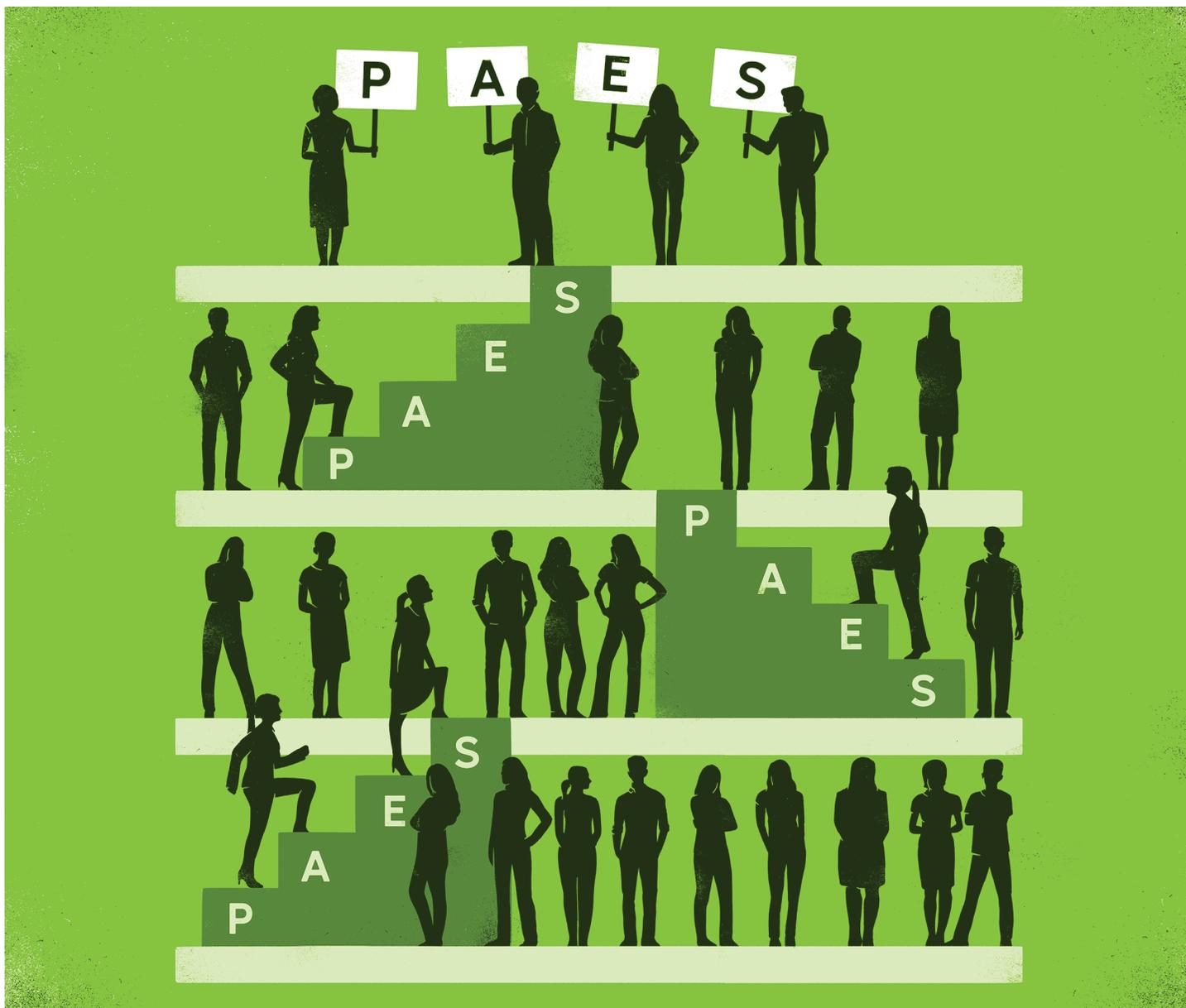


Mesures incluses dans le PAES

Activité 4



Présenté par le comité de la condition des femmes de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) avec la collaboration de l'équipe de formation syndicale

Mesures incluses dans le PAES

Fiche d'animation - Cette activité peut se faire de trois façons

Activité 4.1 : Initiation aux mesures (12 des 52 mesures)

Durée de l'activité : 20 minutes*

Animation (2 minutes)

Travail individuel ou en sous-groupe pour répondre au questionnaire
(9 minutes)

Correction en sous-groupe ou en plénière (9 minutes)

Activité 4.2 : Approfondissement des mesures (22 des 52 mesures)

Durée de l'activité : 40 minutes*

Animation (2 minutes)

Travail individuel ou en sous-groupe pour répondre au questionnaire
(19 minutes)

Correction en sous-groupe ou en plénière (19 minutes)

Activité 4.3 : Intégration des mesures (les 52 mesures)

Durée de l'activité : 1 heure*

Animation (2 minutes)

Travail individuel ou en sous-groupe pour répondre au questionnaire
(29 minutes)

Correction en sous-groupe ou en plénière (29 minutes)

Objectif : Être en mesure de nommer quelques-unes des mesures du PAES et d'identifier le type de mesures (de redressement, de soutien ou d'égalité des chances)

Mise en contexte

Le développement du Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES) s'appuie sur le concept de la discrimination systémique. Cette forme de discrimination est le fait d'un système; elle ne repose pas sur des actions individuelles et elle n'est pas intentionnelle ou volontaire. Elle est le résultat de politiques, de procédures, de règles qui ont pour effet d'exclure ou de désavantager un groupe historiquement ou culturellement discriminé, ici les femmes.

* La durée est suggérée. Il vous est toujours possible de réaliser l'activité en plus ou moins de temps, selon l'adaptation de la présentation que vous souhaitez en faire et les groupes rencontrés.

Le PAES, tout comme le Programme d'accès à l'égalité en emploi, a suivi les étapes prescrites :

- L'établissement du diagnostic (1992);
- L'élaboration et l'adoption du programme (1994);
- L'implantation et les mises à jour (1994, 1997, 2011);
- Les contrôles et les évaluations (1997, 2000, 2003, 2006, 2009, 2012, 2015, 2018).

L'application du PAES s'appuie sur 52 mesures divisées en trois types, soit des mesures de redressement, des mesures de soutien et des mesures d'égalité des chances. Ces mesures nous permettent de nous donner les moyens de favoriser la participation des femmes au sein des comités et des instances politiques de la Centrale. Vous trouverez les définitions de ces trois types de mesures en annexe à la page 29.

Il est à noter que les trois activités proposées visent à faire connaître les mesures à mettre en place pour réaliser l'objectif du PAES et à identifier leur type. Le nombre de mesures à traiter diffère d'une activité à l'autre. Le mode d'animation de chacun vous informera du nombre précis de mesures à voir et de l'objectif poursuivi. Vous pouvez traiter les activités progressivement, une à la fois, ou traiter l'activité Intégration des mesures seulement, qui contient les 52 mesures. Le choix du numéro attribué à chacune des mesures n'indique ni l'ordre ni la priorité à leur accorder.

La nécessité et l'importance de la mise en action d'un programme d'accès à l'égalité syndicale prennent tout leur sens pour permettre aux femmes d'atteindre une représentation équivalente à leur proportion en ce qui a trait au nombre de membres au sein des comités et des instances politiques de la CSQ, des syndicats affiliés et des fédérations.

Nous invitons les fédérations et les syndicats affiliés à mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité syndicale. Les mesures de redressement, les mesures de soutien et les mesures d'égalité des chances sont des correctifs aux obstacles qui éloignent les femmes du syndicalisme.

Mode pour les trois types d'animation

- Remettre aux personnes participantes un exemplaire du guide du Plan d'action du PAES.
- Prendre le temps de lire, avec les personnes participantes, les trois définitions des mesures présentées en annexe. Cette annexe peut leur servir d'outil de référence tout au long de l'activité.
- Faire remplir, par chaque personne participante, de façon individuelle, en équipe de deux ou en sous-groupe, le questionnaire en identifiant à quel type de mesure l'exemple fait référence.
- Corriger le questionnaire de façon individuelle, en équipe, en sous-groupe ou en plénière.

Initiation aux mesures

Questionnaire

Pour chacun des énoncés ci-dessous, veuillez déterminer, en cochant la case appropriée, le type de mesure qui est visé.

| Mesure | Type de mesure | | |
|--|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 1 Le Règlement pour contrer le harcèlement sexuel ou le harcèlement homophobe | | | |
| 2 Que de nouvelles élues ou de nouveaux élus dans différentes instances et aux différents comités, incluant les comités de négociation, puissent compter sur une formule de « marrainage » ou de « parrainage » afin de faciliter leur intégration | | | |
| 3 Que, dans le cas où l'objectif n'est pas atteint, le conseil général examine les moyens à privilégier pour favoriser la présence de femmes au conseil exécutif | | | |
| 4 Que le critère d'une majorité réservée aux femmes soit respecté dans la composition de chacun des comités de la Centrale (sauf le comité de la condition des femmes et le comité des jeunes) | | | |
| 5 La Politique de féminisation du langage | | | |
| 6 Que, dans la composition de leurs délégations, les syndicats affiliés, les fédérations et l'association s'efforcent d'atteindre un pourcentage de femmes déléguées égal à celui qui existe dans leur effectif | | | |
| 7 Le mandat confié à la présidence des débats d'assister, au besoin, les intervenantes et intervenants, particulièrement les débutantes et débutants | | | |

Activité 4.1

| Mesure | Type de mesure | | |
|--|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 8 La tenue des réunions syndicales sur le temps de travail et le respect de l'horaire | | | |
| 9 Des horaires de réunions où sont bien placés les dossiers de la condition des femmes et où il leur est accordé le temps nécessaire à la discussion | | | |
| 10 Les sessions de formation syndicale spécifiques à l'intention des femmes, dont la prise de parole | | | |
| 11 Que les affiliés soient invités à déléguer une représentante au Réseau de la condition des femmes et à mettre sur pied localement un comité de la condition des femmes | | | |
| 12 L'adoption d'un calendrier d'activités en début d'année | | | |

Initiation aux mesures

Corrigé

| Mesure | Type de mesure | | |
|--|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 1 Le Règlement pour contrer le harcèlement sexuel ou le harcèlement homophobe | | | X |
| 2 Que de nouvelles élues ou de nouveaux élus dans différentes instances et aux différents comités, incluant les comités de négociation, puissent compter sur une formule de « marrainage » ou de « parrainage » afin de faciliter leur intégration | | X | |
| 3 Que, dans le cas où l'objectif n'est pas atteint, le conseil général examine les moyens à privilégier pour favoriser la présence de femmes au conseil exécutif | X | | |
| 4 Que le critère d'une majorité réservée aux femmes soit respecté dans la composition de chacun des comités de la Centrale (sauf le comité de la condition des femmes et le comité des jeunes) | X | | |
| 5 La Politique de féminisation du langage | | | X |
| 6 Que, dans la composition de leurs délégations, les syndicats affiliés, les fédérations et l'association s'efforcent d'atteindre un pourcentage de femmes déléguées égal à celui qui existe dans leur effectif | X | | |
| 7 Le mandat confié à la présidence des débats d'assister, au besoin, les intervenantes et intervenants, particulièrement les débutantes et débutants | | | X |

Activité 4.1

| Mesure | Type de mesure | | |
|--|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 8 La tenue des réunions syndicales sur le temps de travail et le respect de l'horaire | | | X |
| 9 Des horaires de réunions où sont bien placés les dossiers de la condition des femmes et où il leur est accordé le temps nécessaire à la discussion | | | X |
| 10 Les sessions de formation syndicale spécifiques à l'intention des femmes, dont la prise de parole | | | X |
| 11 Que les affiliés soient invités à déléguer une représentante au Réseau de la condition des femmes et à mettre sur pied localement un comité de la condition des femmes | | X | |
| 12 L'adoption d'un calendrier d'activités en début d'année | | | X |

Approfondissement des mesures

Questionnaire

Pour chacun des énoncés ci-dessous, veuillez déterminer, en cochant la case appropriée, le type de mesure qui est visé.

| Mesure | Type de mesure | | |
|--|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 1 La simplification des procédures d'assemblée | | | |
| 2 Le Règlement pour contrer le harcèlement sexuel ou le harcèlement homophobe | | | |
| 3 Lors du Congrès, la prévision d'un dîner des femmes et d'un accès à un local de rencontre | | | |
| 4 Que de nouvelles élues ou de nouveaux élus dans différentes instances et à différents comités, incluant les comités de négociation, puissent compter sur une formule de « marrainage » ou de « parrainage » afin de faciliter leur intégration | | | |
| 5 Les sessions d'information et de formation syndicale traitant de la lutte des femmes | | | |
| 6 Le Règlement pour contrer le harcèlement psychologique | | | |
| 7 Que, dans le cas où l'objectif n'est pas atteint, le conseil général examine les moyens à privilégier pour favoriser la présence de femmes au conseil exécutif | | | |

Activité 4.2

| Mesure | Type de mesure | | |
|---|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 8 Que soit conçue et réalisée une campagne de sensibilisation auprès des affiliés afin de les inviter à la mise sur pied d'un comité de la condition des femmes (CCF) et à la nomination d'une responsable du dossier des femmes | | | |
| 9 Que le critère d'une majorité réservée aux femmes soit respecté dans la composition de chacun des comités de la Centrale (sauf le comité de la condition des femmes et le comité des jeunes) | | | |
| 10 La Politique de féminisation du langage | | | |
| 11 Que, lors des élections, il y ait un rappel de l'objectif poursuivi en ce qui concerne la représentation des femmes | | | |
| 12 Que, dans la composition de leurs délégations, les syndicats affiliés, les fédérations et l'association s'efforcent d'atteindre un pourcentage de femmes déléguées égal à celui qui existe dans leur effectif | | | |
| 13 Que les affiliés soient invités à déléguer une représentante au Réseau de la condition des femmes et à mettre sur pied localement un comité de la condition des femmes | | | |
| 14 Que la représentation femmes/hommes soit calculée pour chaque réunion du conseil général et rendue publique à la réunion suivante | | | |

Activité 4.2

| Mesure | Type de mesure | | |
|--|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 15 Que les affiliés soient invités à accorder aux différents niveaux des budgets suffisants aux comités de la condition des femmes ou aux dossiers relatifs à la condition des femmes, et des libérations adéquates aux militantes qui assument ces dossiers, dans le cadre du plan d'action et du budget adoptés | | | |
| 16 Le mandat confié à la présidence des débats d'assister, au besoin, les intervenantes et intervenants, particulièrement les débutantes et débutants | | | |
| 17 La tenue des réunions syndicales sur le temps de travail et le respect de l'horaire | | | |
| 18 Le travail en atelier, les périodes de « murmures » et autres méthodes de discussion | | | |
| 19 Des horaires de réunions où sont bien placés les dossiers de la condition féminine et où il leur est accordé le temps nécessaire à la discussion | | | |
| 20 Les sessions de formation syndicale spécifiques à l'intention des femmes, dont la prise de parole | | | |
| 21 L'adoption d'un calendrier d'activités en début d'année | | | |
| 22 La politique de garde d'enfants | | | |

Approfondissement des mesures

Corrigé

| Mesure | Type de mesure | | |
|--|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 1 La simplification des procédures d'assemblée | | | X |
| 2 Le Règlement pour contrer le harcèlement sexuel ou le harcèlement homophobe | | | X |
| 3 Lors du Congrès, la prévision d'un dîner des femmes et d'un accès à un local de rencontre | | | X |
| 4 Que de nouvelles élues ou de nouveaux élus dans différentes instances et à différents comités, incluant les comités de négociation, puissent compter sur une formule de « marrainage » ou de « parrainage » afin de faciliter leur intégration | | X | |
| 5 Les sessions d'information et de formation syndicale traitant de la lutte des femmes | | | X |
| 6 Le Règlement pour contrer le harcèlement psychologique | | | X |
| 7 Que, dans le cas où l'objectif n'est pas atteint, le conseil général examine les moyens à privilégier pour favoriser la présence de femmes au conseil exécutif | X | | |

Activité 4.2

| Mesure | Type de mesure | | |
|--|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 8 Que soit conçue et réalisée une campagne de sensibilisation auprès des affiliés afin de les inviter à la mise sur pied d'un comité de la condition des femmes (CCF) et à la nomination d'une responsable du dossier des femmes | | X | |
| 9 Que le critère d'une majorité réservée aux femmes soit respecté dans la composition de chacun des comités de la Centrale (sauf le comité de la condition des femmes et le comité des jeunes) | X | | |
| 10 La Politique de féminisation du langage | | | X |
| 11 Que, lors des élections, il y ait un rappel de l'objectif poursuivi en ce qui concerne la représentation des femmes | X | | |
| 12 Que, dans la composition de leurs délégations, les syndicats affiliés, les fédérations et l'association s'efforcent d'atteindre un pourcentage de femmes déléguées égal à celui qui existe dans leur effectif | X | | |
| 13 Que les affiliés soient invités à déléguer une représentante au Réseau de la condition des femmes et à mettre sur pied localement un comité de la condition des femmes | | X | |
| 14 Que la représentation femmes/hommes soit calculée pour chaque réunion du conseil général et rendue publique à la réunion suivante | X | | |

Activité 4.2

| Mesure | Type de mesure | | |
|--|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 15 Que les affiliés soient invités à accorder aux différents niveaux des budgets suffisants aux comités de la condition des femmes ou aux dossiers relatifs à la condition des femmes, et des libérations adéquates aux militantes qui assument ces dossiers, dans le cadre du plan d'action et du budget adoptés | | X | |
| 16 Le mandat confié à la présidence des débats d'assister, au besoin, les intervenantes et intervenants, particulièrement les débutantes et débutants | | | X |
| 17 La tenue des réunions syndicales sur le temps de travail et le respect de l'horaire | | | X |
| 18 Le travail en atelier, les périodes de « murmures » et autres méthodes de discussion | | | X |
| 19 Des horaires de réunions où sont bien placés les dossiers de la condition féminine et où il leur est accordé le temps nécessaire à la discussion | | | X |
| 20 Les sessions de formation syndicale spécifiques à l'intention des femmes, dont la prise de parole | | | X |
| 21 L'adoption d'un calendrier d'activités en début d'année | | | X |
| 22 La politique de garde d'enfants | | | X |

Intégration des mesures

Questionnaire

Pour chacun des énoncés ci-dessous, veuillez déterminer, en cochant la case appropriée, le type de mesure qui est visé.

| Mesure | Type de mesure | | |
|---|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 1 L'invitation d'office au conseil intersectoriel et au conseil intersectoriel des négociations de la responsable politique du comité de la condition des femmes | | | |
| 2 La simplification des procédures d'assemblée | | | |
| 3 Que la Centrale réalise un instrument de prise de données sexuées à l'intention du personnel de secrétariat pour les instances, les réseaux et les autres évènements CSQ | | | |
| 4 Le Règlement pour contrer le harcèlement sexuel ou le harcèlement homophobe | | | |
| 5 Qu'une formation sur le Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES) soit offerte afin de faire connaître sa raison d'être et son application auprès de différents groupes, dont : <ul style="list-style-type: none"> le Réseau de la condition des femmes les divers comités et réseaux les différentes fédérations le personnel de la CSQ | | | |
| 6 Lors du Congrès, la prévision d'un dîner des femmes et d'un accès à un local de rencontre | | | |
| 7 Que, dans la préparation au Congrès, des rappels soient faits aux différents niveaux pour ce qui est de l'atteinte d'une représentation des femmes dans leur délégation qui soit proportionnelle à leur présence dans leur effectif | | | |

Activité 4.3

| Mesure | Type de mesure | | |
|--|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 8 La participation d'office au Congrès et au conseil général du comité de la condition des femmes de la CSQ | | | |
| 9 Qu'au début de chaque année, la composition des délégations soit réajustée pour permettre d'atteindre l'objectif fixé | | | |
| 10 Que le Réseau de la condition des femmes prenne les moyens qu'il juge appropriés pour favoriser une représentation adéquate des femmes au sein des différentes délégations | | | |
| 11 Que le programme de formation syndicale mentionne et explique l'existence du PAES à la CSQ | | | |
| 12 Que le comité du contenu du Congrès, ou l'équivalent, comprenne obligatoirement une femme du comité de la condition des femmes (CCF) | | | |
| 13 Que de nouvelles élues ou de nouveaux élus dans différentes instances et à différents comités, incluant les comités de négociation, puissent compter sur une formule de « marrainage » ou de « parrainage » afin de faciliter leur intégration | | | |
| 14 Les sessions d'information et de formation syndicale traitant de la lutte des femmes | | | |

Activité 4.3

| Mesure | Type de mesure | | |
|--|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 15 Que soit produit et diffusé à l'intention des affiliés un outil de sensibilisation sur le PAES | | | |
| 16 Le Règlement pour contrer le harcèlement psychologique | | | |
| 17 Que, lorsque les femmes sont sous-représentées dans leurs délégations, les syndicats affiliés et l'association s'efforcent d'atteindre un pourcentage de femmes déléguées égal à celui qui existe dans leur effectif | | | |
| 18 Qu'une formation sur les rapports sociaux de sexes soit offerte lors d'un conseil général (CG) | | | |
| 19 Les activités de réflexion ou de formation, à l'intérieur des réunions du conseil général, sur des thèmes relatifs à la réalité des femmes ou aux rapports sociaux de sexes | | | |
| 20 Que, dans le cas où l'objectif n'est pas atteint, le conseil général examine les moyens à privilégier pour favoriser la présence de femmes au conseil exécutif | | | |
| 21 Que soit conçue et réalisée une campagne de sensibilisation auprès des affiliés afin de les inviter à la mise sur pied d'un CCF et à la nomination d'une responsable du dossier des femmes | | | |

Activité 4.3

| Mesure | Type de mesure | | |
|---|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 22 Que le critère d'une majorité réservée aux femmes soit respecté dans la composition de chacun des comités de la Centrale (sauf le comité de la condition des femmes et le comité des jeunes) | | | |
| 23 Que soit organisé et tenu un colloque sur les rapports sociaux de sexes | | | |
| 24 La Politique de féminisation du langage | | | |
| 25 La présence de thématiques sur la lutte des femmes à être abordées périodiquement dans les instances nationales et sectorielles | | | |
| 26 Que les affiliés soient invités à prendre les mesures qu'ils jugent appropriées pour informer les membres des compensations qui existent (frais de garde, kilométrage) ainsi que de l'existence du camp de vacances qui est disponible pendant le Congrès | | | |
| 27 Que, lors des élections, il y ait un rappel de l'objectif poursuivi en ce qui concerne la représentation des femmes | | | |
| 28 La politique de garde d'enfants | | | |
| 29 Que les affiliés soient invités à prendre en compte, lors de leurs décisions, la réalité et les préoccupations des femmes en faisant appel à leur responsable de la condition des femmes | | | |

Activité 4.3

| Mesure | Type de mesure | | |
|--|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 30 Que, dans la composition de leurs délégations, les syndicats affiliés, les fédérations et l'association s'efforcent d'atteindre un pourcentage de femmes déléguées égal à celui qui existe dans leur effectif | | | |
| 31 Que les affiliés soient invités à déléguer une représentante au Réseau et à mettre sur pied localement un comité de la condition des femmes | | | |
| 32 Que la représentation femmes/hommes soit calculée pour chaque réunion du CG et rendue publique à la réunion suivante | | | |
| 33 Que les affiliés soient invités à accorder aux différents niveaux des budgets suffisants aux comités de la condition des femmes ou aux dossiers relatifs à la condition des femmes, et des libérations adéquates aux militantes qui assument ces dossiers, dans le cadre du plan d'action et du budget adoptés | | | |
| 34 Que le dernier réseau de la condition des femmes de l'année examine les résultats et fasse des recommandations, s'il y a lieu | | | |
| 35 Le mandat confié à la présidence des débats d'assister, au besoin, les intervenantes et intervenants, particulièrement les débutantes et débutants | | | |
| 36 La tenue des réunions syndicales sur le temps de travail et le respect de l'horaire | | | |

Activité 4.3

| Mesure | Type de mesure | | |
|--|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 37 La place accrue accordée aux revendications des femmes dans la vie démocratique de la Centrale | | | |
| 38 L'intégration des problématiques de la lutte des femmes dans les sessions, les activités régulières et les outils de formation syndicale | | | |
| 39 Que les affiliés soient invités à prévoir la participation d'office de leur responsable politique de la condition des femmes à leur congrès ou à une instance équivalente | | | |
| 40 Que la Centrale recueille, lors d'événements CSQ, les données par rapport au sexe, au groupe d'âge et au syndicat d'appartenance | | | |
| 41 Le travail en atelier, les périodes de « murmures » et autres méthodes de discussion | | | |
| 42 Que la Centrale maintienne les ressources humaines et financières nécessaires pour assurer le suivi du PAES | | | |
| 43 L'importance reconnue du comité de la condition des femmes et du Réseau | | | |
| 44 Que la Centrale recense les mesures prises par les syndicats, les fédérations, l'association ainsi que par elle-même afin d'obtenir une représentation des femmes proportionnelle à leur présence dans leur effectif respectif | | | |

Activité 4.3

| Mesure | Type de mesure | | |
|--|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 45 Des horaires de réunions où sont bien placés les dossiers de la condition des femmes et où il leur est accordé le temps nécessaire à la discussion | | | |
| 46 La préséance féminine jusqu'à l'obtention d'une majorité pour les postes restés vacants à la suite de la première réunion du CG du triennat, et ce, malgré que ces postes soient ouverts à toutes et tous | | | |
| 47 Que les militantes qui sont membres du conseil général (une femme par composante et les femmes du conseil exécutif) soient réunies au moins une fois durant le triennat (une demi-journée) afin de faire un bilan des mesures mises en place dans le cadre du PAES | | | |
| 48 Les sessions de formation syndicale spécifiques à l'intention des femmes, dont la prise de parole | | | |
| 49 L'adoption d'un calendrier d'activités en début d'année | | | |
| 50 Qu'un bilan global soit présenté à chaque congrès et que des recommandations soient proposées, si nécessaire | | | |
| 51 Qu'une évaluation du PAES soit présentée régulièrement au conseil général | | | |
| 52 Le rôle confié à la présidence des débats de voir à ce que toutes les interventions soient correctement accueillies | | | |

Intégration des mesures

Corrigé

| Mesure | Type de mesure | | |
|---|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 1 L'invitation d'office au conseil intersectoriel et au conseil intersectoriel des négociations de la responsable politique du comité de la condition des femmes | | | X |
| 2 La simplification des procédures d'assemblée | | | X |
| 3 Que la Centrale réalise un instrument de prise de données sexuées à l'intention du personnel de secrétariat pour les instances, les réseaux et les autres évènements CSQ | X | | |
| 4 Le Règlement pour contrer le harcèlement sexuel ou le harcèlement homophobe | | | X |
| 5 Qu'une formation sur le Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES) soit offerte afin de faire connaître sa raison d'être et son application auprès de différents groupes, dont : <ul style="list-style-type: none"> le Réseau de la condition des femmes les divers comités et réseaux les différentes fédérations le personnel de la CSQ | | X | |
| 6 Lors du Congrès, la prévision d'un dîner des femmes et d'un accès à un local de rencontre | | | X |
| 7 Que, dans la préparation au Congrès, des rappels soient faits aux différents niveaux pour ce qui est de l'atteinte d'une représentation des femmes dans leur délégation qui soit proportionnelle à leur présence dans leur effectif | X | | |

Activité 4.3

| Mesure | Type de mesure | | |
|--|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 8 La participation d'office au Congrès et au conseil général du comité de la condition des femmes de la CSQ | | | X |
| 9 Qu'au début de chaque année, la composition des délégations soit réajustée pour permettre d'atteindre l'objectif fixé | X | | |
| 10 Que le Réseau de la condition des femmes prenne les moyens qu'il juge appropriés pour favoriser une représentation adéquate des femmes au sein des différentes délégations | X | | |
| 11 Que le programme de formation syndicale mentionne et explique l'existence du PAES à la CSQ | | X | |
| 12 Que le comité du contenu du Congrès, ou l'équivalent, comprenne obligatoirement une femme du comité de la condition des femmes (CCF) | X | | |
| 13 Que de nouvelles élues ou de nouveaux élus dans différentes instances et à différents comités, incluant les comités de négociation, puissent compter sur une formule de « marrainage » ou de « parrainage » afin de faciliter leur intégration | | X | |
| 14 Les sessions d'information et de formation syndicale traitant de la lutte des femmes | | | X |

Activité 4.3

| Mesure | Type de mesure | | |
|---|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 15 Que soit produit et diffusé à l'intention des affiliés un outil de sensibilisation sur le PAES | | X | |
| 16 Le Règlement pour contrer le harcèlement psychologique | | | X |
| 17 Que, lorsque les femmes sont sous-représentées dans leurs délégations, les syndicats affiliés et l'association s'efforcent d'atteindre un pourcentage de femmes déléguées égal à celui qui existe dans leur effectif | X | | |
| 18 Qu'une formation sur les rapports sociaux de sexes soit offerte lors d'un conseil général (CG) | | X | |
| 19 Les activités de réflexion ou de formation, à l'intérieur des réunions du conseil général, sur des thèmes relatifs à la réalité des femmes ou aux rapports sociaux de sexes | | | X |
| 20 Que, dans le cas où l'objectif n'est pas atteint, le conseil général examine les moyens à privilégier pour favoriser la présence de femmes au conseil exécutif | X | | |
| 21 Que soit conçue et réalisée une campagne de sensibilisation auprès des affiliés afin de les inviter à la mise sur pied d'un CCF et à la nomination d'une responsable du dossier des femmes | | X | |

Activité 4.3

| Mesure | Type de mesure | | |
|--|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 22 Que le critère d'une majorité réservée aux femmes soit respecté dans la composition de chacun des comités de la Centrale (sauf le comité de la condition des femmes et le comité des jeunes) | X | | |
| 23 Que soit organisé et tenu un colloque sur les rapports sociaux de sexes | | X | |
| 24 La Politique de féminisation du langage | | | X |
| 25 La présence de thématiques sur la lutte des femmes à être abordées périodiquement dans les instances nationales et sectorielles | | | X |
| 26 Que les affiliés soient invités à prendre les mesures qu'ils jugent appropriées pour informer les membres des compensations qui existent (frais de garde, kilométrage) ainsi que de l'existence du camp de vacances qui est disponible pendant le Congrès | X | | |
| 27 Que, lors des élections, il y ait un rappel de l'objectif poursuivi en ce qui concerne la représentation des femmes | X | | |
| 28 La politique de garde d'enfants | | | X |
| 29 Que les affiliés soient invités à prendre en compte, lors de leurs décisions, la réalité et les préoccupations des femmes en faisant appel à leur responsable de la condition des femmes | | X | |

Activité 4.3

| Mesure | Type de mesure | | |
|--|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 30 Que, dans la composition de leurs délégations, les syndicats affiliés, les fédérations et l'association s'efforcent d'atteindre un pourcentage de femmes déléguées égal à celui qui existe dans leur effectif | X | | |
| 31 Que les affiliés soient invités à déléguer une représentante au Réseau et à mettre sur pied localement un comité de la condition des femmes | | X | |
| 32 Que la représentation femmes/hommes soit calculée pour chaque réunion du CG et rendue publique à la réunion suivante | X | | |
| 33 Que les affiliés soient invités à accorder aux différents niveaux des budgets suffisants aux comités de la condition des femmes ou aux dossiers relatifs à la condition des femmes, et des libérations adéquates aux militantes qui assument ces dossiers, dans le cadre du plan d'action et du budget adoptés | | X | |
| 34 Que le dernier réseau de la condition des femmes de l'année examine les résultats et fasse des recommandations, s'il y a lieu | X | | |
| 35 Le mandat confié à la présidence des débats d'assister, au besoin, les intervenantes et intervenants, particulièrement les débutantes et débutants | | | X |
| 36 La tenue des réunions syndicales sur le temps de travail et le respect de l'horaire | | | X |

Activité 4.3

| Mesure | Type de mesure | | |
|---|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 37 La place accrue accordée aux revendications des femmes dans la vie démocratique de la Centrale | | | X |
| 38 L'intégration des problématiques de la lutte des femmes dans les sessions, les activités régulières et les outils de formation syndicale | | | X |
| 39 Que les affiliés soient invités à prévoir la participation d'office de leur responsable politique de la condition des femmes à leur congrès ou à une instance équivalente | | X | |
| 40 Que la Centrale recueille, lors d'événements CSQ, les données par rapport au sexe, au groupe d'âge et au syndicat d'appartenance | X | | |
| 41 Le travail en atelier, les périodes de « murmures » et autres méthodes de discussion | | | X |
| 42 Que la Centrale maintienne les ressources humaines et financières nécessaires pour assurer le suivi du PAES | X | | |
| 43 L'importance reconnue du comité de la condition des femmes et du Réseau | | | X |
| 44 Que la Centrale recense les mesures prises par les syndicats, les fédérations, l'association ainsi que par elle-même afin d'obtenir une représentation des femmes proportionnelle à leur présence dans leur effectif respectif | X | | |

Activité 4.3

| Mesure | Type de mesure | | |
|---|----------------|---------|---------------------|
| | Redressement | Soutien | Égalité des chances |
| 45 Des horaires de réunions où sont bien placés les dossiers de la condition des femmes et où il leur est accordé le temps nécessaire à la discussion | | | X |
| 46 La préséance féminine jusqu'à l'obtention d'une majorité pour les postes restés vacants à la suite de la première réunion du CG du triennat, et ce, malgré que ces postes soient ouverts à toutes et tous | X | | |
| 47 Que les militantes qui sont membres du conseil général (une femme par composante et les femmes du conseil exécutif) soient réunies au moins une fois durant le triennat (une demi-journée) afin de faire un bilan des mesures mises en place dans le cadre du PAES | X | | |
| 48 Les sessions de formation syndicale spécifiques à l'intention des femmes, dont la prise de parole | | | X |
| 49 L'adoption d'un calendrier d'activités en début d'année | | | X |
| 50 Qu'un bilan global soit présenté à chaque congrès et que des recommandations soient proposées, si nécessaire | X | | |
| 51 Qu'une évaluation du PAES soit présentée régulièrement au conseil général | X | | |
| 52 Le rôle confié à la présidence des débats de voir à ce que toutes les interventions soient correctement accueillies | | | X |

Définitions des mesures

Annexe A

Mesures de redressement

Assurer une meilleure représentation des femmes à l'intérieur des structures politiques de la CSQ.

Les mesures de redressement visent principalement les lieux de représentation (instances, comités, composantes) ainsi que l'objectif de l'atteinte d'une représentation proportionnelle, soit 77,3 %.

Mesures de soutien

Résoudre certains problèmes que rencontrent de façon particulière les militantes participant à la vie syndicale.

Les mesures de soutien permettent la mise en place d'une série de moyens pour faciliter la conciliation entre la vie privée et les activités militantes (frais de garde, réunions sur le temps de travail, etc.).

Mesures d'égalité des chances

Corriger les règles et les pratiques pouvant être des obstacles à la participation des femmes à la vie syndicale.

Par cet objectif, nous nous interrogeons sur nos pratiques, notre culture organisationnelle, nos procédures, nos débats, etc. Par la suite, nous adoptons les mesures requises. Il vise aussi à développer les compétences des femmes afin qu'elles s'impliquent plus activement.



**Centrale des syndicats
du Québec**