

COMITÉ CONFÉDÉRAL DE LA CONDITION FÉMININE

RAPPORT 2020-2023



Solidaire
depuis 1921

POUVOIR



PRISE DE
MAINTENANT
PAROLE



5

**Membres
du comité**

—

Bilan

6

**Œuvrer à ce que l'ADS
soit utilisée comme
grille d'analyse dans
tous les travaux
de la CSN**

—

**Priorité pour les
élections provinciales :
Enrayer la
discrimination**

7

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

8

**Mettre sur pied
une école féministe
syndicale à la CSN**

9

**Assurer la visibilité
du dossier de la
condition féminine**

—

**Dossiers courants
de condition féminine**

11

**Perspectives
2023-2026**

—

**Grandes
orientations**

—

Conclusion

12

Annexe

15

Notes de fin



MEMBRES DU COMITÉ DURANT CE MANDAT :

PAULINE BÉLANGER

Conseil central du Bas-Saint-Laurent–CSN

NANCY BOUCHER

Fédération du commerce–CSN

NICOLE DUPUIS

Conseil central des syndicats
nationaux de l'Outaouais–CSN

ANNETTE HERBEUVAL

Conseil central de la Montérégie–CSN

JUDITH HUOT

Fédération de la santé
et des services sociaux–CSN

SOPHIE LECLAIR

Représentante des salariées de la CSN
– conseillère syndicale à la Fédération
des employées et employés de services
publics–CSN

DOMINIQUE PALLANCA

Fédération des professionnelles–CSN

NATHALIE ARGUIN

Secrétaire générale, CSN

JOSÉE DESROSIERS

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

NANCY POIRIER

Conseillère politique, CSN

EMMANUELLE PROULX

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

Ont aussi été membres
en cours de mandat :

VIOLAINE DAMPHOUSSE

Fédération nationale des enseignantes
et enseignants du Québec–CSN

MICHÈLE DELSEMME

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

CHANTAL RACICOT

Conseil central des syndicats
nationaux des Laurentides–CSN

CAROLINE SENNEVILLE

Présidente, CSN

MIREILLE BÉNARD

Conseillère politique, CSN

**La crise sanitaire a touché
la réalité des femmes de multiples
façons, notamment au chapitre
des conditions de vie et de travail.
Comme cela a été évoqué
dans nombre d'études au cours
de cette période, les femmes ont
payé un lourd tribut : plus grandes
pertes d'emploi ¹ et de revenus,
escalade de la gravité de
la violence conjugale,
augmentation du travail invisible
(charge mentale, soins aux enfants,
aux aîné-es et aux personnes
vulnérables, travaux domestiques,
etc.), surexposition au risque
de contamination, etc.**

BILAN

LA PANDÉMIE DE LA COVID-19 a perturbé toute la société
et la CSN n'y a pas échappé ; elle a été forcée de reporter
la tenue de son congrès du 66^e mandat au début de l'année
2021. Le présent rapport couvre donc aussi la période
depuis notre dernier rapport de congrès, soit depuis 2020.

CERTES MARQUÉES PAR LA PANDÉMIE, QUATRE PRIORITÉS ONT GUIDÉ LES TRAVAUX DU RÉSEAU DE LA CONDITION FÉMININE DE LA CSN², SOIT :

- 1) **Œuvrer à ce que l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) soit utilisée comme grille d'analyse dans tous les travaux de la CSN ;**
- 2) **Lutter contre les violences faites aux femmes dans tous les milieux, dont particulièrement les milieux de travail ;**
- 3) **Mettre sur pied une école féministe syndicale à la CSN ;**
- 4) **Assurer la visibilité de la condition féminine de la CSN.**

À ces priorités, se sont ajoutés les dossiers courants de la condition féminine et ceux qui sont liés à la l'actualité syndicale, sociale et politique.

En fin de document, nous évoquerons quelques perspectives de travail sur lesquelles nous souhaitons concentrer nos énergies pour le prochain mandat.

1 ŒUVRER À CE QUE L'ADS SOIT UTILISÉE COMME GRILLE D'ANALYSE DANS TOUS LES TRAVAUX DE LA CSN

L'ADS est une question à laquelle travaillent les responsables de la condition féminine de la CSN depuis plusieurs années. En 2012, une session de formation a été offerte aux dirigeantes et aux dirigeants, aux conseillers et aux conseillers politiques du comité exécutif ainsi qu'aux salarié-es du Service des relations du travail. Cette formation visait à les aider à se familiariser avec cette approche et à les amener à prendre en compte les impacts des orientations et des politiques prônées par la CSN sur les femmes. En 2016, une formation a été développée afin d'outiller les syndicats pour une meilleure prise en charge des réalités et des besoins différenciés de leurs membres. En 2018, une vidéo a été produite pour illustrer cet outil d'analyse.

Durant le dernier mandat, des travaux ont été effectués lors de rencontres de la coordination afin de documenter les impacts de la COVID-19 sur les femmes, notamment à la suite de l'adoption de perspectives d'action par le conseil fédéral de la CSN de septembre 2020³. Le premier exercice, le 4 décembre 2020, et le second mené un peu plus d'un an plus tard, soit le 27 janvier 2022, ont brossé un portrait des diverses réalités, expériences et répercussions dans les milieux de travail et de militance vécues par les travailleuses. Cet échange a permis de comprendre la pleine mesure de la crise sanitaire pour les femmes et les travailleuses que nous représentons.

Il nous a donc été ainsi possible de recenser les nombreuses difficultés vécues par les travailleuses, notamment en regard des conditions de travail, de la

santé et de la sécurité, de la vie syndicale, des pertes d'emplois et des défis financiers, de la conciliation famille-travail-télétravail, de la relance post-COVID et des impacts sur le quotidien des femmes (garde d'enfants, hébergement et logement, violence conjugale exacerbée, etc.).

Par ailleurs, afin d'outiller les responsables de la condition féminine en vue du congrès de la CSN de janvier 2021, un document analysant les orientations de la confédération en regard des conditions de travail et de vie des femmes leur a été acheminé afin de mettre en lumière la réalité vécue par les travailleuses. Les orientations de la CSN traitaient de la santé et de la sécurité, de la vie syndicale et de la mobilisation, du travail et de la relance post-COVID.

Un important projet de réforme du régime de santé et de sécurité du travail a été amorcé par le gouvernement du Québec en 2020, lequel s'est conclu par l'adoption de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* à l'automne 2021. Bien que la CSN se soit opposée au projet de loi qui a apporté des changements importants à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et à la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (LATMP), elle a salué une nouvelle disposition législative, soit l'obligation de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger les salarié-es exposés à des situations de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Par ailleurs, la mobilisation des groupes de la société civile, notamment les organisations syndicales, a forcé le gouvernement à reculer sur certains irritants qu'il voulait apporter au Programme pour une maternité sans danger (PMSD). Il faudra faire le suivi de l'application de la loi au cours des années à venir afin d'analyser les avantages et les désavantages de cette loi concernant la protection en santé-sécurité du travail des travailleuses qui n'étaient pas dans les secteurs prioritaires.

En vue des élections provinciales de l'automne 2022, la CSN a porté 19 revendications pour « permettre aux Québécoises et aux Québécois de vivre dans une société plus verte, plus respectueuse et plus inclusive⁴ ». Au nombre de ces revendications, l'une ciblait l'importance de prévenir les discriminations systémiques en ayant recours à des analyses différenciées :

PRIORITÉ POUR LES ÉLECTIONS PROVINCIALES : ENRAYER LA DISCRIMINATION

« Pour une démocratie en santé, il est important que chacun se sente inclus, sans discrimination. Il est primordial de formaliser et de systématiser la production et la publication d'analyse différenciée (ADS+) visant à prévenir les discriminations systémiques relatives à tout nouveau projet de loi, règlement, politique ou programme. Ces analyses visent à déterminer comment certaines personnes avec des facteurs identitaires tels que la classe sociale, le genre, l'appartenance ethnique,

l'orientation sexuelle, etc. peuvent être affectées par l'élaboration d'un projet de loi, d'une politique publique, etc. Il est grand temps que le gouvernement agisse en la matière et se dote d'outils sérieux pour que toutes et tous se sentent inclus dans notre société. C'est pourquoi la CSN exige que le gouvernement systématisé l'utilisation des analyses différenciées. »

Un document d'analyse sur les enjeux de condition féminine en vue des élections provinciales a d'ailleurs été acheminé aux responsables de la condition féminine pour alimenter la réflexion sur ces questions.

2 LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES DANS TOUS LES MILIEUX, DONT PARTICULIÈREMENT LES MILIEUX DE TRAVAIL

Depuis des décennies, la CSN se préoccupe des enjeux entourant la problématique de la violence et du harcèlement au travail en s'appuyant sur des valeurs et des pratiques syndicales basées sur la justice, le respect et la dignité. Les violences sexuelles entraînent de multiples effets sur la santé physique et mentale des personnes qui en sont victimes, principalement des femmes, ainsi que sur leur vie professionnelle, personnelle et familiale. Non seulement les impacts peuvent être psychologiques, sociaux et physiques, mais en découlent aussi des répercussions sur leur situation financière.

Comme ailleurs dans le monde, des vagues de dénonciation d'inconduites et d'agressions sexuelles ont frappé le Québec depuis quelques années. Parallèlement, un climat de travail toxique, marqué par le harcèlement psychologique ou sexuel, a été aussi dénoncé dans certains milieux de travail. Il est également à noter que plusieurs travailleuses et travailleurs se voient confrontés à des circonstances diverses, dont la surcharge de travail ainsi que le manque de soutien et de reconnaissance qui peuvent créer un terrain fertile aux situations de violence et de harcèlement. Le télétravail, le confinement ou les mesures sanitaires contraignantes ont fait ressortir plus que jamais ces risques et leurs conséquences.

Afin d'œuvrer à une culture du respect et de contribuer à rendre les milieux de travail et de vie exempts de harcèlement psychologique et sexuel, et forte de son expertise sur cette question, la CSN s'est lancée dans la mise en œuvre d'une vaste campagne de prévention du harcèlement psychologique et sexuel au travail, élaborée conjointement par le Service de santé-sécurité et d'environnement et le Service de recherche et de condition féminine. La campagne *Agis pour que ça cesse* comprend une série d'outils d'information, de sensibilisation et de

formation destinés à soutenir les 1600 syndicats affiliés à la CSN dans la prise en charge de ces questions. En plus de mettre en pratique l'ADS dans l'élaboration des outils de la campagne, les responsables de la condition féminine de la CSN se sont aussi centrées sur l'enjeu de la violence conjugale, avec l'élaboration du *Guide d'information sur la violence conjugale* ayant pour objectif principal de susciter une prise de conscience collective des impacts de cette forme de violence en contexte de travail et d'entraîner sa prise en charge. Une page Web a été créée afin de rassembler l'ensemble des outils de la campagne⁵.

Outre l'envoi de certains des outils dans les syndicats, la campagne a été présentée dans de nombreuses instances du mouvement. Nous avons d'ailleurs été interpellées par des syndicats membres sur des enjeux de violence conjugale et d'inconduites sexuelles dans leurs milieux de travail, nous démontrant le besoin d'outils traitant de ces questions difficiles. Un texte argumentaire et des propositions ont été envoyés aux conseils centraux pour leur congrès de 2021 afin d'inviter conseils centraux et syndicats à organiser des activités de sensibilisation auprès de leurs membres sur les enjeux de violence conjugale.

Nous avons également développé une capsule de sensibilisation sur la violence conjugale qui a été présentée dans le cadre de la formation sur la condition féminine offerte par les conseils centraux. Outre les diverses dimensions autour du phénomène, on y aborde aussi le rôle que doivent jouer les syndicats pour contrer ce fléau.

Les participantes et les participants à Bilan et perspectives, l'événement triennal sur la santé et la sécurité au travail de la CSN qui s'est tenu à l'automne 2022, ont été conviés à un atelier pour leur permettre de mieux cerner les nouvelles dispositions à la LSST, lesquelles prévoient des obligations pour les employeurs concernant la prévention des violences envers les femmes. L'atelier visait également à donner aux participantes et aux participants des outils pour bien comprendre le phénomène de la violence conjugale en contexte de travail. Tous les angles de l'enjeu de la violence en regard des nouvelles dispositions de la LSST y ont été abordés, soit la définition de la violence conjugale, les mythes et les préjugés, les manifestations pouvant survenir au travail et les signes chez les victimes. Il a aussi été question des responsabilités incombant dorénavant aux employeurs et des mesures à mettre en place dans les milieux de travail. L'événement a réuni plus de 350 personnes, principalement des militantes et des militants œuvrant sur les enjeux de santé et de sécurité au travail.

Nous nous sommes aussi joints à la campagne des 12 jours d'actions contre les violences faites aux femmes, développée par le mouvement des femmes. La campagne débute le 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et se termine le 6 décembre, jour de commémoration du féminicide de masse survenu à Polytechnique en 1989 au cours duquel 14 femmes ont été brutalement assassinées.

Les 12 jours d'actions visent à révéler toutes les formes de violence envers les femmes et à agir pour qu'elles cessent. Des lettres ouvertes⁶ de la responsable politique de la CSN au dossier ont été publiées chaque année, de même que des vignettes sur les réseaux sociaux commémorant le 6 décembre.

En 2021, en pleine pandémie et alors qu'on assistait à une effroyable série de féminicides, les principaux groupes nationaux de défense des victimes de violence conjugale ont organisé des mobilisations à travers le Québec, le 2 avril, afin d'interpeller le gouvernement sur l'importance de renforcer le filet de sécurité autour des femmes et des enfants victimes de violence conjugale. La CSN avait alors répondu présente à l'appel du comité organisateur pour contribuer à l'organisation générale de la marche de Montréal. Un imposant cortège de la CSN y était présent en guise de solidarité. Des membres ont également pris part aux rassemblements qui se sont tenus partout au Québec.

Les dévoilements d'inconduites et d'agressions sexuelles dans le milieu culturel québécois relayés dans les médias sociaux à l'été 2020 ont suscité l'indignation générale, et pour cause. À la suite de ces dénonciations, les responsables la condition féminine de la CSN, la Fédération nationale des communications et de la culture (FNCC-CSN) et le Service aux collectivités de l'UQAM ont développé un projet de recherche afin de mieux comprendre et de documenter une réalité particulière et méconnue en regard du harcèlement sexuel : celles des travailleuses autonomes ou encore liées par des contrats de travail à durée déterminée et œuvrant dans les secteurs de la culture, des communications et des médias. Toujours en cours, ce projet a notamment pour objectif de proposer des recommandations pour agir en prévention du harcèlement sexuel au travail et pour mieux accompagner les victimes et les témoins.

LA CSN juge essentiel de pousser le gouvernement à agir, puisque celui-ci détient plusieurs leviers avec le rapport *Rebâtir la confiance* du Comité d'experts sur l'accompagnement des personnes victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale dévoilé en décembre 2020. Ce rapport avait formulé 190 recommandations pour améliorer l'accompagnement psychosocial et judiciaire des personnes victimes et leurs accès à la justice. Dans cette optique, une lettre ouverte⁷ de la CSN et d'Annick Charette, présidente de la FNCC-CSN et plaignante dans le procès de l'ex-magnat de l'humour au Québec, a été publiée dans les médias ; cette lettre exigeait la mise en œuvre de l'ensemble des recommandations, et pour ce faire, la contribution des intervenantes de première ligne.

En collaboration avec le Service de santé-sécurité et d'environnement et le Service juridique de la CSN, nous avons produit un mémoire dans le cadre des travaux du comité d'expertes chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel. Ce comité est issu de l'une des recommandations du rapport *Rebâtir la confiance*. Lors de notre présentation devant le comité d'expertes, nous avons insisté sur la nécessité de développer une culture de prévention au

travail et de s'attaquer à la méconnaissance des différentes formes de violences à caractère sexuel. Nous avons aussi recommandé que de nouvelles dispositions soient inscrites à la *Loi sur les normes du travail*, notamment en ce qui concerne la formation de tout le personnel, l'offre de soutien aux personnes concernées et l'importance que les personnes désignées par l'employeur pour recevoir les plaintes aient les connaissances, soient formées et aient de l'expérience dans de tels dossiers⁸.

Nous avons participé à la consultation en ligne tenue par le Secrétariat à la condition féminine en vue du renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021. Parmi nos recommandations, se trouvent celle consistant à produire des campagnes de sensibilisation aux violences sexuelles pour, entre autres choses, inciter les témoins à agir ; celle demandant la conduite de travaux pour analyser les causes systémiques de l'absence de mécanismes formels en matière de harcèlement sexuel au travail pour certains groupes de travailleuses et de travailleurs ; celle en appelant à documenter l'enjeu de la régularisation du statut migratoire des personnes migrantes en regard des enjeux spécifiques de violences sexuelles envers les femmes migrantes ; et celle visant à créer de nouveaux champs de recherche sur les cyberintimidations dans le cadre particulier du télétravail.

3 METTRE SUR PIED UNE ÉCOLE FÉMINISTE SYNDICALE À LA CSN

Les travaux pour développer ce projet ont été ralentis par la pandémie, et les objectifs de l'École féministe syndicale se sont donc précisés vers la fin de 2021, soit d'outiller les militantes afin qu'elles développent leur capacité à analyser les enjeux liés à leurs conditions de vie, de travail et de militance. Elle vise aussi à mettre en lumière le rôle joué par la CSN pour l'amélioration des conditions de travail et de vie des femmes. L'école constitue également un espace de mentorat pour favoriser le militantisme syndical des femmes, pour promouvoir leur place et pour favoriser la prise en charge syndicale des enjeux féministes.

Les travaux se sont également centrés sur les sujets à développer et parmi un grand nombre d'enjeux relatifs aux femmes, ceux qui ont été retenus sont les suivants : histoire des luttes féministes à la CSN ; place des femmes dans la sphère publique ; exploitation sexuelle ; justice reproductrice ; femmes, travail et retraite ; équité salariale et campagne CSN Agis pour que ça cesse (volet violence conjugale).

Au moment d'écrire ces lignes, l'École féministe syndicale ne s'est pas encore tenue, puisqu'elle a été programmée pour la fin mars 2023. Un bilan sera présenté dans le rapport du comité confédéral du prochain mandat.

4 ASSURER LA VISIBILITÉ DU DOSSIER DE LA CONDITION FÉMININE

Tout au cours du mandat, nous avons travaillé à mettre en lumière les enjeux propres aux femmes et aux travailleuses. Nous avons aussi œuvré à la promotion de la condition féminine au sein du mouvement et à l'externe, et ce, dans l'objectif de favoriser une place réelle pour elles au sein de la CSN, des milieux de travail et dans la société.

Nous ne pouvons passer à côté du fait qu'une deuxième femme en 100 ans d'histoire de la CSN soit actuellement à la tête de la confédération, soit Caroline Senneville, qui a été élue à la présidence en juin 2021. Autre élément à souligner, le comité exécutif de la CSN est paritaire : trois femmes et trois hommes le composent, ce qui ne constitue toutefois pas une première dans son histoire. Aussi, outre le comité confédéral dont la composition est non mixte, tous les autres comités confédéraux sont également paritaires.

Pour sa part, la première femme à occuper la présidence de la CSN, Claudette Carbonneau, a eu l'honneur, à l'automne 2021, de voir son nom donné à une salle de la Maison Parent-Roback (MPR),⁹ à Montréal. Né d'une initiative visant à soutenir financièrement la mission de la MPR, un projet de collaboration avec la CSN a été développé afin de mettre en valeur, par trois tableaux, l'engagement de celle qui a été à la tête de la centrale de 2002 à 2011. Plusieurs luttes charnières ont marqué le parcours de la syndicaliste qui s'est échelonné sur plus de trois décennies. Claudette Carbonneau a entre autres lutté pour la mise en place d'un véritable réseau de services de garde éducatifs à l'enfance et pour la reconnaissance du travail de milliers de femmes y œuvrant, pour l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* en 1996 ainsi que pour un important règlement sur l'équité salariale dans le secteur public en 2006. À l'occasion des 40 ans de la *Charte des droits et libertés du Québec*, en 2015, un hommage lui a été rendu en raison de son engagement pour de meilleures conditions de vie et de travail pour toutes et tous.

Depuis plusieurs années, nous compilons des données statistiques sur la place des femmes dans le mouvement : ainsi, nous tenons à jour la composition hommes-femmes des comités exécutifs des organisations affiliées, que vous retrouverez en annexe de ce document. Nous continuons à comptabiliser les prises de paroles des femmes dans les conseils confédéraux. Il est intéressant de préciser que la littérature scientifique fait état d'inégalités persistantes quant à la participation active et à la prise de parole des femmes dans les milieux mixtes. Les rôles sociaux et les stéréotypes de genre sont au nombre des obstacles qui limitent la participation entière des femmes. Une formation sur la prise de parole a été offerte aux membres du comité confédéral et de la coordination de la condition féminine ainsi que dans certains conseils centraux, dans le but d'outiller les femmes à intervenir dans les assemblées et les instances.

Afin d'approfondir la réflexion sur la prise de parole des femmes, nous avons entrepris un projet de recherche dans le cadre du protocole intersyndical du Service aux collectivités de l'UQAM, lequel vise dans un premier temps à documenter les enjeux quant à la participation et à la prise de parole active des femmes au sein des instances syndicales, puis à proposer des pistes d'amélioration des pratiques pour favoriser cette participation. Le projet est toujours en cours de réalisation.

Par ailleurs, au cours des trois dernières années, les conseils confédéraux ont traité divers enjeux concernant les femmes, notamment l'histoire des luttes des femmes à la CSN, et ce, dans le cadre de son centenaire.

Le dossier de la condition féminine s'est également déployée sur le plan médiatique, entre autres par de nombreuses lettres ouvertes¹⁰ des responsables politiques du dossier, Caroline Senneville (responsable de la condition féminine de janvier à septembre 2021) et de Nathalie Arguin (responsable de la condition féminine depuis septembre 2021), par la diffusion d'articles sur le site Web de la CSN sur divers enjeux féministes et par l'alimentation de la page Facebook de la condition féminine de la CSN.

5 DOSSIERS COURANTS DE CONDITION FÉMININE

La question de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes est au cœur des préoccupations de la condition féminine.

La Journée internationale des droits des femmes est l'occasion de faire valoir cet enjeu, et il va sans dire que le 8 mars constitue un événement important pour la CSN. Plusieurs travaux sont effectués chaque année au sein du *Collectif 8 mars*¹¹ afin de déterminer les revendications portées par le mouvement des femmes et pour concevoir le matériel distribué partout au Québec. Les thèmes développés tentent de coller à la conjoncture : par exemple, en 2021, le thème Écoutons les femmes illustrait la nécessité de prendre en compte les réalités des femmes en pleine pandémie. En 2022, L'avenir est féministe – une édition dont les travaux du collectif ont été coordonnés par la CSN – a conduit à un débat politique avec des députées des quatre partis politiques présentes à l'Assemblée nationale sur leurs perspectives concernant les droits des femmes en vue des élections provinciales de l'automne 2022. Le thème pour 2023, Résistances féministes, se veut une réponse aux inégalités persistantes et aux violences sexistes exacerbées.

En raison de la pandémie, des activités en mode virtuel ont été organisées en 2021 et en 2022 pour le 8 mars. Elles furent l'occasion de rejoindre plusieurs membres de syndicats et des salarié-es de la CSN, entre autres, pour une conférence avec Annick Charette.

À l'occasion de la consultation du Secrétariat de la condition féminine en vue du renouvellement de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021, la CSN a élaboré une série de recommandations à l'été 2021. Celles-ci ont entre autres traité de la lutte à la pauvreté des femmes, de l'accès universel au réseau des services de garde éducatifs à l'enfance, de l'analyse différenciée pour contrer les inégalités en matière de santé des femmes, de la mise en place d'une transition énergétique juste et féministe, de la sous-valorisation des métiers majoritairement féminins, d'une législation assurant la parité à l'Assemblée nationale et de services d'obstétrique et de gynécologie accessibles à toutes les femmes, partout au Québec.

Nous participons aux rencontres du Comité consultatif femmes en développement de la main-d'œuvre qui fait partie intégrante du réseau de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Nous avons collaboré à l'organisation d'une journée de réflexion sur les métiers majoritairement féminins qui s'est tenue le 16 novembre 2021 et à laquelle plusieurs responsables de la condition féminine de la CSN ont pris part. Au nombre des enjeux soulevés, ceux de la place des femmes sur le marché du travail, du rôle de la socialisation dans les choix de formation et de carrière, de la non-reconnaissance des compétences des femmes, de leurs conditions de travail et des politiques et pratiques de discrimination systémique dans les milieux de travail et de la responsabilité des employeurs à ce chapitre.

Les femmes sont surreprésentées dans certains secteurs, comme en santé et services sociaux et en éducation. Toutefois, leur présence dans les secteurs majoritairement masculins, comme les industries primaires et la construction, a peu évolué au cours des dernières années. Or, ces métiers offrent, la plupart du temps, des emplois plus rémunérateurs¹². Aussi est-il important de souligner que la CSN participe au concours *Chapeau, les filles! – Prix Communauté culturelle et autochtone*, organisé par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Ce concours veut inciter les filles et les femmes à faire des choix de carrière non stéréotypés, à donner des modèles de réussite féminins, à valoriser les filles et les femmes qui choisissent une profession ou un métier traditionnellement masculin et à récompenser leurs efforts. La confédération et trois fédérations affiliées (FNEEQ-CSN, FP-CSN et FEESP-CSN) s'impliquent dans la sélection des lauréates et de la remise des bourses.

La CSN participe à de nombreuses coalitions dont les travaux ont bien sûr été affectés par la pandémie. Ainsi, la Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes a dû reporter son action de 2020. Toutefois, ses revendications portant sur la pauvreté, la violence, la justice climatique, les femmes migrantes, immigrantes et racisées ainsi que les femmes autochtones ont été mises en lumière jusqu'à l'action de clôture d'octobre 2021. La Marche mondiale des femmes organise, depuis l'année 2000, une action d'envergure internationale tous les cinq ans à laquelle la CSN et ses composantes participent activement.

À l'hiver 2021, la Coalition pour conciliation famille-travail-études publiait un questionnaire en ligne afin de connaître les impacts de la pandémie sur la société québécoise et sans surprise, le sondage a révélé que la crise sanitaire a entraîné plusieurs conséquences négatives sur la conciliation famille-travail-études des répondantes et des répondants.¹³

Nous nous impliquons également au Comité de veille de la Fédération québécoise pour le planning des naissances (FQPN), qui s'intéresse notamment aux droits reproductifs des femmes. En juin 2022, la Cour suprême des États-Unis invalidait l'arrêt *Roe v. Wade*, qui, depuis 1973, garantissait le droit des femmes de se faire avorter. Ce jugement représente un immense recul pour les femmes au sud de la frontière. À l'initiative de la FQPN, des rassemblements se sont tenus dans plusieurs villes du Québec et par une météo suffocante, des milliers de femmes ont pris part à ces actions. La responsable politique de la condition féminine de la CSN, Nathalie Arguin, a pris la parole au rassemblement de Montréal, geste de sororité avec les États-Uniennes. Sur cet enjeu, soulignons aussi la participation des délégué-es du conseil confédéral à une manifestation, à Gatineau, lors de la Journée mondiale du droit à l'avortement, le 28 septembre 2022.

Les 25 ans de la *Loi sur l'équité salariale* ont été mis en lumière dans le cadre d'une campagne intersyndicale. Celle-ci venait rappeler au gouvernement qu'il reste encore beaucoup de chemin à faire pour mettre un terme à différentes iniquités qui perdurent et pour permettre à toutes les femmes du Québec d'être rémunérées à la juste valeur de leur travail¹⁴.

Soulignons également que nous participons à une coalition dénonçant les dispositions sexistes de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁵. Par cette coalition, nous demandons au gouvernement fédéral d'apporter des modifications législatives afin que toutes les travailleuses aient droit à une protection en cas de chômage, notamment les mères qui perdent leur emploi pendant ou après un congé de maternité.

PERSPECTIVES 2023-2026

Malgré les nombreuses avancées acquises par les femmes et les travailleuses depuis des décennies, force est de constater que les inégalités perdurent à leur endroit. Plusieurs luttes doivent encore être menées pour l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

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 2023 :

- Les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes et les discriminations au travail, notamment pour les femmes marginalisées ;
- Les dizaines de milliers de places manquantes dans le réseau des services de garde éducatifs à l'enfance, privant les familles et les femmes de pouvoir travailler ;
- La non-reconnaissance de la valeur des métiers majoritairement féminins ;
- Les enjeux de violence conjugale en contexte de travail ;
- La culture du viol (cyberharcèlement et cyber-intimidation, harcèlement de rue, violence et harcèlement sexuels au travail, agressions sexuelles, exploitation sexuelle, etc.) et la non-reconnaissance des délits des agresseurs ;
- Les menaces à l'existence de certains droits et l'inaccessibilité à des services, notamment en matière de justice reproductive (accès à l'avortement et services d'obstétriques et de gynécologie) ;
- La place des femmes—particulièrement les femmes marginalisées—dans la sphère publique, entre autres dans les organisations syndicales ;
- La charge mentale, soit la responsabilité liée à l'organisation des tâches domestiques, familiales et budgétaires.

GRANDES ORIENTATIONS

Le comité confédéral de 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 : lutte contre la pauvreté, émancipation et autonomie économique, conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, problématiques liées à la santé des femmes, promotion de modèles et de comportements égalitaires, 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 :

- Poursuivre la lutte pour contrer les discriminations systémiques dans les milieux de travail en ayant une approche intégrée des diverses réalités des femmes ;
- Lutter contre les violences faites aux femmes dans tous les milieux, dont particulièrement les milieux de travail, notamment par une phase II de la campagne CSN Agis pour que ça cesse afin de contrer la violence et le harcèlement au travail ;
- Intégrer la perspective intersectionnelle à l'analyse différenciée selon les sexes (ADS+) dans tous les travaux et interventions de la CSN ;
- Promouvoir la place des femmes à la CSN et dans ses organisations affiliées ;
- Organiser une deuxième édition de l'École féministe syndicale ;
- Préparer les activités de la Journée internationale des droits des femmes ;
- Documenter les impacts des changements climatiques sur les femmes et développer une analyse féministe de notre action à ce chapitre ;
- Poursuivre le rôle politique de la CSN dans diverses coalitions ;
- Assurer la visibilité du dossier de la condition féminine de la CSN.

CONCLUSION

Le réseau des militantes de la CSN constitue l'épine dorsale de l'action syndicale féministe de notre organisation. Les membres du comité confédéral et de la coordination de la condition féminine participent de plain-pied aux luttes pour la reconnaissance de la valeur du travail des femmes afin que cessent les discriminations en emploi et dans les lieux décisionnels et pour que soit enfin atteinte l'égalité entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes. Le mandat 2020-2023 a bien sûr été marqué par la pandémie ; celle-ci nous a forcées à adapter nos travaux et à nous pencher sur des enjeux liés à cette crise sanitaire en regard des impacts sur les travailleuses et les femmes.

Enfin, nous souhaitons souligner l'arrivée de nouvelles membres au comité confédéral et de nouvelles responsables de la condition féminine dans les organisations affiliées. Aussi, nous remercions chaleureusement toutes celles qui ont été partie prenante des travaux durant le mandat. Par son réseau de femmes féministes engagées, déterminées et fortes, la CSN rayonne partout au Québec.

ANNEXE

Tableau comparatif du pourcentage de femmes dans les comités exécutifs des conseils centraux

Conseils centraux	1997	2006	2009	2010	2014	2016	2019	2022
Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec	38 %	50 %	50 %	40 %	60 %	60 %	20 %	25 %
Bas-Saint-Laurent	40 %	50 %	40 %	50 %	60 %	60 %	50 %	80 %
Cœur du Québec	40 %	60 %	60 %	80 %	80 %	50 %	25 %	25 %
Côte-Nord	50 %	60 %	60 %	20 %	40 %	60 %	50 %	50 %
Estrie	20 %	25 %	20 %	20 %	40 %	50 %	50 %	25 %
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	50 %	43 %	50 %	29 %	0 %	0 %*	20 %	40 %
Lanaudière	25 %	43 %	57 %	43 %	57 %	57 %	40 %	60 %
Laurentides	50 %	29 %	66 %	50 %	33 %	50 %	50 %	40 %
Montréal métropolitain	22 %	50 %	50 %	50 %	25 %	38 %	40 %	20 %
Montréal métropolitain	33 %	40 %	60 %	60 %	80 %	60 %	75 %	80 %
Outaouais	60 %	60 %	40 %	40 %	40 %	40 %	40 %	40 %
Québec–Chaudière–Appalaches	60 %	60 %	40 %	40 %	60 %	60 %	40 %	40 %
Saguenay–Lac-Saint-Jean	0 %	50 %	25 %	25 %	25 %	25 %	50 %	75 %

En 2022, 46 % des présidences des conseils centraux sont assumées par des femmes (6 sur 13), comparativement à 54 % en 2019.

Tableau comparatif du pourcentage de femmes dans les comités exécutifs des fédérations

Fédérations	1995	1997	2006	2009	2014	2016	2018	2022
FC-CSN	43 %	50 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %
CSN-Construction	0 %	0 %	20 %	0 %	25 %	33 %	20 %	20 %
FEESP-CSN	25 %	25 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	40 %
FNEEQ-CSN	50 %	75 %	50 %	75 %	60 %	60 %	20 %	40 %
FNCC-CSN	43 %	43 %	29 %	29 %	50 %	66 %	40 %	66 %
FIM-CSN	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	16 %	0 %	0 %
FPPSCQ/FP-CSN	20 %	75 %	33 %	50 %	50 %	75 %	50 %	60 %
FSSS-CSN	50 %	50 %	57 %	57 %	57 %	50 %	80 %	80 %

En 2022, 25 % des présidences des fédérations sont assumées par des femmes (2 sur 8), comparativement à 50 % en 2019.

Présence des femmes au comité exécutif de la CSN

1995	1997	1999	2002	2005	2008	2011	2012	2017	2022
17 %	17 %	50 %	50 %	50 %	50 %	17 %	33 %	33 %	50 %

**Pourcentage des présences de femmes, d'hommes
et de personnes non binaires dans les congrès de la CSN**

	Délégation officielle			Délégation fraternelle	
	% Femmes	% Hommes	% Non binaires	% Femmes	% Hommes
Congrès CSN 1999	36	47		10	7
Congrès CSN 2002	39	42		9,3	9,3
Congrès CSN 2005	37	47		11	5
Congrès CSN 2008	42	44		6	7
Congrès CSN 2011	32	49		9	10
Congrès CSN 2014	35	47		7	11
Congrès CSN 2017	35	49		7	9
Congrès CSN 2021	35,2	44	0,3	10	10,5

**Moyenne des pourcentages des présences de femmes, d'hommes
et de personnes non binaires dans les conseils fédéraux**

	% Femmes	% Hommes
Conseils fédéraux 2005-2008	42	58
Conseils fédéraux CSN 2008-2011	42	58
Conseils fédéraux CSN 2011-2014	41	59
Conseils fédéraux CSN 2014-2017	40	60
Conseils fédéraux 2017-2020	42	58
Conseils fédéraux 2021-2022	42	58

NOTES DE FIN

- ¹ La baisse de l'emploi a atteint 12 % pour les femmes et 9 % pour les hommes entre mars-juin 2020 et la même période en 2019. En 2021, les femmes occupaient 38 000 emplois de moins par rapport à l'avant-pandémie. Enfin, durant le premier trimestre de 2022, les femmes ont récupéré un plus grand nombre d'emplois (+5,2 %) que les hommes (+3,4 %), mais ces gains se sont concentrés dans l'emploi à temps partiel chez les femmes, et à temps plein chez les hommes. [[https://cdn.ca.yapla.com/company/CPYMZxfbWTbVKVvSt3IBECIc/asset/files/Rapport_Femmes-et-COVID_Impact_de_la_COVID_sur_la_sante_et_qualite_de_vie_des%20Femmes_au_Quebec\(1\).pdf](https://cdn.ca.yapla.com/company/CPYMZxfbWTbVKVvSt3IBECIc/asset/files/Rapport_Femmes-et-COVID_Impact_de_la_COVID_sur_la_sante_et_qualite_de_vie_des%20Femmes_au_Quebec(1).pdf)] ; [<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1868568/impacts-pandemie-femmes-deux-ans-crise-sanitaires-creuser-inegalites-quebec>] ; [www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00-imt-BMT-2022-1T.pdf].
- ² Le réseau de la condition féminine de la CSN comprend le comité confédéral de la condition féminine et la coordination de la condition féminine. Le comité confédéral est composé de 11 membres, soit 3 personnes provenant de fédérations et 3 de conseils centraux, de la responsable politique de la CSN, de la conseillère politique responsable du dossier, d'une représentante des salariées de la CSN ainsi que de deux salariées responsables du dossier au Service de 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 et UCCO-SACC-CSN, en plus des membres du comité confédéral.
- ³ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Conjoncture 2020-2021 dans un contexte de pandémie*, CSN, conseil confédéral 23 et 24 septembre 2020, p. 15. Perspectives d'action adoptées : « Procéder à une analyse différenciée selon les sexes des conséquences de la crise et développer les outils appropriés [...] ; documenter les changements aux diverses formes d'inégalités sociales et leurs impacts sur les femmes, les bas salarié-es, les communautés socioculturelles et autres minorités », [www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2020/09/2020-09-23_conjoncture-20-21_pandemie_csn.pdf].
- ⁴ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *19 revendications de la CSN, Élections provinciales 2022*, [www.csn.qc.ca/elections-2022/?fbclid=IwAR2xYHY-mLvNQRjZj4_aDm3BcqI04SkulRDyDMnf4VDr7WoX7ATV5cmPm4].
- ⁵ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Agis pour que ça cesse*, [En ligne], Montréal, CSN, [www.csn.qc.ca/agir].
- ⁶ SENNEVILLE, Caroline. *Les mentalités ont la couenne dure*, [En ligne], 4 décembre 2020, Montréal, CSN, [www.csn.qc.ca/actualites/les-mentalites-ont-la-couenne-dure]. *Féminicide : et si c'était votre collègue ?*, [En ligne], 30 novembre 2021, [www.lenouvelliste.ca/2021/11/30/feminicide-et-si-cetait-votre-collegue-8d52c2], 6 décembre : *quand la haine perdure*, [En ligne], 4 décembre 2020, [www.csn.qc.ca/actualites/6-decembre-quand-la-haine-perdure/].
- ⁷ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX et FÉDÉRATION NATIONALE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS-CSN, *Violences envers les femmes : Il est grand temps d'agir*, [En ligne], 7 mai 2021, [www.tvanouvelles.ca/2021/05/07/violences-envers-les-femmes-il-est-grand-temps-dagir-1].
- ⁸ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Mémoire présenté au comité chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions à caractère sexuel*, [En ligne], Montréal, CSN, 2022, [www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2022/04/2022-04-04_harcelement-sexuel-agressions-caractere-sexuel_memoire_csn.pdf].
- ⁹ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Une salle en l'honneur de Claudette Carbonneau*, 3 octobre 2021, [En ligne], [www.csn.qc.ca/actualites/une-salle-en-lhonneur-de-claudette-carbonneau/].
- ¹⁰ Parmi celles-ci, notons que fin octobre 2022, la présidente de la CSN, Caroline Senneville, signait une lettre d'opinion en solidarité avec la révolte féministe iranienne, qui paraissait dans *Le Soleil*, *La Tribune*, *Le Quotidien*, *Le Nouvelliste*, *Le Droit* et *La Voix de l'Est* : SENNEVILLE, Caroline. *Iran, la mèche de la révolte*, [En ligne], [www.csn.qc.ca/actualites/iran-la-meche-de-la-revolte/].
- ¹¹ Composé de représentantes de groupes autonomes de femmes et d'organisations syndicales.
- ¹² ROSE, Ruth. *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, mai 2016, p. 50. [En ligne], [https://ccfemme.files.wordpress.com/2018/05/etude_femmes-et-marche-du-travail-au-quebec_mise-a-jour_2eme-edition_2016.pdf].
- ¹³ Coalition pour la conciliation famille-travail-études, [en ligne], *Étude sur la conciliation famille-travail-études des Québécois-e-s en contexte de pandémie*, [En ligne], 2021, [<https://ccfte.org/etude-sur-la-cfte/>].
- ¹⁴ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Équité salariale : une campagne pour rappeler qu'il reste encore du chemin à parcourir !*, [En ligne], 15 novembre 2021, [www.csn.qc.ca/actualites/equite-salariale-une-campagne-pour-rappeler-quil-reste-encore-du-chemin-a-parcourir/].
- ¹⁵ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Dispositions sexistes de la Loi sur l'assurance-emploi*, [En ligne], 11 février 2022, [www.csn.qc.ca/actualites/dispositions-sexistes-de-la-loi-sur-lassurance-emploi/].

Les membres du comité confédéral
et de la coordination
de la condition féminine participent
de plain-pied aux luttes
pour la reconnaissance de la valeur
du travail des femmes afin que cessent
les discriminations en emploi
et dans les lieux décisionnels
et pour que soit enfin atteinte l'égalité
entre les femmes et les hommes
et entre les femmes elles-mêmes.



Solidaire
depuis 1921