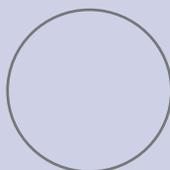
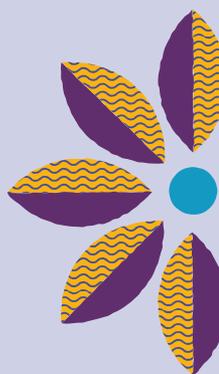
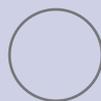
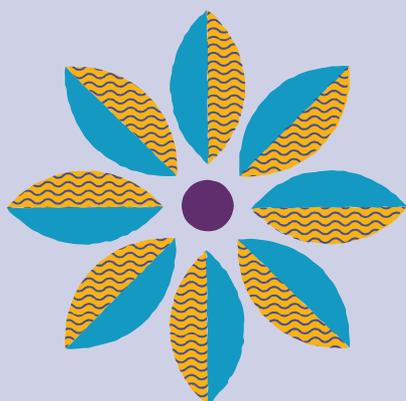


La place des femmes dans nos organisations syndicales

Mythes et réalités – Édition 2023



Document réalisé
par l'Intersyndicale
des femmes

Intersyndicale des femmes



Introduction

Le présent document résulte d'un long processus de réflexion impliquant les conseillères et les membres des comités de la condition des femmes des syndicats composant l'Intersyndicale des femmes (l'Inter). Cette démarche, lancée en 2011, avait pour but de dresser un état de situation sur l'avancement des droits des femmes au sein de l'Inter. Publié une première fois en 2018, ce document a été mis à jour en 2023.

Au début des années 2010, l'Intersyndicale des femmes constatait des résistances, au sein de nos organisations comme dans la société en général, à prioriser les enjeux d'égalité et à allouer des ressources dédiées spécifiquement à l'avancement des droits des femmes. Des consultations menées dans les syndicats membres de l'Intersyndicale avaient alors permis d'approfondir ce constat : le mythe de l'égalité atteinte constituait un obstacle important dans nos organisations. En 2022, bien que l'étendard féministe soit de plus en plus porté fièrement par de nombreuses femmes, ce mythe demeure persistant.

Au quotidien, les membres des comités des femmes et les militantes féministes de syndicats font face à de la résistance, voire une opposition, lorsqu'elles défendent les droits des femmes dans leurs milieux. Cette résistance se traduit de différentes façons, et les militantes féministes ne se sentent pas toujours suffisamment outillées et appuyées pour y faire face. Dans certains milieux, il est encore péjoratif de s'afficher comme féministe, et les obstacles pour faire avancer les dossiers et les enjeux touchant les femmes et les travailleuses demeurent nombreux.

La poursuite de cette grande réflexion a conduit l'Intersyndicale à mettre à jour le présent document, La place des femmes dans nos organisations syndicales – mythes et réalités, afin d'outiller nos militantes féministes.

Pour arriver à contrer le discours de l'égalité atteinte qui empêche une réelle prise en compte des revendications et des réalités des femmes, il faut nommer et déconstruire les mythes. N'oublions pas que l'objectif poursuivi est de faire en sorte que l'égalité de droit entre les femmes et les hommes se transforme en égalité de fait dans toutes les sphères de la vie des femmes.

Les cinq thèmes retenus :

1. La place des femmes dans les organisations syndicales
2. La pertinence d'un comité voué à la condition des femmes
3. La mixité dans les groupes de femmes
4. La féminisation des emplois
5. La Journée internationale des droits des femmes (8 mars)

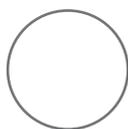
À qui s'adresse ce document ?

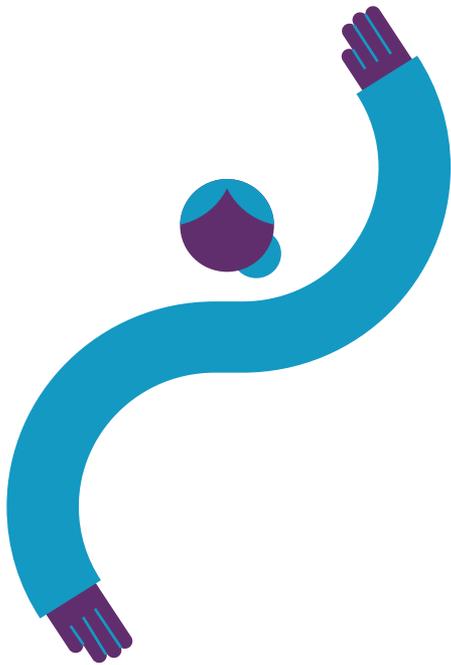
Ce document s'adresse principalement aux militantes intéressées par le dossier de la condition des femmes dans les syndicats locaux, régionaux et nationaux. Il sera aussi utile à toutes celles et à tous ceux qui auront à défendre l'égalité au sein de leur organisation.

L'INTERSYNDICALE DES FEMMES est composée de conseillères et de représentantes de la condition des femmes de sept organisations syndicales : l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

L'Intersyndicale représente près de 400 000 travailleuses syndiquées. Les organisations syndicales qui les représentent œuvrent majoritairement dans les secteurs public et parapublic, mais également dans le secteur privé.

Depuis maintenant près de 50 ans, l'Intersyndicale lutte pour améliorer les conditions de vie et de travail des femmes.





Les organisations membres de l'Intersyndicale des femmes



Table des matières

Introduction	2
La place des femmes dans les organisations syndicales	8
1.1 Mythe 1 : « Il n'y a rien qui empêche les femmes de se présenter à un poste décisionnel au sein du syndicat. »	8
◆ Transformation du marché du travail et du mouvement syndical	8
◆ Une perception stéréotypée du pouvoir syndical ou politique	9
◆ Agir pour contrer la discrimination systémique en milieu syndical	11
1.2 Mythe 2 : « La discrimination positive ou l'action positive, c'est du favoritisme et cela nous prive de personnes compétentes. »	12
◆ L'action positive : un outil pour l'atteinte de l'égalité	12
◆ Des pistes d'actions positives sont à privilégier	14
1.3 Mythe 3 : « Les hommes sont aptes à parler au nom des femmes et ils sont plus efficaces quand vient le temps des négociations. »	15
◆ Les hommes ne peuvent prétendre parler au nom des femmes	15
◆ Les hommes ne sont pas plus efficaces que les femmes en période de négociation	16
La pertinence d'un comité féministe (ou de la condition des femmes)	17
2.1 Mythe 1 : « L'égalité est atteinte. On n'a donc plus besoin d'un comité dédié spécifiquement à la condition des femmes. »	17
◆ L'égalité est loin d'être atteinte, et les comités destinés à l'action féministe sont un moyen pour y parvenir	17



La mixité dans les groupes de femmes 21

3.1 Mythe 1 : « C'est avec les hommes que nous allons changer le monde. Ce serait avantageux pour nous qu'ils puissent participer à nos réunions, particulièrement les hommes proféministes. » 21

◆ La non-mixité : une nécessité politique 21

◆ La place des hommes proféministes 22

3.2 Mythe 2 : « Il ne devrait pas y avoir d'obstacle à la présence des hommes dans les réunions des comités ou des réseaux des femmes, puisque l'égalité est atteinte. À preuve, les hommes partagent maintenant les responsabilités familiales et les tâches domestiques. » 23

◆ Pourquoi certaines femmes ne voient-elles pas la nécessité de la non-mixité? 23

◆ Le partage inéquitable des responsabilités et des tâches domestiques 24

La féminisation des emplois 26

4.1 Mythe 1 : « Il faudrait faire de l'action positive pour attirer les hommes dans les secteurs d'emplois plus féminins, par exemple pour les postes en enseignement. » 26

◆ Doit-on préconiser des actions positives pour l'accès des hommes aux emplois « féminins »? 26

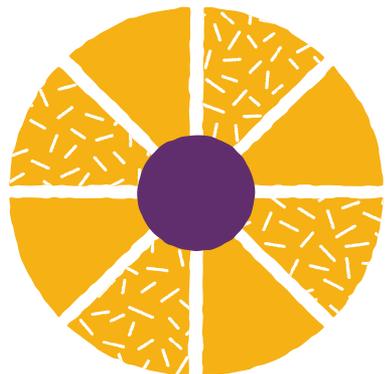
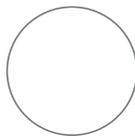
◆ Les emplois dits féminins sont sous-évalués 27

◆ Des luttes syndicales à poursuivre 28

4.2 Mythe 2 : « Tous les emplois sont maintenant accessibles aux femmes. Elles peuvent travailler autant dans le domaine de l'enseignement que dans celui de la construction. » 29

◆ Il faut des mesures incitatives et un changement de culture organisationnelle pour attirer les femmes dans les métiers traditionnellement masculins et pour les maintenir en emploi 29

La Journée internationale des droits des femmes (8 mars)	31
5.1 Mythe 1 : « Le syndicat aurait mieux à faire avec son argent que de financer les activités de la Journée internationale des droits des femmes. »	31
♦ La Journée internationale des droits des femmes (8 mars) : un temps fort pour souligner le chemin parcouru et celui qu'il reste à faire	31
5.2 Mythe 2 : « Nous n'avons plus besoin de souligner la Journée internationale des droits des femmes. »	33
♦ La Journée internationale des droits des femmes : un incontournable pour la reconnaissance des droits des femmes, y compris pour les femmes du Québec.	33
♦ La Journée internationale des femmes en solidarité avec toutes les femmes	34
♦ Extrait du message du secrétaire général de l'ONU, António Guterres, le 8 mars 2021	35



La place des femmes dans les organisations syndicales

1.1 Mythe 1

« Il n’y a rien qui empêche les femmes de se présenter à un poste décisionnel au sein du syndicat. »



Pour déconstruire le mythe : les faits ↓

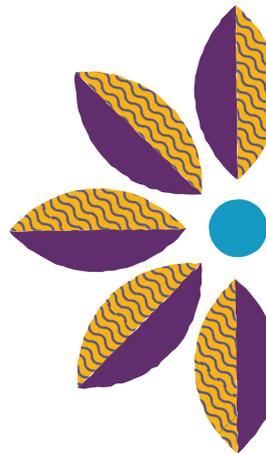
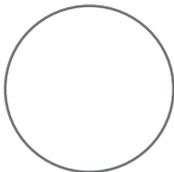
Transformation du marché du travail et du mouvement syndical

- ◆ Les premiers syndicats étaient des syndicats d’ouvriers. À l’époque, ces organisations ont été créées pour des hommes qui n’assumaient pas de responsabilités familiales. Ce sont les femmes qui soignaient et éduquaient les enfants, en plus de prendre en charge toutes les autres tâches ménagères. Aujourd’hui, les femmes sont sur le marché du travail et représentent la majorité des membres dans plusieurs organisations syndicales, telles que : l’APTS, la CSQ, la FAE, la FIQ, le SFPQ, le SPGQ, etc. Pourtant, on constate qu’elles sont encore sous-représentées dans la majorité des instances syndicales. Pourquoi sont-elles encore minoritaires dans les différents paliers décisionnels et dans les postes de direction?
- ◆ Les milieux de travail ne se sont pas ou se sont peu adaptés à la main-d’œuvre féminine et, conséquemment, ce sont les femmes qui ont dû s’ajuster aux conditions de travail mises en place avant leur arrivée. Cette réalité ne semble pas épargner le milieu syndical, puisque ses structures et son mode de fonctionnement ont peu changé depuis les dernières décennies.



Une perception stéréotypée du pouvoir syndical ou politique

- ◆ Certains stéréotypes associés au travail syndical persistent. Ils correspondraient davantage à des caractéristiques reconnues comme étant « masculines ». En voici quelques-unes : la nécessité d'avoir l'esprit de confrontation et de s'imposer; l'utilisation délibérée de stratégies pour gagner; une facilité d'expression et la fréquence de la prise de parole associée à l'idée qu'elle a plus de valeur que celle des femmes.
- ◆ Les hommes sont généralement plus confiants et prêts à tenter une nouvelle expérience, même s'ils n'ont pas nécessairement les habiletés ni l'expertise requise dès le départ. Ils répondraient « oui » plus facilement et plus rapidement à une responsabilité syndicale.
- ◆ Avec le temps, cette culture a imposé des exigences implicites qui sont, pour une majorité de femmes, des irritants. À titre d'exemples : la priorité donnée au temps militant (le syndicat avant la famille ou presque), les nombreux imprévus, les moments et la durée des réunions, la surcharge de travail, le jargon syndical ainsi que la performance à tout prix.
- ◆ Les perceptions liées aux stéréotypes sexuels persistent aussi chez les femmes : elles sous-estiment souvent leur potentiel, ne se sentent pas à la hauteur du défi proposé, manquent de confiance en elles et ont l'impression qu'elles doivent faire beaucoup plus que les hommes pour être entendues et reconnues.



- ◆ Socialement, l'idée qu'elles doivent être mères avant tout, qu'elles sont automatiquement le parent responsable persiste toujours, en particulier lorsque les enfants sont en bas âge.
- ◆ Sans que ce soit nécessairement délibéré, le mode de fonctionnement des organisations syndicales a pour effet d'exclure les femmes. Plusieurs ne se reconnaissent pas dans les façons de faire du syndicalisme et, pour cette raison, se sentent peu à l'aise. Elles ont l'impression que le travail syndical est davantage adapté aux hommes tant par sa structure que par sa culture organisationnelle.
- ◆ Les modèles féminins sont peu nombreux et peu diversifiés. Les femmes racisées doivent surmonter davantage d'obstacles pour faire leur place dans les organisations.
- ◆ Pour exercer leur leadership syndical, les femmes sentent parfois qu'elles ont besoin de formation : prise de parole, animation, leadership, etc. Ces nouvelles compétences leur permettent de développer leur plein potentiel et leur donnent davantage confiance en elles.

Agir pour contrer la discrimination systémique en milieu syndical

Définition

La **discrimination systémique** « est le fait d'un système, elle ne repose pas sur des actions individuelles, 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 femmes¹. »

- ◆ Plusieurs organisations syndicales ont déjà constaté que les femmes étaient et sont encore victimes de discrimination systémique. Pour corriger ces inégalités, « des programmes ou des politiques d'accès à l'égalité syndicale ont été mis en place dans plusieurs syndicats au Québec et sur la scène internationale. Ils comprennent des mesures de redressement, de soutien et d'égalité des chances. La mise en œuvre de ces programmes s'appuie sur des valeurs liées à la démocratie, à la justice sociale, à l'égalité et à la solidarité.
- ◆ La démocratie représentative est une valeur syndicale importante, c'est bien connu. Pourtant, comment expliquer une certaine résistance à la juste représentation des femmes dans les lieux décisionnels des organisations syndicales? Lorsque la proportion de femmes dans des postes décisionnels sera équivalente au nombre de femmes membres, alors nous aurons gagné la bataille contre la discrimination systémique.

« Il y a également un double standard entre le recrutement d'un homme et d'une femme en politique, remarque la directrice de l'IREF [Institut de recherches et d'études féministes]. On demande aux femmes si elles sont prêtes à faire de la conciliation travail-famille avant de s'engager. Pourtant, on ne pose pas souvent cette question aux hommes². »

1 CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC [s. d.]. Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES) – Plan d'action : une place à prendre, [en ligne], CSQ, p. 2. [lacsq.org/fileadmin/user_upload/csq/documents/condition-des-femmes/programme_acces_egalite/brochure_une_place_prendre.pdf].

2 DASTOUS, Caroline (2014). « Politique : les femmes sont sous-représentées », Le Huffington Post, [en ligne] (3 août). [quebec.huffingtonpost.ca/2014/03/08/politique--les-femmes-sont-sous-representees_n_4924541.html].

1.2 Mythe 2

« La discrimination positive ou l'action positive, c'est du favoritisme et cela nous prive de personnes compétentes. »



Pour déconstruire le mythe : les faits ↓

Saviez-vous que...

On ne devrait pas utiliser le terme discrimination positive? En effet, dans la langue courante, le mot discrimination a une connotation négative; il désigne le fait de séparer un groupe social des autres en le traitant plus mal. La discrimination serait donc contraire à l'égalité, qu'elle soit positive ou négative. On utilise plutôt le terme action positive pour désigner les mesures qui visent à contrecarrer la discrimination systémique.

- ◆ L'action positive désigne un ensemble de mesures destinées à corriger les discriminations systémiques dont sont victimes les femmes, les personnes issues de l'immigration, les personnes handicapées, etc. Il ne s'agit pas d'un passe-droit ou d'un privilège, mais de mesures visant à permettre un égal accès à l'emploi ou à un poste de responsabilité. Lorsque les règles du marché de l'emploi, tout comme les structures et les modes de fonctionnement des syndicats, conduisent à des pratiques discriminatoires difficiles à percevoir, des mesures correctrices sont requises pour atteindre l'égalité.
- ◆ L'action positive n'est jamais utilisée sans raison. Elle est fondée sur des données objectives qui démontrent que les femmes sont grandement sous-représentées, et ce, de façon constante. Il est primordial que ces conditions soient réalisées avant d'implanter des mesures d'action positive. Il n'est en effet pas question de recréer de nouvelles injustices.

- ◆ Reconnaître l'existence du sexisme, du racisme, de l'homophobie, de la discrimination systémique et de ses multiples manifestations oblige à se pencher sur les façons de faire de nos propres organisations syndicales et à reconnaître qu'elles ne sont pas à l'abri de pratiques discriminatoires. Pour évaluer la présence ou non d'une discrimination systémique, différentes étapes doivent être réalisées : le portrait chiffré de la représentation genrée, suivi d'une analyse des structures et des pratiques de l'organisation concernée. Lorsque les résultats établissent un diagnostic de discrimination systémique, plusieurs mesures doivent être mises en place : l'élaboration et l'implantation d'un plan d'action proposant des mesures de redressement, de soutien et d'égalité des chances, sa mise à jour et l'évaluation des résultats sur une base régulière.
- ◆ Dans les organisations syndicales, des réalités ont été jugées difficilement conciliables pour les femmes, notamment : la charge de travail syndical combinée aux obligations familiales et professionnelles; les réunions fréquentes le soir, parfois les fins de semaine et parfois même pendant plusieurs jours loin du lieu de résidence; une division non équitable des responsabilités familiales dans le couple à l'égard des tâches ménagères, des soins à apporter aux enfants ou des proches en perte d'autonomie; un remboursement des frais de garde en dessous du coût réel; la difficile prise de parole (au micro) pour la majorité des femmes; une présence encore bien enracinée des stéréotypes sexuels liés au pouvoir, en plus du préjugé persistant qu'une mère ayant des enfants en bas âge ne devrait pas s'impliquer dans un exécutif syndical, d'où une culpabilité ressentie par celle-ci.
- ◆ Sans une représentation équitable des femmes dans la délégation, il sera impossible d'atteindre l'équilibre recherché dans les lieux décisionnels syndicaux.
- ◆ Les femmes doivent disposer de conditions favorables pour s'engager dans les instances syndicales, que ce soit au niveau local, régional ou national ou encore dans les comités de travail afin qu'elles puissent, elles aussi, bénéficier de l'expérience et de l'expertise nécessaires pour se faire élire à un poste décisionnel.



Des pistes d'actions positives sont à privilégier

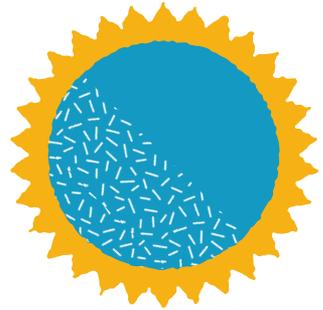
- ◆ Mettre en place des mesures d'action positive pour assurer une juste participation des femmes dans nos organisations (quotas, sièges réservés, règle de composition des délégations et comités, etc.).
- ◆ Mettre sur pied des comités de la condition des femmes dans les différents paliers de l'organisation.
- ◆ Mettre en place un programme d'accès à l'égalité syndicale qui comprend : un portrait, une analyse différenciée selon le sexe et intersectionnelle, l'adoption de mesures correctrices.
- ◆ Assurer des formations qui soutiennent les femmes dans leur militantisme et qui rétablissent leur chance d'être élues.

Les mesures d'action positive doivent être revues régulièrement afin d'assurer l'atteinte et le maintien des objectifs d'équité recherchés. La diversité des femmes doit être prise en compte dans la mise en place de ces mesures, afin de favoriser la participation de celles qui font face à davantage d'obstacles systémiques.

1.3

Mythe 3

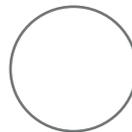
« Les hommes sont aptes à parler au nom des femmes et ils sont plus efficaces quand vient le temps des négociations. »



Pour déconstruire le mythe : les faits ↓

Les hommes ne peuvent prétendre parler au nom des femmes

- ◆ Les hommes peuvent être de formidables alliés, mais les réalités et les préoccupations des femmes ne sont pas nécessairement les leurs. Pour une réelle démocratie, ces dernières devraient être représentées proportionnellement à leur présence dans les effectifs.
- ◆ Qui de mieux que les jeunes pour parler au nom des jeunes? Qui de mieux que les personnes autochtones pour parler au nom des peuples autochtones? Qui suis-je pour parler au nom des personnes racisées? Les groupes identitaires qui subissent de la discrimination systémique, dont les femmes, ont besoin de soutien et de solidarité. Les femmes doivent parler par et pour elles-mêmes : l'autonomie, l'affirmation, l'empowerment sont au cœur même de la lutte des femmes vers l'égalité.



Les hommes ne sont pas plus efficaces que les femmes en période de négociation

- ◆ En 1936, Laure Gaudreau créait et dirigeait l'Association catholique des institutrices rurales qui est à l'origine de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Le travail de cette pionnière a permis une nette amélioration des conditions de travail des enseignantes rurales. Ces dernières étaient moins bien rémunérées que leurs collègues masculins, lesquels exerçaient davantage en milieu urbain. Laure Gaudreau était reconnue pour sa détermination, son franc-parler, son intelligence et sa loyauté sans limites.
- ◆ L'histoire nous démontre que les grands acquis sociaux et syndicaux des dernières décennies (équité salariale, services de garde, etc.) sont le résultat, d'abord et avant tout, de la mobilisation des femmes, autant celles qui ont milité dans les comités de la condition des femmes des organisations syndicales que les féministes des mouvements sociaux.

Voici un aperçu des gains obtenus par les femmes :

- le congé de maternité et de paternité;
- le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP);
- la Loi sur l'équité salariale;
- le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite;
- les services de garde subventionnés;
- les avancées en matière de conciliation travail-famille.

Ces revendications ont d'abord été portées par les femmes avant de l'être ensuite par les syndicats et les organisations de la société civile. Il est important de souligner que les hommes et les enfants bénéficient également de ces gains. De fait, c'est toute la société qui s'en trouve enrichie.

Croire - souvent inconsciemment - que lors des négociations, les hommes défendent mieux les membres que peuvent le faire les femmes tient plus du préjugé associé traditionnellement au pouvoir (stéréotype de genre) que de la réalité. Cependant, nous savons que les stéréotypes et les préjugés peuvent influencer différemment l'accession des femmes et des hommes à des lieux de pouvoir selon les expériences vécues tout au long de la vie.

La pertinence d'un comité féministe (ou de la condition des femmes)

2.1 Mythe 1

« L'égalité est atteinte. On n'a donc plus besoin d'un comité dédié spécifiquement à la condition des femmes. »

Pour déconstruire le mythe : les faits ↓

L'égalité est loin d'être atteinte, et les comités destinés à l'action féministe sont un moyen pour y parvenir

Si d'énormes progrès ont été accomplis dans l'atteinte de l'égalité, c'est grâce, notamment, à la force, au courage et à la ténacité des membres des comités de la condition des femmes des syndicats et à des militantes féministes. Toutefois, malgré des avancées spectaculaires, notamment pour les droits inscrits dans les lois et les chartes, force est de constater que nous sommes bien loin de l'égalité dans les faits.

En voici quelques exemples :

- ◆ Au Québec, le salaire hebdomadaire moyen des femmes qui travaillent à temps plein équivaut à 87 % du salaire des hommes (2021)³. Toutefois, le revenu total médian des femmes est beaucoup moins élevé que celui des hommes (70 % de celui des hommes en 2017)⁴.

3 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Rémunération hebdomadaire moyenne des employés, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail, 1997-2021, Québec, Ontario et Canada [En ligne] https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/remuneration-hebdomadaire-moyenne-des-employes-resultats-selon-le-sexe-pour-diverses-caracteristiques-de-la-main-doeuvre-de-lemploi-et-du-milieu-de-travail-quebec-ontario-et-canada#tri_tertr=50040&tri_sexe=10

4 CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2020), Portrait des Québécoises. Édition 2020: Femmes et économie, p.24

- ◆ Plus de la moitié des personnes gagnant le salaire minimum, soit 58 %, sont des femmes⁴, un salaire qui, rappelons-le, ne permet pas de sortir de la pauvreté (2019).
- ◆ Au total, 18 % des emplois occupés au Québec sont à temps partiel (2021). Or, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à occuper ces emplois à temps partiel (22 % contre 14 %) ⁵. Elles disposent donc d'un revenu moins élevé, ce qui entraîne des conséquences négatives sur les revenus à la retraite. Le travail à temps partiel limite également l'accès à l'assurance-emploi et à une retraite décente.
- ◆ Bien qu'il y ait une forte progression de l'emploi des mères âgées de 25 à 54 ans depuis les dernières décennies, il demeure que celles qui ont au moins un enfant d'âge préscolaire affichent un taux d'emploi plus faible que celles qui n'ont pas d'enfant à la maison (78 % contre 85 % en 2021). À l'inverse, la paternité semble plutôt avantager les hommes sur le plan professionnel, puisque le taux d'emploi de ceux ayant au moins un enfant d'âge préscolaire s'élève à 92 % comparativement à 86 % pour ceux qui n'en ont pas⁶. Ainsi, plus les enfants sont jeunes, plus les mères réduisent leur participation au marché du travail et plus les pères accroissent la leur. Les femmes réintègrent progressivement le marché du travail par la suite, particulièrement lorsque le dernier enfant atteint l'âge d'aller à l'école.
- ◆ Ce sont majoritairement des femmes qui se retirent du marché du travail au bénéfice de la vie familiale (enfants ou accompagnement de personnes en perte d'autonomie). Malheureusement, quand arrive le temps de la retraite, ces situations entraînent des répercussions négatives pour les femmes puisque leur revenu est en moyenne 30 % inférieur à celui des hommes⁷.

5 STATISTIQUE CANADA, Proportion des travailleurs occupant un emploi à temps plein et à temps partiel selon le sexe, données annuelles [en ligne]. [<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410032703>].

6 STATISTIQUE CANADA, Caractéristiques de la population active selon la structure de la famille, données annuelles non désaisonnalisées, [en ligne], [<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410039601>].

7 STATISTIQUE CANADA, Revenu des particuliers selon le groupe d'âge, le sexe et la source de revenu, Canada, provinces et certaines régions métropolitaines de recensement. [En ligne] [<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1110023901>].

- ◆ Les femmes se retrouvent souvent dans des professions dites traditionnellement féminines, c'est-à-dire généralement moins bien rémunérées et socialement moins considérées (enseignement, secteur de la santé, emplois de bureau, hébergement et restauration, etc.). La concentration des femmes dans les secteurs à prédominance féminine, plutôt que de reculer, s'est même accrue entre 2009 et 2019, alors que leur présence dans les secteurs masculins n'a pas progressé⁴. La ségrégation professionnelle désavantage particulièrement les femmes racisées ou issues de l'immigration puisqu'elles se concentrent dans certaines catégories d'emplois encore moins valorisées socialement : au Québec, 26 % des emplois d'aides-infirmières, d'aides-soignantes et de préposées aux bénéficiaires sont occupés par des personnes immigrantes, souvent surqualifiées, et en très grande majorité des femmes (2016).⁸
- ◆ La grande majorité des familles monoparentales, soit 74 %, sont dirigées par des femmes (2016).⁹
- ◆ Parmi les victimes de violence conjugale, 78 % sont des femmes (2015).¹⁰
- ◆ Au Québec, les femmes représentent 24 % des maires et mairesses (2021), 46 % des personnes élues de l'Assemblée nationale (2022) et composent le Conseil des ministres dans la même proportion. De même, dans les conseils d'administration de plusieurs organisations syndicales, la juste représentation des femmes n'est pas encore atteinte.

8 TURCOTTE, M. et SAVAGE, K. (2020, 22 juin), La contribution des immigrants et des groupes de population désignés comme minorités visibles aux professions d'aide-infirmier, d'aide-soignant et de préposé aux bénéficiaires (publication no 45-28-0001). Statistique Canada. [En ligne] [<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00036-fra.htm>]

9 CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2019), Quelques constats sur la monoparentalité au Québec, [en ligne], [<https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/constats-monoparentalite-qc.pdf>]

10 CHEVRIER, Ariane, Maude FAUCHER et Antoine BÉLAND (2020), "La violence conjugale en chiffres", Le Devoir, 25 février 2020, [en ligne], [https://www.ledevoir.com/documents/special/20-02_violence-conjugale-quebec/index.html]

Le droit à l'avortement, gagné de haute lutte, a été remis en question de diverses façons au Canada en 1990¹¹, en 1997, en 2003, en 2006, en 2007, en 2008¹² et en 2012. Lorsqu'on regarde les reculs sur ce sujet au sud de la frontière, cela nous rappelle brutalement que les acquis sont fragiles et que les dangers de recul sont toujours présents.

Une des façons de lutter pour que l'égalité de droit des femmes devienne un jour une égalité de fait, c'est d'assurer la création ou le maintien des comités de la condition des femmes, notamment dans les organisations syndicales et leur donner les moyens et les ressources à la mesure des défis qu'ils doivent relever.

En résumé :

- ◆ Les femmes constituent un groupe social vivant encore des inégalités et de la discrimination.
- ◆ Le sexisme, la marchandisation du corps des femmes, les violences à leur endroit, les pressions exercées par des fondamentalistes religieux ou l'extrême droite sont autant de phénomènes qui accentuent et maintiennent les inégalités actuelles.
- ◆ Les femmes - et encore plus celles issues de groupes historiquement discriminés - subissent collectivement les répercussions d'un rapport de domination et des inégalités sociales, économiques et politiques. Par conséquent, l'émancipation des femmes et l'atteinte de l'égalité reposent sur la défense collective des droits qui permettront de changer ces rapports de domination.

La division sexuelle du travail, que ce soit dans la vie publique, dans la vie privée ou dans l'action militante, est un vecteur d'inégalités.

11 LEDUC, Bernard (2012). « Droit à l'avortement : le fœtus dans les limbes », Radio-Canada, [en ligne] (28 septembre). [ici.radio-canada.ca/nouvelle/548897/avortement-foetus-canada].

12 FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC (2012). Retracer l'histoire des femmes depuis vingt ans : États généraux de l'analyse et de l'action féministes, [en ligne], 34 p. [ffq.qc.ca/wp-content/uploads/2012/02/TROUSSE_OUTILS_EG.pdf].

La mixité dans les groupes de femmes

3.1 Mythe 1

« C'est avec les hommes que nous allons changer le monde. Ce serait avantageux pour nous qu'ils puissent participer à nos réunions, particulièrement les hommes proféministes. »

Pour déconstruire le mythe : les faits ↓

La non-mixité : une nécessité politique

- ◆ C'est à titre d'alliés des femmes que les hommes peuvent contribuer à l'avènement d'un monde plus égalitaire. Les hommes doivent soutenir les femmes, mais ils n'ont pas à être présents à toutes leurs réunions de réflexion et de prise de décisions. Une façon d'y arriver est d'appuyer les revendications des comités de la condition des femmes et d'être solidaires dans les instances syndicales, lors de manifestations, etc.
- ◆ Dans les réunions mixtes, c'est connu et démontré, les femmes prennent moins la parole. Les hommes sont le plus souvent les premiers à parler, ils le font en plus grand nombre et parlent plus longtemps¹³. Les espaces non mixtes permettent une meilleure prise de parole des femmes par et pour elles-mêmes.
- ◆ La non-mixité des comités de la condition des femmes permet : une meilleure identification des réalités, des problèmes et des préoccupations propres aux femmes; l'établissement des bonnes priorités et la recherche de solutions novatrices qui conviennent aux femmes. L'autonomie, l'affirmation, l'*empowerment* sont au cœur même de la lutte des femmes vers l'égalité.

13 "Who Takes the Floor and Why: Gender, Power, and Volubility in Organizations" (2015). Dans The ASQ Blog, [en ligne] (3 juin). [asqblog.com/2015/06/03/2011-who-takes-the-floor-and-why-gender-power-and-volubility-in-organizations/].



- ◆ Quand nous expliquons les fondements de la nécessité d'un espace non mixte, tout en conservant des espaces mixtes, les femmes comprennent les enjeux et se sentent même rassurées de conserver un espace à elles de discussion.
- ◆ Penserions-nous à inclure les jeunes dans un comité des personnes retraitées? Des personnes âgées pourraient-elles faire partie d'un comité des jeunes? Pourquoi cela serait-il différent pour les comités de la condition des femmes, alors que ces réunions ont pour objectif de mettre en lumière leurs préoccupations et la défense spécifique de leurs droits? La non-mixité a toujours été un moyen pour les groupes discriminés de reprendre du pouvoir, dans une société qui les exclut.
- ◆ Les réunions non mixtes n'empêchent aucunement les actions féministes conjointes avec des alliés masculins, pourvu que ceux-ci ne cherchent pas à en définir la direction. C'est la même chose pour d'autres groupes victimes d'une forme spécifique d'oppression.

La place des hommes proféministes

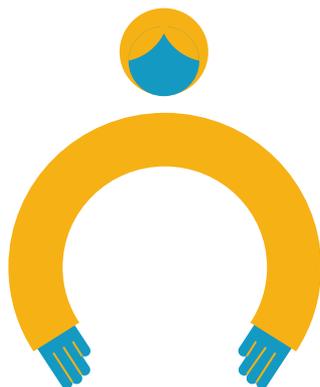
Les hommes proféministes, malgré leur bonne volonté, font partie du groupe dominant qui profite de privilèges (argent, pouvoir, statut, etc.). Il est possible de vérifier leur sérieux par le regard critique qu'ils portent sur leur propre pouvoir, leurs privilèges et leur capacité de ne pas parler à la place des femmes. Plusieurs hommes se proclament proféministes, mais c'est leur comportement qui témoigne de leur appui réel à la lutte féministe.

- ◆ Les hommes proféministes qui remettent en cause l'organisation patriarcale de notre société comprennent très bien que les femmes, comme les autres groupes discriminés, ont besoin d'espaces qui leur sont propres, sans l'emprise du regard des hommes.
- ◆ Les hommes proféministes respectent les décisions et les revendications des femmes, reconnaissent que les femmes doivent décider par et pour elles-mêmes, et acceptent l'idée d'espaces non mixtes.



3.2 Mythe 2

« Il ne devrait pas y avoir d'obstacle à la présence des hommes dans les réunions des comités ou des réseaux des femmes, puisque l'égalité est atteinte. À preuve, les hommes partagent maintenant les responsabilités familiales et les tâches domestiques. »



Pour déconstruire le mythe : les faits ↓

Pourquoi certaines femmes ne voient-elles pas la nécessité de la non-mixité?

- ◆ Comme la majorité de la société, elles connaissent peu l'histoire des luttes des femmes et elles ont de la difficulté à repérer le sexisme, les inégalités et les discriminations dont les femmes et elles-mêmes sont encore victimes. Pour d'autres, les inégalités encore existantes seraient dues, en bonne partie, aux différences biologiques.
- ◆ Il y a des femmes qui, pour toutes sortes de raisons, adoptent le discours dominant. Toutes les femmes n'ont pas eu le temps ou l'intérêt de réfléchir, de se former, de comprendre, de repérer les inégalités ou les discriminations et encore moins les mesures correctrices nécessaires à l'atteinte de l'égalité. On doit se rappeler que de nombreuses femmes ont milité CONTRE le droit de vote.
- ◆ Certaines femmes croient que l'égalité est atteinte pour toujours. Elles bénéficient des gains réalisés par celles qui les ont précédées et ne craignent pas vraiment les reculs. La bataille pour elles est maintenant individuelle et est une question de volonté. Les femmes blanches des classes moyennes et supérieures ont bénéficié de façon disproportionnée des gains du mouvement féministe dans les dernières décennies, il est plus facile pour elles de prétendre que l'égalité est atteinte.
- ◆ Beaucoup de femmes comprennent difficilement le rôle « politique » du comité et du réseau des femmes dans une organisation syndicale.

Certaines femmes peuvent ne pas se reconnaître dans un comité composé essentiellement de militantes syndicales blanches, où leurs réalités en tant que femmes cumulant de multiples oppressions ne sont pas nécessairement prises en compte. Les féministes en milieu syndical ont aussi des efforts d'inclusion à faire.

◆ Dans les syndicats, les associations étudiantes ou les groupes sociaux, comme dans la vie en général, il y a une division sexuelle du pouvoir et du travail militant : à elles les pancartes et la logistique, à eux les grands débats d'idées, les prises de parole et de décisions. Par exemple, lors de la grève étudiante de 2012, de jeunes féministes ont dénoncé publiquement les inégalités entre elles et leurs collègues masculins. Elles ont relaté que le mouvement étudiant faisait peu de place à leurs préoccupations et que la visibilité médiatique des hommes était de loin supérieure à celle des femmes, par exemple pour la question des impacts spécifiques pour les femmes de la hausse des frais de scolarité¹⁴.

Le partage inéquitable des responsabilités et des tâches domestiques

Malgré une plus grande participation des hommes à la vie de famille, c'est souvent lors de l'arrivée d'une ou un enfant que plusieurs femmes réalisent peu à peu les inégalités dans le partage des responsabilités parentales et des tâches domestiques : une bonne partie de la gestion familiale leur revient et ce sont plus souvent elles qui demeurent à la maison en cas de nécessité (enfant ou parent malade).

Il est vrai que de plus en plus de jeunes hommes consacrent plus de temps à la famille et partagent différentes tâches domestiques. Toutefois, ce que la recherche nous révèle, c'est que la participation des pères varie beaucoup selon la nature des tâches liées aux soins et à l'éducation des enfants.

La pandémie de COVID-19 nous a bien montré que les situations de crise ont tendance à exacerber les inégalités dans la répartition des responsabilités familiales et domestiques. En effet, alors que le Québec était « sur pause », ce sont les femmes qui, en grande majorité, ont subi une augmentation de leur charge de travail avec la fermeture des services de garde, l'école à la maison et l'inaccessibilité des réseaux de soutien.

14 L'R DES CENTRES DE FEMMES DU QUÉBEC (2012). Manifeste féministe contre les frais de scolarité, [En ligne] (22 mars). [[rcentres.qc.ca/public/2012/03/manifeste-feministe-contre-la-hausse-des-droits-de-scolarite.html](https://centres.qc.ca/public/2012/03/manifeste-feministe-contre-la-hausse-des-droits-de-scolarite.html)].

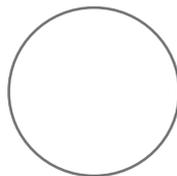
- ◆ Peu de pères assument exclusivement ou le plus souvent les responsabilités de la vie quotidienne des enfants.
- ◆ L'exercice égalitaire du rôle parental est plus courant dans l'accomplissement de certaines activités parentales, en particulier lorsqu'il est question de jouer avec les enfants et, dans une moindre mesure, de les mettre au lit ou de prendre en charge leurs déplacements. L'aide aux devoirs, l'habillement et la prise en charge des enfants malades restent encore l'apanage des mères, qui assument ces tâches dans plus de six familles sur dix¹⁵.
- ◆ Dans les familles où les deux parents occupent un emploi, les pères sont plus enclins à participer, autant que leurs conjointes, aux soins et à l'éducation de leurs enfants¹². Quant à l'entretien du domicile, le lavage et les autres tâches ménagères, les femmes en font davantage que leur partenaire masculin dans plus de 70 % des couples, alors que l'inverse n'est vrai que dans 7 % des cas¹⁶. La charge mentale liée à l'organisation concrète de la vie quotidienne demeure très largement assumée par les femmes.
- ◆ Les conditions actuelles de travail, combinées aux tâches liées aux responsabilités familiales, ont pour effet de limiter l'accès des femmes à une plus grande implication syndicale. Lorsque les réunions syndicales ont lieu le soir, c'est souvent un dilemme pour les déléguées qui ont des enfants ou des parents à charge.
- ◆ Les femmes hésitent souvent à poser leur candidature, surtout si elles ont encore de jeunes enfants. Les mères entendent trop souvent dire : « Cela n'a pas de sens de se présenter dans un poste syndical ou politique avant que les enfants soient d'âge scolaire ». Par contre, il est plus rare d'entendre cette phrase à l'égard des pères qui désirent se présenter à un poste syndical ou en politique. N'est-ce pas là l'influence des stéréotypes de genre qui sont associés au pouvoir et aux responsabilités familiales?

15 QUÉBEC. MINISTÈRE DE LA FAMILLE ET DES AINÉS (2011). Les pères du Québec : les soins et l'éducation de leurs jeunes enfants : évolution et données récentes, [en ligne], p. 1. [mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/les-Peres-du-Qc.pdf].

16 BOULET, Maude et Céline LE BOURDAIS (2017), "Partage des rôles dans les couples à deux revenus et satisfaction de l'équilibre travail-famille selon le genre", Cahiers de recherche sociologique, 63. [En ligne] [<https://www.erudit.org/en/journals/crs/1900-v1-n1-crs04254/1055721ar/>]

La féminisation des emplois

4.1 Mythe 1



« Il faudrait faire de l'action positive pour attirer les hommes dans les secteurs d'emplois plus féminins, par exemple pour les postes en enseignement. »

Pour déconstruire le mythe : les faits ↓

Doit-on préconiser des actions positives pour l'accès des hommes aux emplois « féminins »?

- ◆ Peu d'hommes choisissent la profession d'enseignant au primaire, d'infirmier, d'ergothérapeute ou de secrétaire. Pourtant, aucune discrimination basée sur le sexe ne les empêche d'accéder aux programmes d'études ou à ces emplois à prédominance féminine.
- ◆ Peu d'hommes sont attirés par une carrière dans des emplois à prédominance féminine, c'est-à-dire des emplois où se concentre une majorité de femmes, en raison des stéréotypes de genre qui entourent ces professions (c'est un métier de femmes!) et parce que ces emplois sont moins valorisés socialement et moins bien rémunérés que les emplois à prédominance masculine.

Les emplois dits féminins sont sous-évalués

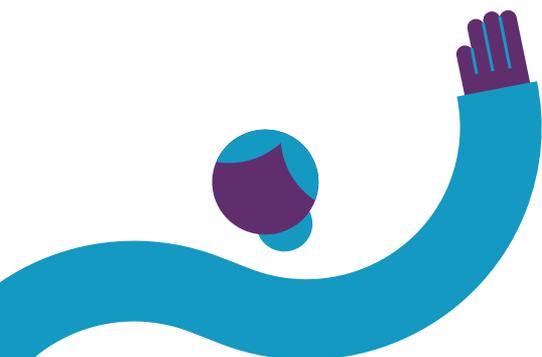
- ◆ La réussite scolaire des femmes ne se traduit pas nécessairement par une réussite professionnelle : pour un diplôme équivalent, les femmes sont moins nombreuses à atteindre le sommet de la pyramide professionnelle et salariale.
- ◆ Une des principales causes de la discrimination salariale repose sur la division sexuelle du travail. Historiquement, les femmes ont été assignées en priorité à la sphère domestique en tant que mère et épouse, et les hommes à la sphère productive et publique. Il en résulte que le travail gratuit des femmes à la maison ainsi que leur travail professionnel n'ont pas été valorisés ni reconnus à leur juste valeur dans la société¹⁷.
- ◆ Les métiers traditionnellement féminins, notamment les emplois de bureau, ceux liés aux soins ou à l'éducation, sont généralement moins reconnus socialement et sont considérés comme ayant moins de valeur que les emplois liés à l'économie, à la gestion ou aux sciences. Ceci a pour effet de sous-évaluer les salaires et, par le fait même, les revenus à la retraite.



¹⁷ QUÉBEC. COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (2016). Pourquoi l'équité salariale? [En ligne]. [www.ces.gouv.qc.ca/realiserequite/regles/salaireegal.asp#deux].

Des luttes syndicales à poursuivre

- ◆ Il devient évident que défendre l'équité salariale n'est pas suffisant. Aussi, les organisations syndicales doivent continuer de lutter contre les stéréotypes de genre, notamment ceux associés aux emplois à prédominance féminine, afin que ceux-ci soient valorisés, reconnus à leur juste valeur et mieux rémunérés. Et ainsi, plus d'hommes souhaiteront s'y investir, ce qui amènera une mixité intéressante dans tous les milieux.
- ◆ Le déséquilibre du partage des responsabilités dans la sphère domestique est à la base de la division sexuelle du travail, ce qui entraîne des répercussions négatives pour les femmes. Les organisations syndicales doivent donc intensifier leurs efforts visant à valoriser un partage équitable des responsabilités parentales et des tâches ménagères, et ainsi permettre aux femmes d'atteindre un meilleur équilibre entre leurs responsabilités familiales et professionnelles.



4.2 Mythe 2

« *Tous les emplois sont maintenant accessibles aux femmes. Elles peuvent travailler autant dans le domaine de l'enseignement que dans celui de la construction.* »

Pour déconstruire le mythe : les faits ↓

Il faut des mesures incitatives et un changement de culture organisationnelle pour attirer les femmes dans les métiers traditionnellement masculins et pour les maintenir en emploi

Un métier est dit non traditionnel lorsqu'on y trouve moins de 33 % de femmes. Emploi-Québec répertorie 251 professions considérées comme non traditionnelles pour les femmes dans l'ensemble du Québec. En 2015, 150 emplois ont moins de 15 % de femmes (ex. : ingénieur en aérospatiale, agent de piste dans le transport aérien, sous-officier des forces canadiennes). Une centaine comprend moins de 8 % de femmes¹⁸.

- ◆ Plus de 50 % des travailleuses se retrouvent concentrées dans 24 professions (adjointes administratives, vendeuses, éducatrices, caissières, infirmières, enseignantes), alors que les hommes sont répartis dans une plus grande diversité de métiers¹⁹. Sachant que les emplois traditionnellement occupés par les femmes sont moins valorisés et moins bien rémunérés que ceux occupés par les hommes, les femmes sont perdantes de s'y retrouver en si grand nombre.

¹⁸ FIMBRY, Myriam (2015). « Elles ont choisi des "métiers d'hommes" », Radio-Canada, [en ligne] (22 mai). [ici.radio-canada.ca/nouvelle/720424/emploi-femmes-metiers-non-traditionnels].

¹⁹ JODOIN, Mario (2018), La concentration des hommes et des femmes dans les professions, [en ligne] [<https://jeanneemard.wordpress.com/2018/04/19/la-concentration-des-hommes-et-des-femmes-dans-les-professions/#:~:text=Plus%20de%2050%20%25%20des%20femmes,femmes%20et%20chez%20les%20hommes>].

- ◆ Cette ségrégation sexuelle du travail est le reflet de cette même ségrégation dans les choix de formations. Nous trouvons davantage de femmes dans les formations de coiffure, de soins de beauté, de secrétariat, d'éducation ou de santé alors que les hommes se retrouveront dans les métiers de construction, d'équipement motorisé, d'ingénierie et de science.
- ◆ Au Québec, en 2021, les femmes représentent 3,27 % de l'ensemble de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction²⁰.

Un des principaux défis en ce qui a trait à la présence des femmes dans les métiers non traditionnels est évidemment d'y attirer les femmes, mais également de les maintenir en emploi. En effet, le climat de travail, le sexisme, la discrimination et le harcèlement qu'elles subissent encore trop souvent les poussent à abandonner le métier. 54 % des femmes abandonnent le secteur de la construction moins de cinq ans après y être entrées, contre 35 % des hommes (2021)²¹.

Il ne faut pas oublier que, si les emplois dans les secteurs traditionnellement masculins sont difficiles d'accès pour les femmes, cela est encore plus vrai pour celles qui subissent d'autres formes d'oppression (femmes racisées, autochtones, en situation de handicap, plus âgées, etc.).

Le manque de force physique des femmes est sans aucun doute le préjugé le plus tenace que doivent affronter les travailleuses qui désirent faire leur place dans le monde de la construction. En effet, les avancées techniques et technologiques importantes (mécanisation, port et élévation de charges, etc.) et les protections de santé et de sécurité au travail sont venues alléger considérablement l'effort musculaire sollicité. Par ailleurs, on ne peut passer sous silence que les femmes ont toujours occupé des emplois à fort taux de pénibilité requérant force et résistance (préposée aux bénéficiaires, agricultrice, sage-femme, etc.).

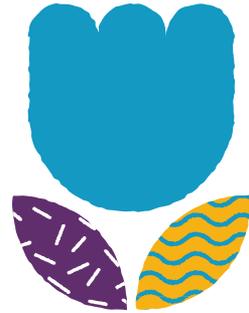
20 COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2021) Bilan 2015-2021 du programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction, [en ligne], p. 3. [https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/DossierFemmes/Bilan_PAEF_2015-2021_Phase1-2.pdf?la=fr-CA&rev=6e70d9a6ab304cc5a9e76dc635a148ef&hash=21426852F3C43467A923DC-C7740FA4AF].

21 COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC, Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec [en ligne], p.10 [https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/abandons_2021.pdf].

La Journée internationale des droits des femmes (8 mars)

5.1 Mythe 1

« Le syndicat aurait mieux à faire avec son argent que de financer les activités de la Journée internationale des droits des femmes. »

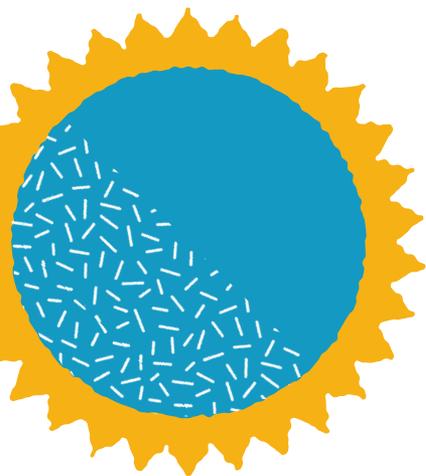


Pour déconstruire le mythe : les faits ↓

La Journée internationale des droits des femmes (8 mars) : un temps fort pour souligner le chemin parcouru et celui qu'il reste à faire

- ◆ Une majorité des membres de nos organisations ne sont pas encore suffisamment sensibilisés aux inégalités persistantes et aux actions qui pourraient être entreprises pour les éradiquer. La Journée internationale des droits des femmes est un moment privilégié pour les sensibiliser aux diverses formes de discrimination, aux inégalités qui perdurent, à la marchandisation du corps et de la sexualité des femmes, aux stéréotypes liés à la division sexuelle du travail et à la violence dont elles sont victimes. Ce faisant, les membres seront plus à l'écoute des réalités que vivent les filles et les femmes.
- ◆ Ces inégalités entre les femmes et les hommes ont des répercussions directes dans les milieux de travail : division sexuelle du travail, femmes moins présentes dans les sphères décisionnelles, harcèlement sexuel, emplois moins bien rémunérés et moins reconnus socialement, etc.

- ◆ Considérant que les femmes constituent la moitié de l'humanité ainsi qu'un groupe reconnu mondialement comme étant discriminé dans les différentes sphères de la vie, y compris dans leur milieu de travail, considérant que les femmes représentent la majorité des membres de plusieurs syndicats dont une des missions est de défendre les droits de la personne (incluant les droits des femmes), la journée du 8 mars offre une occasion privilégiée de faire un bilan politique, de démontrer les inégalités entre les femmes et les hommes, et d'insister sur le chemin qu'il reste à parcourir.
- ◆ Un syndicalisme qui favorise la participation des femmes à des activités conçues par et pour elles-mêmes est porteur d'une plus grande mobilisation et d'un plus grand sentiment d'appartenance. Les activités du 8 mars organisées dans les milieux de travail constituent une célébration politique et un espace important de militantisme syndical. En d'autres termes, ces activités s'inscrivent dans l'action politique, syndicale et sociale.
- ◆ Défendre les droits des femmes pour les organisations syndicales, c'est revendiquer le droit à un travail décent, c'est exiger un salaire égal pour un travail équivalent, c'est être solidaire avec les femmes qui n'ont pas encore obtenu l'équité salariale, c'est aussi protéger les droits des membres, des citoyennes, des travailleuses, des mères, des conjointes, des retraitées, des proches aidantes, etc. Améliorer le sort de la moitié de l'humanité profite à l'humanité entière.



5.2 Mythe 2



« Nous n'avons plus besoin de souligner la Journée internationale des droits des femmes. »

Pour déconstruire le mythe : les faits ↓

La Journée internationale des droits des femmes : un incontournable pour la reconnaissance des droits des femmes, y compris pour les femmes du Québec.

- ◆ L'affirmation selon laquelle la Journée internationale des droits des femmes n'est plus nécessaire se base sur l'idée largement véhiculée que l'égalité entre les femmes et les hommes est atteinte. On peut constater que cette affirmation est loin de représenter la réalité des femmes du Québec :
 - Les femmes et les filles représentent près de 9 victimes d'agressions sexuelles sur 10. Quant aux agresseurs, il s'agit d'un homme ou d'un garçon plus de 9 fois sur 10²².
 - Au Québec, en 2015, 19 406 personnes ont porté plainte pour violence conjugale et 78 % des victimes sont des femmes²³.
 - Le salaire hebdomadaire moyen des femmes qui travaillent à temps plein équivaut à 87 % du salaire des hommes (2021)²⁴, et ce, malgré le fait qu'elles sont plus nombreuses à détenir un grade collégial ou universitaire²⁵.

22 INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC, Trousse médias sur les agressions sexuelles, 12 mai 2022, [en ligne] <https://www.inspq.qc.ca/agression-sexuelle/statistiques#:~:text=Statistiques-,Faits%20saillants,10%20connaissent%20leur%20agresseur%20sexuel.>

23 INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC, Trousse médias sur les agressions sexuelles, [en ligne] <https://www.inspq.qc.ca/violence-conjugale/statistiques/ampleur>

24 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Rémunération hebdomadaire moyenne des employés, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail, 1997-2021, Québec, Ontario et Canada [en ligne] https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/remuneration-hebdomadaire-moyenne-des-employes-resultats-selon-le-sexe-pour-diverses-caracteristiques-de-la-main-doeuvre-de-lemploi-et-du-milieu-de-travail-quebec-ontario-et-canada#tri_terr=50040&tri_sexe=10

25 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Bulletin sociodémographique, juillet 2020, [en ligne] <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/niveau-de-scolarite-et-domaine-detudes-selon-le-sexe-et-le-groupe-dage.pdf>

- Parmi les travailleuses et les travailleurs rémunérés au salaire minimum, 57 % sont des femmes (2019).
- On note que 42 % des femmes seules âgées de 65 ans vivent sous le seuil de faible revenu, contre 34 % des hommes (2019)²⁶.
- La grande majorité des familles monoparentales, soit 75 %, sont dirigées par des femmes.
- Sur les 125 députés élus à l'Assemblée nationale, 46 % sont des femmes.
- Seulement 24 % des mairies du Québec sont dirigées par des femmes (2021).
- Les femmes occupent 19 % des sièges des conseils d'administration des grandes entreprises (2019)²⁷.
- Les femmes assument la plus grande part du travail domestique et des soins aux enfants, y compris la charge mentale.
- À la naissance d'un enfant, les pères s'absentent en moyenne 9 semaines, contre 45 semaines pour les mères. Seulement une minorité de pères (37 %) prend une partie du congé parental²⁸.

La Journée internationale des femmes en solidarité avec toutes les femmes

- ◆ Elle permet une prise de conscience quant aux inégalités vécues par les femmes de diverses origines, dont les femmes autochtones.
- ◆ Elle est un temps d'arrêt important pour prendre conscience que toutes les femmes ne sont pas égales entre elles et que certaines ont davantage de privilèges.

26 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Taux de faible revenu selon la Mesure de faible revenu (MFR) seuils après impôts, ménages, Québec 1996-2019, 17 février 2022, [en ligne] <https://statistique.quebec.ca/fr/document/faible-revenu-a-lechelle-du-quebec-selon-la-mesure-du-faible-revenu-mfr/tableau/taux-de-faible-revenu-mfr-seuils-apres-impot-menages-quebec>

27 STATISTIQUE CANADA, Un portrait des femmes au sein des conseils d'administration avant la pandémie, 8 mars 2022, [en ligne] <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/502-un-portrait-des-femmes-au-sein-des-conseils-dadministration-avant-la-pandemie>

28 MERCURE Philippe, « Les pères prennent de plus en plus de congés parentaux », La Presse, 27 mai 2019 [en ligne] <https://www.lapresse.ca/actualites/2019-05-27/les-peres-prennent-de-plus-en-plus-de-conges-parentaux>

- ◆ Elle est un appel à la solidarité avec les femmes à travers le monde ainsi qu'un plaidoyer pour la paix, en dénonçant la situation des victimes de conflits armés, dont une majorité de femmes et d'enfants.
- ◆ Elle est une prise de conscience et de parole pour dénoncer les différentes formes de violence envers les femmes à travers la planète.

Extrait du message du secrétaire général de l'ONU, António Guterres, le 8 mars 2021

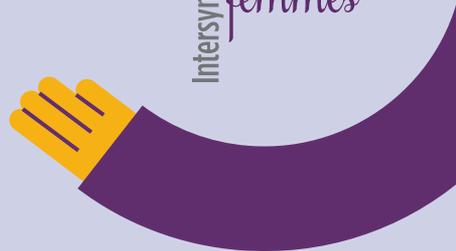
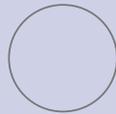
« [...] L'égalité des sexes est en réalité une question de pouvoir. Mais l'égalité de pouvoir entre les femmes et les hommes n'arrivera pas d'elle-même. Nous vivons encore dans un monde dominé par les hommes, empreint d'une culture essentiellement masculine. C'est tournés vers l'avenir et avec détermination que nous devons œuvrer toutes et tous ensemble pour parvenir à une égalité effective. [...] »

Il nous faut transformer les normes sociales. Nous devons adopter des lois et des politiques qui aident les femmes à accéder au pouvoir, notamment des mesures et quotas assortis d'objectifs ambitieux, et faire bien plus pour que des femmes soient nommées à des postes à responsabilités. Nous devons lutter contre la violence à l'égard des femmes, qu'elle s'exprime en ligne ou ailleurs, pour que celles-ci ne soient plus réduites au silence, surtout dans la vie publique.

Nous devons veiller à ce que les femmes qui se lancent en politique, les associations de femmes et les mouvements féministes trouvent plus facilement des financements. Et nous devons enfin soutenir les femmes d'influence, dans toute leur diversité et leurs domaines de compétence, notamment les femmes jeunes, les migrantes, les autochtones, les femmes en situation de handicap, les femmes racisées et les femmes de la communauté LGBTQI+.

La COVID-19 est une calamité pour le monde entier, et tout particulièrement pour les femmes et les filles. Mais elle est aussi l'occasion de nous attaquer aux inégalités, aux fragilités et à la discrimination fondée sur le sexe qui persistent à l'échelle mondiale.

Les femmes doivent être au cœur du relèvement et de ce que nous ferons pour changer de cap à la lumière des terribles leçons de cette pandémie. [...] »



Intersyndicale ^{des} femmes