

COMITÉ NATIONAL DE LA CONDITION FÉMININE

RAPPORT 2017-2020

Trois priorités ont guidé les travaux en condition féminine, soit :

- L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) pour sensibiliser, informer et former les organisations affiliées et les syndicats ;
- La lutte contre la discrimination systémique, notamment en ce qui concerne le harcèlement et la violence ;
- La parité dans nos instances et comités, que ce soit à la CSN, dans nos organisations affiliées et dans nos syndicats.



Le présent rapport brossera le portrait des principales réalisations du réseau de la condition féminine de la CSN¹, du comité national et des membres de la coordination de la condition féminine selon six axes d'action qui ont orienté les travaux : la lutte pour l'égalité de fait entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes, la qualité de l'emploi et la conciliation famille-travail-études, la discrimination systémique et l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins, la défense des féminismes et des droits des femmes, la Marche mondiale des femmes et la solidarité internationale, et enfin, les femmes, l'environnement et les changements climatiques. À la fin de ce rapport, nous évoquerons quelques perspectives de travail sur lesquelles nous souhaitons concentrer nos énergies pour le prochain mandat.

Pour l'égalité de fait entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes

La promotion de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) s'est concrétisée par le développement d'une formation visant à inclure cette pratique au sein du mouvement. Cette formation vise à outiller les syndicats afin qu'ils puissent mieux comprendre les causes des inégalités en tenant compte des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes dans leurs rapports sociaux et selon leur réalité socio-économique. L'ADS permet aussi d'identifier les structures et les politiques qui créent les diverses formes d'inégalité afin de ne pas les reproduire et de proposer des mesures pour y remédier.

Une formation des personnes formatrices ainsi que près de 10 formations sur ce sujet ont été données auprès de militantes – et de quelques militants – dans les conseils centraux. Des dépliants de sensibilisation à l'ADS ont de plus été envoyés aux syndicats. Une capsule vidéo a également été réalisée pour les formations et une version écourtée a été produite sur les plateformes Web et sur Facebook.

Par ailleurs, la vision de l'ADS incluse dans la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes* constitue une dérive, car elle présente une vision symétrique des rapports sociaux de sexe : les femmes et les hommes sont victimes des stéréotypes de genre et en souffrent de la même façon et dans les mêmes proportions. Déjà en 2012, le Conseil du statut de la femme (CSF) avait tiré la sonnette d'alarme concernant le possible dérapage de l'application de l'ADS qui, dans différents ministères québécois, se faisait sans une approche qui tenait compte des discriminations précisément faites à l'endroit des femmes. Lors de la tenue d'un Forum des partenaires du gouvernement pour l'égalité, la CSN interpellera le gouvernement sur les dangers de cette dérive.

Quant à l'équité salariale, le réseau de la condition féminine a été interpellé à la toute fin de 2019 pour signer la pétition lancée par plusieurs organisations syndicales et de la société civile. Cette pétition visait à contester trois modifications législatives apportées par le gouvernement du Québec à la *Loi sur l'équité salariale* qui contribuent à perpétuer l'inégalité et la discrimination envers les femmes. Ces modifications portent sur la rétroactivité des correctifs salariaux, sur les correctifs salariaux effectués par montant forfaitaire plutôt que par ajustement des structures salariales et sur l'imposition d'un règlement de plaintes à d'autres plaignantes. La CSN, la FTQ et la CSQ ont d'ailleurs déposé un recours contre ces modifications en Cour supérieure pour que les femmes reçoivent enfin une rémunération juste.

Nous avons également été partie prenante d'une conférence de presse avec d'autres organisations afin que la parité hommes-femmes dans un éventuel changement de mode de scrutin soit considérée. Nous avons de plus contribué à la réflexion par la rédaction d'un mémoire dans le cadre des travaux de la commission parlementaire abordant le projet de loi n° 39 sur un nouveau mode de scrutin².

À l'interne, la réflexion sur l'accès à une représentativité équitable des femmes aux instances de décision a été une constante dans nos travaux. Nous avons collaboré de façon étroite avec le Groupe Femmes, Politique et Démocratie, dont l'un des objectifs est l'atteinte de la parité entre les femmes et les hommes au sein des diverses sphères décisionnelles. Nous avons fait partie du panel de leur colloque La parité, ça change le monde et avons reçu une formation lors d'une rencontre du comité national.

Nous avons fait un portrait de la présence des femmes dans les comités exécutifs des syndicats locaux et avons tenu à jour la composition hommes-femmes des comités exécutifs des organisations affiliées; la représentativité des femmes à la présidence des comités exécutifs des organisations de la CSN s'est améliorée. Pour un portrait d'ensemble, voir l'annexe.

Un texte argumentaire et des propositions ont été envoyés aux responsables de la condition féminine des conseils centraux pour leur congrès de 2019 pour enjoindre les syndicats à nommer une responsable de la condition féminine au sein de leur structure syndicale.

Un projet de recherche qui s'est développé en partenariat entre la CSN, le Service aux collectivités de l'UQAM et l'Observatoire des diasporas du Centre de recherche interdisciplinaire sur la diversité et la démocratie a permis de sonder les syndicats. Le moyen retenu pour ce faire a été la distribution d'un formulaire à l'occasion des congrès des fédérations en 2018 sur la présence des femmes dans les comités exécutifs et leur participation à la vie syndicale. Bien que celle-ci soit jugée plutôt satisfaisante, les répondantes et les répondants perçoivent en haut de liste comme obstacle majeur la conciliation famille-travail-études. Toutefois, il en ressort que si aucune femme ne fait partie du comité exécutif du syndicat, on observe beaucoup moins d'actions pour favoriser la participation des femmes à la vie syndicale. L'étude a été présentée en conseil confédéral et un feuillet synthèse y a été distribué.

NOUS AVONS COMPTABILISÉ LES PRISES DE PAROLES HOMMES-FEMMES DANS LES CONSEILS CONFÉDÉRAUX QUI SE RÉVÈLENT PLUTÔT SEMBLABLES AU TAUX DE PRÉSENCE HOMMES-FEMMES DANS LES INSTANCES.

En bref, tous ces travaux ont mené à des échanges dans les rencontres du comité national et de la coordination pour convenir qu'il est nécessaire de maintenir le Programme pour l'accès à une représentation équitable des femmes (PAREF). Cependant, il faudra une meilleure appropriation de celui-ci par les organisations affiliées, incluant l'ajout de nouvelles mesures; il faudra également outiller les responsables de condition féminine pour la mise en œuvre de ces mesures.

Nos efforts pour accroître la visibilité des analyses et du travail du comité national et de la coordination de la condition féminine se sont poursuivis et sont allés de pair pour l'atteinte d'une place réelle des femmes au sein de la CSN, des milieux de travail et de la société. Au cours des trois dernières années, les conseils confédéraux ont traité de plusieurs enjeux qui se rapportent davantage aux femmes, notamment de la laïcité de l'État, de l'adhésion à la Fédération des femmes du Québec et de la place des femmes dans la vie syndicale. La condition féminine s'est également déployée sur le plan des communications, notamment par de nombreuses lettres ouvertes de notre responsable politique, Véronique De Sève, par la diffusion de communiqués auprès des médias et sur le site Web de la CSN dans un dossier propre aux femmes, par la publication d'articles dans *Le Point syndical* et par l'alimentation de la page Facebook de la condition féminine de la CSN.

La qualité de l'emploi et la conciliation famille-travail-études

La CSN a continué ses travaux en collaboration avec les groupes communautaires et les autres organisations syndicales de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ) afin de mettre à jour une plateforme politique, de faire pression sur le gouvernement et de revendiquer la mise sur pied d'une loi-cadre. Et d'autres travaux ont été réalisés selon la conjoncture, qu'on pense aux travaux suivants :

Mémoire CSN sur le projet de réforme de la *Loi sur les normes du travail (LNT)*. Tout en revendiquant une loi-cadre, la CSN s'est réjouie des améliorations apportées à la *Loi des normes du travail* en matière de congés payés pour responsabilités familiales, d'ajout d'une troisième semaine de vacances payée après trois années de service, ainsi que de reconnaissance de la proche aidance.

Réaction de la CCFTÉ dès l'annonce du projet de loi n° 51, Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail-études.

Un répertoire de clauses de conventions collectives de nos syndicats affiliés qui facilitent la conciliation famille-travail-études a été élaboré à partir d'échanges lors d'une rencontre de la coordination et d'une recherche de la conseillère syndicale.

Par rapport à la problématique de la conciliation et des liens avec la santé des femmes, un syndicat au CHU Sainte-Justine s'était montré intéressé à amorcer une étude à ce sujet, mais l'employeur a refusé de collaborer.

La qualité de l'emploi dans les métiers majoritairement féminins fut évoquée comme possible sujet de recherche, mais ce projet ne s'est pas matérialisé.

La CSN est membre du Comité consultatif femmes pour le développement de la main-d'œuvre (CCF), qui a le mandat de promouvoir et d'appuyer l'intégration des femmes sur le marché du travail ainsi que leur maintien en emploi. Durant le mandat, des travaux ont précisément porté sur l'intégration et le maintien en emploi des femmes immigrantes et des femmes en situation de handicap.

Enfin, nous avons fait parvenir des commentaires à l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la Convention n° 111 concernant la discrimination et la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes. Ces commentaires s'inscrivent dans l'analyse qu'effectue la CSN quant aux conditions permettant aux femmes un meilleur accès au marché du travail et aux mesures que devrait prendre l'État canadien pour assurer de meilleures conditions de travail.

La discrimination systémique et l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins

Afin de poursuivre notre lutte pour l'égalité de fait, il est primordial que les femmes puissent occuper les emplois et les métiers qu'elles désirent exercer, et ce, dans tous les secteurs d'activité. Le comité de la condition féminine de la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN) a été soutenu dans l'élaboration d'un guide visant à recenser les besoins des travailleuses et des travailleurs en conciliation famille-travail-études. Le guide a été distribué aux syndicats de la FIM-CSN lors de son congrès de 2018. Des réponses sur ces enjeux avec une approche globale et inclusive du travail sont des atouts pour les employeurs en matière d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre.

La question de la non-diversification professionnelle chez les femmes est un enjeu pour celles qui ont un niveau de scolarité moins élevé. Plus le niveau de scolarité est faible, plus les écarts salariaux entre les femmes et les hommes sont grands, d'où l'importance de soutenir les femmes dans des démarches vers des emplois plus rémunérateurs, notamment ceux qui sont majoritairement masculins³. De plus, la CSN participe chaque année au concours *Chapeau, les filles !*, pour le prix Communauté culturelle, afin d'inciter les filles et les femmes à faire des choix de carrière non stéréotypés, à élargir leur choix de formation et de carrière, à devenir des modèles de réussite féminins, à valoriser les filles et les femmes qui choisissent une profession ou un métier traditionnellement masculin, à aider les étudiantes à surmonter des problèmes liés à leur condition minoritaire au sein d'un groupe à prédominance masculine et à récompenser leurs efforts. La Confédération et trois fédérations affiliées (FNEEQ-CSN, FP-CSN, FEESP-CSN) s'impliquent dans la sélection des lauréates et la remise des bourses.

La défense des féminismes et des droits des femmes

Ce mandat aura été marqué par des débats animés sur notre adhésion comme membre de la Fédération des femmes du Québec (FFQ). Celle-ci est en pleine turbulence depuis plusieurs années, notamment en ce qui concerne ses prises de position ou son mode de gouvernance. Nous avons tenté à maintes reprises, notamment en participant à ses assemblées en grand nombre et en rencontrant sa présidente au comité national, de comprendre les nouvelles orientations qui guident cette organisation. Après plusieurs débats parmi les membres du comité national et de la coordination sur l'adhésion de la CSN à la FFQ, la question a été soumise au conseil confédéral de mars 2019.

Alors qu'un bon nombre d'organisations affiliées avaient déjà décidé de se retirer de la FFQ, les délégué-es du conseil confédéral ont pris la décision de mettre fin à l'adhésion de la CSN à la Fédération et de ne plus la soutenir financièrement. Cette décision s'est basée sur plusieurs facteurs : désaccord entre la position de la CSN sur la prostitution et celle prise par la FFQ, interprétation divergente de la lutte féministe à mener ayant pour effet, à nos yeux, de diviser les femmes plutôt que de les rallier dans la lutte contre toutes les formes de violence, de discrimination, de marginalisation ou d'exclusion à l'égard des femmes, et enfin, dysfonctionnement de la gouvernance de la FFQ dans ses assemblées où règnent une absence de respect pour l'opinion contraire et une iniquité dans le poids démocratique accordé aux adhésions individuelle et collective.

À la suite d'accusations contre le producteur de films hollywoodien Harvey Weinstein, surgit le mouvement #MoiAussi qui déferle sur les médias sociaux en 2017, en soutien à celles qui dénonçaient le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles qu'elles avaient subies. C'est sous cet horizon nouveau que nous développons une

approche propre au harcèlement et aux abus sexuels dans les milieux de travail. C'est aussi l'occasion, pour la CSN, de mettre à jour sa *Politique pour la prévention contre la violence et le harcèlement au travail*. Une trousse plus étoffée a été créée, conjointement avec le service de santé et sécurité au travail, et envoyée à tous les syndicats. Des travaux sont en cours pour concevoir une vaste campagne de prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail, comprenant une série d'outils d'information, de sensibilisation et de formation destinés aux 1500 syndicats pour les soutenir dans la prise en charge de ces questions.

Toujours en ce qui concerne les violences faites aux femmes, différents mémoires ont été présentés sur le projet de loi no 151 (Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur⁴) et des commentaires présentés lors des journées de réflexion pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel sur les campus universitaires et dans les collèges du Québec. Par ailleurs, la CSN a produit un mémoire sur le projet de loi C-65 (Loi modifiant le *Code canadien du travail* « harcèlement et violence », la Loi sur les relations de travail au Parlement, et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017)⁵.

Selon l'Organisation mondiale de la santé, 35 % des femmes de plus de 15 ans ont fait l'objet de violences sexuelles ou physiques à leur domicile, dans leur espace de vie ou au travail. La participation de Véronique De Sève à la 3^e Conférence des femmes de la Confédération syndicale internationale (CSI) nous a informés d'une campagne pour l'adoption d'une convention accompagnée d'une recommandation à l'Organisation internationale du travail (OIT). Nous avons transmis des commentaires à l'OIT sur le Rapport V (1) *Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail*. Finalement, la conférence de l'OIT de juin 2019 a adopté la Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement et sa recommandation (n° 206), appelant à l'interdiction et à la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. La CSN a été invitée à se positionner concernant les enjeux de violence conjugale en milieux de travail. Des membres du comité national ont participé à deux colloques sur le sujet : l'un organisé par le Congrès du travail du Canada à Toronto et l'autre par le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale.

À l'initiative du groupe de travail de la CSN sur les réalités autochtones, les enjeux des femmes autochtones ont été abordés lors de réunions des membres de

la coordination au cours desquelles a assisté un panel d'invitées marquantes telles que Viviane Michel, Annie O'Bomsawin-Bégin, Melissa Mollen Dupuis et durant lesquelles a été diffusé le documentaire *Ce silence qui tue* de la réalisatrice Kim O'Bomsawin.

Les 30^e anniversaires furent aussi à l'affiche ! Notons notre participation aux activités du 6 décembre, d'autant plus nombreuses en 2019 qu'elles visaient à commémorer l'assassinat de quatorze jeunes femmes à l'École Polytechnique de Montréal en 1989. Il aura fallu trente ans pour reconnaître que ce fut un attentat antiféministe et pour l'écrire sur le panneau commémoratif installé à la Place du 6-Décembre-1989, située à environ un kilomètre de l'endroit où a été perpétrée la tuerie, à Montréal.

Quant aux 30 ans de la décriminalisation de l'avortement, ils sont passés plutôt inaperçus en 2018, malgré les attaques répétées de la droite religieuse et un mouvement antiavortement de plus en plus puissant aux États-Unis. Cette influence est d'ailleurs notable avec la résurgence du débat sur l'avortement qui a eu lieu pendant la campagne électorale fédérale en 2019. Et cela coïncidait avec la célébration des 30 ans de la victoire de Chantal Daigle à la Cour suprême, qui a refusé d'accorder au géniteur le droit d'empêcher la femme enceinte de recourir à l'avortement.

En ce qui concerne le 8 mars, qui constitue, il va sans dire, un événement particulièrement important pour la condition féminine, plusieurs travaux sont effectués chaque année au sein du Collectif 8 mars⁶ pour déterminer les revendications portées par le mouvement des femmes et pour concevoir le matériel distribué partout au Québec. La CSN développe son propre outil du 8 mars, qui a pris différentes formes au cours des ans. Elle a coordonné les travaux du Collectif en 2018 sur le thème de *Féministes tant qu'il le faudra*.

Fruit d'une discussion qui s'est déroulée lors d'une rencontre de coordination de la condition féminine à la CSN, le Collectif 8 mars a, en 2019, modifié la dénomination de la journée du 8 mars par « Journée internationale des droits des femmes ». Ce changement visait à donner à cette journée une perspective militante et féministe, à rappeler qu'il s'agit d'une journée pour dénoncer les nombreuses discriminations, inégalités et violences faites aux femmes et à souligner le chemin parcouru sur le thème *Le respect : ça se manifeste*. En 2020, *Féministes de toutes nos forces* évoque la connexion des luttes pour les droits des femmes de façon plurielle et collective.

La Marche mondiale des femmes et la solidarité internationale

Notre implication à la Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes (CQMMF) s'est accrue depuis que la coordination s'est constituée en organisation à but non lucratif⁷. Patricia Rivest, membre du comité national, fait partie du comité de coordination en vue de la préparation de la prochaine action internationale en 2020 qui se tiendra dans la région de Lanaudière. Nous avons également assuré une participation assidue à la dizaine d'assemblées de la CQMMF.

Concernant nos liens syndicaux à l'échelle internationale, en plus de la 3^e Conférence des femmes de la CSI, Véronique De Sève a participé à la Conférence des femmes de la Confédération syndicale des Amériques (CSA) en 2019 sur l'égalité et l'équité au travail ainsi que sur la démocratie et le syndicat.

De plus, une visite au Québec du syndicat basque ELA a permis d'entamer un échange sur les ressemblances entre les tendances féministes qui se déploient ici et là-bas, de même que sur les travaux menés par ELA pour une meilleure représentation des femmes au sein de ses structures syndicales.

Finalement, nous avons participé à la session de 2018 de la Commission de la condition de la femme des Nations unies à New York, celle de 2020 ayant été annulée en raison de la COVID-19.

Femmes, environnement et changements climatiques

Notre analyse des enjeux féministes sur le plan environnemental avance lentement. Une rencontre conjointe de la coordination de la condition féminine et du comité confédéral en environnement et développement durable a mis à son programme une formation sur les perturbateurs endocriniens qui affectent tout particulièrement la santé des femmes. Un travail de diffusion d'articles sur Facebook concernant ce sujet soutient l'intérêt et le souhait d'approfondir davantage cette problématique. Enfin, nous nous sommes jointes aux centaines de milliers de personnes au rendez-vous de la marche pour le climat du 27 septembre 2019.

Perspectives 2020-2023

Alors que nous amorçons une nouvelle décennie – les dernières années ayant été marquées par le mouvement #agressionsnondénoncées, en 2014, qui avait pour objectif de libérer la parole des victimes d'agression sexuelle, et trois ans plus tard, le raz-de-marée #moiaussi qui a secoué à peu près toute la planète – plusieurs luttes doivent encore être menées pour l'amélioration des conditions des travailleuses et des citoyennes.

Parce que les travailleuses sont aussi des citoyennes, il est à propos de nommer quelques enjeux d'actualité liés à la condition des femmes en 2020 :

La charge mentale, soit la responsabilité liée à l'organisation des tâches domestiques, familiales et budgétaires ;

La chosification des femmes et du corps des femmes (publicités sexistes, hypersexualisation des filles, chirurgies et remodelage esthétiques, subordination fréquente des modèles de femmes et de filles à la télévision, au cinéma, dans les séries où elles sont, en général, hétérosexuelles, blanches, minces, belles et maquillées de façon impeccable) ;

La culture du viol (cyberharcèlement, harcèlement de rue, harcèlement sexuel, agressions sexuelles, exploitation sexuelle, etc.) et la non-reconnaissance des délits des agresseurs ;

L'espace complètement occupé par les hommes : (*mansplaining*, « expliquerçon » ou « mecspliation », c'est-à-dire l'action d'un homme qui explique à une femme quelque chose qu'elle sait déjà) ; *manspreading* (homme qui prend tout l'espace dans les transports en commun, etc.) et *manspacing* (homme qui prend toute la place dans les sphères de pouvoir, les prises de parole, etc.) ;

Les menaces à l'existence de certains droits et inaccessibilité à des services, notamment en matière de justice reproductive (menace au droit à l'avortement) ;

Les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes et les discriminations au travail.

Une longue histoire de luttes des femmes

Ces prochaines années, avec les célébrations entourant les 100 ans de la CSN, nous aurons l'occasion de nous remémorer des moments charnières de notre histoire syndicale. Dans ce contexte, il est intéressant de se rappeler la mission que s'était donnée le comité national de la condition féminine⁸ en 1976, une mission qui nous apparaît toujours pertinente. Même si, aujourd'hui, certains enjeux ont pu évoluer, la mobilisation et la lutte demeurent le moteur du changement social. Voici le texte de cette mission comme il était libellé à l'époque :

a) Poursuivre l'étude de l'oppression propre aux des femmes et préparer des dossiers spéciaux ;

b) Surveiller l'évolution des conventions collectives sur les questions propres à la condition féminine ;

c) Susciter la formation de comités de la condition féminine dans les syndicats locaux, les fédérations et les conseils centraux ;

d) Assurer la coordination entre ces comités et leur fournir l'appui nécessaire à leurs activités ;

e) S'assurer que la CSN, ses services et ses instances contribuent et participent à la lutte des femmes, entre autres, en favorisant l'organisation de séances de formation, la diffusion de l'information, l'élaboration de dossiers spéciaux sur différents aspects de l'oppression des femmes et sur les luttes à entreprendre et en favorisant la création de comités régionaux, à la poursuite de la lutte contre l'oppression des femmes ;

f) Voir à entreprendre des luttes sur les revendications propres aux femmes ;

g) S'assurer qu'un effort particulier soit fait dans le cadre des activités du Comité de la condition féminine pour rejoindre et sensibiliser les travailleuses du secteur industriel⁹.

Grandes orientations

La condition féminine de la CSN base ses revendications et son action sur certaines grandes orientations quant à la défense et à l'élargissement des droits des femmes : promotion de modèles et de comportements égalitaires, émancipation et autonomie économique, conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, problématique liée à la santé des femmes, sauvegarde de l'intégrité et de la sécurité des femmes dans tous les milieux de vie et plus grande participation de celles-ci aux lieux décisionnels.

Dans cet esprit, le prochain mandat du comité s'articulera autour de ces champs d'intervention :

Promouvoir la place des femmes à la CSN et dans ses organisations affiliées ;

Lutter contre les violences faites aux femmes dans tous les milieux, dont particulièrement les milieux de travail ;

Poursuivre la lutte pour contrer la discrimination systémique dans les milieux de travail, en ayant une approche intégrée des diverses réalités des femmes ;

Œuvrer à ce que l'ADS soit inscrite comme outil d'analyse de la CSN, notamment en regard d'enjeux tels que la transition sociodémographique, la transition technologique et la transition écologique ;

Soutenir l'organisation et participer activement à la cinquième action de la Marche mondiale des femmes ;

Préparer et opérationnaliser les activités de la Journée internationale des droits des femmes ;

Mettre sur pied une école féministe offrant plusieurs formations et conférences pour outiller les militantes et les responsables à la condition féminine des syndicats et des organisations affiliées afin qu'elles développent leur capacité d'analyser les enjeux liés à leurs conditions de vie et de travail ;

Poursuivre la réflexion sur le rôle du comité national et de la coordination de la condition féminine et sur l'amélioration de leur fonctionnement ;

Poursuivre les travaux d'analyse sur les impacts des changements climatiques sur les femmes ;

Poursuivre le rôle politique de la condition féminine au sein de diverses coalitions ;

Assurer la visibilité de la condition féminine de la CSN ;

Assurer une veille sur les enjeux concernant les femmes.

Conclusion

Les militantes du réseau des femmes de la CSN représentent un maillon fort de l'action syndicale féministe de notre organisation. Les membres du comité national et de la coordination de la condition féminine contribuent durablement à la vie syndicale en luttant pour la reconnaissance de la valeur du travail des femmes, pour que cessent les discriminations en emploi et dans les lieux décisionnels et pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes. Nous remercions toutes celles qui ont été partie prenante aux travaux du comité national et de la coordination de la condition féminine. Par son réseau de femmes féministes engagées et fortes, la CSN rayonne partout au Québec.



Membres du comité

PAULINE BÉLANGER

Secrétaire trésorière,
Conseil central du Bas-Saint-Laurent CCBSL-CSN

NANCY BOUCHER

Syndicat des travailleuses et travailleurs
des stationnements de Québec-CSN

VIOLAINE DAMPHOUSSE

Syndicat des enseignantes et des enseignants
du Collège Shawinigan-CSN

MICHÈLE DELSEMME

Représentante des salariées
de la CSN – employée de bureau,
Conseil central du Montréal métropolitain-CSN

NICOLE DUPUIS

Secrétaire, Conseil central des syndicats
nationaux de l'Outaouais-CSN

PATRICIA RIVEST

Présidente,
Conseil central de Lanaudière-CSN

VÉRONIQUE DE SÈVE

Vice-présidente, CSN

MIREILLE BÉNARD

Adjointe, comité exécutif de la CSN

JOSÉE DESROSIERS

Employée de bureau, Service de recherche
et de condition féminine de la CSN
(conseillère syndicale de juillet à décembre 2019)

EMMANUELLE PROULX

Conseillère syndicale, Service de recherche
et de condition féminine de la CSN

Ont aussi été membres en cours de mandat :

DIANE DAVID

Secrétaire générale,
Fédération du commerce-CSN

GENEVIÈVE DESPRÉS

Syndicat des employé-es
de magasins et de bureaux de la SAQ-CSN

NANCY MATHIEU

Secrétaire générale,
Fédération du commerce-CSN

CAROLINE QUESNEL

Présidente, Fédération nationale des enseignantes
et des enseignants du Québec-CSN

SYLVIE TREMBLAY

Vice-présidente-trésorière,
Fédération des employées et employés
de services publics-CSN

ANNE PINEAU

Adjointe, comité exécutif de la CSN

DIANE DWYER

Conseillère syndicale, Service de recherche
et de condition féminine de la CSN

LOUISE LAFONTAINE

Employée de bureau, Service de recherche
et de condition féminine de la CSN

Annexe

Tableau comparatif du pourcentage d'hommes et de femmes au sein des comités exécutifs de la confédération, des organisations affiliées et des syndicats locaux CSN

	Femmes	Hommes	Non déterminé ¹⁰
Présence hommes-femmes au sein du comité exécutif de la confédération	33,33 %	66,67 %	—
Présence homme-femme dans l'ensemble des comités exécutifs des organisations affiliées (incluant UCCO-SACC-CSN)	38 %	62 %	—
Présence hommes-femmes au sein des comités exécutifs des syndicats locaux (incluant les doubles fonctions)	47,39 %	51,40 %	1,21 %

Tableau comparatif du pourcentage de femmes au sein des comités exécutifs des fédérations de 1995 à 2019

FÉDÉRATIONS	1995	1997	2006	2009	2014	2016	2018	2019
FC-CSN	43 %	50 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	50 % des présidences des fédérations sont assumées par des femmes (4 sur 8).
CSN-Construction	0 %	0 %	20 %	0 %	25 %	33 %	20 %	
FEESP-CSN	25 %	25 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	
FNEEQ-CSN	50 %	75 %	50 %	75 %	60 %	60 %	20 %	
FNC-CSN	43 %	43 %	29 %	29 %	50 %	66 %	40 %	
FIM-CSN	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	16 %	0 %	
FP-CSN	20 %	75 %	33 %	50 %	50 %	75 %	50 %	
FSSS-CSN	50 %	50 %	57 %	57 %	57 %	50 %	80 %	

Présence hommes-femmes dans les congrès de la CSN

Congrès CSN	Délégation officielle		Délégation fraternelle	
	Pourcentage de femmes	Pourcentage d'hommes	Pourcentage de femmes	Pourcentage d'hommes
1999	36	47	10	7
2002	39	42	9,3	9,3
2005	37	47	11	5
2008	42	44	6	7
2011	32	49	9	10
2014	35	47	7	11
2017	35	49	7	9

Présence de femmes au sein des comités exécutifs des syndicats locaux en 2019

FÉDÉRATIONS	2019	2019
FC-CSN	48 %	37 % des présidences des syndicats locaux sont assumées par des femmes (546 sur 1487).
CSN-Construction	3 % (ensemble des femmes membres actives de la fédération)	
FEESP-CSN	49 %	
FNEEQ-CSN	51 %	
FNC-CSN	51 %	
FIM-CSN	10 %	
FP-CSN	69,5 %	
FSSS-CSN	76 %	

**Tableau comparatif du pourcentage de femmes au sein
des comités exécutifs des conseils centraux de 1997 à 2019**

CONSEILS CENTRAUX	1997	2006	2009	2010	2014	2016	2019	2019
Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec	38 %	50 %	50 %	40 %	60 %	60 %	20 %	54 % des présidences des conseils centraux sont assumées par des femmes (7 sur 13).
Bas-Saint-Laurent	40 %	50 %	40 %	50 %	60 %	60 %	50 %	
Cœur-du-Québec	40 %	60 %	60 %	80 %	80 %	50 %	25 %	
Côte-Nord	50 %	60 %	60 %	20 %	40 %	60 %	50 %	
Estrie	20 %	25 %	20 %	20 %	40 %	50 %	50 %	
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	50 %	43 %	50 %	29 %	0 %	0 %*	20 %	
Lanaudière	25 %	43 %	57 %	43 %	57 %	57 %	40 %	
Laurentides	50 %	29 %	66 %	50 %	33 %	50 %	50 %	
Montréal métropolitain	22 %	50 %	50 %	50 %	25 %	38 %	40 %	
Montréal métropolitain	33 %	40 %	60 %	60 %	80 %	60 %	75 %	
Outaouais	60 %	60 %	40 %	40 %	40 %	40 %	40 %	
Québec-Chaudière-Appalaches	60 %	60 %	40 %	40 %	60 %	60 %	40 %	
Saguenay-Lac-Saint-Jean	0 %	50 %	25 %	25 %	25 %	25 %	50 %	

Présence de femmes au sein des comités exécutifs des syndicats locaux en 2019

CONSEILS CENTRAUX	2019	2019
Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec	58 %	37 % des présidences des syndicats locaux sont assumées par des femmes (546 sur 1487).
Bas-Saint-Laurent	56 %	
Cœur-du-Québec	48 %	
Côte-Nord	51 %	
Estrie	41 %	
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	62 %	
Lanaudière	48 %	
Laurentides	46 %	
Montréal	42 %	
Montréal métropolitain	46 %	
Outaouais	58 %	
Québec-Chaudière-Appalaches	48 %	
Saguenay-Lac-Saint-Jean	46 %	

* Le congrès du Conseil central de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine avait nommé en 2016 deux femmes comme adjointes à la vice-présidence pour son comité exécutif.

1
Le réseau de la condition féminine de la CSN comprend le comité national de la condition féminine et la coordination de la condition féminine. Le comité national est composé de onze membres, soit trois membres provenant de fédérations, trois membres provenant de conseils centraux, la responsable politique de la CSN, l'adjointe responsable du dossier au comité exécutif, une représentante des salariées de la CSN ainsi que les deux salariées responsables du dossier au Service de la recherche et de condition féminine. La coordination est composée des responsables en condition féminine de toutes les organisations affiliées à la CSN, soit les conseils centraux, les fédérations ainsi que UCCO-SACC-CSN.

2
Pour consulter le mémoire :
www.csn.qc.ca/2020-01-22_memoire_pl139_csn/

3
Ruth ROSE, *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, 2016, p. 50
[onedrive.live.com/?authkey=%21APD66h51E9xlr9Y&cid=EA1680DAF693B091&id=EA1680DAF693B091%21362&parId=root&o=OneUp].

4
Pour consulter le mémoire :
www.csn.qc.ca/2017-11-15_memoire_pl-151_csn/.

5
Pour consulter le mémoire :
www.csn.qc.ca/2018-02-28_memoire_c-65_csn/.

6
Composé de représentantes de groupes autonomes de femmes et d'organisations syndicales.

7
À noter que la contribution de la CSN a été importante pour la mise sur pied de l'OBNL : participation à la rédaction des lettres patentes et rédaction des *Règlements généraux de la CQMMF*.

8
La CSN reconnaît l'égalité de sexes à son congrès de 1966. Fortes de cette position, les militantes décident alors de saborder le comité de la condition féminine, croyant ainsi que toutes et tous travailleraient pour l'avènement de l'égalité de fait. Finalement, en 1973, des salariées et des militantes décident de faire reconnaître l'oppression spécifique des femmes, tant au Québec que dans nos rangs à la CSN. Le comité national de la condition féminine est remis en place en juin 1974. Au congrès suivant, en 1976, la CSN souhaite intégrer les enjeux féministes à l'ensemble du mouvement tout en préservant le caractère propre de la condition féminine.

9
Le 9^e rapport du Comité de la condition féminine, 56^e Congrès, *La force des femmes : une clé essentielle du progrès*, 11-17 mai 1992, Québec, p. 70-71.

10
Non déterminé : Ce terme inclut autant les données manquantes et les mentions de postes vacants que les prénoms unisexes dont le sexe n'a pas été inscrit dans la base de données.

csn.qc.ca



NOTE CONCERNANT LA COVID-19

Les rapports des comités confédéraux ont été produits en mars 2020 en prévision du congrès qui devait avoir lieu au mois de mai de la même année. Ces rapports tenaient compte des actions des comités qui devaient se dérouler du mois de mars au mois de mai 2020. Veuillez prendre note que lesdits rapports n'ont pas été modifiés et que la période allant de mai 2020 à janvier 2021 sera couverte dans les prochains rapports présentés au 67^e Congrès de la CSN.