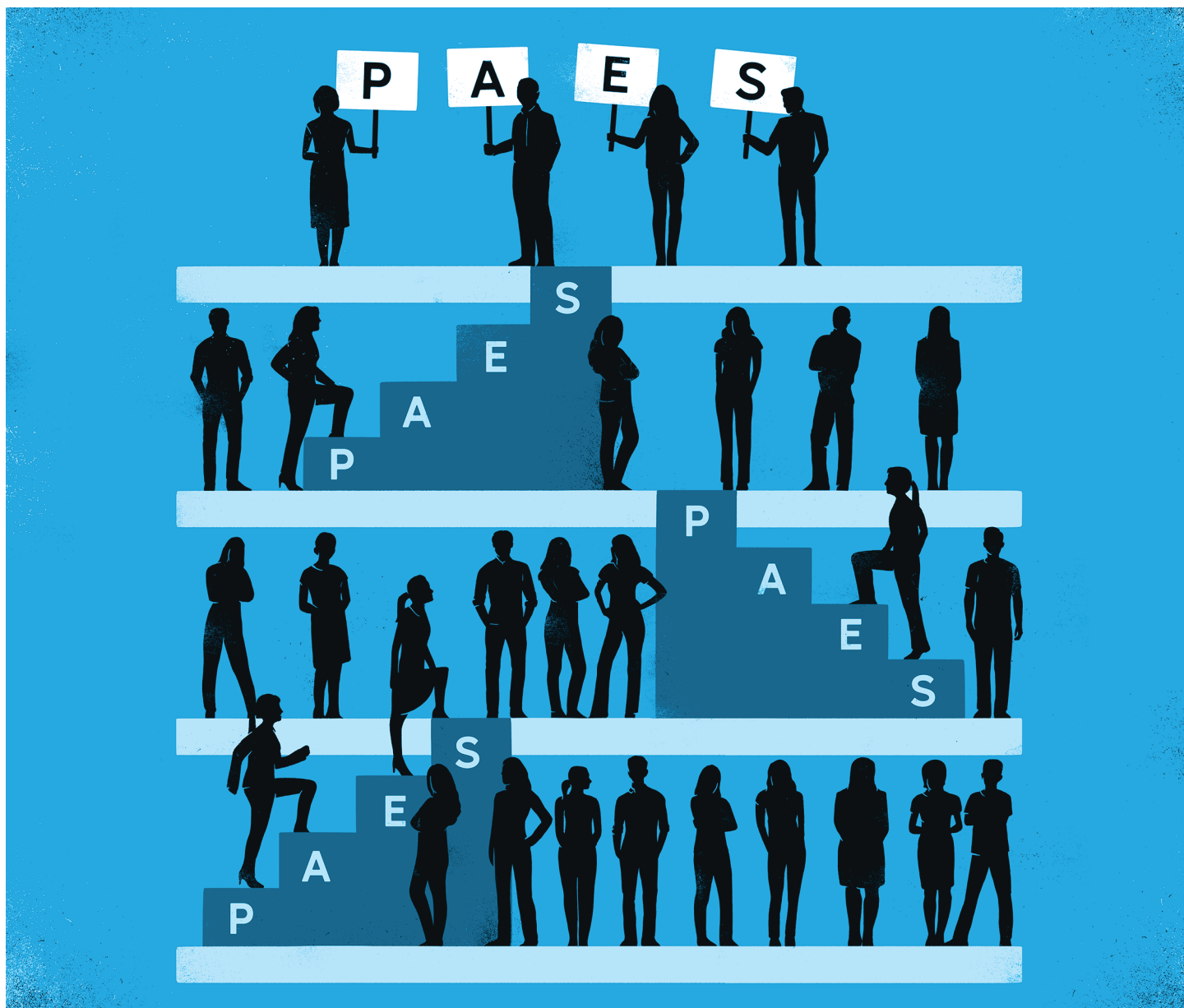


Mythes et réalités

Activité 3



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

Mythes et réalités

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

Activité 3.1 : Mythes et réalités en bref

Durée de l'activité : 25 minutes*

Animation (2 minutes)

Travail individuel pour répondre au questionnaire (3 minutes)

Échange en plénière (20 minutes)

Activité 3.2 : Mythes et réalités – un à la fois

Durée de l'activité : jusqu'à 3 heures (selon l'animation choisie)*

Animation (5 minutes)

Discussion en sous-groupe (10 à 15 minutes par mythe)

Échange en plénière (12 minutes par mythe)

Objectif :

Déconstruire les mythes présents dans nos milieux et outiller les personnes participantes afin qu'il leur soit plus facile d'intervenir et d'informer les personnes ou les groupes de personnes qui véhiculent des mythes sur diverses réalités vécues par les femmes. Prendre conscience des éléments qui freinent la représentation et l'implication des femmes

Mise en contexte

De nombreux mythes sont véhiculés par la société sur la représentation des femmes et leurs revendications, en lien avec leurs besoins. Devant ces fausses affirmations, le manque de connaissances nous empêche parfois d'intervenir et de donner de l'information sur les différentes réalités vécues. Pour les personnes ou les groupes concernés, ici des femmes, il est important de déconstruire ces mythes et de soumettre des arguments pour rétablir les faits dans nos milieux de travail.

Il est à noter que les deux activités proposées se basent sur les mêmes six mythes et qu'elles visent les mêmes objectifs. Le document pour déconstruire ces mythes est commun aux deux activités, mais l'animation diffère. Le choix du numéro attribué à chacun des mythes n'indique ni l'ordre ni la priorité à accorder.

* 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.

Activité 3.1 : Mythes et réalités en bref

- Faire remplir individuellement par chaque personne participante la fiche sur les six mythes. Elle doit y indiquer son accord ou son désaccord avec chacun des mythes présentés.
- Faire un retour en plénière pour permettre aux personnes d'exprimer leurs perceptions, de partager la réalité vécue dans leur milieu et de compléter pour déconstruire les mythes.

Activité 3.2 : Mythes et réalités – un à la fois

- Diviser l'assemblée en sous-groupe, pour permettre à chaque membre qui le désire de poser des questions et d'émettre des commentaires en rapport avec chacun des six mythes présentés. Chaque sous-groupe devra déterminer une personne responsable des notes ainsi qu'une ou un porte-parole pour la plénière.
- Faire une plénière pour permettre à l'ensemble des personnes participantes de prendre conscience de ce qui se dit et de ce qui se vit dans les divers milieux.

Le corrigé de l'activité pourrait être distribué dans les deux types d'animation.

Variante à l'animation de Mythes et réalités – un à la fois

Vous pouvez choisir d'aborder les six mythes en une seule rencontre ou un à la fois lors de diverses rencontres. Votre choix peut aussi répondre à un besoin ciblé dans votre milieu. À vous de choisir la façon la plus efficace.

Il est possible de traiter tous les mythes en séparant les personnes participantes en six groupes auxquels un mythe sera attribué. Comme il est important de se pencher sur tous les mythes pour établir un portrait complet de ce qui se dit et de ce qui se fait dans nos milieux, un ordre différent de celui proposé peut être déterminé pour chaque groupe afin que chacun des mythes fasse l'objet d'une discussion par au moins deux groupes pour enrichir la plénière qui suivra.

Mythes et réalités en bref

Questionnaire

Énoncé	Je suis en...	
	Accord	Désaccord
1 L'égalité entre les femmes et les hommes est atteinte.		
2 Les hommes sont capables de représenter les femmes.		
3 La représentation femmes/hommes au sein des postes décisionnels dans chaque organisation est proportionnelle.		
4 Il n'y a rien qui empêche les femmes de se présenter à un poste de pouvoir syndical.		
5 Le Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES), c'est des postes réservés aux femmes.		
6 Les femmes ont tout pour atteindre une représentation proportionnelle; il ne reste plus rien à faire.		

Mythes et réalités - un à la fois

Questionnaire

Mythe 1

L'égalité entre les femmes et les hommes est atteinte.

☐

En accord avec cet énoncé

☐

En désaccord avec cet énoncé

Qu'est-ce que j'entends dans mon milieu de travail ou syndical?

Qu'est-ce qui se vit, dans les faits, dans mon milieu de travail ou syndical?

Mythe 2

Les hommes sont capables de représenter les femmes.

☐

En accord avec cet énoncé

☐

En désaccord avec cet énoncé

Qu'est-ce que j'entends dans mon milieu de travail ou syndical?

Qu'est-ce qui se vit, dans les faits, dans mon milieu de travail ou syndical?

Mythe 3

La représentation femmes/hommes au sein des postes décisionnels dans chaque organisation est proportionnelle.

☐ En accord avec cet énoncé

☐ En désaccord avec cet énoncé

Qu'est-ce que j'entends dans mon milieu de travail ou syndical?

Qu'est-ce qui se vit, dans les faits, dans mon milieu de travail ou syndical?

Mythe 4

Il n'y a rien qui empêche les femmes de se présenter à un poste de pouvoir syndical.

☐

En accord avec cet énoncé

☐

En désaccord avec cet énoncé

Qu'est-ce que j'entends dans mon milieu de travail ou syndical?

Qu'est-ce qui se vit, dans les faits, dans mon milieu de travail ou syndical?

Mythe 5

Le Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES), c'est des postes réservés aux femmes.

☐

En accord avec cet énoncé

☐

En désaccord avec cet énoncé

Qu'est-ce que j'entends dans mon milieu de travail ou syndical?

Qu'est-ce qui se vit, dans les faits, dans mon milieu de travail ou syndical?

Mythe 6

Les femmes ont tout pour atteindre une représentation proportionnelle; il ne reste plus rien à faire.

☐

En accord avec cet énoncé

☐

En désaccord avec cet énoncé

Qu'est-ce que j'entends dans mon milieu de travail ou syndical?

Qu'est-ce qui se vit, dans les faits, dans mon milieu de travail ou syndical?

Mythes et réalités

Corrigé

Mythe	Réalité
1 L'égalité entre les femmes et les hommes est atteinte.	Malgré les énormes avancées, notamment pour les droits inscrits dans les lois et les chartes, grâce à la ténacité des comités de femmes et de militantes féministes, force est de constater que nous sommes bien loin de l'égalité entre les femmes et les hommes. Voici quelques exemples : • Même au Québec, en 2016, malgré le fait que les femmes sont de plus en plus scolarisées, leur salaire hebdomadaire moyen correspond à 85,4 % du salaire des hommes¹. • La situation des femmes ne s'améliore pas, puisqu'en 2015 leur salaire horaire moyen était de 90,1 % de celui des hommes alors qu'il est de 88,6 % en 2016¹. • En 2016, 58,5 % des personnes gagnant le salaire minimum sont des femmes. En travaillant 40 heures par semaine au salaire minimum, une personne vit sous le seuil de faible revenu¹. • Parmi les personnes qui travaillent à temps partiel, 67 % sont des femmes (2016)¹. • Les femmes se retrouvent souvent dans des professions dites traditionnellement féminines, c'est-à-dire généralement moins bien rémunérées et socialement moins considérées. • En 2016, le revenu moyen des femmes à la retraite représente 66 % de celui des hommes². • Les femmes dirigent 76 % des familles monoparentales³. • En 2017, les femmes ne représentent que 29 % des élus de l'Assemblée nationale alors qu'elles représentent plus de 50 % de la population québécoise. En 2018, les femmes représentent 43,2 % des élus⁴. • En 2014, à peine plus du tiers des membres du Conseil des ministres du gouvernement québécois sont des femmes. En 2018, la parité est présente pour la deuxième fois au sein du Conseil des ministres⁵. • En 2009, les femmes ne représentaient que 16 % des maires du Québec; en 2013, elles étaient 17,3 % à occuper cette fonction⁶; et en 2017, 18,8 %⁷. Le Conseil du statut de la femme estime que, pour participer pleinement aux débats et pour exercer une réelle influence, les femmes doivent occuper au moins 40 % des sièges⁸. • Dans certaines organisations syndicales ou sociales, ce seuil de 40 % n'est pas ou n'est plus atteint. • Les acquis sont menacés, et les dangers de recul sont sérieux.

Mythe	Réalité
2 Les hommes sont capables de représenter les femmes.	Dans l'objectif de mettre à l'avant-scène l'accès des femmes à l'égalité syndicale, les hommes peuvent être des alliés extraordinaires et faire tout en leur pouvoir pour partager les lieux de décisions avec les femmes afin de favoriser la représentation proportionnelle. Les réalités et les préoccupations des femmes ne sont pas nécessairement les mêmes que celles des hommes. Les femmes doivent décider par et pour elles-mêmes. L'histoire des dernières décennies nous démontre que les gains sociaux et syndicaux sont d'abord dus à la mobilisation des femmes. Le congé de maternité, le congé de paternité, le régime québécois d'assurance parentale, la Loi sur l'équité salariale et bien d'autres gains sont des luttes portées d'abord par les femmes avant de l'être ensuite par les syndicats. Tous ces gains profitent aux femmes, mais aussi aux hommes et aux enfants. La société en bénéficie puisqu'elle stimule la présence des femmes sur le marché du travail. Croire que, lors des négociations, les membres sont mieux défendus par les hommes que par les femmes tient plus du préjugé et du stéréotype sexuel que de la réalité. Nous savons que la capacité d'exercer le pouvoir n'est pas génétique, mais découle des expériences de pouvoir exercées tout au long de la vie.

Mythe	Réalité
3 La représentation femmes/hommes au sein des postes décisionnels dans chaque organisation est proportionnelle.	La représentation proportionnelle permet d'obtenir une assemblée de personnes élues qui reproduit le plus fidèlement possible l'image de ses membres. La CSQ compte 77,3 % de membres femmes. L'objectif de représentation des femmes dans les postes décisionnels et d'influence avait été fixé à 56 % pour 1997, pourcentage qui a ensuite augmenté à 66 % pour obtenir une représentation proportionnelle. Depuis, la représentation des femmes au sein de la CSQ a augmenté à 75 % en 2012, mais leur présence dans les instances se situait à seulement 52 % au conseil général (CG) et atteignait 46,6 % dans les instances de négociation. L'objectif était donc encore loin d'être atteint⁹. La situation s'est sensiblement améliorée en ce qui concerne la présence des femmes au sein des comités statutaires. Il faut sans doute voir l'effet direct de la décision du Congrès de 1997 sur la formation des comités. Par contre, les femmes demeurent toujours sous-représentées dans les postes décisionnels de la majorité des organisations par rapport à la proportionnalité que représentent les femmes membres à la CSQ. Les constats du <i>Bilan du Programme d'accès à l'égalité syndicale</i> présenté au Congrès 2018 justifient encore pleinement le maintien de mesures de redressement du PAES.

Mythe	Réalité
4 Il n'y a rien qui empêche les femmes de se présenter à un poste de pouvoir syndical.	Plusieurs enquêtes réalisées démontrent que les femmes sont sous-représentées à tous les échelons de la Centrale. De nombreux obstacles empêchent les femmes de se présenter à un poste de pouvoir syndical. En voici quelques exemples : • La difficile conciliation famille-travail-études; • Les réunions fréquentes le soir; • La charge de travail; • Les réunions la fin de semaine; • La façon d'exercer le pouvoir syndical; • Les réunions loin du lieu de résidence; • La lourdeur des règles et des pratiques; • La difficile prise de parole (microphone); • Les perceptions liées aux stéréotypes sexuels; • La culpabilité (enfants en bas âge); • Le langage syndical (jargon); • La culture de confrontation véhiculée; • Le déploiement de beaucoup d'énergie pour que leur parole ait une crédibilité équivalente à celle d'un collègue masculin.
5 Le Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES), c'est des postes réservés aux femmes.	Le Programme d'accès à l'égalité syndicale est un outil permettant aux femmes d'atteindre une représentation proportionnelle de ses membres femmes au sein des multiples comités et des instances de pouvoir à la Centrale. Le plan d'action du programme contient diverses mesures afin d'apporter des correctifs aux obstacles qui éloignent les femmes du syndicalisme. Le PAES contient des mesures d'actions positives dont 21 mesures de redressement, 11 mesures de soutien et 25 mesures d'égalité des chances. L'expression <i>action positive</i> est utilisée pour désigner un ensemble de mesures destinées à corriger les discriminations dont sont victimes, entre autres, les femmes. Il s'agit d'une aide pour favoriser l'accès, l'implication et le maintien des femmes dans la vie syndicale. L'action positive a été mise de l'avant puisqu'il a été démontré, par de nombreux éléments, que les femmes sont sous-représentées dans nos organisations syndicales par rapport au nombre de femmes membres que représente la CSQ. De penser du PAES qu'il s'agit de postes réservés aux femmes sur les comités est erroné, puisque le critère d'une majorité de présences de femmes est de permettre la représentation proportionnelle des membres à la Centrale, qui est de 77,3 % de femmes. À défaut de pourvoir tous les postes à la première réunion du CG du triennat, les postes restés vacants seront ouverts à toutes et à tous à la réunion suivante du CG, les femmes ayant préséance pour trois des postes sur chacun des comités.

Mythe	Réalité
6 Les femmes ont tout pour atteindre une représentation proportionnelle; il ne reste plus rien à faire.	Depuis que la CSQ a adopté le Programme d'accès à l'égalité syndicale en 1994, les différents comités du conseil général ont connu des hausses quant à la participation, à l'implication et au maintien des femmes dans ces comités. L'adoption de trois postes d'abord offerts aux femmes au sein des comités a aussi permis une plus grande participation des femmes, contribuant ainsi à une meilleure représentation proportionnelle des membres. Il reste cependant encore du travail à faire pour atteindre l'objectif souhaité. Les organismes affiliés ont un rôle de premier plan à jouer en ce qui concerne le parcours des femmes dans la vie syndicale. Ce sont eux qui libèrent les membres de leur milieu de travail pour participer aux différentes instances ou aux événements de la CSQ. C'est en permettant aux femmes de vivre des expériences multiples qu'elles pourront mieux saisir l'importance de prendre leur place et d'être plus présentes aux instances locales, fédératives ou nationales, dans les comités, dans les réseaux, dans les formations et dans les conseils exécutifs ou d'administration. La structure doit refléter la composition réelle des membres de la Centrale pour que les décisions, les orientations et les actions répondent aux besoins de tous les membres. Un plus grand nombre de femmes engagées dans nos structures décisionnelles est un objectif accessible. Au Congrès 2015, il a été démontré que, dans un contexte de renouveau syndical, une place accrue doit être faite aux femmes, à leur réalité et à leurs préoccupations. Des mesures d'accès à l'égalité syndicale peuvent aider à atteindre cet objectif. La volonté et l'engagement des organisations, et l'application de mesures de redressement, de soutien et d'accès à l'égalité sont nécessaires pour l'atteinte de l'égalité d'une représentation proportionnelle.

Références

- 1 CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2017). *Portrait des Québécoises en 8 temps*, édition 2017, 45 p.
- 2 CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2017). *Les femmes et la retraite : perspectives pour elles du projet de réforme du Régime de rentes du Québec* (janvier), p. 11.
- 3 CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2017). *Portrait des Québécoises en 8 temps*, édition 2017, 45 p.
- 4 QUÉBEC. ASSEMBLÉE NATIONALE, *La présence féminine*, [En ligne]. [www.assnat.qc.ca/fr/patrimoine/femmes1.html].
- 5 QUÉBEC, ASSEMBLÉE NATIONALE, Nombre de ministres dans les cabinets et la représentation féminine depuis 1962, [En ligne]. <http://www.assnat.qc.ca/fr/patrimoine/ministrescabinets.html>
- 6 CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2017). *Portrait des Québécoises en 8 temps*, édition 2017, 45 p.
- 7 UNION DES MUNICIPALITÉS DU QUÉBEC (2017). *Dossier Femmes et politique*, [En ligne]. [umq.qc.ca/dossiers/femmes-et-politique].
- 8 CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2011). *Des mesures concrètes pour Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux : avis du Conseil du statut de la femme portant sur le 2^e plan d'action de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes* (19 janvier). Repéré à csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/communiqué-des-mesures-concrètes-pour-intégrer-les-femmes-aux-grands-choix-économiques-sociaux-et-environnementaux.pdf.
- 9 CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (2012). *Programme d'accès à l'égalité syndicale -- plan d'action : des espoirs à combler, une préoccupation centrale*, [En ligne] (mai), D-12341. [lacsq.org/fileadmin/user_upload/csq/documents/condition-des-femmes/programme_acces_egalite/depliant-programme-acces-egalite-syndicale.pdf].



**Centrale des syndicats
du Québec**