abordés dans les différents comités et colloques. Par exemple, le comité de la condition féminine est féminin (100%); les comités de l'éducation et de l'information sont «dans la moyenne» (20%); les autres comités sont peu féminisés (10% ou rien du tout). Il existe donc une certaine concentration de la participation féminine vers certains «sujets».

Le conseil consultatif de la FTQ regroupe l'ensemble des permanents et permanentes. On note une lente évolution de la présence féminine dans les postes de permanents syndicaux. Le pourcentage se situe à 12,8%<sup>1</sup>.

#### c) Les nominations FTQ

Cette tendance à la concentration se retrouve, voire se répercute, au niveau des diverses nominations que la FTQ, ou ses affiliés, peuvent faire à des organismes divers, principalement dans les domaines de la santé et la sécurité au travail et de l'assurance-chômage.

---

<sup>1</sup> Voir les données du tableau 2 de l'annexe 2.

#### ■ Les permanents et les permanentes de la FTQ

Comme partout ailleurs, l'augmentation de la présence féminine chez les permanents de la FTQ est une réalité du début et même du milieu des années '80. Aujourd'hui les permanentes de la FTQ représentent 30,3% de l'ensemble des permanents<sup>1</sup>. La FTQ atteint donc ici la juste représentativité des ses membres féminins. Cependant, la représentation des femmes varie d'un service à l'autre. Par exemple, celles-ci sont sur-représentées au niveau du service de la recherche, alors qu'elles sont sous-représentées en santé et sécurité.

#### ■ En résumé

**Le comité remarque que la participation des femmes à la FTQ ne s'est améliorée qu'au niveau des postes salariés. Le comité est d'avis que la tendance à la diminution de la participation des femmes dans les structures décisionnelles et consultatives doit être redressée.**

---

<sup>1</sup> Voir les données du tableau 4 de l'annexe 2.

### 3. CONCLUSION

Depuis le début des années 80, la place des femmes dans nos structures a connu une certaine progression. Mais, les femmes sont encore loin de participer en toute égalité à tous les niveaux de nos structures.

On a vu qu'au niveau des deux premiers «lieux d'intervention» les femmes sont présentes en assez grand nombre et dans des proportions se rapprochant de plus en plus d'une représentation équitable dans les sections locales et dans la majorité des conseils de travail. Leur ascension dans les structures syndicales ne débordent cependant pas le cadre local ou régional.

En effet, si les femmes sont présentes dans une bonne proportion au sein des exécutifs et des différents comités, exception faite des comités de griefs et de santé et sécurité, elles semblent avoir beaucoup de mal à trouver leur place au niveau des délégations, au conseil général et au congrès de la FTQ. D'ailleurs, ceci explique en grande partie les lacunes observées au niveau de la participation des femmes à la FTQ.

De la même façon, sauf dans les sections locales, elles sont peu présentes dans les structures décisionnelles de leur syndicat, principalement dans les syndicats où elles représentent plus du quart des membres.

Enfin, il semble que cela soit au niveau des postes salariés que les faiblesses sont les plus importantes. Plusieurs sections locales (au niveau des personnes libérées à temps plein) et syndicats n'atteignent pas leur propre représentativité féminine. À la FTQ même, la proportion est atteinte. Mais, il faut rester vigilant face à la concentration des femmes et des hommes dans certains types d'emplois.

Ce grand portrait statistique nous a permis d'identifier les structures et les «lieux d'intervention» où les femmes sont sous-représentées. Il reste à déterminer pourquoi les femmes sont absentes et comment nous pourrions augmenter leur participation.

Dans le prochain chapitre nous tenterons de répondre à la première question. La seconde sera traitée dans le troisième et dernier chapitre.

## CHAPITRE II

### LES OBSTACLES À LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS NOS STRUCTURES SYNDICALES

Personne ne vit en vase clos. Les femmes, autant que les hommes, vivent leur participation (ou non participation) syndicale tout en ayant à composer avec les caractéristiques particulières de la société dans son ensemble et des milieux de travail en particulier. Plusieurs éléments de ces milieux plus globaux ont des incidences réelles, directes ou indirectes, sur la participation des femmes dans nos structures syndicales.

Dans ce chapitre nous allons, dans un premier temps, dresser un portrait général des facteurs sociaux et économiques qui peuvent constituer un obstacle à la participation syndicale des femmes. Par la suite, les obstacles spécifiques au milieu syndical lui-même seront présentés en tenant compte des exigences pour accéder à des postes syndicaux et des conditions d'exercice du travail syndical.

Cette analyse est basée sur des informations recueillies auprès de plus de 375 participants et participantes:

- 1) dans les questionnaires des sections locales;
- 2) lors d'entrevues avec les directions syndicales;
- 3) lors de réunion avec des représentants des conseils de travail;
- 4) lors d'une rencontre organisée par le CTM avec les permanentes syndicales de la région de Montréal;
- 5) lors d'une rencontre élargie avec les membres du comité de la condition féminine de la FTQ.

## 1. LES OBSTACLES SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

### 1.1 LES TÂCHES ET RESPONSABILITÉS

Tous les intervenants rencontrés dans les diverses étapes de l'enquête, hommes ou femmes, ont clairement identifié les tâches et responsabilités familiales, parentales et domestiques comme étant le facteur social qui influe le plus sur la participation des femmes dans les structures syndicales. Le partage des tâches est loin d'être réalisé, de l'aveu même des hommes, et le partage des responsabilités n'est même pas à l'horizon, constatent les femmes. Tous et toutes soulignent aussi les problèmes encore plus grands vécus par les femmes chefs de famille monoparentale, dont le nombre va grandissant.

Ce non-partage des tâches et responsabilités familiales entrave considérablement la disponibilité de femmes et signifie souvent une double, voire une triple tâche (avec le travail) pour les femmes qui veulent s'impliquer syndicalement.

## 1.2 LE SEXISME ET LES COMPORTEMENTS STÉRÉOTYPÉS

Les obstacles identifiés en deuxième lieu par les participants et participantes à cette enquête sont différents selon que l'on soit un homme ou une femme mais découlent des mêmes facteurs: l'éducation, les traditions et les préjugés sexistes.

### ■ L'activité syndicale: une activité masculine?

Notre vision des rôles masculins et féminins affectent considérablement notre attitude vis-à-vis certaines activités exercées par des hommes ou des femmes. Or, dans l'esprit de plusieurs, l'activité syndicale reste une activité masculine. Quelques hommes interrogés ont d'ailleurs décrit certaines attitudes et comportements féminins qui selon eux n'aideraient pas les femmes à militer syndicalement: les femmes, par exemple, n'aimeraient pas les antagonismes, les affrontements, les engueulades; le monde du travail ne serait pas un lieu prioritaire pour elles; les femmes auraient peur ou seraient timides lorsqu'il s'agit de prendre leur place face à leur employeur et dans le milieu syndical.

Les femmes militantes, quant à elles, ont souligné que cette vision stéréotypée de l'activité syndicale entraînait souvent un sentiment de rejet venant de leur entourage (conjoint, famille, ami-e-s, collègues de travail) et des difficultés face à certains employeurs. Ceux-ci leur ferait sentir plus qu'aux hommes que des clauses de libérations syndicales c'est dérangent. Les femmes interrogées pensent qu'elles sont plus mal perçues par leur employeur, et que cela nuit à leur travail quotidien ainsi qu'à leurs chances de promotion.

D'autres manifestations sexistes plus subtiles sont aussi des obstacles à la participation des femmes aux structures syndicales. On pense entre autres au peu de crédibilité que certains accordent aux femmes ainsi qu'à leur approche différente face au pouvoir.

### ■ La crédibilité des femmes

Selon les entrevues, les problèmes de crédibilité auxquels les femmes doivent faire face représentent un obstacle sérieux à la participation des femmes. Ces problèmes s'expriment à trois niveaux:

- la majorité des militantes syndicales seraient associées directement ou indirectement au féminisme («radical») et aux revendications des comités syndicaux de condition féminine. Ces femmes auraient souvent à faire face soit à une attitude agressive, soit à une attitude méprisante et ridiculisante de la part des collègues de travail ou à l'intérieur des structures syndicales;

- les hommes plus que les femmes peuvent se spécialiser dans un dossier et conserver ou augmenter leur crédibilité. Un homme spécialiste en santé et sécurité serait bien perçu, une femme spécialiste en condition féminine serait moins bien perçue;

- pour l'obtention de postes élus ou salariés, il semble qu'on exigerait souvent d'elles «d'être meilleures que les hommes». On ne leur fait pas autant confiance. On aurait des attitudes paternalistes face à leur travail syndical.

Ces problèmes de crédibilité pousseraient souvent les femmes à «vouloir trop en faire», à vouloir être partout, à investir plus d'énergies que leurs collègues dans la préparation des leurs dossiers... pour être les meilleures. Ce qui amplifie un travail déjà exigeant.

En effet pour les femmes rencontrées, le travail syndical, que ce soit au niveau local, régional ou comme représentante, est un travail très difficile dans son ensemble. À cet égard les femmes reconnaissent les effets positifs que peuvent avoir des modèles féminins qui font prendre conscience aux autres femmes des possibilités qui peuvent être les leurs dans le monde syndical.

■ Une vision différente du pouvoir?

Les femmes interrogées ont souligné aussi qu'il est possible que les femmes et les hommes aient une approche différente face au pouvoir. Ces approches différentes peuvent créer des obstacles à la progression des femmes dans les structures syndicales.

### 1.3 LA CONCENTRATION DES FEMMES DANS UN PETIT NOMBRE D'EMPLOIS

Le dernier colloque de la FTQ sur l'équité salariale a fait ressortir des exemples concrets de discrimination que subissent les femmes. L'écart évalué à 40% entre les revenus et les gains des hommes et des femmes s'explique par différents facteurs, notamment par le fait que les femmes sont concentrées dans un éventail restreint d'emplois, où les salaires sont plus bas, ensuite par les facteurs socio-culturels tels l'âge, les heures travaillées, l'éducation et l'état civil. La concentration des femmes dans un nombre restreint d'emplois a des répercussions importantes sur la participation des femmes dans les structures syndicales.

Comme premier obstacle inhérent à ce phénomène, il y a le fait d'assumer financièrement les coûts du militantisme syndical. Ces coûts sont réels et reconnus puisqu'il existe des allocations d'officiers dans plusieurs syndicats et souvent divers régimes de remboursement de dépenses (allocations pour les repas, essence, etc...). Mais, les réalités particulières des femmes face aux obligations parentales entraînent souvent des coûts supplémentaires et importants de gardiennage. Ceci est particulièrement important dans le cas des familles monoparentales, qui comme chacun le sait sont majoritairement dirigées par des femmes. De plus, on l'a déjà souligné, les femmes assument souvent seules les tâches domestiques. Leur revenu n'étant pas toujours suffisant, elles ne peuvent se payer les services d'une personne assumant partiellement ou totalement ces tâches.

Le deuxième obstacle découlant de cette concentration des femmes dans un nombre restreint d'emplois est l'application des clauses de libérations syndicales. Plusieurs personnes ont souligné que les restrictions patronales courantes quant aux impératifs de la production limitent la possibilité de libérer des personnes occupant un même type d'emploi ou travaillant dans un même service. Or, les femmes étant, plus que les hommes, concentrées dans un petit nombre d'emplois, et souvent dans un plus petit nombre de départements ou services, les possibilités d'en libérer plusieurs à la fois sont d'autant réduites. La tenue des réunions en dehors des heures de travail ne semble pas résoudre totalement cette impasse, les femmes ayant alors des difficultés à concilier leurs tâches familiales et parentales.

## 2. **LES OBSTACLES DU MILIEU SYNDICAL**

Pour tenter de cerner les obstacles spécifiques au milieu syndical pouvant restreindre la participation des femmes, il faut d'abord faire le portrait de cette réalité qu'est le travail syndical élu ou salarié. C'est à partir des exigences pour l'obtention de postes élus ou salariés et des conditions d'exercice de ce travail qu'il est décrit.

## 2.1 LES EXIGENCES POUR ACCÉDER À DES POSTES SYNDICAUX

Les conditions, formelles et informelles, pour accéder à des postes syndicaux varient selon les syndicats, les niveaux de structure, et peuvent même être différentes pour les postes élus ou salariés. Mais, pour l'ensemble des personnes rencontrées, il a été mentionné que pour progresser dans les structures il faut avoir une bonne expérience syndicale.

Cette expérience peut s'exprimer de plusieurs façons: assiduité aux différentes assemblées, visibilité, formation syndicale, cheminement à travers la structure, c'est-à-dire occuper des postes élus au niveau local et/ou régional pour ensuite accéder au poste de permanent syndical et, peut-être, atteindre la direction québécoise du syndicat.

### ■ Et les obstacles pour les femmes

En considérant ces exigences on peut expliquer brièvement en quoi elles peuvent constituer des obstacles particuliers pour les femmes:

- le profil d'accèsion aux postes de direction, lequel entraîne souvent un cumul important de fonctions et tâches syndicales, peut être un obstacle pour les femmes qui ont d'autres tâches qui les attendent à la maison, selon les horaires et les lieux retenus pour ces diverses réunions;

- assister aux assemblées ou être déléguée aux congrès où auront lieu les élections soulève, pour les femmes, un problème de gardiennage d'autant plus aigu que ces rencontres ont souvent lieu les fins de semaine ou même durant toute une semaine. Aux coûts mêmes du gardiennage s'ajoute toute la question pratique et émotive (pour le conjoint, s'il y en a un, et les enfants) d'une absence prolongée;

- l'acquisition d'une formation syndicale peut occasionner les mêmes conflits d'horaire et les mêmes problèmes de gardiennage, surtout lorsqu'elle a lieu en dehors des heures de travail et dans des lieux éloignés de la maison;

- dans certains conseils de travail ou syndicats, des restrictions quant à un nombre maximum de personnes pouvant provenir d'une même section (ou unité) locale, d'un même syndicat, d'un même secteur ou type d'emploi limitent l'accès des femmes qui sont souvent concentrées dans un faible nombre d'emplois, de secteurs, de syndicats locaux ou syndicats.

En fait, le cheminement pour accéder à des postes syndicaux implique d'abord et avant tout une grande disponibilité, en d'autres mots la possibilité de concilier vie au travail, vie syndicale et responsabilités familiales et domestiques. Et, on l'a déjà souligné, cela est particulièrement difficile pour les femmes qui doivent souvent assumer seules ces responsabilités.

## 2.2 LES CONDITIONS D'EXERCICE DU TRAVAIL SYNDICAL

Le travail syndical, que l'on soit élu<sup>1</sup> ou représentant syndical embauché, exige lui aussi une grande disponibilité. Les journées de travail peuvent se terminer tard et les déplacements sont nombreux. L'obligation d'assurer de multiples représentations autant à l'intérieur de la structure qu'à l'extérieur entraîne plusieurs déplacements au Québec comme à l'extérieur.

### ■ Et les obstacles pour les femmes

L'ensemble des personnes rencontrées reconnaissent que cette grande disponibilité ainsi que la lourde tâche que comporte le travail syndical vont difficilement de pair avec une participation «normale» dans la vie personnelle et familiale. La présence d'enfants en bas âge vient ajouter à la difficulté.

Toutefois, selon les entrevues, les hommes n'y voient pas là un obstacle majeur à leur participation syndicale, quoique tous ont noté que cela pouvait expliquer certaines difficultés à recruter des militants et militantes. Pour les femmes il en est tout autre. Encore une fois celles-ci ont souligné que les tâches et responsabilités familiales, parentales et domestiques leur étant plus souvent qu'autrement réservées, il leur est beaucoup plus difficile d'avoir une grande disponibilité d'où une limitation fondamentale à leur implication syndicale.

Les femmes rencontrées ont aussi identifié des aspects particuliers du travail syndical qui sont des obstacles précis:

- le travail syndical se fait souvent selon des horaires imprévisibles car il arrive que les activités et les problèmes qui les suscitent se posent assez souvent en dernière minute, dans des situations d'urgence;

- le travail syndical qui doit se faire parfois à l'extérieur du lieu de résidence comporte une augmentation des problèmes liés aux déplacements et aux absences prolongées de la maison;

- le cumul des tâches qui existe pour tous est souvent amplifié pour les femmes qui doivent en plus assumer une représentation féminine, alors que parfois elles sont peu nombreuses, dans les syndicats et sections locales, à pouvoir faire ce travail. Cette surcharge supplémentaire en décourage plusieurs.

### ■ Les conditions d'exercice du travail syndical: un débat à faire!

Dans les entrevues, les femmes (et quelques hommes) ont souligné qu'il faut cesser de prendre pour acquis qu'il n'y a qu'une seule façon de faire le travail syndical et amorcer le débat pour explorer de nouvelles façons de faire, qui seraient bénéfiques pour tous, hommes et femmes (santé mentale et physique) et qui permettraient de remettre en cause autant le partage de responsabilités sociales que syndicales.

---

<sup>1</sup> Pour les élus qui occupent des postes à temps partiel s'ajoutent les conditions d'une militance plus bénévole et la difficulté de répondre aux exigences du travail pour l'employeur et du travail syndical.

On ne peut affirmer que ce débat en est un opposant les femmes aux hommes puisque de plus en plus d'hommes remettent aussi en cause les façons actuelles de militer syndicalement... et de vivre le partage des tâches et responsabilités familiales, parentales et domestiques. Si tel est le cas, la nécessité d'un débat devient essentiel lorsque l'on songe à une relève syndicale tant masculine que féminine.

### 3. CONCLUSION

Au chapitre 1 on a vu que les femmes sont plus nombreuses à participer dans les structures syndicales. Au niveau des exécutifs des sections locales et des conseils de travail, leur représentation y est presque équivalente à leur présence dans l'ensemble des membres.

Par contre, au niveau de certains comités, des délégations et surtout des postes de permanentes syndicales et des postes de direction, malgré une progression on est encore loin d'une représentation équivalente à leur présence dans l'ensemble des membres. Les facteurs qui expliquent la faible présence des femmes à ces postes syndicaux sont d'origine autant sociale, économique que syndicale.

Nous avons relevé plusieurs obstacles à la participation des femmes. Les tâches et responsabilités familiales étant encore principalement dévolues aux femmes celles-ci ont de la difficulté à concilier vie familiale, vie au travail et vie syndicale (manque de temps et de ressources financières). Certains préjugés, dans le milieu de travail et dans le milieu syndical, affectent aussi la participation des femmes. Problèmes de crédibilité, conception différente du pouvoir ont été abordés. Enfin, les pré-requis pour accéder à un poste syndical ainsi que les exigences du travail constituent aussi des entraves à la participation des femmes en raison, notamment, de la disponibilité que cela suppose.

Face à ce constat nous avons un rôle à jouer pour accroître la participation des femmes à tous les niveaux de la structure syndicale. Il est évident que le portrait global qui vient d'être présenté ne s'applique pas intégralement à tous les niveaux des structures de la FTQ ni à tous les syndicats. Néanmoins, des tendances suffisamment fortes se dégagent pour que des mesures précises soient collectivement envisagées.



## CHAPITRE 3

### NOS OBJECTIFS ET LES MESURES VISANT À ASSURER LA PLACE DES FEMMES DANS NOS STRUCTURES SYNDICALES

---

Parce que le mouvement syndical est une organisation démocratique qui vise la participation pleine et entière des travailleurs et travailleuses à l'élaboration et l'amélioration de leurs conditions de travail et de leurs conditions de vie, il est essentiel que tous les membres, hommes et femmes, y trouvent des conditions d'exercice de leur militantisme qui facilitent leur participation active... pour, entre autres, une prise en charge des revendications spécifiques de tous les groupes.

Les femmes représentent 30% de l'ensemble du membership de la FTQ. Leur présence est cependant fort différente d'un syndicat à l'autre, de l'absence totale à une présence fortement majoritaire. En examinant les données qui précèdent, on ne peut manquer de faire le constat qu'il existe des faiblesses, parfois mineures, parfois majeures, selon les niveaux de structure, quant à la place qu'elles occupent dans les structures syndicales et selon les "lieux d'intervention". On constate aussi que ces faiblesses peuvent s'expliquer, du moins en partie, par des obstacles spécifiques auxquels elles font face. Il faut donc se donner les moyens de corriger ces situations.

Une brève analyse de l'évolution de la situation nous montre qu'il y a eu effectivement depuis le début des années '80 (probablement suite à la déclaration de politique de 1981), une amélioration sensible de la place qu'occupent les femmes dans nos structures syndicales, bien qu'on semble actuellement assister à une certaine stagnation, sinon une diminution de leur participation dans certains lieux d'intervention. Les blocages les plus importants subsistent au niveau des postes de permanentes syndicales et au niveau des structures syndicales québécoises, et des structures décisionnelles de la FTQ.

Il faut constater que pour continuer la progression amorcée, il faudra des objectifs et des mesures plus précis et plus cohérents, se situant dans un plan d'ensemble et à tous les niveaux de la structure syndicale, puisque nous avons identifié la grande interdépendance qui peut exister entre les choix des délégations d'une structure et l'atteinte de son objectif par une autre structure.

Les discussions qui conduiraient à l'adoption d'objectifs quantitatifs précis ainsi que des moyens permettant de les atteindre, entre autres, par des mesures cohérentes visant à répondre aux obstacles identifiés, seront faites à partir de tableaux schématisés. Nous ne devons cependant pas oublier que notre action comme agent négociateur peut aider à résoudre certains des obstacles limitant la participation des femmes dans nos structures syndicales.

### 3.1 NOTRE ACTION DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL

Le comité suggère aux affiliés d'adopter, si ce n'est déjà fait, les moyens d'action suivants:

- négociation de programmes d'accès à l'égalité; dans ce contexte, les syndicats qui ont aujourd'hui peu ou pas du tout de femmes devraient commencer à réfléchir aux conséquences d'une modification future de la composition de leur membership;
- négociation du principe de l'équité salariale: la déclaration de politique sur l'équité salariale fait le point sur ce sujet;
- négociation de clauses de congé de maternité et de droits parentaux qui doivent être perçues comme partie intégrante d'une politique sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, sans pénalité financière;
- négociation de clauses pour contrer le harcèlement sexuel au travail;
- négociation des clauses de libération syndicale pouvant favoriser la participation des femmes dans toutes les formes d'activités syndicales;

### 3.2 NOTRE ACTION DANS LE MILIEU SYNDICAL

Il s'agit, dans un premier temps de préciser l'objectif quantitatif que l'on veut se donner et du principe général selon lequel nous allons fonctionner dans les lieux d'intervention. Dans un deuxième temps, les mesures précises permettant d'atteindre cet objectif sont présentées en fonction des obstacles identifiés dans ce rapport. Enfin, une proposition d'échéancier et de suivi est présentée.

À la lumière de la situation qui existe chez les affiliés et selon les orientations de la FTQ, le comité propose que la FTQ et les affiliés retiennent l'objectif quantitatif suivant pour évaluer la participation des femmes:

"Que la représentativité équitable des femmes dans nos structures et activités syndicales soit évaluée en proportion de leur nombre dans le membership de l'structure concernée".

Pour atteindre cet objectif général de participation des femmes à tous les niveaux de l'activité syndicale, le comité suggère aux affiliés et propose à la FTQ les mesures particulières suivantes pour contrer les obstacles qui ont été identifiés dans ce rapport.

### 3.3 LES MESURES PERMETTANT D'ATTEINDRE NOS OBJECTIFS

Les sujets	Les propositions
Les structures syndicales	Recoir nos statuts et règlements ou les exigences informelles pour y déceler les obstacles possibles qui peuvent entraîner une discrimination systémique envers les femmes (ex.: exigence d'un métier ou d'un secteur d'activité).
La difficulté de concilier le travail syndical et le travail pour l'employeur	Négociation de clauses de libérations syndicales dans nos conventions collectives en prêtant particulièrement attention au nombre suffisant et aux exigences patronales quant à l'accès à ces libérations (type d'emploi, type d'activités, etc.).  S'assurer d'un partage équitable des libérations syndicales entre les hommes et les femmes selon les dossiers à traiter.
Les coûts du militantisme syndical	Élaboration d'une politique syndicale de remboursement des frais de gardiennage et des autres frais liés au militantisme (déplacement, repas, etc.).
La formation syndicale	Les mesures prévues dans la Déclaration de politique de 1981, (ANNEXE 5).
Les postes salariés: les permanentes syndicales	Mise sur pied dans les syndicats d'un programme d'accès à l'égalité prévoyant des modalités d'application dont l'objectif sera d'atteindre la proportion équitable de femmes à des postes de permanentes syndicales.
La crédibilité des femmes - en général	S'assurer que la participation des femmes dans les structures syndicales ne soit pas ghettoïsée et que des femmes soient intégrées dans tous les dossiers.  Élaborer une politique d'accueil qui comprendrait plusieurs éléments (soutien, information sur les structures, etc...)  Dénoncer toutes formes de sexisme à l'intérieur des structures syndicales et élaborer des politiques syndicales à leur rencontre.

Les sujets	Les propositions
- en condition féminine	<p>Développer davantage les comités de condition féminine en leur accordant une pleine reconnaissance et une pleine intégration dans les structures syndicales en dégagant des moyens et des ressources leur permettant de mener à bonne fin leur mandat.</p> <p>Promouvoir des activités spécifiques sur la condition féminine.</p> <p>Intégrer dans toutes les activités syndicales la dimension de la condition féminine.</p> <p>Dégager des ressources pour travailler sur des dossiers spécialisés en condition féminine: programme d'accès à l'égalité, équité salariale, etc...</p>
La visibilité des femmes	<p>Faciliter aux femmes qui participent actuellement dans les structures ou qui le feront dans le futur les activités de représentation de la FTQ et ses affiliés dans diverses manifestations publiques internes au mouvement syndical ou externes.</p> <p>Retenir des mesures favorisant la préparation et l'insertion des femmes dans les postes de permanentes syndicales;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mettre sur pied un programme de formation spécialisée (stages) où les femmes pourraient acquérir les connaissances leur permettant par la suite de postuler comme permanentes syndicales; ces femmes pourraient alors faire partie d'une banque de candidatures féminines;</li> <li>- les autres mesures adoptées dans la déclaration de politique de 1981 - partie 2 (ANNEXE 5), c'est-à-dire la présence des femmes à des postes de responsabilités.</li> </ul>
Les conditions du militantisme	<p>Que la FTQ et tous ses affiliés lancent un débat qui devrait se faire avec la FTQ comme point de rassemblement sur la question des conditions d'exercice du militantisme syndical.</p>

Cette dernière proposition est faite dans le suivi de la déclaration de politique de 1981 (ANNEXE 5) et parce que l'immense majorité des participants et participantes à notre enquête ont reconnu, à des degrés divers, l'existence d'un problème de militantisme syndical qui n'est pas exclusivement féminin et qui semble de plus en plus fonction du partage des tâches et responsabilités sociales, familiales, parentales et domestiques. De plus en plus d'hommes doivent maintenant "composer" avec ce nouveau partage, ce qui les rend de plus en plus critiques face à la façon de faire le travail syndical. Nous faisons donc face à un important défi de relève syndicale tant chez les hommes que chez les femmes qui exige une réflexion sérieuse.

Les participants et participantes ne pouvaient cependant pas proposer de solutions précises à ce problème et plusieurs d'entre eux et elles croyaient que seul un débat sérieux et encadré par la Centrale pourrait permettre de trouver des pistes de solutions.

### **3.4 L'ÉCHÉANCIER ET LE SUIVI**

Il est important que dans le cadre de la définition d'un objectif précis à atteindre, quels que soient les moyens retenus pour y arriver, qu'un échéancier et des mesures de suivi soient déterminés.

Pour l'échéancier, le comité recommande que chaque structure détermine le sien, en fonction de l'écart actuel entre sa réalité et son objectif à atteindre et en fonction des lieux d'intervention.

Un suivi périodique est nécessaire pour pouvoir vérifier régulièrement jusqu'à quel point l'objectif retenu est atteint ou en voie de l'être, pour s'assurer que les mesures retenues ont été mises en oeuvre de façon harmonieuse, et pour pouvoir évaluer le chemin qui reste à parcourir ou les nouvelles mesures qu'il faudrait implanter. Il s'agit donc régulièrement de mettre à jour les données que chaque structure possède et ce, en fonction des différents lieux d'intervention.

La régularité de ce suivi devrait être déterminée par chaque structure selon le rythme d'implantation des mesures, l'échéancier retenu, l'écart entre l'objectif à atteindre et la réalité, etc.

De plus, le groupe responsable d'effectuer le suivi devrait se situer au niveau de chaque structure concernée.



**ANNEXE 1**

**TAUX DE RÉPONSE GLOBAL**

## TAUX DE RÉPONSES STRUCTURES

Échantillon	Répondants
Sections locales ou Directions syndicales	Sections locales ou Directions syndicales
<hr/>	
I. ENQUÊTE AUPRÈS DES SECTIONS LOCALES	
1 257	928 (73,8%)
II. ENQUÊTE AUPRÈS DES DIRECTIONS SYNDICALES	
73	68 (93,2%)
III. ENQUÊTE AUPRÈS DE 12 CONSEILS DE TRAVAIL <sup>1</sup>	
555	427 (76,9%)

---

<sup>1</sup> Ces données ont été recueillies à partir de la liste des sections locales affiliées fournie par chaque conseil de travail; les sections locales ont été identifiées comme ayant répondu lorsqu'une carte-réponse avait été reçue dans la première étape de l'enquête.

**ANNEXE 2**

**PRÉSENCE FÉMININE À LA FTQ  
ET PARTICIPATION DANS SES STRUCTURES**

## TABLEAU 1

### Participation féminine dans les structures décisionnelles

<b>Congrès de la FTQ <sup>2</sup>:</b>	1973	10,0%
	1975	10,0%
	1985	24,0%
	1987	20,4%
<b>Conseil général <sup>3</sup> :</b>	1973	3,1%
	1977	8,8%
	1982	17,8%
	1984	15,3%
	1986	15,6%
	1989	14,9%
<b>Bureau <sup>4</sup>:</b>	1977	0,0%
	1979	7,7%
	1985	15,4%

---

<sup>2</sup> En 1987, les données sont recueillies à partir de la liste des congressistes. Pour les autres années, les données apparaissent dans Le Monde Ouvrier suivant le congrès.

<sup>3</sup> A partir des listes des directeurs et directrices au conseil Général. En nombre absolu, la participation féminine a aussi baissé dans les derniers trois ans (1973: 2; 1977: 7; 1982: 18; 1984: 15; 1986: 22 et 1989: 18).

<sup>4</sup> Il y a actuellement trois femmes qui siègent au Bureau pour 16 postes.

## TABLEAU 2

### La participation féminine dans les structures consultatives

<b>Colloques</b> <sup>5</sup> :	Nouvelles stratégies patronales	21,7%
	Maux de dos	17,1%
	Equité salariale	62,0%
<b>Conseil consultatif</b> <sup>6</sup> :	1989	12,8% <sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Au colloque des Nouvelles stratégies patronales, il y avait 575 délégués (sans compter les observateurs) dont 121 femmes. Au colloque sur les Maux de dos, il y avait 438 délégués (sans compter les observateurs) dont 75 femmes. Au colloque de l'Equité salariale, il y avait 344 délégués (sans compter les observateurs) dont 213 femmes.

<sup>6</sup> Ces données sont recueillies à partir du Répertoire des représentantes et des représentants syndicaux des syndicats affiliés à la FTQ, mis à jour régulièrement.

<sup>7</sup> En 1989, au total, il y a 586 personnes inscrites au Répertoire dont 86 sont des femmes. De celles-ci, 44 occupent des postes au service direct (négociation, arbitrage, etc...), 17 occupent des postes au service indirect (information, éducation, etc...) et 19 sont des élues. Dans 6 cas (0,7%), on ne sait où les intégrer. Ces catégories ont été établies par Carole Gingras et Dominique Savoie, à partir de leur connaissance personnelle des postes occupés par ces représentantes. Il n'est pas possible de fournir les mêmes statistiques pour chacune des années mais on sait que la présence féminine a augmenté dans les postes au service direct.

**TABLEAU 3A****Participation féminine dans les comités FTQ**

	Tous les comités	Sans le comité cond. féminine
Responsable politique	7,7%	0,0%
Soutien	15,4%	7,7%
Membres du comité	19,5%	11,3%

**TABLEAU 3B****Participation féminine des membres des comités  
pour chaque comité FTQ**

Condition féminine	100,0%
Emploi et chômage	29,4%
Education	24,1%
Information	20,0%
Stratégies syndicales	14,3%
Santé et sécurité au travail	11,1%
Lésions professionnelles	11,1%
Fonds de solidarité	11,1%
Alcoolisme et toxicomanies	9,5%
Temps libre, loisirs, vacances	7,7%
Juridiction fédérale	0,0%
Travailleurs immigrés et solidarité internationale	0,0%
Régime des rentes	0,0%

## TABLEAU 4

### La présence féminine parmi les permanents de la FTQ

L'évolution de la présence féminine ne peut être retracée que pour les postes de permanentes régulières.

## TABLEAU 4A

### La présence féminine parmi les permanents réguliers de la FTQ selon les années <sup>8</sup>

1979-1980	7,1%
1981-1982	6,6%
1983-1984	9,5%
1985-1986	17,5%
1987-1988	21,7%
1988-1989	19,2%

En mars 1989, la FTQ compte 33 permanents dont 10 femmes, soit 30,3%. Il faut cependant distinguer entre les permanentes régulières (19,2% des permanents réguliers) et les permanentes temporaires (71,4% des permanents temporaires), ainsi qu'entre les divers services de la FTQ, pour identifier autant la distribution des femmes que leur présence.

---

<sup>8</sup> Selon la liste d'ancienneté apparaissant dans les conventions collectives signées par la FTQ avec ses employé-e-s.

**TABLEAU 4B****La présence féminine parmi les permanents FTQ (réguliers et temporaires) selon les services, en 1989**

Services <sup>9</sup>	Permanentes régulières et temporaires	Permanentes régulières
Direction	0,0%	0,0%
COMCOR	33,3%	33,3%
S&S	20,0%	0,0%
Education	40,0%	25,0%
Recherche	100,0%	100,0%
Régions	0,0%	0,0%
Autres	25,0%	33,3%

**TABLEAU 5****Présence féminine dans les nominations FTQ  
en 1989**

Il y a plusieurs organismes où des personnes siègent à titre de représentant de la FTQ ou suite à des nominations recommandées par la FTQ ou ses affiliés.

Réviseuses en santé et sécurité <sup>10</sup> :	16,1%
Arbitres à l'assurance-chômage <sup>11</sup> :	9,6%

<sup>9</sup> Certaines personnes chevauchent plusieurs services. Pierre Dupuis et Marie Leclerc ont été intégrés au service de santé et sécurité, et Dominique Savoie, au service de recherche.

<sup>10</sup> Selon la liste des Réviseurs FTQ - Service de l'éducation 08/11/88.

<sup>11</sup> Selon la liste des Conseils arbitraux du 06/01/89.

TABLEAU 5

**Présence féminine dans les nominations FTQ  
en 1989**

Il y a plusieurs organismes où des personnes siègent à titre de représentant de la FTQ ou suite à des nominations recommandées par la FTQ ou ses affiliés.

Révisseurs en santé et sécurité <sup>12</sup> :	16,1%
Arbitres à l'assurance-chômage <sup>13</sup> :	9,6%
Associations sectorielles paritaires en santé et sécurité <sup>14</sup> :	4,4%
Diverses nominations politiques <sup>15</sup> :	11,5%

---

<sup>12</sup> Selon la liste des Révisseurs FTQ - Service de l'éducation 08/11/88.

<sup>13</sup> Selon la liste des Conseils arbitraux du 06/01/89.

<sup>14</sup> Selon la liste des Associations sectorielles en santé et sécurité - Service de santé et sécurité de la FTQ Juillet 1988.

<sup>15</sup> Ce taux a été établi en retenant tous les organismes (26) apparaissant dans le Rapport du secrétaire-général des deux derniers congrès de la FTQ (1985 et 1987) et en effectuant une mise à jour des nominations (23 hommes et 3 femmes) lors d'une entrevue avec le secrétaire-général.

**ANNEXE 3**

**LISTE DES SYNDICATS SELON LA CATÉGORIE  
DU POURCENTAGE DE LEUR MEMBERSHIP FÉMININ**

**A) SYNDICATS COMPTANT MOINS DE 10% DE MEMBRES FÉMININS (25)**

Poseurs d'acier  
Carreleurs  
FNCMFTU  
FIPOE  
FPOE  
Ferblantiers  
UOML  
AMI  
ANMI  
Peintres  
UNPSI&RS  
ACMT  
ANTT  
FTQ-Construction

FPEV  
Waggoniers  
AID  
UFC  
AIMTA  
SCOM  
SIMC  
FPPQ  
TUT  
SCTP  
IATSE

**B) SYNDICATS COMPTANT ENTRE 10% et 25% DE MEMBRES FÉMININS (14)**

ABV  
TCA  
STC  
FCCET&AO  
STEC  
SICG  
SQIC  
Métallos  
VMP

AFPC-AGRIC  
AFPC-SEEMR  
AFPC-SETP  
AFPC-CEUDA

CTC

**C) SYNDICATS COMPTANT ENTRE 26% et 50% DE MEMBRES FÉMININS (19)**

TUAC-Alimentation

UDA

Actor's Equity

SITBCT

OUCA

STCC

UIED

TUE

SCFP

AFPC (global)

SPC

NABET

UES-800

AFPC-SMAAC

AFPC-UEDN

AFPC-NAT

AFPC-ENV

AFPC-IMPOT

AFPC-UCET

**D) SYNDICATS COMPTANT 51% ET PLUS DE MEMBRES FEMININS (12)**

TUAC-Commerce

UIEPB

SEPB-57

OCPN

UES-298

TAVT

UIOVD

AFPC-SAS

AFPC-SECO

AFPC-SEIC

AFPC-SSN&BES

AFPC-SESG

**ANNEXE 4**

**PRÉSENCE ET PARTICIPATION FÉMININE  
DANS LES CONSEILS DE TRAVAIL**

Voici les quelques explications servant à comprendre le tableau suivant qui concerne les 12 conseils pour lesquels nous avons des données.

La colonne 2 représente la présence féminine dans le membership de chaque conseil, pourcentage qui sert de référence pour identifier, en les soulignant, les "lieux" où la participation féminine n'est pas statistiquement atteinte <sup>1</sup>.

Lorsque la donnée n'existe pas, un tiret (-) apparaît.

En ce qui concerne les comités du conseil (colonnes 4 et 5) ou les délégations que les conseils envoient aux comités FTQ (colonne 8), lorsqu'il y a un comité de condition féminine, le pourcentage apparaît pour tous les comités, dans la colonne 4 ou la 1re sous-colonne (A) de la colonne 8. Lorsqu'il n'y en a pas, ou en le soustrayant lorsqu'il y en a un, on obtient la participation féminine dans les autres comités, à la colonne 5 ou à la 2e sous-colonne (S) de la colonne 8.

En ce qui concerne les colloques de la FTQ, ce sont les trois derniers colloques qui ont été retenus: les Nouvelles Stratégies Patronales (NSP), en 1987, les Maux de dos (S&S), en 1989 et l'Équité Salariale (ES), en 1989.

Les colonnes 10 à 12 représentent la participation féminine aux différents cours d'éducation syndicale donnés par les conseils ou reçus par des délégués des conseils, pour un an, du 1er septembre 1987 au 31 août 1988, que ce soit en santé et sécurité au travail (la colonne 10), pour tout autre cours de base (la colonne 11) ou pour les cours spécialisés donnés par la FTQ y compris les cours de formateur et formatrice (colonne 12).

---

<sup>1</sup> Par exemple, un conseil a un pourcentage de membership féminin de 25%. L'exécutif est composé de 3 personnes, tous des hommes. Le pourcentage de 0,0 apparaît dans la colonne 3 et celui-ci est souligné car 25% de 3 égale 0.75, que l'on arrondit à 1. Potentiellement, il est possible d'atteindre statistiquement la représentativité féminine par la présence d'une femme sur 3 personnes à la direction syndicale.

Par exemple, un conseil a un pourcentage de membership féminin de 12%. Il y a dix membres de comités dont 1 femme, soit 10%. Ce pourcentage de 10,0 apparaît dans la colonne 4 sans être souligné, car 12% de 10 égale 1,2 personne, que l'on arrondit à 1, et la représentativité féminine est statistiquement atteinte.

# CONSEILS DE TRAVAIL

## S T R U C T U R E

## D É L É G A T I O N

## É D U C A T I O N S I N D I C A L E

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Non du Conseil	% de Femmes	Bénéficiaire	Comités AVC condition féminine	Comités SMS condition féminine	Congrès PTQ	Conseil général PTQ	Comités PTQ A / S	MSP	COLLOQUES S. & S.	E.S.	SANTÉ & SÉCURITÉ Base Avancé	DCBA	Avancé
Abitibi-Témiscouingue	22,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	-	22,0	43,8	-	-
Bas-Caraïbe	8,5	40,0	33,3	33,3	0,0	0,0	-	-	-	0,0	-	-	-
Centre du Québec	14,3	20,0	21,7	14,7	33,3	0,0	100,0	-	-	0,0	-	3,0	33,3
Estrie	33,4	16,7	100,0	100,0	0,0	0,0	-	-	50,0	9,5	16,1	22,5	0,0
Golfe et Sept-Îles	11,8	14,3	42,9	33,3	-	0,0	-	-	-	-	-	-	-
Rout. du Lac St-Jean	6,6	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-	-	0,0	-	0,0	0,0	-
Rouée-Tamaska	18,5	12,5	20,0	0,0	0,0	0,0	-	100,0	-	-	11,8	-	-
La Tuque	14,6	9,1	0,0	-	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-
Montréal	30,3	40,0	40,8	38,2	42,9	20,0	14,3	0,0	50,0	0,0	26,6	41,9	80,0
Outaouais	16,3	18,8	45,0	31,3	50,0	33,3	40,0	25,0	-	0,0	27,7	18,2	100,0
Québec	30,2	33,3	45,8	38,1	33,3	50,0	100,0	100,0	-	0,0	12,7	0,0	60,0
Saguenay Lac St-Jean	27,0	25,8	33,3	15,2	66,7	0,0	100,0	-	0,0	-	-	2,0	25,9
St-Jean	46,2	65,0	60,0	0,0	33,3	100,0	-	-	-	-	0,0	-	-

DÉCLARATION DE POLITIQUE  
DE LA FTQ  
SUR LA CONDITION FÉMININE

LA PRÉSENCE  
DES FEMMES  
DANS LES  
SYNDICATS

17<sup>E</sup> CONGRÈS DE LA FTQ

MONTRÉAL, DU 16 AU 20 NOVEMBRE 1981

## INTRODUCTION

C'est en 1973 que la FTQ a commencé à organiser systématiquement des discussions sur la condition féminine en congrès. Nous lançons alors un document intitulé «TRAVAILLEUSES ET SYNDIQUÉES», qui constituait une déclaration de principe sur la question; on y faisait une analyse des conditions d'exploitation vécues par les travailleuses ainsi que des politiques syndicales passées et à mettre à l'avant.

Au congrès de 1975, «LE COMBAT SYNDICAL ET LES FEMMES» était l'occasion d'un débat plus concret, axé sur le rôle de l'action syndicale locale et de la convention collective.

Au congrès de 1977, le comité de la condition féminine soumettait pour discussion et adoption une «POLITIQUE FAMILIALE» qui permettait à la FTQ de faire le point sur la question des garderies, de la contraception, du congé-maternité, et plus généralement du rôle de l'État comme soutien à la maternité et paternité.

Le congrès de 1979 était enfin saisi d'une déclaration de politique intitulée «UNE DOUBLE EXPLOITATION, UNE SEULE LUTTE», qui avait dans un premier temps été discutée lors du colloque sur le sujet que la FTQ avait tenu quelques mois auparavant. Ce document nous permettait de reprendre l'ensemble des aspects déjà touchés de la condition féminine et de les mettre à jour, intégrant ainsi des préoccupations nouvelles comme l'action positive ou le harcèlement sexuel.

Les priorités du comité de la condition féminine 80-81 ont été orientées vers l'action concrète, considérant que l'ensemble de nos positions avait été mis à jour lors du colloque et du congrès subséquent de 1979; il s'agissait dorénavant de mettre en pratique ces convictions, ces analyses, de faire en sorte que la préoccupation pour lutter contre l'exploitation des travailleuses et la discrimination contre les femmes soit celle d'un nombre grandissant de syndicats et militantes et militants de la FTQ. C'est pourquoi l'accès à la syndicalisation, la santé/sécurité, la célébration du 8 mars, ... ont entre autres été définis comme prioritaires par le comité sortant<sup>1</sup>.

Il ne s'agit pas cependant de considérer que le temps des discussions sur la condition féminine est révolu; d'une part, nos réflexions et pratiques syndicales nous amènent constamment à les réviser; d'autre part le niveau de sensibilisation dans les rangs de la FTQ face à l'ensemble de ces questions nous indique qu'il nous faut encore expliquer, écouter, discuter.

La FTQ et le Comité ont également investi des énergies dans la connaissance de notre réalité syndicale du point de vue des femmes qui s'y trouvent. Les résultats de l'enquête qui a été menée feront sous peu l'objet d'une publication spécifique, mais il importe d'exposer ici les principaux éléments qui ressortent de cette enquête. Ils sont au nombre de trois.

En premier lieu, nous avons découvert que les femmes sont plus nombreuses que nous ne le pensions au sein des syndicats affiliés à la FTQ. Trente pour cent (30%) de femmes apparaît être le seuil minimum de la présence féminine dans nos rangs.

En second lieu, les femmes sont radicalement sous-représentées au sein des comités exécutifs des syndicats locaux; ceci corrobore bien sûr les observations que tous avaient pu faire.

---

<sup>1</sup> On trouvera un compte rendu des activités du CCF-FTQ dans le «Rapport du Secrétaire général».

En troisième lieu, cette sous-représentation est encore plus accentuée au sein des comités syndicaux «spécialisés»: négociation, griefs, santé/sécurité. La sous-représentation féminine atteint d'ailleurs un «sommet» dans ce dernier cas.

Donc des femmes en grand nombre dans nos syndicats, que l'on est loin de retrouver en nombre proportionnel dans nos structures, et qui n'ont jamais réussi à faire plus de 15% des délégués à nos congrès, 10% des membres du conseil général, 6% des membres de la «permanence». Et pourtant la situation s'est grandement améliorée depuis 7 ou 8 ans: les femmes sont davantage présentes qu'auparavant dans la majorité de nos structures syndicales. Mais il y a de la place pour beaucoup d'amélioration.

Cette situation nous concerne tous et toutes, concerne chacun des syndicats et conseils de travail. Nous avons mené une enquête pour connaître notre réalité, bien sûr, mais aussi pour que ses résultats nous servent de points d'appui pour dresser un programme d'action et d'implication collectives. C'est l'objet des pages qui suivent.

## 1. LA MISE SUR PIED DE COMITÉS DE CONDITION FÉMININE<sup>1</sup>

La situation des femmes, comme travailleuses et comme membres-militantes, appelle une action énergique de toutes nos structures syndicales. Discriminées sur le marché du travail, insuffisamment présentes dans l'action syndicale, les femmes doivent trouver dans leurs syndicats des structures d'appui et de sensibilisation autour de leurs problèmes particuliers. Trop souvent les travailleuses ne s'identifient pas à leur syndicat, structure masculine où il n'est pas toujours question de congé-maternité ou de lutte aux ghettos d'emplois. C'est pourquoi la FTQ recommande à tous ses affiliés, syndicats et conseils de travail, de mettre sur pied des comités de condition féminine (ccf), mieux placés pour réfléchir sur ces questions, lancer des débats, jouer un rôle complémentaire de vigilance eu égard aux droits des travailleuses. Il ne s'agit certes pas d'isoler les femmes dans les comités de condition féminine ou d'abandonner à ces comités toute réflexion sur le sujet: il s'agit plus exactement de confier aux ccf la responsabilité d'aider les syndicats à s'orienter face aux revendications pour les/des femmes. La lutte pour les droits des femmes doit être un domaine d'action prioritaire pour tous les militants et militantes, pas seulement pour les ccf; en raison de l'absence trop fréquente des femmes aux postes de décision et de responsabilité, il faut cependant mettre sur pied une structure spécifique, le ccf, pour piloter le dossier, de la même façon que la plupart des syndicats ont senti le besoin de se doter d'un comité santé-sécurité au travail.

Le travail des ccf, doit donc être fait en liaison avec l'ensemble de l'action syndicale, et les syndicats et conseils devront trouver des façons d'assurer pratiquement ces liens.

La FTQ ne saurait suggérer de mandat spécifique aux ccf. Il revient aux dirigeants des syndicats locaux et conseils d'identifier les problèmes et lacunes principaux; à défaut d'identification précise, un mandat d'une nature large (exemple: faire un tableau de la situation des femmes dans l'entreprise et dans le syndicat) peut convenir, et il est du reste important de ne pas limiter à l'intérieur de frontières trop étroites le travail des ccf. Dans les syndicats où le nombre de femmes est minime, il ne faudrait pas considérer qu'il n'y a rien à faire; l'absence même des femmes illustre la discrimination qu'elles subissent sur le marché du travail, mais il est probable qu'alors d'autres moyens que la mise sur pied d'un ccf seraient indiqués. A chaque structure syndicale de définir son orientation et son approche; la lutte pour les droits des femmes doit devenir celle de tous et toutes, elle doit devenir une préoccupation de plus en plus syndicale. Aucune structure syndicale peut prétendre n'être pas concernée.

Les recommandations qui suivent résument donc les principes généraux qui pourraient être à la base des comités de condition féminine. La première recommandation concerne cependant la FTQ. Depuis plusieurs années les militantes demandent un encadrement soutenu de ce dossier au sein de la permanence; nous n'avons jamais fourni qu'un encadrement «à temps partiel», quoique plus intense lors de certaines périodes.

Cette revendication avait toujours été jugée impossible à satisfaire sur la base de la situation financière de la FTQ, malgré son bien-fondé. Mais nous voulons maintenant faire une priorité de la condition féminine, et la direction de la FTQ prend en conséquence l'engagement d'affecter une ressource identifiée à ce dossier, et qui sera en mesure d'y consacrer le temps nécessaire. La présence d'une répondante en matière de condition féminine à la permanence de la FTQ apparaît d'ailleurs comme une condition indispensable à la mise en route de l'ensemble des recommandations du présent document.

---

<sup>1</sup> Le terme «comité de condition féminine» est un terme général et non un «titre» de comité; quelques conseils et syndicats de la FTQ désignent sous d'autres noms leur comité.

Inversement, le travail de la FTQ et de son Comité en matière de condition féminine ne peut trouver sa pleine efficacité que s'il existe des structures équivalentes au sein des affiliés.

- 1.1 La FTQ s'engage à désigner une responsable du dossier «condition féminine» au sein de sa permanence.
- 1.2 La FTQ recommande à l'ensemble de ses affiliés de voir à la mise sur pied d'un comité de condition féminine à l'échelle nationale (québécoise) dont un membre sera délégué au CCF de la FTQ.
- 1.3 La FTQ recommande à l'ensemble des sections locales qui lui sont affiliées, et qui comptent un certain nombre de femmes, de mettre sur pied des comités de condition féminine, qui recevront leur mandat de l'assemblée générale sur proposition de l'exécutif, et feront rapport aux deux instances.
- 1.4 Les mandats confiés aux ccf doivent viser à cerner éventuellement l'ensemble des problèmes auxquels font face les femmes, tant dans leur travail, leur militantisme syndical actuel ou potentiel, que dans la conciliation de leur vie professionnelle et militante avec leur vie personnelle. Les mandats confiés aux ccf auront deux facettes: une première concernant la recherche et la réflexion, une seconde concernant la sensibilisation et l'action.
- 1.5 Les comités de condition féminine devront disposer des mêmes droits et avantages que les autres comités de syndicats.
- 1.6 Les syndicats et sections locales verront à attribuer plus particulièrement à un membre de l'exécutif les responsabilités du dossier «femmes», afin d'assurer le lien entre l'action syndicale et le travail du comité.
- 1.7 Les syndicats et sections locales verront à ce que la composition des ccf soit représentative, notamment des diverses catégories de travailleuses qui en sont membres.
- 1.8 Les syndicats et sections locales associeront régulièrement les ccf au travail des autres comités l'action a des incidences sur les conditions de vie et de travail des femmes, particulièrement les comités de négociation et de santé/sécurité.
- 1.9 La FTQ recommande à l'ensemble des conseils de travail de mettre sur pied un comité de condition féminine à envergure régionale dont les mandats seront notamment d'organiser la Fête du 8 mars, d'encadrer les activités des sections locales affiliées dans le domaine de la condition féminine et d'organiser des sessions de formation à ce sujet.
- 1.10 La FTQ recommande aux syndicats (échelle québécoise) et sections locales ne comptant qu'un nombre infime de femmes, de susciter dans leurs rangs des discussions sur ce sujet, en collaboration avec la FTQ.
- 1.11 La FTQ recommande aux syndicats et sections locales ne comptant qu'un nombre infime de femmes d'attribuer à un membre de l'exécutif la responsabilité de ce dossier<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Dans les syndicats où les femmes sont extrêmement minoritaires, il y a aussi - et probablement plus - de problèmes de harcèlement sexuel, de santé au travail liée à la grossesse, etc.

## 2. LA PRÉSENCE DES FEMMES À DES POSTES SYNDICAUX DE RESPONSABILITÉ

Dans l'ensemble des syndicats affiliés à la FTQ, incluant la FTQ elle-même, il y a environ 6% de postes de permanents (conseillers techniques, agents d'affaires, libérés plein temps, etc.) occupés par des femmes. C'est grandement insuffisant, et il nous faut reconnaître collectivement que cette situation constitue une anomalie que nous devons tenter de corriger. Les raisons à l'origine de cette situation peuvent être multiples; à un premier niveau, manque de formation syndicale, manque d'expérience syndicale, manque de candidatures féminines, discrimination consciente ou inconsciente. À un second niveau, il n'y a pas de doute que le double fardeau (tâches familiales, plus tâches professionnelles et militantes) auquel font face les femmes, l'éducation reçue, les préjugés et les traditions jouent également contre l'implication des femmes dans les postes syndicaux de responsabilité.

Il nous faut donc collectivement prendre les moyens remédier à cette situation. Nous écartons d'emblée de notre réflexion les postes électifs; nous reviendrons sur cette question dans la section suivante, par le biais de la formation syndicale. Il reste un grand nombre de postes permanents qui sont rémunérés et auxquels les femmes ont théoriquement accès. Comme nous avons affaire à une sous-représentation institutionnalisée des femmes, qui a des racines historiques et sociales, il faut faire plus que souhaiter voir des femmes compétentes postuler les postes. Nous ne pouvons dans ce document être très spécifiques en ce qui concerne les politiques d'embauche syndicales, en raison de la très grande diversité des fonctionnements en cause. Les recommandations qui suivent sont donc générales, mais assez précises cependant pour qu'on saisisse la nécessité de penser à des moyens spéciaux pour augmenter la proportion de femmes à des postes de permanents; inversement, un élément d'une recommandation concerne les postes de soutien, généralement attribués aux femmes. La lutte aux ghettos d'emplois commence à l'intérieur de nos structures.

- 2.1 La FTQ et ses affiliés reconnaissent collectivement la sous-représentation des femmes aux postes syndicaux de responsabilité et s'engagent à prendre les moyens pour corriger graduellement ce déséquilibre, par la mise sur pied de programmes d'action positive qui, conformément aux positions déjà adoptées par la FTQ, doivent faire l'objet de négociations avec les syndicats représentant les employés des syndicats.
- 2.2 Ces programmes d'action positive pourraient s'articuler, à titre d'exemple et sans s'y limiter, autour des points suivants:
  - a) invitation spéciale et explicite aux femmes de postuler les postes traditionnellement attribués aux hommes;
  - b) invitation spéciale et explicite aux hommes de postuler les postes traditionnellement attribués aux femmes;
  - c) recherche de candidatures «non-traditionnelles» à l'initiative des syndicats qui ont des postes à pourvoir;
  - d) recherche et, éventuellement, élimination des critères d'embauche qui auraient pour effet d'éliminer automatiquement toute candidature non-traditionnelle;
  - e) présence de femmes au sein des comités de sélection;
  - f) embauche des candidats(es) non-traditionnels à compétence suffisante ou égale.

### 3. LA FORMATION DES MILITANTES ET DES MILITANTS

Les postes rémunérés ne sont qu'une partie du problème, puisqu'à l'intérieur de nos structures syndicales les postes électifs sont infiniment plus nombreux. L'accès à ces postes électifs constitue un autre élément dans notre recherche d'une juste représentation pour les femmes; des fonctions électives au niveau de la section locale constituent souvent le point d'appui de fonctions plus élevées dans la structure syndicale. Les données de notre enquête indiquent que les femmes sont sous-représentées aux exécutifs locaux, et plus encore aux comités spécialisés.

D'autres enquêtes dans d'autres milieux syndicaux et l'observation courante indiquent que plus on monte dans la «hiérarchie» syndicale, plus les femmes sont sous-représentées.

Nous ne devons pas fausser les processus démocratiques d'élection dans nos structures syndicales et privilégier systématiquement des candidatures féminines au nom de leur sous-représentation. Il reste qu'il est évident que cette sous-représentation est problématique et que nous devons tenter d'y remédier. Le moyen le plus approprié semble être de veiller à ce que les militantes aient un accès égal et même préférentiel aux sessions de formation syndicale, de façon à ce qu'elles puissent éventuellement plus facilement se qualifier pour tous les types de fonctions syndicales. De même la formation syndicale doit être le moyen de ressourcement des permanents et officiers syndicaux expérimentés qui ont besoin de réflexion et d'information sur les problèmes spécifiques aux travailleuses.

Nous disposons de statistiques détaillées sur la participation des femmes aux sessions de formation de la FTQ; quelques syndicats et conseils de travail ont également des informations précises à ce sujet. Il ressort de ces données que la participation des femmes s'est améliorée grandement ces dernières années... mais qu'elles sont encore très sous-représentées dans certains types de sessions (requérant des libérations en général) et dans certains domaines (ex.: santé/sécurité, tous cours «avancés»...). Enfin, il faut souligner que même si l'on se réjouit de voir des femmes commencer à être présentes dans de plus en plus de sessions de formation, il faut se rendre compte que le fait d'être en minorité constitue un problème pour ces femmes, et dans certains cas une forte incitation à ne plus revenir participer à une session de formation: on touche ici aux attitudes des militants syndicaux masculins, question qu'il nous faut aussi considérer.

- 3.1 La FTQ recommande à ses affiliés de libérer et déléguer des membres et militants(es) pour les sessions de formation syndicale à tous niveaux en faisant tous les efforts possibles pour envoyer un nombre de femmes AU MOINS ÉGAL à leur proportion dans les effectifs de base.
- 3.2 La FTQ recommande à ses affiliés de susciter des candidatures de femmes pour la participation à des sessions de formation syndicale, en liaison avec la recommandation précédente.
- 3.3 La FTQ recommande à ses affiliés qui conçoivent eux-mêmes leurs cours de veiller à ce que ces cours intègrent les préoccupations spécifiques des travailleuses.
- 3.4 La FTQ s'engage à accentuer ses efforts pour que le contenu de l'ensemble de ses cours intègre les préoccupations spécifiques des travailleuses.
- 3.5 La FTQ s'engage à bâtir un autre cours spécifique sur la condition féminine.

- 3.6 La FTQ et ses affiliés devront intégrer dans la formation et le recyclage permanent des formateurs, formatrices et encadreurs, encadreuses le développement d'attitudes ouvertes face aux problèmes des travailleuses ainsi que d'une capacité d'intervention dans des situations où des femmes souffrent des effets du caractère minoritaire de leur présence (harcèlement de la part des militants masculins, remarques déplacées, etc...).
- 3.7 La FTQ étudiera la possibilité de préparer une (des) sessions(s) spéciales(s) pour les nouveaux permanents(es) intégrant la question des femmes.
- 3.8 La FTQ verra à offrir aux permanents et permanentes d'expérience des activités de recyclage leur permettant de mieux répondre aux problèmes et besoins spécifiques des travailleuses.

#### 4. LES CONDITIONS D'EXERCICE DU MILITANTISME

Nous en parlons depuis longtemps: les femmes ont plus de difficulté à s'impliquer dans l'action syndicale parce qu'elles sont plus souvent qu'autrement seules - ou tout au moins majoritairement - responsables de la famille et de la maison. La FTQ a des revendications visant à améliorer la nature et la qualité des services collectifs susceptibles d'aider les personnes ayant des responsabilités parentales. Mais quelle que soit la qualité de ces services collectifs, il subsistera toujours des difficultés particulières pour les personnes ayant des charges parentales - une famille sur huit est monoparentale. Comme organisations syndicales, nous devons donc tenter de faciliter la conciliation et la vie militante avec ces responsabilités qui, toutes «personnelles» qu'elles soient, n'en constituent pas moins un apport important à la société.

Nous disposons de deux moyens pour faciliter cette conciliation. D'une part susciter des discussions et prises de conscience visant à faire en sorte que ces responsabilités soient mieux partagées entre hommes et femmes. D'autre part alléger directement le fardeau parental par les moyens dont nous disposons (ex.: remboursement de frais de gardiennage).

La FTQ a organisé à quelques reprises des garderies lors de colloques ou congrès; ces organisations, un peu tardives il est vrai, n'ont pas reçu beaucoup de clients(es) et ne semblaient pas répondre à un besoin très vif: sans doute les personnes qui en auraient eu besoin s'étaient-elles abstenues au départ. Une voie toute aussi intéressante que les «garderies sur place» semble donc être la formule du remboursement des coûts de gardiennage; le gardiennage à la maison dérange moins enfants et parents, est plus pratique (problème de transport), plus approprié pour les enfants d'âge scolaire, et a cours dans d'autres milieux (certains organismes gouvernementaux, des comités d'école et certains syndicats). Ceci dit sans rejeter la formule de la «garderie sur place» là où c'est un besoin.

Quelques études ont démontré qu'alors que la majorité des militants syndicaux masculins ont des enfants, une majorité de militantes syndicales n'en ont pas: cette différence de statut est en soi très révélatrice des problèmes réels et concrets qui confrontent les travailleuses.

Un autre aspect des difficultés de militantisme que seules les femmes rencontrent réside dans les attitudes et comportements qu'ont à l'endroit de ces dernières les militants masculins, particulièrement bien sûr dans les milieux (très) majoritairement masculins.

C'est donc à l'ensemble de ces problèmes que s'attaquent les recommandations suivantes:

- 4.1 La FTQ recommande à l'ensemble de ses affiliés de revoir leur fonctionnement syndical pour s'assurer qu'il ne pose pas de problèmes difficilement surmontables aux militants et militantes assumant des responsabilités familiales (exemple: heures des assemblées, coût de gardiennage pendant les assemblées/réunions...) et de réévaluer leur fonctionnement à cet égard, s'il y a lieu.
- 4.2 La FTQ recommande à l'ensemble de ses affiliés de susciter des discussions sur le partage des rôles et responsabilités entre hommes et femmes avec, si besoin est, la collaboration de la FTQ.
- 4.3 La FTQ recommande à ses affiliés dont les membres sont MINORITAIREMENT FÉMININS de faire en sorte que le fonctionnement et le climat des assemblées syndicales ne pose pas d'entraves à la participation pleine et entière des femmes.