

# INTRODUCTION

Grâce à la suffragette française Hubertine Auclert, le terme *féminisme* est utilisé dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle pour qualifier l'action *des* femmes qui revendiquent des droits *pour* les femmes (Surprenant, 2015). Pourtant, les situations inégalitaires entre les femmes et les hommes dans le monde, les luttes et les acquis ont souvent été passés sous silence au fil de l'histoire. Après les trois premières vagues féministes, se rapportant, entre autres, au droit de vote pour les femmes, au droit à l'avortement, à l'accès à la contraception ainsi qu'à la reconnaissance de la diversité au sein même des groupes de femmes, une quatrième vague féministe serait en cours, remettant à l'avant-scène les inégalités de genre. Les dénonciations massives des violences sexuelles et du harcèlement à l'endroit des femmes qui ont déferlé en 2017 et en 2018 sur les réseaux sociaux, grâce au mouvement #MeToo (Blanchard *et al.*, 2018) et la mise actuelle à l'avant-plan du travail essentiel des femmes pendant la pandémie du coronavirus (covid-19) participent à éveiller tant les hommes que les femmes aux luttes qui restent à mener pour atteindre une société plus juste et égalitaire.

Si l'actualité participe à mettre de l'avant la situation inégalitaire de genre, elle est souvent peu encline à rappeler que l'acteur syndical a pendant longtemps été engagé dans la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les organisations et, plus largement, dans la société. Au Québec, l'apparition des premiers comités syndicaux de la condition féminine remonte aux années 1970 (Adib, 2006), au moment où la féminisation massive du salariat s'accompagne d'innombrables inégalités de sexe (Maruani, 2017). De concert avec les mouvements de femmes, les syndicats ont contribué, au fil des décennies, à l'adoption d'une série de lois visant à faire progresser le droit à l'égalité de genre (Pochic et Guillaume, 2013).

La crise du syndicalisme engendre toutefois des débats à l'heure actuelle dans les organisations syndicales sur les priorités à mettre de l'avant, ainsi que sur les structures et programmes à privilégier. Certains syndicats poursuivent encore aujourd'hui les luttes revendicatives des femmes en valorisant les espaces exclusifs aux femmes. D'autres syndicats, insufflés par une culture masculine, occultent la prise en charge des intérêts spécifiques des femmes (Le Quentrec, 2014), allant jusqu'à remettre en question la pertinence des comités et des réseaux de femmes.

Partant de ces controverses, cet écrit vise à apprécier un sujet peu visité, celui de la portée et de la pertinence (ou non) actuelles des comités et des réseaux de la condition des femmes (CF) dans les organisations syndicales. Ce chapitre expose les résultats qualitatifs d'une étude de cas multiniveau centrée sur les structures spécifiques aux femmes présentes à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Son objectif vise à mieux comprendre si les comités et réseaux de femmes de la CSQ, présents au niveau de la centrale, de certaines fédérations et des syndicats locaux sont désormais dépassés ou, au contraire, toujours d'actualité. Partant d'une triangulation de points de vue féminins et masculins colligés auprès de divers paliers de la centrale étudiée, nous avons cherché à identifier les facteurs qui remettent en cause les espaces syndicaux spécifiques aux femmes et ceux qui soutiennent le besoin impérieux de les maintenir.

Ce chapitre se compose de sept parties. La première se penche sur la place des enjeux liés aux inégalités de genre dans les organisations syndicales. La deuxième traite des comités et des réseaux de femmes dans les organisations syndicales québécoises. Après avoir situé les comités et réseaux de la CF parmi les stratégies syndicales qui entrevoient les femmes comme un groupe social opprimé (Kirton et Healy, 2013), la troisième partie fait un tour d'horizon de la littérature aussi bien sur les

controverses que la pertinence des structures spécifiques aux femmes dans les syndicats. La démarche méthodologique de la recherche effectuée à la CSQ est étayée dans une quatrième partie. En cinquième et sixième parties, les résultats de la recherche portent successivement sur les critiques émises à l'égard des comités et des réseaux de la CF, puis sur les raisons qui justifient, au contraire, leur pertinence actuelle. Après avoir discuté de ces résultats dans une septième partie, nous concluons, malgré les quelques limites de cette recherche, sur la nécessité de maintenir et de consolider les espaces spécifiques aux femmes dans les organisations syndicales.

## **1. L'institutionnalisation des enjeux féministes dans les organisations syndicales**

Au fil des décennies, les enjeux liés aux inégalités de genre ont transcendé les mouvements féministes. D'après Savinel (2019), certaines institutions, dont la vocation première ne consiste pas à défendre les seuls intérêts des femmes, intègrent en leur sein « la cause des femmes » parmi leurs enjeux politiques. C'est le cas des organisations syndicales, dont les visées générales consistent à défendre les intérêts de leurs membres et à être des agents de transformation sociale (Le Capitaine et Dufour-Poirier, 2020), qui institutionnalisent peu à peu les enjeux féministes dans leurs pratiques et dans les discours.

Le mouvement syndical a longtemps ignoré les femmes et les mouvements féministes (Baillargeon, 2013). Les syndicats, à la défense de l'homme blanc ouvrier, ont été fondés sur une culture exclusivement masculine qui maintient, encore de nos jours, l'invisibilité des femmes (Ardura et Silvera, 2001). Même après la Deuxième Guerre mondiale, où l'on assiste à une percée plus massive des femmes sur le marché du travail, plusieurs organisations syndicales demeurent réticentes à leur endroit, prônant que leur place se situe au foyer (Pochic et Guillaume, 2013). Plusieurs luttes syndicales ont été menées au Québec avant les années 1960 pour promouvoir, notamment, l'éducation des filles (Adib, 2006). Mais c'est durant la période de la syndicalisation des secteurs public et parapublic, dans les années 1960, composés d'une majorité de femmes, et de la deuxième vague féministe dans les années 1970 que les syndicats intensifient leurs luttes pour les droits des femmes.

Prenant conscience des inégalités de genre, les femmes ont milité dans les syndicats, en concomitance avec les mouvements féministes, pour obtenir des congés de maternité, des congés parentaux, l'équité salariale, une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, etc. (Boileau et Reynolds, 2019). Cette institutionnalisation des enjeux féministes s'accompagne, entre autres, de la mise sur pied de structures spécifiques aux femmes dans les syndicats (Savinel, 2019). À ce titre, les comités de la condition des femmes ou de la condition féminine (CF) des organisations syndicales ont joué un rôle majeur dans l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes.

Si, pour certains, la réalité des inégalités de genre n'est plus reconnue (Lescurieux, 2019), d'autres, au contraire, sont convaincus de la persistance de différences de traitement sexuées dans la société et dans les milieux de travail actuels. Malgré plusieurs avancées incontestables, telles que la féminisation du salariat et l'augmentation de la diplomation des femmes, de nombreuses inégalités de genre perdurent dans la plupart des pays (Silvera, 2006). La ségrégation sexuelle sur le marché du travail, les disparités salariales, la répartition inéquitable des tâches domestiques et familiales, la précarisation des emplois sont autant d'exemples de situations inégalitaires vécues par les femmes (Ardura et Silvera, 2001). À ce sujet, deux paradoxes prégnants ressortent de la littérature. D'une part, si les principes d'égalité entre les femmes et les hommes sont désormais intégrés dans nombre de législations

et de débats publics, force est de constater que des inégalités de genre, souvent invisibles, persistent en raison de l'absence d'une approche structurelle en matière d'égalité (Ardura et Silvera, 2001). Ces autrices appellent à la mobilisation accrue de tous les acteurs, dont les organisations syndicales, pour contribuer davantage à l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes. Dans un contexte de crise syndicale caractérisée par une désyndicalisation, parfois massive dans certains pays, les actions syndicales consacrées au thème de l'égalité de genre pourraient s'avérer une source de renouvellement essentielle. D'autre part, même si les femmes sont désormais majoritaires en tant que membres des organisations syndicales dans plusieurs pays et territoires (c'est le cas au Canada et au Québec), elles y restent sous-représentées, et ce, à tous les niveaux hiérarchiques (militantes et élues sur les lieux de travail, élues aux postes exécutifs de l'appareil syndical) (Lescurieux, 2019). La proportion de femmes décline au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie (Silvera, 2006).

Ce clivage pose problème puisque les femmes sont absentes des lieux stratégiques où se prennent les décisions. Pourtant, c'est en étant présentes dans les lieux décisionnels que les femmes peuvent partager leurs préoccupations et faire entendre leur voix (Ardura et Silvera, 2001). Selon Guillaume et Pochic (2009), la représentation des femmes dans la sphère syndicale est essentielle, étant donné que « l'égalité interne », soit la présence de femmes ayant des responsabilités syndicales, est une condition primordiale à « l'égalité externe », à savoir la prise en compte des intérêts des femmes dans les agendas de revendications. C'est l'implication des femmes dans les organisations syndicales qui permet à ces dernières de contribuer à la lutte des inégalités de genre dans les syndicats eux-mêmes, dans les milieux de travail et, plus généralement, dans la société.

## 2. Les comités et les réseaux de femmes au Québec

Les comités et les réseaux de femmes des organisations syndicales québécoises ne datent pas d'hier. C'est à partir des années 1970, à l'initiative des militantes féministes de la seconde vague, que les grandes centrales syndicales présentes au Québec (FTQ : 1973; CSQ<sup>1</sup> : 1973; CSN<sup>2</sup> : 1974; CSD : 1987) ont implanté en leur sein les comités de la condition des femmes.

Si les comités de la condition des femmes ont d'abord émergé au niveau des centrales syndicales, ils se sont ensuite multipliés à l'interne. Ils ont pris racine dans les fédérations syndicales, les sections locales et bien d'autres instances. Afin de resserrer les liens et de favoriser la solidarité féminine dans les divers paliers hiérarchiques des centrales syndicales, les réseaux de femmes – lieux d'échanges et de formations – sont aussi apparus.

Ces comités et leurs réseaux, uniquement ouverts aux femmes, sont nés d'une double constatation : la surexploitation des travailleuses et l'insuffisance de la prise de conscience syndicale ainsi que des moyens mis en œuvre pour combattre cette situation (Gagnon, 1983). Ainsi, l'institutionnalisation des comités de femmes au sein des organisations syndicales a été la solution (Trebilcock, 1991)

- 
1. À cette date, il s'agissait de la Corporation des enseignants du Québec (CEQ), organisation qui est devenue la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) en 1974. Le comité portait le nom de « comité Laure-Gaudreault » (Dumont, 2008).
  2. La CSN a été avant-gardiste en créant le premier « comité féminin » en 1953, regroupement qui s'est toutefois dissous en 1966 au profit de structures mixtes (Gagnon, 1974). Lors de la création du comité et jusqu'en 1961, la CSN portait le nom de « Confédération des travailleurs catholiques du Canada » (CTCC).

vis-à-vis de la demande croissante de mieux tenir compte des besoins des travailleuses sur le marché du travail. Un regroupement de femmes unique en Amérique du Nord, nommée « l'Intersyndicale », a aussi vu le jour en 1977 afin de veiller aux questions qui concernent le travail des femmes et la place des femmes dans les syndicats (Dumont, 2008). Ce dernier, regroupant plus de 350 000 travailleuses syndiquées des secteurs public et privé, est composé de conseillères et de représentantes de la condition féminine de sept organisations syndicales<sup>3</sup>.

Proches des débats et des réflexions portées par le mouvement des femmes du Québec (Adib, 2006), les comités de la CF se sont mobilisés, au fil du temps, pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes – qu'on pense, pour ne nommer que quelques revendications, au droit à l'avortement et à la contraception, aux garderies, à la violence à l'égard des femmes, à la pauvreté des femmes, au harcèlement sexuel et sexiste ou aux congés de maternité et parentaux. En 1995, la plupart des syndicats et leurs comités de la CF ont d'ailleurs été fortement impliqués lors de la Marche *Du pain et des roses* « pour changer les choses »<sup>4</sup>. Ce grand rassemblement solidaire et historique, organisé par la Fédération des femmes du Québec (FFQ), est à l'origine, entre autres, de la loi sur l'équité salariale. La Marche *Du pain et des roses* marque les prémices de la Marche mondiale des femmes. Depuis le 8 mars (date qui commémore la Journée internationale des droits des femmes) 2000, ce mouvement planétaire et féministe rassemble, tous les cinq ans, divers groupes et organisations, afin de solidifier les liens de millions de femmes à travers le monde entier (Adib, 2006). Depuis, la majorité des comités de femmes des syndicats prennent part aux activités de cet événement pour dénoncer les inégalités, les discriminations ainsi que les violences faites aux femmes. D'autres mobilisations, ayant pour objectif de créer des solidarités avec les femmes de toutes les sociétés, sont également soutenues par les comités de la CF. On peut penser, au 6 décembre de chaque année, à la Journée de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes en lien avec la tragédie de la Polytechnique de 1989 (Adib, 2006). Au-delà des mobilisations collectives, les comités de la CF poursuivent, au sein de leurs organisations syndicales respectives, des actions autonomes principalement destinées aux femmes : congrès, colloques, formations, conférences, publications et activités de réseautage. À partir des années 1990, après avoir constaté la sous-représentation des femmes dans les instances, certaines organisations syndicales, comme la CSQ et la CSN, par l'entremise de leur comité de la CF, se sont dotés d'un Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAÉS) afin de mettre sur pied des mesures pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Il peut s'agir, par exemple, de pratiques visant la représentation des femmes dans l'ensemble des fonctions de responsabilités. Chaque PAÉS est différent puisqu'ils poursuivent des objectifs uniques et précis en fonction des réalités propres aux organisations syndicales.

Toutes ces actions passées ont débouché sur des résultats concrets qui ont permis aux femmes de prendre de plus en plus leur place dans les organisations syndicales et, plus largement, d'améliorer leurs conditions de travail et de vie. Il n'en demeure pas moins qu'il reste du chemin à parcourir si bien que les problématiques et les dossiers traités se sont élargis depuis l'apparition des premiers comités et réseaux de femmes (la conciliation travail-famille, les femmes autochtones, la communauté LGBTQ2S+<sup>5</sup>, les changements climatiques et plus encore).

---

3. APTS, CSD, CSQ, FAE, FIQ, SFPQ, SPGQ.

4. Parole de la chanson thème *Du pain et des roses* écrite spécialement par Hélène Pedneault à la demande de Françoise David, présidente de la Fédération des femmes du Québec, en 1995.

5. lesbiennes, Gais, Bisexuels, Transgenres, Queer ou en Questionnement, et Bispirituels.



### **3. Quelle place pour les comités et réseaux de la condition féminine dans les organisations syndicales ?**

L'enjeu de l'engagement et de l'égalité des femmes dans le monde syndical étant déterminant pour défendre la cause des femmes dans la société, de nombreuses recherches appuient l'instauration de stratégies concrètes visant à contrecarrer les inégalités de genre dans les organisations syndicales (Briskin, 2011 ; Kirton et Healy, 2013 ; McBride, 2001). Il ressort de la littérature deux principales stratégies pouvant être mises en place pour favoriser l'égalité de genre dans les syndicats (Kirton et Healy, 2013). La première stratégie, en considérant les femmes comme une catégorie de sexe, mise avant tout sur l'augmentation du nombre de femmes impliquées dans les syndicats (Kirton et Healy, 2013). Elle s'apparente aux politiques dites « libérales » ou « méritocratiques », mises de l'avant par Jewson et Mason (1986), qui cherchent à réduire la discrimination à l'endroit des femmes, et ce, sur le plan individuel. Les règles de proportionnalité pour la représentation des femmes dans les instances syndicales, les conférences centrées sur le développement personnel des femmes, les formations réservées aux femmes ou le mentorat sont autant d'actions préconisées pour améliorer la représentation numérique des femmes dans les syndicats (Kirton et Healy, 2013). Selon Cockburn (1991), ces mesures individuelles seraient orientées dans une perspective de court terme. Bien qu'importantes, elles demeureraient insuffisantes pour atteindre l'égalité de genre dans les organisations syndicales (Kirton et Healy, 2013).

La deuxième stratégie mise de l'avant dans la typologie de Kirton et Healy (2013) consiste à représenter les femmes comme un groupe social opprimé. Parmi les mesures proposées, on recommande la mise sur pied de comités de femmes, un espace séparé acceptant exclusivement les femmes, et la présence de représentantes de femmes dans chaque section ou chaque syndicat (Kirton et Healy, 2013). À l'instar des politiques radicales décrites par Jewson et Mason (1986), cette approche collective cherche à amoindrir les mécanismes organisationnels qui entretiennent la discrimination de genre et limitent l'accès des femmes aux responsabilités syndicales.

En s'intéressant à la portée des comités et réseaux de CF et aux controverses qu'ils suscitent, la réflexion de ce chapitre se situe dans le cadre de cette deuxième stratégie. De nombreuses autrices sont d'avis que les plans d'action syndicale en faveur de l'égalité de genre doivent être envisagés sous l'angle de l'oppression des femmes (Cockburn, 1991 ; MacBride, 2000, Kirton et Healy, 2013). « Le rôle de ces stratégies ne doit pas être sous-estimé », soulignent Kirton et Healy (2013) dans leurs travaux sur l'égalité de genre dans les organisations syndicales des États-Unis et du Royaume-Uni. Les mesures telles que les espaces séparés provenant des comités de femmes et la présence de représentations de femmes dans chaque section rendraient plus visibles les femmes et participeraient à faire entendre leur voix collective dans les organisations (Kirton et Healy, 2004 ; Kirton et Healy, 2013). Selon Cockburn (1991), ces stratégies viseraient à transformer en profondeur les rapports de genre dans les syndicats. Elles chercheraient à redonner du pouvoir aux femmes en tant que groupe opprimé (Kirton et Healy, 2013). Les travaux de Kirton et Healy (2013) rapportent que tous les espaces spécifiques aux femmes tendent à accroître le pouvoir collectif de ces dernières grâce au développement de leur confiance, aux liens établis avec des représentantes syndicales plus âgées et expérimentées, et au mentorat. De même, ils procurent un lieu d'échanges exclusif où il est possible de partager les préoccupations spécifiques des femmes, ces dernières n'étant pas toujours considérées comme prioritaires par les syndicats. Les participantes à ces comités et réseaux ont plus d'assurance quand vient le temps d'exposer les difficultés rencontrées par les femmes dans les instances et d'influencer les politiques syndicales. Cette étude de

Kirton et Healy (2013) souligne aussi que ces espaces séparés permettent aux femmes de découvrir le fonctionnement d'un syndicat et d'y augmenter leur intérêt et leur participation. En offrant un espace d'accueil et de visibilité aux femmes des minorités ethniques, ces comités et réseaux de la CF peuvent même faciliter les liens entre diverses catégories de membres féminins (Briskin, 2011).

Malgré les avantages que nous venons d'énumérer, la posture de représentation des femmes qui valorise les structures séparées est aussi une source de controverses (Briskin, 1999). Les résultats de recherche des travaux de Kirton et Healy (2013), auprès de syndicats britanniques et états-uniens, mettent en lumière plusieurs critiques à l'endroit des espaces spécifiques aux femmes, les rendant, dans certains cas, inopérants et dépassés. Ils indiquent que les fondements de la solidarité des travailleurs, à l'origine de la lutte des classes, ancrée dans la culture traditionnelle syndicale, sont fragilisés. Ces sphères séparées excluent les hommes des discussions, provoquant des discordes entre les femmes et leurs homologues masculins, à l'encontre de l'égalité recherchée. Des tensions peuvent également survenir entre les femmes, car les intérêts des femmes blanches ont tendance à être priorités au détriment de ceux des femmes noires et issues d'autres minorités ethniques (Healy, Bradley et Mukherjee, 2004). L'hétérogénéité des intérêts des femmes n'est alors pas suffisamment prise en compte (Colgan et Ledwith, 2002). Selon l'étude de Kirton et Healy (2013), les femmes des minorités ethniques et celles sans enfant ne se sentent pas toujours concernées par les questions débattues, comme celles sur l'articulation entre le travail et la famille. De surcroît, certains comités de la CF, perçus comme une mesure de nature symbolique, sont relégués dans les lieux dénués de pouvoir, sans possibilité de participer à la prise de décision de réels changements (Kirton et Greene, 2002). D'autres opèrent de manière inefficace. Ils ne font pas progresser le débat sur la question de l'égalité de genre en organisant des réunions sans question de fond à débattre, ou des événements sociaux sans réelle conséquence sur les rapports de genre dans les syndicats (Kirton et Healy, 2013). Face à cette absence de consensus, l'étude que nous avons menée s'interroge sur le bien-fondé actuel des comités et réseaux de femmes dans les organisations syndicales.

#### **4. Une étude de cas multiniveau réalisée à la CSQ**

Ce chapitre présente les résultats d'une étude de cas menée à la CSQ et dans l'une de ses fédérations. La CSQ est la centrale syndicale la plus importante en éducation au Québec. Elle représente plus de 200 000 membres répartis dans 10 fédérations syndicales qui regroupent 240 syndicats affiliés<sup>6</sup>. Depuis sa création par Laure Gaudreault en 1946, la centrale syndicale (alors la CEQ) a élu quatre présidentes : Lorraine Pagé en 1988, Monique Richard en 1999, Louise Chabot en 2012 et Sonia Éthier en 2018 (CSQ, 2020).

Au moment de notre étude, la CSQ comptait 75 % de femmes dans les effectifs, mais 57 % de membres féminins au Conseil général (CSQ, 2020). Regroupant une base majoritairement féminine, la CSQ a porté activement, au cours des années, le dossier des femmes. La CSQ s'est dotée de deux principales structures spécifiques aux femmes : le Comité et le Réseau de la CF. Ces derniers regroupent les responsables du dossier des femmes dans les syndicats locaux. Le comité et le réseau de la CF ont « un rôle de vigilance dans le but de faire de la question des femmes une préoccupation constante dans tous

---

6. À cela s'ajoute l'association de personnes retraitées issues des services publics (AREQ-CSQ).

les aspects de la vie de la Centrale » (Rés. 26, Congrès 1982). Ils ont « un rôle de première importance, tant dans le développement d'une bonne expertise en ce domaine que pour la prise de conscience par les femmes d'abord, mais aussi par l'ensemble » (Rés. 53, Congrès 1984) (CSQ, 2020).

Le comité de la CF, créé en 1973, regroupe cinq femmes qui sont élues tous les trois ans par le Conseil général de la centrale. La présidente du comité, la seule femme libérée à temps plein, s'assure de la réalisation du plan d'action du comité, entretient les échanges avec l'appareil syndical et les mouvements féministes, et représente le comité dans les instances. Les autres femmes du comité sont libérées ponctuellement selon les dossiers particuliers à traiter (CSQ, 2020). Le comité est en charge de susciter la participation des femmes à la lutte syndicale, d'organiser des rencontres avec le réseau de la CSQ, de sensibiliser les membres et les militantes ou militants aux enjeux concernant la condition des femmes, de diffuser des points de vue féministes et de tisser des liens avec les mouvements féministes. L'élaboration d'un Programme d'accès à l'égalité syndicale adopté en 1994 est l'une de ses réalisations. Cette mesure vise à susciter la participation et l'implication des femmes à la vie syndicale et veille à accroître la représentation des femmes dans les instances décisionnelles de la centrale (CSQ, 2020). La Fédération de la CSQ à l'étude a les mêmes structures séparées que celles de la CSQ, à savoir un comité et un réseau de la CF regroupant les répondantes en charge du dossier des femmes au niveau local. Le comité et le réseau de la CF agissent indépendamment de ceux de la CSQ.

Pour répondre à nos interrogations sur la pertinence (ou non) de maintenir des comités et des réseaux de la CF au sein des organisations syndicales, nous avons réalisé une étude de cas multiniveau auprès de la CSQ. Notre questionnement se prête bien à une méthode qualitative puisque nous cherchons à comprendre l'objet de notre étude, soit les comités et les réseaux de la CF dans les organisations syndicales, à travers le point de vue de diverses personnes. Selon Paillé et Muchielli (2016 : 68) : « La donnée qualitative constitue une porte d'entrée privilégiée sur l'expérience humaine et sociale. » Le recours à l'étude de cas permet d'examiner en profondeur des phénomènes complexes dans le contexte dans lequel ils s'y trouvent (Gagnon, 2011).

Les données ont été colligées, entre les mois de septembre 2014 et février 2016, au sein de plusieurs paliers hiérarchiques sélectionnés en collaboration avec la Fédération. Toutes les personnes impliquées dans les structures étudiées ont été invitées à participer à notre étude sous une base volontaire. Les deux chercheuses les ont sollicitées par téléphone, par courrier électronique ou en présentant le projet de recherche auprès des instances syndicales de la CSQ. D'une part, nous avons tenu deux groupes de discussion composés respectivement de trois membres du comité de la CF de la CSQ (GDGF-CSQ) puis d'une dizaine de répondantes du réseau d'une fédération de la CSQ (GDRF-Fédération). D'une durée approximative de trois heures, chaque rencontre a permis d'aborder avec les participantes des thèmes liés au rôle, au fonctionnement et à la place des comités et des réseaux de la CF dans l'organisation syndicale. D'autre part, nous avons privilégié l'entretien semi-dirigé (Savoie-Zajc, 2009) et individuel (Boutin, 2018). Vingt (20) entretiens individuels semi-dirigés ont été menés auprès de 16 présidences de syndicats locaux (6 femmes : EIPF-Local ; 10 hommes : EIPH-Local) d'une fédération de la CSQ et 4 membres du bureau exécutif (2 femmes : EIEF-Fédération ; 2 hommes : EIEH-Fédération) de cette dernière. Lors de ces entretiens, nous avons interrogé les participantes et participants entre autres sur leurs valeurs liées au syndicalisme, leurs fonctions, la vie syndicale et leur opinion sur la pertinence des comités et des RF. En plus du point de vue féminin, il nous est apparu intéressant de sonder aussi la perception masculine à l'égard de ces comités et réseaux en vue de recueillir une diversité d'opinions, et ce, à plusieurs niveaux de la CSQ (fédération et syndicats locaux). La durée moyenne des entretiens individuels a été de 98 minutes (entre 1 heure

et 3 heures). Tous les contenus recueillis des groupes de discussion et des entretiens individuels ont été soigneusement retranscrits, ce qui nous a permis de nous imprégner des données et « d'examiner, dans toute sa plénitude et à tête reposée, l'expérience communiquée » (Paillé et Mucchielli, 2016 : 78). La codification et l'analyse des données ont été effectuées avec le logiciel ATLAS.ti. Nous avons eu recours à l'analyse thématique afin de transposer le corpus de données colligées en une série de thèmes représentatifs du contenu analysé (Paillé et Mucchielli, 2016). Les résultats présentés dans ce chapitre traitent autant des facteurs qui remettent en cause les comités et les réseaux de CF que ceux qui expliquent la nécessité de les maintenir, voire de les développer.

## 5. Se faire montrer la porte de sortie

Au moment des entretiens, les comités de la condition des femmes et leurs réseaux étaient « contestés » (EIEF03-Fédération) et « remis en question » (EIEF03-Fédération) par plusieurs participantes et participants à l'étude. Qu'en est-il de cette remise en cause? À quoi est-elle due? Il ressort de nos données empiriques cinq facteurs – ou raisons principales – qui remettent en question les comités et les réseaux de la CF existants à la CSQ et à la fédération étudiée.

### 5.1 Des retombées lacunaires

Pour plusieurs, les comités et les réseaux de la CF sont quelque peu lacunaires compte tenu de l'insuffisance de leurs retombées sur l'agenda revendicatif ou sur les pratiques syndicales elles-mêmes, et ce, à tous les paliers syndicaux. Le rôle des comités, leur utilité et leur portée sont loin d'être acquis, comme l'énonce cette membre du comité de la CF : « Il existe toujours un préjugé que le comité [des] femmes, ça veut rien dire. » (GDCE-CSQ) Leur raison d'être apparaît du même coup « plus limitée qu'avant » (EIPH07-Fédération).

D'entrée de jeu, les femmes engagées dans le comité de la CF de la CSQ sont d'avis que le comité « a peut-être de l'influence sur les politiques de la centrale, [c'est-à-dire auprès des membres du Conseil exécutif] [...], le Conseil général c'est plus difficile [d'avoir une influence] » (GDCE-CSQ).

Le Conseil général, qui représente l'instance où se précisent les orientations de la centrale, s'assure de la réalisation des décisions prises par le Congrès, l'instance suprême regroupant les délégations de tous les syndicats affiliés à la CSQ<sup>7</sup>. Les structures propres aux enjeux des femmes ne rejaillissent pas plus sur la fédération de la CSQ étudiée : « Je ne trouve pas que le comité a changé... a influencé la fédé, pas du tout. » (EIEF01-Fédération) Au moment de la réalisation de la recherche, les membres du Bureau exécutif de la fédération se sont même demandé s'il ne serait pas préférable de mettre fin aux activités du comité et du réseau de la condition des femmes de la fédération en raison d'un « dédoublement » (EIEF03-Fédération). Les structures existantes à la fédération étant déjà opérantes à la CSQ, il deviendrait inutile, pour la fédération, de consacrer du temps et d'engager des coûts pour l'organisation et le fonctionnement des structures spécifiques aux femmes, d'après cette membre du Bureau exécutif de la fédération :

---

7. <https://areq.lacsq.org/activites/congres-de-la-csq/>



**Ce que ça coûte, le temps que ça prend, l'organisation que ça demande,  
tout ça en sachant qu'il y a des réseaux quand même à la centrale.  
(EIEF03-Fédération)**

À ces voix qui déplorent le manque de répercussions des comités et des réseaux de la CF au niveau de la centrale et de la fédération viennent se rajouter celles de plusieurs présidences syndicales locales qui avouent en connaître bien peu sur les objectifs des comités de la CF, de la CSQ et de la fédération, et sur les PAÉS. Ces présidences émettent toutes sortes de critiques concernant l'absence de retombées de ces réseaux et comités pour les syndicats locaux : « Aucune retombée dans mon syndicat, ça, c'est clair, clair. » (EIPH28-Local) Plusieurs présidences au niveau local déplorent le faible pouvoir d'agir de ces structures spécifiques, comme cette présidente : « Un réel pouvoir d'influence, absolument pas. » (EIEF01-Local) Un président de syndicat local précise, quant à lui, que les conséquences de ces structures sont en fait « difficiles à quantifier » (EIPH08-Local) au niveau local.

La communication des comités de la CF envers les syndicats locaux est déficiente d'après ce président qui ne perçoit pas la plus-value pour son syndicat :

**L'intérêt du comité il reste là, parce qu'il défend certaines causes féministes,  
non féministes, dépendant du point de vue, mais après ça comment  
ça redescend, c'est quoi la plus-value pour mon syndicat,  
honnêtement, je le vois pas vraiment. (EIPH07-Local)**

Les critiques émanent aussi des femmes impliquées dans les structures spécifiques au moment des entretiens. Elles conviennent qu'il est difficile d'irradier jusque dans les milieux de travail. Les propos de cette membre du comité de la CF de la CSQ en témoignent : « Il est censé avoir un rayonnement dans les milieux, c'est un peu ce qu'on a de la difficulté à faire. » (GDCCF-CSQ) Une personne du Bureau exécutif de la fédération rajoute que les comités et les réseaux de la CF « ça nous donne beaucoup plus de travail que ça nous aide » (EIEF03-Fédération). Les tâches effectuées dans les comités, telles que la préparation des réunions, l'élaboration de l'ordre du jour, la rédaction des procès-verbaux, les suivis, etc., requièrent beaucoup de temps, d'autant plus que c'est la personne responsable, la seule ressource libérée à temps plein, qui réalise bien souvent « toute la job » (EIEF03-Fédération). La surcharge de travail vécue est d'autant plus grande dans le contexte de ressources restreintes et de compressions budgétaires dans lequel plusieurs organisations syndicales se retrouvent.

## **5.2 Être de son temps**

Le mythe de l'égalité entre les femmes et les hommes qui serait déjà atteint porte lui aussi préjudice à l'existence des comités et des réseaux de la CF dans les organisations syndicales. « Le principe d'égalité déjà acquis » (GDCCF-CSQ) ou cette non-reconnaissance de la présence d'inégalités de genre est prégnant tant auprès des membres que des militantes et des militants ou des élues et élus syndicaux. Parmi ces élues et élus, plusieurs perçoivent une désuétude des structures spécifiques aux femmes et pensent : « C'est [plus] nécessaire aujourd'hui. » (GDCCF-CSQ)

Selon certaines participantes et certains participants à l'étude, ce point de vue provient de deux types de populations en particulier. D'une part, les jeunes sont pointés du doigt. Une membre du comité de la CF de la CSQ indique à cet effet :

**Parmi les plus jeunes, notamment, plusieurs ont l'impression que c'est ringard, c'est archaïque ça, parce que justement l'égalité est acquise. (GDCF-CSQ)**

Cette catégorie de travailleuses et travailleurs a tendance à considérer que la société est désormais égalitaire. Dans cette veine, une répondante du réseau des femmes de la fédération émet l'opinion suivante :

**Les jeunes, je trouve que des fois on a de la misère à les... Même par rapport au féminisme, ils nous répondent : « Ben voyons, ça fait longtemps que tout le monde est égal. » (GDRF-Fédération)**

D'autre part, quelques participantes et participants soulignent que les femmes elles-mêmes sont plus désolidarisées qu'autrefois. Les femmes jugent qu'il n'y a « [plus] vraiment tant que ça de préoccupations féministes » (EIEF03-Fédération) qui restent à défendre par les comités de la CF. D'après un président de syndicat local :

**Les femmes aujourd'hui, je ne suis pas sûr qu'elles perçoivent encore ce plafond de verre, parfois elles le perçoivent pas, donc elles se sentent moins interrogées par la Journée de la femme, moins impliquées, elles trouvent que c'est du dépassé, ça fait partie de leurs parents et non plus de la vie d'aujourd'hui. (EIPH15-Local)**

La prise de conscience des inégalités est d'autant plus difficile quand les membres de la fédération représentent des groupes professionnels. Faire prendre conscience de la persistance de multiples inégalités à ce type de population représente un « défi particulier » (GDRF-Fédération), car ces femmes se sentent privilégiées dans la société en raison de leur niveau de scolarité et de leur statut de professionnelle. Cette perception est d'autant plus ressentie chez la femme blanche native du Québec, comme en témoigne une répondante du réseau de la CF de la fédération :

**J'ai l'impression que chez les femmes professionnelles, parce que les femmes professionnelles sont scolarisées, plus... on peut se poser la question : « [Il y] en as-tu des problèmes ? » Nous autres on est un peu au-dessus de ça, parce qu'on fait partie de la catégorie femmes, blanches, pas immigrantes, on profite... c'est ça, on est ben. (GDRF-Fédération)**

### 5.3 Tirer un profit particulier au détriment de l'intérêt général

La non-reconnaissance des préoccupations spécifiques des femmes, tant par les hommes que par les femmes, est un autre facteur explicatif à la remise en cause des comités et des réseaux de la CF. Les membres du comité de la CF de la CSQ déplorent que les femmes marchent « sur des œufs tout le temps » (GDCE-CSQ) lorsqu'elles revendiquent des intérêts qui leur sont particuliers. Il peut s'avérer difficile de faire entendre la voix exclusive des femmes, leurs enjeux ne rejoignant pas toujours l'intérêt général. L'extrait suivant évoque l'exemple de la santé et sécurité du travail qui rejoint les préoccupations de l'ensemble des membres, contrairement aux droits liés spécifiquement aux femmes :

Quand tu arrives avec des affaires santé-sécurité, ça passe mieux que des droits qui sont directement liés aux femmes, bon quand ça touche tout le monde, c'est mieux. (GDCE-CSQ)

Les revendications spécifiques aux femmes mises de l'avant dans les instances syndicales, notamment au Conseil général de la CSQ, vont jusqu'à susciter de vives réactions :

Qu'on fasse de la formation qui soit en particulier, spécifique des femmes, une attention particulière des femmes, heille là ça avait... ça s'en va au micro puis : « C'est quoi cette affaire-là ! » (GDCE-CSQ)

[Il y a] un gars qui est allé dire au micro qu'il était tanné d'entendre parler au Conseil général des revendications des femmes. (GDCE-CSQ)

Devant ces ripostes, il peut être compliqué pour les membres des comités de la CF d'exprimer leur point de vue dans les instances syndicales. Elles peinent alors à obtenir l'assentiment des personnes déléguées présentes au Conseil général de la CSQ lorsque les demandes et les revendications exprimées sont propres à la situation des femmes, et ce, même si les femmes constituent une majorité de membres de la CSQ et de la fédération étudiée.

### 5.4 L'espace pour les femmes ne manque pas

L'un des mandats des comités de la CF et de leurs réseaux est celui d'inciter les femmes à exercer des fonctions syndicales. Dans la mesure où l'effectif de la CSQ et, plus particulièrement celui de la fédération, est majoritairement féminin, quelques présidences de syndicats locaux, femmes et hommes confondus, considèrent qu'il n'existe pas de barrières qui empêchent les femmes d'exercer des fonctions syndicales : « On est majoritairement des femmes, fait que je pense pas que ce soit un frein. » (EIPF26-Local) Pour plusieurs, l'espace pour les femmes serait même entièrement disponible si bien que « les femmes peuvent prendre plus de place » (EIPH07-Local). Un président de syndicat local précise : « Y a 80, y a plus de 80 % de *membership* féminin, je pense que tout l'espace est là. » (EIPH23-Local)

D'après certaines participantes et certains participants, il n'en tiendrait qu'à la seule volonté des femmes de se présenter pour occuper des fonctions dans les syndicats locaux, d'autant plus qu'il est souvent difficile de trouver une relève lorsque les mandats des élus et éélues sont échus. Avec la présence de postes vacants, elles n'ont pas « de difficulté à se faire élire » (EIPH08-Local). Selon ce point de vue, il revient aux femmes elles-mêmes de saisir ces opportunités, puisque, la plupart du temps, elles sont même élues sans opposition.

## 5.5 Entre elles

Les comités et les réseaux de la CF sont critiqués par quelques présidences syndicales locales, car elles représentent des espaces de non-mixité qui excluent les hommes des discussions et, plus généralement, la diversité des genres. Une présidente de syndicat local défend bien cette position :

**Des fois, j'aimerais que ce soit pas juste des femmes, parce que la condition des femmes à mon sens [ne] regarde pas seulement les femmes, [elle] regarde aussi les hommes, parce que les hommes peuvent être des très bons supporteurs de la condition, pis [il] y en a, pis [il] y en a, mais ils sont exclus, pis [il] y en a qui se sentent exclus de [cette] chose-là, fait que moi je verrais un plus grand mélange des genres. (EIPF22-Local)**

Les structures spécifiques aux femmes ne permettent pas aux hommes de participer à l'avancement de la cause féminine. Les participantes et participants partageant cette opinion déplorent cette exclusion des hommes puisque plusieurs d'entre eux aimeraient davantage contribuer et supporter l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes. Du même coup, ces hommes se sentent rejetés.

Une autre présidente syndicale locale est d'avis que :

**Le comité des femmes est de plus en plus [composé de] jeunes femmes, pour moi, pourquoi pas le jumeler avec le comité des jeunes ? (EIPF26-Local)**

Cette participante propose de mieux tenir compte de la multiplicité des genres et des identités en prenant l'exemple des jeunes femmes. C'est la raison pour laquelle elle opterait pour jumeler le comité des femmes à d'autres comités, notamment celui des jeunes. Une membre du comité de la CF de la CSQ, quant à elle, propose un comité plus inclusif : « Ben pourquoi pas un comité sur l'égalité ? » (GDCF-CSQ) Cette femme préconise la mise sur pied d'un comité mixte sur l'égalité au lieu des espaces seulement réservés aux femmes, tels les comités et réseaux de la CF. En somme, les propositions émises, qu'il s'agisse d'inclure les hommes aux comités de la CF, de combiner le comité des femmes et le comité des jeunes ou encore de créer un comité sur l'égalité sont autant d'exemples qui remettent en question les lieux de discussions réservés uniquement aux femmes.



## 6. Des espaces spécifiques aux femmes : un besoin impérieux

Si plusieurs facteurs tendent vers une remise en question de l'existence des comités et des réseaux de la CF de la CSQ et de la fédération, d'autres, au contraire, font valoir le besoin impérieux de maintenir, voire de développer, les espaces spécifiques aux femmes. Quels sont les facteurs à l'appui de cette dernière thèse? Il se dégage de nos résultats de recherche quatre principales raisons qui soutiennent le bien-fondé des comités et des réseaux de la CF existants à la CSQ et à la fédération étudiée.

### 6.1 Inégalités persistantes dans la société, dans les milieux de travail et dans les syndicats

Les comités et réseaux de la CF contribuent à mettre à l'avant-scène la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes dans la société. Dénuée de réalité, l'égalité atteinte véhiculée dans certains discours n'est qu'un mythe. Un homme du Bureau exécutif de la fédération indique :

**Il y a encore tellement de situations problématiques qui sont reliées à la condition des femmes qui justifient la présence d'un comité de la condition des femmes.  
(EIBEH02-Fédération)**

Les comités et réseaux de la CF se doivent encore de participer à la lutte pour cette égalité. Un président de syndicat local rajoute : « Le combat des femmes dans la société est loin d'être gagné. » (EIPH28-Local) Ces propos mettent en évidence l'importance du rôle social de ces structures spécifiques aux femmes face à la discrimination sexuelle et aux injustices de toutes sortes vécues encore de nos jours par ces dernières pour la seule raison d'être une femme.

Les comités et réseaux de la CF ont aussi pour rôle de décrier les inégalités prégnantes dans les milieux de travail. Ces dernières se déploient bien souvent sous forme de discrimination systémique rendant les barrières aux femmes sournoisement invisibles. Sacrifier sa profession et sa carrière pour prendre soin de la famille, l'iniquité salariale et la ségrégation sexuelle sur le marché du travail sont autant de situations inégalitaires qui perdurent dans les milieux de travail à l'endroit des femmes. La ségrégation sexuelle sur le marché du travail, déplorée par plusieurs participantes et participants, s'exprime sous deux principales formes. D'une part, une présidente de syndicat local fait référence aux milieux de travail traditionnellement masculins où les femmes doivent redoubler d'efforts pour parvenir à percer ces milieux et à prendre leur place :

**Oui, on travaille, oui, on reste pas en Arabie Saoudite, pis on a le droit de conduire nos autos, mais je veux dire tsé, c'est pas si vrai que, quand t'arrives dans un milieu d'hommes en plus, que t'as ta place. Ta place, il faut que tu te la fasses doublement. (EIPF22-Local)**

Cette ségrégation horizontale signifie qu'il y a des emplois d'hommes et des emplois de femmes qui ne sont pas équivalents en matière de valorisation et qui sont plus difficiles d'accès pour l'autre sexe. D'autre part, un président de syndicat local, quant à lui, fait allusion aux obstacles encourus

par les femmes pour obtenir des promotions ou pour atteindre un poste plus élevé : « Il y a un plafond de verre là, on le voit pas, mais il existe. » (EIPH15-Local) La métaphore du plafond de verre évoquée par ce participant fait référence à la ségrégation verticale présente dans les milieux de travail.

L'un des rôles des comités et des réseaux de la CF consiste également à susciter l'engagement des femmes dans les structures et les instances syndicales. Lors des élections, les hommes ont davantage tendance à se présenter que les femmes, et ce, même si les membres de l'organisation syndicale regroupent une majorité de femmes :

**Il y a quand même toujours un phénomène de quand il y a des affaires électives là, les gars se pointent plus que les filles. (EIBEF01-Fédération)**

« La confiance » (EIBEF01-Fédération) des femmes, moindre que celle des hommes, et le fait que « les femmes restent à la maison avec les enfants » (EIBEF01-Fédération) compromettent l'implication syndicale des femmes. Considérant que les responsabilités familiales incombent encore le plus souvent aux femmes, ces dernières, lorsqu'elles s'investissent dans les organisations syndicales, peuvent se retrouver à occuper une triple tâche liée aux sphères personnelle, professionnelle et syndicale. Un homme du Bureau exécutif de la fédération émet l'opinion suivante :

**Il va falloir que les gars prennent conscience qu'eux autres aussi sont responsables des enfants [qu'ils] mettent sur la terre. (EIBEH02-Fédération)**

D'après une majorité de participantes et participants à l'étude, les espaces spécifiques aux femmes sont nécessaires pour éveiller les membres à la persistance actuelle des inégalités entre les femmes et les hommes, et pour contribuer à lutter contre ces discriminations dans la société, les milieux de travail et les organisations syndicales elles-mêmes.

## **6.2 Lutter pour les groupes minoritaires**

Les réalisations des comités et des réseaux de la CF dépassent le rôle de la seule défense des intérêts des femmes ou des membres des syndicats en s'élargissant vers une mission sociale pour d'autres groupes, tels les gais et les lesbiennes :

**Plus les femmes détiennent du pouvoir, plus les gais et lesbiennes ont plus de pouvoir, sont plus reconnus. Ça va de pair ! (EIPH15-Local)**

Les discriminations fondées sur le sexe et dénoncées par les comités de la CF sont également bénéfiques pour faire avancer la cause LGBTQ2S+ puisque ces diverses communautés de personnes sont à même de subir des différences de traitement. Les comités et réseaux de la CF ont la possibilité d'être

un regroupement d'inclusion à la défense de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres. Un président de syndicat local, en évoquant la possibilité de ces comités dans d'autres pays, valorise même la portée internationale de leurs actions :

**Le comité des femmes peut veiller aussi sur les femmes du tiers-monde, on peut avoir une action rayonnante sur d'autres pays où le machisme est encore à l'honneur. (EIPH15-Local)**

### **6.3 Source de relève**

D'après une très grande majorité de participantes et participants, la participation aux réseaux de la CF à la fédération et à la CSQ est « une porte d'entrée à l'implication syndicale » (GDRF-Fédération). Les répondantes des réseaux de la fédération et de la CSQ sont responsables du dossier lié à la situation des femmes et, comme le souligne une présidente de syndicat local, il « y a beaucoup beaucoup de personnes qui commencent avec le dossier des femmes » (EIPF03-Local). Cet engagement ne requiert au départ ni fibre syndicale ni confrontation avec l'employeur, si bien que « c'est comme pas menaçant le fait d'avoir le dossier des femmes » (EIPF03-Local). Plusieurs femmes débutent leur expérience syndicale en tant que répondantes des réseaux de la fédération et de la CSQ, attirées par la seule cause féministe :

**C'est une façon que les gens peuvent commencer à s'impliquer, qui cherche à les rejoindre, puis qu'ils trouvent quelque chose qui va les rejoindre. (EIPH07-Local)**

Au départ, de nombreuses femmes sont interpellées par les difficultés rencontrées et les inégalités subies par les autres femmes ou qu'elles ont elles-mêmes vécues. Au fur et à mesure, l'occupation de ce poste de répondante se révèle être un bon moyen pour « acquérir de l'expérience » dans le syndicat (GDRF-Fédération) et « avoir une connaissance de la convention collective » (GDRF-Fédération). En apprivoisant le contenu de la convention collective, plusieurs femmes parviennent à développer un plus grand intérêt pour l'action syndicale dans leur milieu de travail, comme le souligne une présidente de syndical local :

**On leur donne le goût de connaître leur convention tsé, puis d'être des poteaux dans leur milieu. (EIPF03-Local)**

En étant répondantes du réseau de la CF dans leur syndicat local, elles réussissent mieux à prendre de l'assurance pour la prise de parole en public afin de défendre leurs idées :

**Il y a certaines femmes qui ont participé à des rencontres du comité de condition féminine, puis qui ont pris de la formation, de l'assurance, puis que ça les a amenées un moment donné à prendre un poste au niveau de leur syndicat local. (EIPF16-Local)**

Selon ce témoignage, l'expérience de répondante permet aux femmes d'améliorer leurs connaissances syndicales, de développer leur confiance en elles et de participer à des rencontres du comité de la CF. Plusieurs d'entre elles se retrouvent ensuite à occuper un poste dans leur syndicat local.

**Nos réseaux devenaient des façons de faire du recrutement syndical. C'était plus intéresser les femmes à la chose syndicale. (EIEF03-Fédération)**

En fin de compte, les réseaux de la CF sont une importante source de relève pour les femmes, car ils participent à former des femmes leaders pour les organisations syndicales.

## **6.4 Renouveler l'image du syndicalisme par la conscientisation féministe**

Le réseau des femmes permet de « nourrir les filles dans leur ancrage féministe » (GDCCF-CSQ). Les conférences et les formations qu'elles reçoivent lorsqu'elles sont répondantes visent essentiellement à « outiller les femmes dans leur prise de conscience féministe » (GDCCF-CSQ). C'est en s'engageant dans les comités et réseaux de la CF et dans les syndicats locaux que les femmes prennent davantage conscience des inégalités entre les femmes et les hommes dans la société, les milieux de travail et dans les organisations syndicales elles-mêmes. Cet éveil à l'existence des inégalités est au cœur des propos d'une membre du comité de la CF de la fédération :

**C'est même en vous impliquant comme répondante ou dans votre syndicat que vous avez découvert certaines inégalités. (GDRF-Fédération)**



Le comité de la condition des femmes fait partie « de l'identité [...] de la CSQ » (EIBEH04-fédération). Cette conscientisation féministe et la volonté d'encourager plus de femmes à s'impliquer dans les organisations syndicales conduisent les militantes élues et les militants élus à repenser les façons de faire et le mode de fonctionnement des organisations syndicales. Ces derniers entreprennent un « travail qui vise à changer les façons de faire, les mentalités » (EIBEH04-Fédération). Cet homme du Bureau exécutif poursuit en précisant :

**Ça touche les façons de voir, ça touche la façon de vivre nos valeurs, ça touche l'espace qu'on laisse aux autres autour de soi, c'est fou là, mais... donc ça veut dire que ça touche notre façon de faire du syndicalisme. (EIBEH04-Fédération)**

Cette idée est aussi partagée par plusieurs présidences syndicales locales, comme cette présidente qui souhaite la tenue d'ateliers pour que les femmes soient plus à l'aise de prendre la parole :

**Des façons de faire différentes, tsé, faire plus des ateliers, tsé de... pour faire en sorte que les femmes se sentent plus à l'aise dans les discussions. (EIPF03-Local)**

Les réalisations des comités et réseaux de la CF, bien que souvent méconnues par les membres, sont multiples. Leurs contributions sont centrées sur la « mobilisation » (EIPH01-Local) autour d'événements tels que la Journée internationale des droits des femmes (ou le Collectif 8 mars), la tragédie de la Polytechnique (6 décembre) et l'Organisation de la marche mondiale des femmes. Le Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAÉS) de la CSQ qui identifie diverses mesures pour favoriser l'implication des femmes dans la vie syndicale et dans les structures politiques a récemment été mis à jour. Le comité de la CF de la fédération vise, à leur tour, à réviser leur PAÉS, devenus plutôt dépassés. Les comités et réseaux de la CF rédigent aussi régulièrement des articles dans le journal ou le bulletin local des syndicats pour sensibiliser les membres aux inégalités entre les femmes et les hommes. Elles encouragent et adoptent la rédaction épique dans les divers journaux et documents syndicaux. Autant d'actions qui, selon de nombreux participants et participantes, contribuent à la conscientisation féministe, une cause importante pour la société, pouvant amener des changements à l'intérieur des syndicats, mais aussi à l'extérieur.

## **7. Les comités et les réseaux de la CF : un bien-fondé nécessaire à actualiser**

Les comités et réseaux de la CF ne font pas l'unanimité. Les données recueillies auprès de divers acteurs et actrices syndicaux et paliers de la centrale (membres du comité de la CF de la CSQ, membres du comité de la CF de la fédération, répondantes du réseau de la CF de la fédération, membres du Bureau exécutif de la fédération, présidences locales) font valoir des opinions plutôt tranchées quant à la pertinence des structures spécifiques aux femmes. Les points de vue que nous avons relevés dans le cadre de cette étude font écho à la littérature en mettant en lumière tant le bien-fondé des comités et des réseaux de la CF que leurs controverses. D'emblée, si, en apparence, ces comités et réseaux spécifiques aux femmes sont contestés par plusieurs, leur légitimité reste indéniable.

Dans notre étude, la question de l'égalité de genre est centrale à la controverse portant sur les comités et réseaux de femmes. C'est la perception d'une égalité déjà atteinte qui remet en cause la pertinence des structures spécifiques aux femmes, notamment aux yeux des jeunes et des professionnelles et professionnels. L'intégration des principes d'égalité de genre dans de nombreuses législations et débats publics (Ardura et Silvera, 2001) peut laisser croire que les inégalités ne sont plus d'actualité. Il est également vrai que les femmes ont déjà connu plusieurs avancées (Maruani, 2017), notamment en matière de diplomation et de féminisation du salariat (Silvera, 2006) ou de congés de maternité et de congés parentaux (Boileau et Reynolds, 2019). Compte tenu du niveau de scolarité et de leur statut professionnel, les membres affiliées et affiliés à la fédération étudiée ne se sentent pas toujours concernés par la question des discriminations, encore moins lorsqu'elles sont des femmes de type caucasien. À leurs yeux, les espaces spécifiques aux femmes apparaissent dépassés. Or de nombreux écrits insistent sur la persistance des inégalités de genre dans la société et dans les milieux de travail, incluant la sphère syndicale (Briskin, 2011 ; Kirton et Healy, 2013 ; Lescurieux, 2019). Les situations d'inégalités vécues par les femmes quant à la ségrégation sexuelle sur le marché du travail, ou celle liée à la rémunération et celle liée aux responsabilités familiales, pour ne nommer que ces quelques exemples, perdurent (Silvera, 2006). La plupart des participantes et participants à notre recherche corroborent ces études en étant nombreux à déplorer toutes ces inégalités persistantes dans la société et dans les milieux de travail. On pourrait penser qu'il en est tout autrement dans les organisations syndicales. Notre étude contribue à démontrer qu'il n'en est rien : la sphère syndicale est elle-même aux prises avec les inégalités de genre. En reproduisant ces inégalités, comment peut-elle alors espérer améliorer la condition des femmes ?

Les témoignages recueillis à propos des deux formes de ségrégation sexuelle (horizontale et verticale) sur le marché du travail appuient l'idée des autrices Ardura et Silvera (2001) sur l'invisibilité de ces inégalités de genre. De même, dans une organisation syndicale qui regroupe une majorité de membres féminins, comme c'est le cas dans notre étude, il est plus facile de croire que l'espace est disponible pour les femmes qui veulent s'engager ou progresser dans la hiérarchie. Ce sont ces barrières invisibles qui contribuent à accentuer le mythe de l'égalité atteinte. Plusieurs chercheuses (Cockburn, 2000 ; Kirton et Healy, 2013) sont d'avis que les actions à mettre en œuvre pour remédier à ces problèmes d'ordre structurel doivent considérer les femmes comme un groupe opprimé. En ce sens, selon Kirton et Healy (2004, 2013), les espaces syndicaux spécifiques aux femmes sont essentiels pour discuter des préoccupations des femmes, et pour faire entendre leur voix collective en vue d'influencer les politiques syndicales.

Encore faut-il s'assurer de l'efficacité et du réel pouvoir des comités et des réseaux de femmes. Les femmes doivent être présentes dans les lieux stratégiques où se prennent les décisions (Kirton et Greene, 2002). Si les syndicats ne leur offrent pas de tribunes pour exprimer leurs préoccupations, en jugeant que celles-ci ne sont pas une priorité pour l'agenda, comme le soulignent également Kirton et Healy (2013), il devient difficile pour les comités et réseaux de la CF de se faire connaître, de partager leurs points de vue et leurs réalisations. Les femmes impliquées dans ces espaces de non-mixité reconnaissent avoir de la difficulté à rayonner dans les milieux. Elles déplorent le manque d'ouverture et de temps accordé aux intérêts spécifiques des femmes dans les instances au niveau du Conseil général de la centrale et des syndicats locaux. La communication entre les comités de la CF et les lieux de décision étant déficiente, il n'est guère étonnant que le manque de retombées sur l'agenda de revendications et sur les pratiques syndicales, et ce, à divers paliers de la centrale, constitue l'une des principales critiques adressées à ces espaces de non-mixité qui ressort de notre étude. Dans un contexte de compressions budgétaires, les coûts liés au fonctionnement des comités et réseaux de la CF semblent être vus, pour certaines et certains, comme un gaspillage de ressources. En réalité, plusieurs présidences de syndicats locaux admettent en savoir bien peu sur les objectifs et sur les réalisations des comités

et des réseaux de femmes, ainsi que sur l'existence des PAÉS. Cette méconnaissance et le désintérêt de la part d'actrices et d'acteurs syndicaux à l'égard des enjeux liés aux femmes nuisent considérablement à l'efficacité de ces structures et programmes spécifiques aux femmes.

Même si l'institutionnalisation des enjeux féministes dans les organisations syndicales remonte à plusieurs décennies (Savinell, 2019), les normes masculines du milieu syndical présentes depuis le début du syndicalisme (Ardura et Silvera, 2001) représentent une entrave importante pour les lieux de discussion réservés uniquement aux femmes. D'après notre étude, certains hommes aimeraient participer à l'avancement de la cause féminine. L'exclusion des hommes de ces espaces de non-mixité est vue par plusieurs comme un facteur affaiblissant la solidarité entre les membres, une valeur au cœur du mouvement syndical. Au-delà de ces tensions entre les femmes et leurs homologues masculins, il ressort de la littérature que les comités de la CF ne tiennent pas toujours compte de l'hétérogénéité des intérêts des femmes (Colgan et Ledwith, 2002). Les préoccupations des femmes blanches tendent à être priorisées au détriment de celles des minorités ethniques (Healy, Bradley et Mukherjee, 2004). Cependant, d'après les résultats de notre étude, les comités et réseaux de la CF peuvent être inclusifs et défendre plus largement les groupes minoritaires, au-delà des seuls intérêts généraux des femmes, tels les enjeux liés à la diversité sexuelle et à la pluralité des genres. La prise en compte de la pluralité des intérêts que l'on retrouve entre les femmes elles-mêmes est aussi profitable pour l'avancement de la cause de différents groupes minoritaires (minorités ethniques, communauté LGBTQ2S+, etc.).

La désyndicalisation massive des dernières décennies oblige les organisations syndicales à se renouveler si elles veulent continuer à jouer un rôle clé dans la société. Selon Ardura et Silvera (2001), les actions syndicales consacrées au thème de l'égalité de genre représentent une source essentielle de renouvellement. Pour y parvenir, la présence des femmes dans les organisations syndicales et la contribution des comités et réseaux de la CF paraissent fondamentales. L'éveil aux inégalités de genre et la conscientisation féministe font partie intégrante du rôle des structures spécifiques aux femmes. Les travaux de Kirton et Healy (2013) affirment que les comités de la CF permettent aux femmes de gagner en confiance, d'acquérir des connaissances sur le fonctionnement d'un syndicat et de développer leur intérêt pour s'y engager davantage. Nos données, en mettant en valeur l'importante source de relève syndicale que représentent les comités et réseaux de la CF, soutiennent ces avantages. Cette relève, sensible aux inégalités de genre, incite à repenser les façons de faire, ancrées encore trop souvent dans une culture syndicale masculine.

En somme, c'est le fonctionnement interne de l'organisation syndicale qui nuit aux comités et réseaux de la condition féminine alors que ces derniers sont essentiels pour lutter contre les inégalités de genre persistantes dans la sphère syndicale, dans les milieux de travail et dans la société. Telle est la contribution de notre étude. Le manque de visibilité, d'appui et de pouvoir d'agir de ces espaces spécifiques relève de choix internes. Tant qu'ils ne feront pas partie des priorités de l'agenda syndical, le travail réalisé par ces comités et réseaux restera sous-estimé, méconnu et dans l'ombre des autres instances.