



LA CONDITION FÉMININE À LA CSN EN BREF

Document d'appui
aux comités locaux



Table des matières

La condition féminine à la CSN	2
Le Comité confédéral de la condition féminine	3
La Coordination nationale de la condition féminine	5
Les comités de condition féminine dans les organisations affiliées	6
Rôle de la responsable de la condition féminine dans les syndicats	7
Organiser l'action féministe syndicale	7
Les inégalités persistantes	12
Documentation CSN sur les enjeux de condition féminine	14
Plan de travail	15



La condition féminine à la CSN

L'engagement des militantes de la CSN sur les enjeux de condition féminine remonte aux années 1950, alors qu'un premier « comité féminin » est créé en 1952. Quelques années plus tard, la CSN reconnaît « l'égalité de sexes » à son congrès de 1966 et, fortes de cette position, les militantes décident de mettre un terme au comité féminin, croyant ainsi que tout le mouvement CSN travaillerait pour l'avènement de l'égalité de fait. Cependant, en 1973, des salariées et des militantes décident de se regrouper et de développer une analyse et une stratégie communes afin 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 mis sur pied dans la foulée du congrès de 1974 avec un mandat soutenu par une analyse féministe. Par



la suite, une coordination des activités et des actions des responsables à la condition féminine se met en place et des rencontres régulières se tiennent entre les responsables à la condition féminine des conseils centraux, des fédérations et du comité national de la CSN.

Pour augmenter son rapport de force, la condition féminine de la CSN s'unit aussi avec le mouvement féministe, entre autres avec la Coopération du Québec pour la Marche mondiale des femmes (CQMMF), le Collectif 8 mars, la Coalition pour la conciliation famille-travail-études et la Fédération du Québec pour le planning des naissances (FQPN). Nous sommes aussi en alliance avec d'autres syndicats, des groupes de défense de droits, des milieux universitaires et de solidarité internationale pour mener les luttes visant à améliorer les conditions des femmes dans leur travail comme dans leur vie quotidienne.

Le Comité confédéral de la condition féminine

Le rôle du Comité confédéral de la condition féminine¹ est de développer les orientations féministes de la CSN, d'appuyer les syndicats afin d'améliorer les conditions de vie et de travail des femmes et d'œuvrer à la défense de leurs droits. Le comité a aussi pour mission de favoriser la participation active des femmes à la vie syndicale et démocratique du mouvement.

Sous la responsabilité de la titulaire du dossier au comité exécutif de la CSN, le comité est composé de représentantes élues par le conseil confédéral et provenant des fédérations et des conseils centraux, d'une salariée représentant les travailleuses de la CSN ainsi que de la conseillère syndicale et de l'employée de bureau au dossier.

¹ Jusqu'en décembre 2022, il portait le nom de Comité national de la condition féminine.

Mandats du Comité confédéral de la condition féminine²

- Poursuivre l'étude de l'oppression spécifique des femmes et préparer des dossiers spéciaux.
- Surveiller l'évolution des conventions collectives sur les questions spécifiques à la condition féminine.
- Susciter la formation de comités de condition féminine dans les syndicats locaux, les fédérations et les conseils centraux.
- Assurer la coordination entre ces comités et leur fournir l'appui nécessaire à leurs activités.
- S'assurer que la CSN, ses services et ses instances contribuent et participent à la lutte des femmes, en favorisant notamment la création de comités régionaux, l'organisation de sessions 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.
- Voir à entreprendre des luttes sur les revendications spécifiques des femmes.
- 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 industriel.

« BIEN QUE NOUS AYONS FAIT DES AVANCÉES IMPORTANTES DEPUIS 50 ANS AU QUÉBEC, LES INÉGALITÉS PERDURENT, NOTAMMENT CHEZ LES FEMMES MARGINALISÉES. PLUSIEURS LUTTES DOIVENT ENCORE ÊTRE MENÉES POUR L'AMÉLIORATION DE NOS CONDITIONS DE VIE ET POUR METTRE FIN AUX INÉGALITÉS, AUX DISCRIMINATIONS SYSTÉMIQUES ET AUX VIOLENCES FAITES AUX FEMMES. PARCE QUE LE SILENCE DEVANT TOUTES LES VIOLENCES ET LES INÉGALITÉS PERSISTANTES EST INTOLÉRABLE, ENSEMBLE, AGISSONS POUR UN MONDE SOLIDAIRE! »

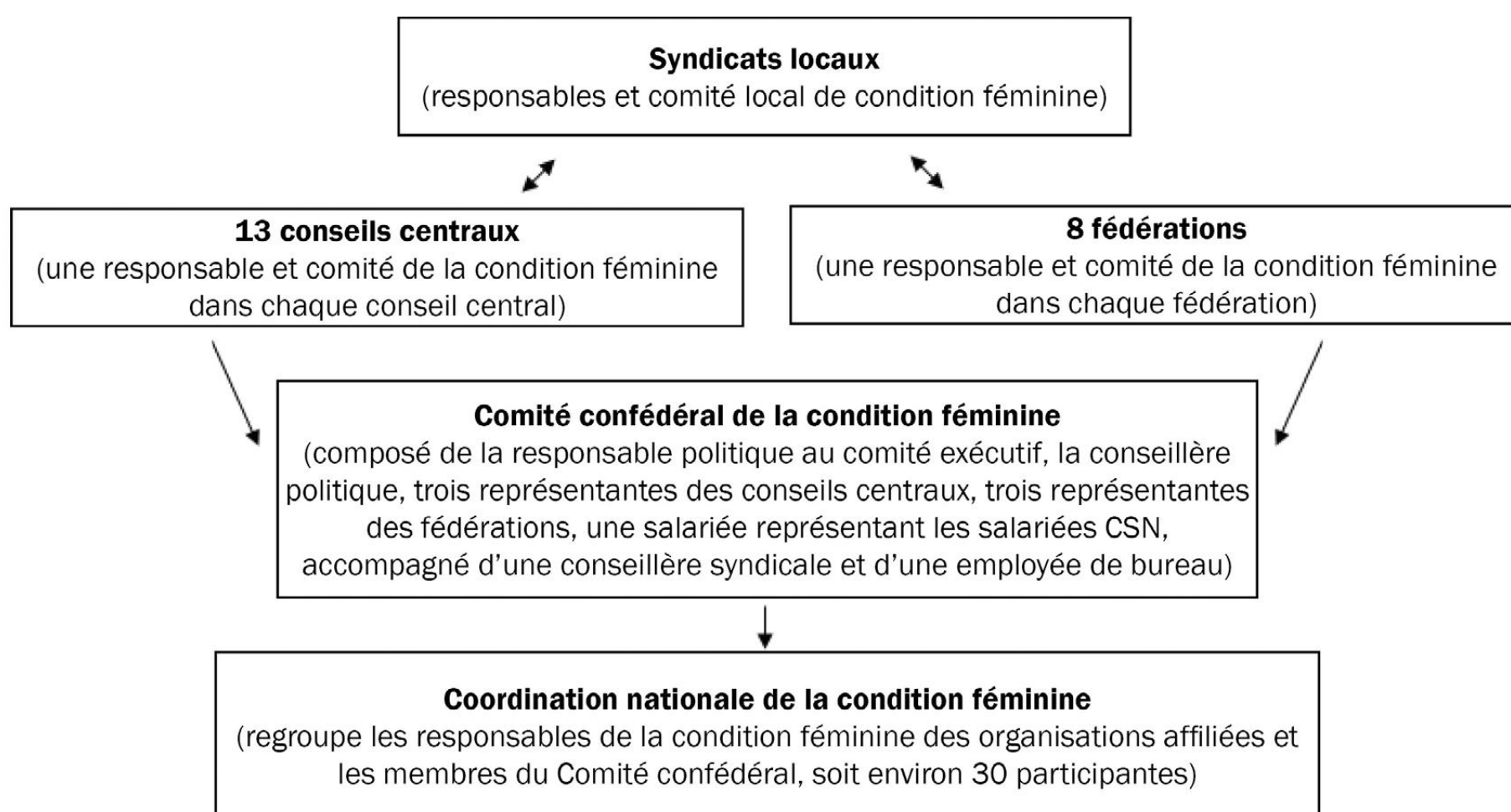
— Nathalie Arguin, secrétaire générale de la CSN

² Mandat voté par le conseil confédéral de la CSN en 1976.

La Coordination nationale de la condition féminine

Lieu d'échanges, de formation et d'information, la Coordination nationale de la condition féminine est la réunion des responsables à la condition féminine des fédérations et des conseils centraux. Elle est composée d'environ 30 membres, incluant celles du comité confédéral. Les militantes ont une implication importante dans la préparation des différentes activités et dans les débats entourant la condition féminine.

Organigramme - condition féminine à la CSN



Les comités de condition féminine dans les organisations affiliées

Les exécutifs des organisations affiliées de la CSN, soit les conseils centraux et les fédérations, nomment des responsables à la condition féminine, et plusieurs d'entre elles se sont dotées d'un comité qui voit à la promotion et à la défense des droits des femmes et des travailleuses. Ces comités œuvrent à soutenir leurs syndicats membres dans les questions relatives aux revendications en condition féminine.

Organisé sur une base régionale, le rôle du comité de condition féminine dans les conseils centraux s'organise autour du soutien à des luttes locales, de la participation active à des coalitions régionales, de l'offre de formation en condition féminine et de l'organisation d'activités, le 8 mars, entre autres. Du côté des fédérations, dont la mission est centrée sur la négociation, le comité de condition féminine concentre son action sur l'amélioration des conditions de travail des femmes, notamment par des travaux de bonification des conventions collectives, la production d'outils spécialisés (par exemple, le guide sur les droits parentaux) et l'offre de formations spécifiques relatives au milieu de travail.

Les membres des comités font également la promotion des campagnes et des outils produits par la CSN et ses organisations affiliées sur les enjeux féministes: par exemple, la campagne *Agis pour que ça cesse* sur la prévention de la violence et du harcèlement au travail.

Rôle de la responsable de la condition féminine dans les syndicats

Le dossier de condition féminine est sous la responsabilité d'une membre du comité exécutif du syndicat. La CSN favorise la création de comités locaux de condition féminine lorsque c'est possible. Entre autres mandats, la personne responsable du dossier et les membres du comité de condition féminine voient à identifier les dossiers prioritaires pour organiser l'action dans le milieu de travail pour le respect et la promotion des droits des travailleuses.

Malgré des avancées significatives, nous constatons que les femmes vivent des inégalités³, et les luttes sont encore nécessaires. La situation des femmes est étroitement liée aux discriminations systémiques qui entravent leur autonomie et leur dignité; leur situation dépend aussi des responsabilités familiales et domestiques qu'elles assument en grande partie. Pour les femmes, cela implique la nécessité d'agir sur plusieurs fronts, tant sur des enjeux spécifiques aux femmes, notamment ceux des femmes marginalisées et de la diversité, que sur leur prise en compte dans l'ensemble des enjeux du milieu de travail et de la société.

Organiser l'action féministe syndicale

Pour agir, la première étape est de déterminer sur quoi nous voulons intervenir. Pour ce faire, il faut connaître quels sont les principaux problèmes et réalités vécus par les travailleuses de votre milieu de travail. Pour investiguer sur les enjeux, il sera pertinent de s'adjoindre le plus de personnes qui pourront réfléchir et agir sur la façon de mettre en place un comité de condition féminine.

³ Pour plus d'information, voir les statistiques en annexe 1.



Quels sont les enjeux soulevés? Par exemple :

- La conciliation famille-travail-études
- Les enjeux de rémunération et d'équité salariale
- L'accès à certains postes
- La précarité des emplois (temps partiel, sur appel, etc.)
- La surcharge de travail et le nombre d'heures de travail
- La reconnaissance de la valeur du travail
- La violence et le harcèlement au travail, notamment le harcèlement sexuel
- Les enjeux de santé et de sécurité au travail
- Etc.

Pour déterminer des priorités et organiser l'action syndicale, il faut se poser ces questions :

- Pourquoi est-il urgent d'agir sur ces dossiers ?
- Comment organiser l'action sur les dossiers prioritaires ?
- Où présenter nos demandes ?
- Quel sera l'échéancier de travail à réaliser⁴ ?
- Comment financer le plan de travail ? Est-ce qu'un budget peut être alloué par le syndicat pour les activités ?

Pour cibler des priorités, il est important de comprendre la réalité et les besoins des travailleuses :

- Combien de femmes y a-t-il dans votre milieu de travail ?
- Combien de femmes marginalisées ou de la diversité, entre autres les femmes autochtones, racisées, immigrantes ou de minorités (religieuse, de genre et sexuelle, etc.), en situation de handicap ou discriminées en raison de l'âge ?
- Y a-t-il des postes exclusivement occupés par des hommes ? Si oui, quels postes ?
- Y a-t-il des postes à temps partiel ? Si oui, occupés autant par les hommes que par les femmes et celles marginalisées ? Les gens qui les occupent le font-ils par choix ou par obligation ?
- Est-ce qu'on retrouve beaucoup de femmes qui ont des enfants ?
- Plusieurs monoparentales ? Plusieurs proches aidantes ?
- Qu'en est-il, dans votre milieu de travail, de la réalité spécifique des femmes marginalisées et de la diversité ? Vivent-elles des situations particulières de discrimination ? Ont-elles une voix dans le milieu de travail pour exprimer leurs besoins et les difficultés qu'elles éprouvent ?

⁴ Voir le tableau du plan de travail en annexe 3.



De plus, nous pouvons aussi nous questionner sur les conditions de militance pour favoriser la participation des femmes à la vie syndicale :

- À l'exécutif, les postes-clés sont-ils occupés seulement par des hommes : la présidence et d'autres postes ? Si oui, pourquoi ne sont-ils pas investis par des femmes, et également par des femmes marginalisées ?
- Est-ce qu'on tient compte des responsabilités familiales pour la tenue des réunions syndicales (exécutif, conseil syndical, assemblée générale, délégation dans les instances syndicales du mouvement) ou des diverses activités du syndicat ?
- Quelle est la proportion hommes-femmes dans vos assemblées générales ? Est-ce que cette proportion correspond au nombre de travailleuses et de travailleurs ?
- Qui s'expriment fréquemment dans les assemblées ou réunions syndicales ? Quelles personnes sont les plus écoutées ?

En s'inspirant notamment des mandats du Comité fédéral de la condition féminine de la CSN, le syndicat peut déterminer ses priorités d'action en matière de condition féminine, par exemple :

- ⇒ Surveiller l'évolution de la convention collective sur les questions relatives aux travailleuses ;
- ⇒ Participer à des activités de sensibilisation sur la condition féminine organisées notamment dans les conseils centraux et les fédérations ;
- ⇒ Se doter de formation offerte en condition féminine dans son conseil central ou sa fédération, participer à l'École féministe syndicale CSN ;
- ⇒ Réfléchir aux impacts des diverses formes de discrimination sur les conditions de vie, de travail et de militance des femmes membres du syndicat (par exemple : sexisme, racisme, âgisme, hétérosexisme, capacitisme, etc.) ;

- ⇒ Développer des outils de militantisme syndical permettant la création et le maintien de structures inclusives;
- ⇒ Organiser des activités de sensibilisation auprès des membres de son syndicat (par exemple, 8 mars, autres dossiers ou moments pertinents);
- ⇒ Réseauter les militantes de la condition féminine: tenir des rencontres en présence ou en mode virtuel, créer un réseau Messenger ou un groupe courriel, etc.;
- ⇒ Entreprendre toute autre activité jugée nécessaire pour défendre les intérêts des femmes membres du syndicat, incluant celles marginalisées et de la diversité, ainsi que l'avancement de la condition féminine à plus grande échelle.



« L'ENGAGEMENT SOCIAL EST UNE FORMIDABLE FORCE DE PROGRÈS ET DE CHANGEMENT. C'EST AUSSI UN PROJET DE VIE QUI FAIT APPEL AUX CONVICTIONS, AUX IDÉES, À LA CRÉATIVITÉ, À LA SOLIDARITÉ ET À L'ACTION. »

– Claudette Carbonneau, présidente de la CSN de 2002 à 2011

Les inégalités persistantes

Quelques statistiques concernant les femmes au Québec⁵:

Pour une mise à jour régulière des données, voir la *Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes* en ligne.

- Le revenu d'emploi moyen des femmes après impôt correspond à 82 % de celui des hommes: l'écart demeure important, soit de 8 100\$ par année. En 2021, les femmes gagnaient en moyenne 37 500\$ et les hommes, 45 600\$.
- Dans la population âgée de 15 ans ou plus, le taux d'emploi est de 58 % chez les femmes et de 65 % chez les hommes.
- Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi à temps partiel (23 % chez les femmes par rapport à 13 % chez les hommes).
- Les femmes sont surreprésentées dans les secteurs majoritairement féminins comme en santé et en éducation. Leur présence dans les secteurs majoritairement masculins, comme les industries primaires et la construction, a peu évolué au cours des dernières années.
- 52 % des personnes au salaire minimum sont des femmes. De 2005 à 2021, les femmes étaient toujours majoritaires dans l'emploi au salaire minimum, soit d'environ 60 %.
- De façon générale, les femmes consacrent une heure de plus par jour que les hommes aux tâches domestiques et aux soins donnés aux enfants.
- En 2021, 74 % des familles monoparentales sont dirigées par une femme⁶.

⁵ Données provenant de plusieurs sources: Institut de la statistique du Québec, *Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes*; statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/ensemble/faits-saillants et Conseil du statut de la femme, *Portrait des Québécoises*, Édition 2018 et Édition 2020 – Femmes et économie.

⁶ Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec; fafmrq.org

- En 2021, 87 % des victimes d'agression sexuelle sont des femmes; plus de 75 % des jeunes filles autochtones âgées de moins de 18 ans ont été victimes d'agression sexuelle et 40 % des femmes ayant un handicap vivront au moins une agression sexuelle au cours de leur vie.
- Aux élections provinciales de 2022 au Québec, 58 des 125 personnes élues à l'Assemblée nationale étaient des femmes, soit 46 %. Aux élections municipales en 2021, 23 % de femmes ont été élues mairesses au Québec, alors qu'en 2005, elles étaient 13 %.
- Les femmes autochtones, immigrantes ou racisées subissent davantage de discrimination, entre autres au niveau des salaires: par exemple, au Canada en 2015, les femmes racisées gagnaient 59 cents pour chaque dollar gagné par les hommes non racisés⁷.

« LORSQUE L'ÉTAT SE DÉSENGAGE DE LA PRESTATION DE SERVICES ET DÉMANTÈLE LES STRUCTURES DE PROTECTION SOCIALE, LE PREMIER PRINCIPE À ÊTRE SACRIFIÉ, C'EST CELUI DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, ET CE SONT CES DERNIÈRES QUI EN PÂTISSENT⁸. »

7 25^e anniversaire de la Loi sur l'équité salariale; www.onafaitduchemin.com

8 Aurélie LANCTÔT, *Les libéraux n'aiment pas les femmes. Essai sur l'austérité*, Lux, 2015, p.15.

Documentation CSN sur les enjeux de condition féminine

Sujets	Liens web
Condition féminine CSN en général (divers documents s’y retrouvent)	www.csn.qc.ca/dossiers/condition-feminine
<i>Agis pour que ça cesse</i> : campagne de sensibilisation et de prévention du harcèlement psychologique et sexuel et de violence conjugale en contexte de travail	www.csn.qc.ca/agir
Capsule vidéo sur le harcèlement psychologique au travail	vimeo.com/479280145
Capsule vidéo sur le harcèlement sexuel au travail	vimeo.com/479280805
Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars	www.csn.qc.ca/8mars
Les 25 ans de la Loi sur l’équité salariale	www.onafaitduchemin.com
Conciliation famille-travail-études (2 brochures)	www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2016/03/2009-05_OSER_Conciliation_Famille_Travail_CSN.pdf
	www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2016/04/2009-10-01_publication_oser-conciliationfamilletravail_guidesyndical_csn.pdf
Sur l’analyse différenciée selon les sexes (capsule vidéo)	www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/2017-04-06_recherche_ads_csn.pdf
Capsule vidéo	www.csn.qc.ca/analyse-differenciee-selon-les-sexes
<i>Sur l’équité et la diversité</i>	www.csn.qc.ca/dossier-equite-diversite
Programme pour l’accès à une représentation équitable des femmes dans la vie syndicale (brochure)	www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2016/03/2011_Acces_Rep_Equitable_CSN.pdf
<i>Diverses ressources audiovisuelles touchant la condition féminine</i>	www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2019/05/2019-05-03_audiovisuelles_csn.pdf

Pour obtenir plus d’information ou du soutien, vous pouvez contacter la personne responsable de la condition féminine dans votre conseil central ou votre fédération :

Nom de la personne :

Téléphone :

Courriel :

Plan de travail

Priorités pour la condition féminine	Objectifs	Moyens (comment?)	Ressources (avec qui, quoi?)	Budget	Responsable-s	Échéance



Rédaction
**Service de recherche et de condition
féminine – CSN, 2024**

Production
CSN

Graphisme et illustration
Anne-Laure Jean – La DactyloGraphique

Photos
**Nathalie Choquette, Éric Demers,
Anne-Marie Gareau et Dominic Morissette**

Impression
CSN

Dépôt légal
BAnQ et BAC 2024

ISBN
**978-2-89501-154-5 (version imprimée)
978-2-89501-155-2 (version PDF)**

Pour information
CSN-Condition.Feminine@csn.qc.ca



**Solidaire
depuis 1921**

csn.qc.ca

