

**À LA CSN, DANS NOS ORGANISATIONS,
DANS NOS SYNDICATS**

HEIN ?

**L'ANALYSE
DIFFÉRENCIÉE
SELON
LES SEXES
(ADS)**



L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES, C'EST QUOI ?

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) n'est pas une bibitte complexe avec laquelle il est impossible de composer. Au contraire ! C'est un instrument d'analyse formidable qui vise à favoriser l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. Nous devrions y recourir aussi bien dans les milieux politiques que dans les organisations syndicales avant l'adoption de tout projet ou de toute mesure impliquant un groupe de personnes des deux sexes.



CET INSTRUMENT D'ANALYSE :

- Se base sur les réalités et les besoins distincts des femmes et des hommes ;
- Tient compte des différences entre les femmes et les hommes tant sur le plan socioéconomique que sur celui des rôles et des rapports sociaux ;
- Permet de prévoir les effets précis sur les femmes :
 - d'un projet,
 - d'une mesure,
 - d'une campagne,
 - des demandes de négociation,
 - d'un plan de mobilisation ;
- Constitue une mesure préventive efficace qui nous évite de reproduire les inégalités de genre et la discrimination systémique envers les femmes.

**ET CE,
MÊME SI
À PREMIÈRE VUE,
LES PROJETS SONT
D'APPARENCE
NEUTRE
ET ASEXUÉE.**

À RETENIR L'ADS PEUT CONDUIRE À L'ADOPTION DE MESURES DIFFÉRENTES POUR LES FEMMES ET LES HOMMES.

POURQUOI L'ADS ?

- Pour réaliser que de nombreuses inégalités perdurent entre les femmes et les hommes.
- Pour réduire les situations d'iniquité envers les femmes – plutôt que de se fermer les yeux sur cette réalité.
- Pour mener à bien une évaluation éprouvée des risques que peuvent comporter nos projets pour les femmes.



COMMENT UTILISER L'ADS ?

Dans un contexte syndical, cette analyse s'impose chaque fois que nous voulons mettre sur pied un projet, édicter de nouvelles règles, développer des demandes de négociation, etc.

Elle comporte quatre étapes simples et facilement compréhensibles, que nous vous résumons brièvement.

1 Cerner la problématique

Avant de débiter, il importe de cibler les objectifs du projet et de bien évaluer les raisons de sa mise en place ainsi que les effets escomptés.

2 Recueillir les données sexuées du groupe visé

À cette étape-ci, il faut s'assurer d'avoir en main les données quantitatives et qualitatives dont nous avons besoin afin de mesurer les effets du projet sur les femmes et sur les hommes. Par exemple :

- Combien y a-t-il de femmes et d'hommes dans ces secteurs ou départements spécifiques ?
- Combien de femmes et d'hommes selon les groupes d'âge ?
- Qu'en est-il des chef-fes de famille monoparentale ? Des parents avec de jeunes enfants ? Des proches aidantes ? De la diversité des origines ethnoculturelles ?
- Combien de salarié-es travaillent à temps complet ? À temps partiel ? Dans quelle proportion ces postes sont-ils occupés par des femmes ? Par des hommes ?

Différents moyens nous permettent d'avoir accès à ces données. Cela peut être par l'entremise de l'employeur, du syndicat, d'entrevues, d'enquêtes, etc.

3 Réaliser une analyse préventive du projet

L'analyse préventive du projet ou de la mesure envisagée constitue le cœur de l'ADS. La réalisation d'un portrait le plus complet possible du groupe visé nous aidera à évaluer si les propositions auront des répercussions différentes sur les femmes par rapport aux hommes.



EXEMPLE SUR LA LIGNE DE PIQUETAGE

En préparant vos horaires de piquetage, vous réalisez que votre groupe est notamment composé de femmes en charge de famille monoparentale et d'autres qui doivent aller conduire et chercher leurs enfants au service de garde. La planification de vos horaires devra donc tenir compte de ces contraintes qui leur imposent des limites le matin et à la fin de l'après-midi. Vous devrez également considérer les travailleurs à qui incombe ce type de responsabilités, d'où l'importance d'obtenir le portrait le plus fidèle possible du groupe.

4 Assurer le suivi des projets

Un suivi adéquat est nécessaire pour vérifier les effets concrets des mesures mises en place sur les femmes et sur les hommes. Celui-ci doit s'inscrire à l'intérieur d'un processus d'accompagnement tout au long du projet.



QUAND DOIT-ON UTILISER L'ADS ?

- Dès qu'un projet touche directement ou indirectement des femmes et des hommes.
- Dès que se posent des enjeux d'égalité entre les sexes.

DANS QUEL MILIEU L'ADS PEUT-ELLE S'APPLIQUER ?

Tous les milieux se prêtent à cette analyse, notamment :

- la santé et les services sociaux,
- l'éducation,
- les services publics,
- les communications,
- le milieu communautaire,
- les secteurs industriel et manufacturier,
- la construction,
- le secteur commercial.

DES OUTILS PLUS ADÉQUATS

Rien de mieux qu'une illustration pour mieux comprendre le bien-fondé d'une analyse différenciée selon les sexes.

Dans une entreprise d'entretien paysager, le syndicat prépare une demande à l'employeur pour moderniser certains équipements désuets. Le comité de condition féminine et le comité exécutif recourent à l'ADS et concluent que les besoins des femmes en poste diffèrent de ceux des hommes. Selon l'analyse, l'entreprise a du mal à assurer la rétention des femmes dans certains postes, puisque celles-ci éprouvent des problèmes de santé-sécurité en raison des outils qui ne sont pas adaptés à leur gabarit et à leur force.

La demande adressée à l'employeur a donc inclus une évaluation des équipements et la prise en compte des particularités distinctes des travailleuses. En fin de compte, les modifications apportées ont aussi bénéficié aux hommes !

L'ADS : UNE ANALYSE TOUTE SIMPLE, MAIS ESSENTIELLE

Plusieurs constats s'imposent à ce stade-ci.

- Cessons de penser que les femmes et les hommes vivent les mêmes réalités au travail. Les femmes rencontrent souvent des obstacles plus importants que leurs confrères, que ce soit sur le marché du travail ou dans la vie de tous les jours. Soyons solidaires et travaillons à les réduire.
- Ayons toujours le réflexe d'utiliser l'ADS dans tous nos projets, histoire de ne pas reproduire les inégalités de fait qui perdurent entre les femmes et les hommes, ou pire, de les renforcer.

L'ADS n'est pas une bibitte complexe impossible à utiliser. Elle est un instrument qui aide à atteindre l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.

Pourquoi s'en priver ?

POUR EN SAVOIR PLUS SUR L'ADS

Une session de formation et de sensibilisation, habituellement donnée par les responsables de la condition féminine, est offerte dans les conseils centraux de la CSN.

Contactez le conseil central de votre région.



csn.qc.ca

RÉDACTION Service des relations
de travail – Condition féminine

PRODUCTION CSN

ILLUSTRATION Christine Lavallée

DESIGN GRAPHIQUE Claire Senneville

IMPRESSION Quadriscan

FÉVRIER 2017