



Illustrations et infographie : Chantal Locat

JOURNÉE ANNUELLE DU RÉSEAU

RÉALITÉS,
PERCEPTIONS

ET

RÉSISTANCES

La place des
femmes dans nos
organisations
syndicales

INTERSYNDICALE
DES FEMMES



Mardi 11 juin 2013

Les conseillères à la condition des femmes des groupes membres de l'Intersyndicale des femmes ayant travaillé sur ce dossier :

Diane Courchesne (CSQ)
Martine Éloy (FIQ) jusqu'à l'été 2012
Élaine Giroux (APTS) jusqu'à l'automne 2012
Chantal Locat (CSQ) jusqu'à l'automne 2012
Danièle Marchand (SPGQ)
Suzanne Prévost (FIQ)
Renée Rodrigue (CSD)
Marielle Tardif (APTS)
Monique Voisine (SFPQ)

Merci à toutes les participantes à la Journée annuelle du Réseau de l'Intersyndicale des femmes de mai 2012 pour leur riche contribution.

Table des matières

MISE EN CONTEXTE.....	4
I. DÉMARCHE DE LA JOURNÉE ANNUELLE DU RÉSEAU DE L'INTERSYNDICALE DES FEMMES DE MAI 2012	5
II.RÉSULTATS DES ÉCHANGES DE LA JARIF DE MAI 2012	5
RÉALITÉS ET PERCEPTIONS	5
RÉSISTANCES	7
III.PERSPECTIVES D' ACTIONS.....	10
PERSPECTIVES D' ACTIONS LIÉES AUX RÉALITÉS ET AUX PERCEPTIONS.....	10
PERSPECTIVES D' ACTIONS LIÉES AUX RÉSISTANCES	11
CONCLUSION	12
ANNEXE I - AFFIRMATIONS	13
ANNEXE II - DÉFINITIONS	14



RÉALITÉS, PERCEPTIONS ET RÉSISTANCES

LA PLACE DES FEMMES DANS NOS ORGANISATIONS SYNDICALES

INTERSYNDICALE DES FEMMES

MISE EN CONTEXTE

Chaque année, l'Intersyndicale des femmes tient sa Journée annuelle du Réseau de l'Intersyndicale des femmes (JARIF). Sont principalement réunies en cette journée, les représentantes de comités de la condition des femmes des organisations membres de l'Intersyndicale. Il arrive également que des invitations soient envoyées aux membres des exécutifs des organisations syndicales ainsi qu'à celles appartenant à d'autres comités, selon les objectifs poursuivis de la journée.

Lors de la Journée annuelle du Réseau de l'Intersyndicale des femmes, en mai 2012, l'Intersyndicale des femmes procédait à une consultation auprès des membres des comités de la condition des femmes présentes.

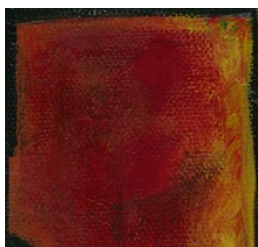
Cette consultation faisait suite aux travaux que nous avons effectués dans le cadre des États généraux de l'action et de l'analyse féministes (EGAAF), dont la production d'un bilan de nos actions réalisées depuis les 20 dernières années. Cet exercice visait à produire un bilan global des actions de l'ensemble du mouvement des femmes au Québec, et ce, depuis le forum de 1992, *Pour un Québec féminin pluriel*.

En réalisant ce bilan, l'Intersyndicale des femmes constatait qu'à l'instar des groupes appartenant au mouvement des femmes au Québec, les membres des comités de la condition des femmes des syndicats faisaient, elles aussi, face à de la résistance en ce qui concerne l'avancement des droits des femmes dans leur organisation. Cette résistance se traduisant de différentes façons pouvait, nous semblait-il, être associée, parfois, à de l'antiféminisme et être soutenue par un discours masculiniste à l'intérieur même de nos organisations. Et cela, malgré les valeurs progressistes affichées et défendues publiquement par celles-ci.

I. DÉMARCHE DE LA JOURNÉE ANNUELLE DU RÉSEAU DE L'INTERSYNDICALE DES FEMMES DE MAI 2012

À la suite de ce constat, l'Intersyndicale des femmes a décidé que l'objectif de la Journée annuelle du Réseau de l'Intersyndicale des femmes de mai 2012 serait de vérifier les perceptions et les réalités des femmes militantes dans la défense des droits des femmes. Pour y arriver, les participantes à cette journée devaient faire un travail en atelier en répondant et en échangeant sur des questions précises. Nous espérons, grâce à ce travail, être capables de faire le portrait des résistances perçues et vécues par les membres des comités et d'élaborer des perspectives d'action.

Les résultats ont été compilés et, en septembre 2012, nous avons produit une synthèse enrichie de nos propres expériences comme conseillères affectées aux dossiers des femmes dans nos organisations respectives. Dès le départ, ces résultats devaient être partagés avec nos exécutifs par un avis ou une présentation lors de la JARIF de 2013 où ils seraient invités.



Le constat des travaux réalisés en mai 2012 nous a semblé évident : la synthèse démontre que l'antiféminisme et le masculinisme sont bien présents dans nos organisations, et ce, à divers degrés. Ainsi, pour notre journée annuelle de 2013, nous avons cru qu'il serait important, dans un premier temps, de pousser plus loin notre réflexion avec des personnes expertes dans le domaine pour bien comprendre les enjeux. Et, dans un deuxième temps, nous croyions qu'il était crucial de commencer à travailler sur un document de type argumentaire (mythes et réalités), principalement pour les militantes féministes des syndicats. Ce document aura pour objectif principal « d'outiller » pour « contrer » les résistances par rapport à l'avancement des femmes dans nos organisations.

II. RÉSULTATS DES ÉCHANGES DE LA JARIF DE MAI 2012

Le texte qui suit est, somme toute, un résumé de ce que les participantes ont répondu lors des ateliers de mai 2012, auquel s'ajoutent des éléments de contenu et d'analyse des conseillères aux dossiers des femmes.

À la lecture des résultats, nous pourrions facilement dire que plus ça change, plus c'est pareil, puisque les réponses des participantes aux ateliers rapportaient les mêmes constats déjà entendus antérieurement dans nos organisations. Ils sont ici regroupés en deux catégories. Dans la première, sont rassemblées des réalités et des perceptions et dans la deuxième, des éléments qui pourraient être attribués plus spécifiquement soit à du sexisme, soit à de la discrimination ou à des formes différentes d'antiféminismes que nous appellerons les résistances.

RÉALITÉS ET PERCEPTIONS

Voici les principaux éléments nommés par les participantes :

- les participantes disent avoir l'impression que les comités de la condition des femmes sont mal aimés ;

- le travail effectué n'est pas reconnu et la cause intéresse peu de personnes ;
- les pressions sont fortes aussi pour que les femmes se plient aux façons de faire (dites masculines) déjà en place quand vient le temps d'exercer le pouvoir ;
- il existe encore, dans l'esprit de certaines personnes, le sentiment d'incompétence si c'est une femme qui est au pouvoir ;
- les pressions exercées dans les milieux de travail étant plus grandes, par le fait de la détérioration des conditions de travail, les femmes seraient moins portées à s'engager dans le pouvoir politique à cause, notamment, des conflits que cela apporte. Mais pour d'autres militantes, cette situation représenterait plutôt un nouveau défi.

Les participantes nous ont rappelé que les femmes sont sous-représentées dans les postes décisionnels, dans nos organisations syndicales comme dans la société en général. Selon les participantes, les raisons qui rebutent les femmes à l'engagement syndical selon les enquêtes internes¹ et les différentes recherches² sont encore les mêmes qu'il y a vingt ans :

- la difficile conciliation famille-travail où le travail militant semble incompatible avec les réalités familiales ;
- la culpabilité pour celles qui ont des enfants en bas âge ;
- la perception d'une culture syndicale de confrontation ;
- la difficulté à prendre sa place et la parole, etc.



C'est dire que, malgré certaines avancées, le milieu semble hostile à l'arrivée des femmes dans le pouvoir syndical, puisqu'il résiste aux changements et soutient trop peu les femmes dans leurs engagements. Cette réalité s'apparente à de la discrimination systémique reconnue dans les années 1980 en ce qui concerne l'emploi, duquel provient le Programme d'accès à l'égalité (PAE) en emploi. Ce programme vise, entre autres, à mettre en place des mesures d'accès pour les personnes vivant de la discrimination, notamment les femmes.

Malgré tout, les participantes estiment que leur syndicat défend bien leurs conditions de travail, ce qui est très positif. Cependant, il semblerait y avoir matière à réflexion. Comment comprendre ce paradoxe puisque, selon les participantes, le syndicat défend bien les conditions de travail, mais, d'un autre côté, selon elles, il résiste toujours, par sa culture organisationnelle, à la prise en compte de la réalité des femmes, de leurs préoccupations et de la place qu'elles occupent dans ses instances. Se pourrait-il que, malgré les valeurs progressistes affichées telle l'égalité entre les femmes et les hommes, nos organisations

¹ Johanne SAINT-CHARLES de l'UQAM, dans le cadre du Services aux collectivités, enquête sur la participation syndicale à la CSQ : *La sous-représentation politique des femmes militantes au sein de l'organisation syndicale à la CSQ*, 2005-2006.

² D'AMOURS, Martine (1992). « Dossier : À quand l'égalité syndicale ? », *La Gazette des femmes* (septembre-octobre), p. 13-22.
 INTERNATIONALE DES SERVICES PUBLICS (2004). *Intégration de l'égalité hommes-femmes dans l'action syndicale – Guide pratique à l'intention des syndicats du secteur public*, Paris, 17 p.
 CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE (CSI) (2007). *Égalité de genre : Programme d'action pour parvenir à l'égalité de genre dans les syndicats*, http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Gender_Equality_-_action_programme_F.pdf (consulté le 14 mars 2013).

soient aux prises, comme le démontrent certaines recherches, avec une division sexuelle du travail militant³ ? Bref, nos organisations représentent, ni plus ni moins, que le reflet de la division sexuelle du travail dans les sphères privée et publique. Il y aurait aussi un travail d'analyse et une réflexion à faire sur cette question.

RÉSISTANCES

Dans le rapport synthèse des ateliers de la Journée annuelle du Réseau de l'Intersyndicale des femmes, nous retrouvons des éléments qui, loin d'être innocents, nous indiquent que la résistance va du sexisme au mépris en passant par la discrimination systémique et qu'elle est souvent accentuée par un discours masculiniste, ce même discours présent dans la société québécoise, qui prétend que les hommes sont victimes des trop grandes avancées des femmes et qu'il n'est plus nécessaire d'avoir des mesures spécifiques pour elles. Plus encore, certaines personnes ne croient plus aussi pertinent et nécessaire que les femmes soient présentes équitablement (proportionnellement à leur présence dans les effectifs) dans les postes décisionnels.

Après toutes ces années de lutte pour que les femmes puissent, elles aussi, briller dans les hautes sphères du pouvoir, et constatant encore aujourd'hui toutes les résistances, n'aurait-il pas lieu d'appeler cela le plafond de béton plutôt que le plafond de verre ? Cela démontre bien l'existence d'une discrimination systémique. Dans nos organisations syndicales qui se portent à la défense des travailleuses et des travailleurs et qui prônent l'égalité entre les femmes et les hommes, ce paradoxe se joue sur le dos des femmes.



Voici quelques éléments liés à la résistance, entendus et cités par les participantes :

Sur les féministes

- Certaines personnes étiquettent les féministes de « féministes radicales » en sachant que ce qualificatif « radical », dont plusieurs ignorent le sens réel du mot, se veut négatif pour les personnes étiquetées ainsi et qu'il sert à les humilier.
- Certains y vont de qualificatifs assez crus dont, « vieilles féministes frustrées », « mal baisées ».
- D'autres personnes nous disent qu'on devrait donner un autre nom que « féministe ». Comme si le mot était chargé de négatif et qu'il valait mieux ne pas y être associé.
- Quelques personnes ont relevé que, dans certaines équipes de travail ou dans les instances syndicales, il n'était pas rare de vivre du sexisme par des paroles et même par certains discours.

³ ROUX, Patricia, Céline PERRIN, Gaël PANNATIER et Valérie COSSY (2005). « Le militantisme n'échappe pas au patriarcat », *Nouvelles questions féministes*, Antipodes, NQF-Vol. 24, n° 3/2005, p. 10, 168 p.

Ces propos méprisants sont le reflet d'un sexisme ambiant auquel s'ajoute le « sexisme ordinaire [sic⁴] ». Les militantes les vivent à trois niveaux : dans l'organisation du travail, dans l'action syndicale et dans l'espace public en général.

La voix des femmes dans le mouvement syndical (structure et représentation)

- On croit l'égalité atteinte, en conséquence, il semble que cela ne soit plus nécessaire d'avoir un comité voué à la cause des femmes.
- Le fait de toujours remettre en question la présence même des comités et des personnes déléguées aux dossiers des femmes se vit comme une pression malsaine telle une épée de Damoclès qui nous pend au-dessus de la tête, comme une tentative de tout faire disparaître. C'est le « harcèlement structurel » et quotidien vécu par les porteuses du dossier. Cette situation « gruge » beaucoup trop d'énergie.
- Plusieurs s'opposent aux mesures d'actions positives, considérant que les femmes ne sont pas socialement discriminées et que si elles veulent s'impliquer elles n'ont qu'à le faire.
- Des personnes s'insurgent contre le fait que le syndicat défend les droits des femmes même si dans plusieurs de nos organisations elles sont fortement majoritaires. Nous pouvons avoir l'impression que si les syndicats poursuivent dans la défense des droits des femmes, c'est parce que c'est mieux vu ainsi.
- Dans nos syndicats, certaines personnes croient que tous les comités doivent avoir les mêmes traitements (ressources financières et humaines), considérant leurs causes et leurs revendications comme toutes équivalentes, ce que nous pourrions appeler de la « symétrisation ». Comme si, à titre d'exemple, le groupe social des « jeunes » était victime de discrimination systémique au même titre que le groupe social des « femmes », ce qui a pour effet de réduire par la suite l'octroi de financement adéquat ou de mesures pour la défense des droits des femmes.
- Comme dans la société, toutes périodes de restrictions budgétaires dans nos syndicats fragilisent les comités par un financement plus difficile à obtenir pour la défense des droits des femmes.



Les propos exprimés ici mettent en évidence un élément : le mythe de l'égalité est déjà réalisé. Est-ce que cela serait dû à une méconnaissance des fondements qui engendrent les inégalités entre les femmes et les hommes et la discrimination systémique vécue par les femmes ? Pourquoi la discrimination systémique, qui est reconnue dans le domaine de l'emploi (programme d'accès à l'égalité en emploi et Loi sur l'équité salariale), ne semble-t-elle pas l'être quand nous parlons de la place des femmes dans une structure syndicale ?

⁴ Selon Brigitte Grésy dans son livre *Petit traité contre le sexisme ordinaire* : « Le sexisme ordinaire, ce sont des stéréotypes et des représentations collectives qui se traduisent par des mots, des gestes, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent les femmes. »

Le 8 mars, Journée internationale des femmes (JIF)

- On se questionne sur le fait de souligner la Journée internationale des femmes. Cette journée est-elle encore nécessaire ? Ou bien, nous souhaite-t-on bonne fête au même titre que s'il s'agissait de la fête des Mères ? N'est-ce pas une tentative d'éliminer le sens politique de cette journée ?
- Quand certaines personnes en arrivent à penser que le dossier des femmes ne fait référence qu'à la seule Journée internationale des femmes, il nous semble que c'est une façon de renier les inégalités existantes qui se vivent au quotidien, de minimiser, voire de délégitimer tout le travail qui se fait et qui reste à faire. Bref, cette pensée magique contribue à banaliser les luttes des femmes.
- Il y a aussi des objectifs déviés par certaines organisations locales, tels ceux liés à la JIF où l'activité ne répond pas aux objectifs qui visent la promotion et la défense des droits des femmes.

La mixité

- De plus en plus d'hommes insistent pour participer aux réseaux destinés spécifiquement aux femmes. Certaines femmes appuient même ce discours, comme si les femmes n'avaient plus besoin d'avoir des espaces qui leur sont réservés, que ce soit un réseau ou un événement non mixte.

Museler les femmes d'une organisation se fait de plusieurs façons, notamment, en les discréditant, en coupant dans leur budget ou en ne l'indexant pas, en critiquant toujours leur façon de présenter leur féminisme, en mettant leurs points à la fin des rencontres, etc. Certaines personnes parleront, d'« aider les femmes à améliorer leur discours » [sic], diront qu'elles sont trop radicales, pas suffisamment nuancées pour s'adresser aux membres, qu'elles critiquent trop. On ne se questionne pas sur les résistances, on n'analyse pas les comportements menant vers des inégalités, non, on s'interroge sur les façons de faire des porteuses du dossier et des féministes en général.

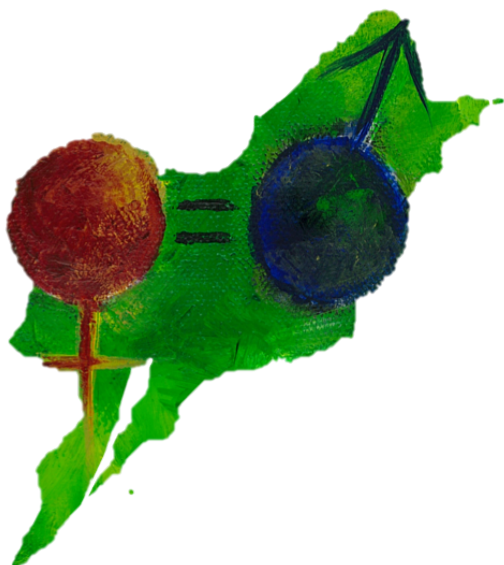
Un discours masculiniste : un discours bien présent en nos rangs

Déjà, les paragraphes qui précèdent démontrent en partie que la résistance peut être liée à un discours qui se traduit aussi dans la société par une voix « masculiniste » contre les avancées des femmes. Certains éléments qui suivent le démontrent encore une fois :

- Les femmes ont accédé au marché du travail et particulièrement dans les services publics et parapublics. Il est fréquent d'entendre des collègues masculins dire qu'ils sont victimes d'un milieu de travail qui se féminise et que par conséquent, les conditions de travail se détériorent, dont la rémunération.
- Certains en profitent pour crier à l'injustice et exiger des mesures de redressement, et dénaturent ainsi le concept même de discrimination systémique qui a tant aidé les femmes à faire reconnaître les oppressions et le type de discrimination dont elles sont victimes. Ce discours porte atteinte à l'égalité entre les femmes et les hommes.



On n'a qu'à penser au cas du personnel enseignant, pour qui on ouvre pourtant toutes grandes les portes (et même les bras), quand des hommes choisissent la formation des maîtres comme formation universitaire. Arrivés dans le milieu scolaire, on leur déroule le tapis rouge. Dans le fond, le milieu les attend avec impatience. C'est plutôt plaisant non ? Il en est autrement pour les femmes (à peine 2 %) qui choisissent de travailler dans la construction, et dont 50 % d'entre elles quittent ce travail à l'intérieur de cinq ans à cause, notamment, de l'hostilité des milieux. Un « deux poids deux mesures » qui en dit long sur les inégalités professionnelles. Pendant que l'on crie au loup avec un discours alarmiste et populiste, la société passe à côté des causes réelles aux problèmes mentionnés et se prive ainsi de solutions qui pourraient être efficaces et durables.



Le discours du mouvement masculiniste qui dit que les hommes sont victimes des avancées des femmes, particulièrement dans les dossiers de la garde des enfants, de la réussite scolaire des garçons, du suicide et de la féminisation de certains emplois, traverse la société tout autant que nos organisations. C'est donc certains collègues et même certains responsables politiques, que ce soit au niveau local, régional ou national, qui traduisent par des propos parfois méprisants, leurs irritations ainsi que leurs méconnaissances, tout en s'indignant du trop grand pouvoir des femmes. Ce discours banalise et ridiculise les objectifs et l'argumentaire des féministes pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi on comprendra que l'idée de préparer un argumentaire du genre « mythes et réalités » pour les militantes est devenue une nécessité. Sa réalisation nous semble incontournable si nous voulons poursuivre la défense des droits des femmes à l'intérieur de nos organisations, comme dans l'ensemble de la société.

III. PERSPECTIVES D'ACTIONS

Lors de la réunion annuelle du Réseau de l'Intersyndicale des femmes de mai 2012, les militantes ont réaffirmé combien il était important que les comités de la condition des femmes soient forts et soutenus par les exécutifs syndicaux. Nous croyons qu'un monde meilleur est possible et pour y arriver, il nous faut continuer la mise en œuvre des actions en cours et en susciter de nouvelles. Les stratégies devront être multiples et partagées par l'ensemble des militantes et militants de l'organisation syndicale. L'égalité entre les femmes et les hommes, c'est l'affaire de toutes et tous, une responsabilité partagée.

PERSPECTIVES D'ACTIONS LIÉES AUX RÉALITÉS ET AUX PERCEPTIONS

On ne peut pas penser le rayonnement des dossiers des femmes, l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie sans penser qu'elles doivent être présentes là où les décisions se prennent. Lors de la journée annuelle de mai 2012, plusieurs suggestions ont été proposées en vue d'améliorer la place des femmes dans l'organisation. Par exemple, améliorer le *leadership* des femmes, cibler nos priorités, recentrer le travail et chercher l'espace de consensus entre les

femmes et les hommes devraient faire partie d'une stratégie potentielle de départ. Pour ce faire, les femmes nous ont dit qu'il fallait :

- offrir de la formation sur la prise de parole ;
- développer des réseaux ;
- s'investir dans les autres comités et réseaux ;
- rappeler l'histoire de la longue lutte des femmes pour l'atteinte de leurs droits ;
- remettre en question le mode de fonctionnement patriarcal de nos organisations ;
- analyser les critères d'accès aux divers postes de représentation ;
- revoir la revendication sur les postes réservés avec pour objectif d'augmenter la présence des femmes dans les lieux décisionnels ;
- s'assurer que nos organisations revendiquent que le marché et le milieu de travail s'adaptent aux femmes.

Certaines organisations de l'Intersyndicale offrent déjà des formations, dont celles sur la prise de parole et sur les courants de pensée féministe. Malgré tout, les militantes ayant déjà reçu ces formations nous indiquent qu'elles sont données trop rarement et que d'autres devraient être offertes en guise de suivi, un peu comme le concept de formation continue.

Les participantes à la consultation nous ont indiqué que, pour renforcer la voix des femmes, il est nécessaire de les soutenir tout au long de leur parcours de militante et, par le fait même, il est tout aussi crucial de les former. Elles ont rappelé que, pour une place juste et égalitaire des femmes dans nos organisations, il est indispensable de revoir la culture organisationnelle afin d'apporter les modifications nécessaires aux façons de faire le syndicalisme.

PERSPECTIVES D'ACTIONS LIÉES AUX RÉSISTANCES

Beaucoup de choses nuisent à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société et dans nos organisations syndicales. Nous sommes victimes de sexisme, de discrimination systémique, d'un antiféminisme et d'un masculinisme de plus en plus virulents. Mais encore faut-il repérer ces différentes formes d'oppression⁵. Tout ne tient pas du discours masculiniste, mais tout semble porter atteinte à l'égalité et à l'intégrité des femmes.

Mythes et réalités : un argumentaire à construire

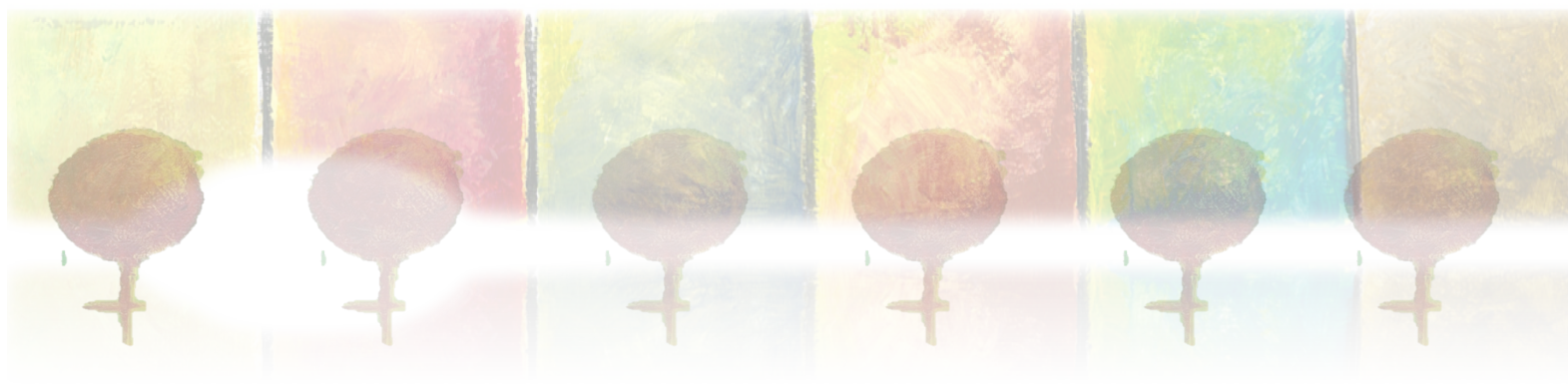
C'est pourquoi, l'Intersyndicale des femmes privilégiera, dans les mois qui suivent, la construction d'un outil de type argumentaire avec des « mythes » à déconstruire et des « réalités » à mettre en évidence. Son objectif principal sera « d'outiller » pour « contrer » le discours de résistance et le masculinisme en nos rangs qui freinent l'avancement des droits des femmes dans l'action syndicale.

⁵ Vous trouverez à l'annexe II des définitions utiles pour la compréhension des différentes formes d'oppression.

L'Intersyndicale des femmes a donc choisi cinq thèmes à développer. Ils font partie de notre quotidien et sont parmi les plus récurrents. Les thèmes sur lesquels nous devons travailler sont :

1. La place des femmes dans le pouvoir syndical ;
2. La présence d'un comité voué à la défense des droits des femmes ;
3. La mixité dans les groupes de femmes ;
4. La féminisation des emplois ;
5. La Journée internationale des femmes.

Ces thèmes nous amènent à développer un argumentaire sur des affirmations utilisées par celles et ceux qui croient que l'égalité est atteinte et que les féministes sont allées trop loin. Ces affirmations sont celles que nous entendons le plus souvent et se retrouvent à l'annexe I.



CONCLUSION

Les enquêtes internes, réalisées depuis la création des comités et des réseaux de la condition des femmes dans nos organisations syndicales, nous portent à croire que, malgré une plus grande place faite aux femmes dans nos organisations, leurs voix sont encore moins audibles que celles des hommes, que des embûches sont encore bien présentes et que des résistances s'érigent en mouvement. Nos organisations sont porteuses à la fois d'égalités et d'inégalités, et ce sont principalement les femmes qui en subissent les inconvénients.

La discrimination systémique ne vient pas de Mars, elle est issue de la culture sociétale (systèmes capitaliste et patriarcal) qui se transporte dans nos cultures syndicales. Les militantes ont exprimé en mai 2012 leurs réalités, leurs préoccupations et les résistances qui limitent leur participation pleine et entière au mouvement syndical.

Les constats nous invitent à des actions diversifiées, nouvelles et expérimentées. Afin de contrer les résistances, l'Intersyndicale produira un outil pour soutenir les militantes et l'ensemble des actrices et acteurs syndicaux. Celui-ci s'opposera aux discours d'oppression par une parole d'affirmation et d'émancipation.

Nous espérons qu'avec cette réflexion réalisée dans le cadre de la Journée annuelle du Réseau de l'Intersyndicale des femmes de juin 2013 et la production de l'argumentaire à venir, les militantes porteuses du dossier des femmes, nos exécutifs ainsi que l'ensemble de nos organisations seront mieux outillés pour repérer les résistances afin de mieux agir sur elles.

Rédaction : Chantal Locat
Pour l'Intersyndicale des femmes

Annexe I - Affirmations

Voici quelques affirmations que nous développerons dans l'argumentaire

THÈMES	AFFIRMATIONS
1. La place des femmes dans le pouvoir syndical	▪ Les femmes n'ont qu'à se présenter, il n'y a rien qui les empêche de le faire. ▪ La discrimination positive, c'est du favoritisme. ▪ Utiliser la discrimination positive fait que nous ne choisissons pas nécessairement la compétence. ▪ Les hommes sont capables de nous représenter, nous ne sommes pas obligées d'avoir des femmes à l'exécutif. ▪ Le syndicat sera moins fort lors des négociations si c'est une femme qui est à sa tête.
2. La présence d'un comité voué à la défense des droits des femmes	▪ Nous n'avons plus besoin de comité voué à la défense des droits des femmes, l'égalité est atteinte. ▪ Au lieu d'avoir un comité de la condition des femmes, nous pourrions avoir un comité sociopolitique où les femmes seraient représentées. ▪ C'est de l'argent qui n'est pas dépensé pour la défense des droits des travailleuses et des travailleurs.
3. La mixité dans les groupes de femmes	▪ Il est important d'intégrer les hommes dans nos réseaux de la condition des femmes, car c'est avec eux que nous pourrions changer le monde. ▪ Il y a des hommes pro-féministes qui nous soutiennent mieux que certaines femmes ; ils pourraient participer à nos réunions. ▪ Les jeunes femmes sont plus enclines à accueillir les hommes dans leur réseau. ▪ Les femmes n'ont plus besoin d'espaces réservés pour elles, car la lutte des femmes ne le justifie plus.
4. La féminisation des emplois	▪ Les emplois se féminisent de plus en plus, ils sont moins bien rémunérés et les conditions de travail se dégradent. ▪ Il faudrait faire de la discrimination positive, offrir des bonis pour attirer les hommes dans nos secteurs d'emplois, comme en enseignement par exemple. En plus, les enfants ont besoin de vrais modèles masculins. ▪ Les femmes sont allées trop loin, on le voit bien, il y a de moins en moins d'hommes dans nos professions.
5. La Journée internationale des femmes	▪ Nous n'avons plus besoin de célébrer la Journée internationale des femmes (8 mars), car les femmes sont maintenant égales. ▪ On devrait avoir une fête internationale des hommes. ▪ L'argent consenti pour les activités du 8 mars pourrait être attribué à d'autres choses. ▪ Pourquoi financer uniquement des activités en lien avec la défense des droits des femmes ? ▪ Vous mettez beaucoup trop d'énergie à préparer cette journée ; donner des fleurs suffirait pour « fêter » le 8 mars.

Annexe II - Définitions

Dans la présente annexe, sont rassemblées à titre indicatif, des définitions et des descriptions de certains concepts. Nous espérons qu'elles faciliteront la compréhension du document.

Les définitions suivies d'un astérisque et enrichies d'exemples et d'analyses, sont tirées du document la Sexualisation de l'espace public : évolution des concepts et des enjeux présenté à la conférence de Francine Descarries⁶ tenue auprès des membres de la Coalition nationale contre les publicités sexistes (CNCPS) en juin 2012 lors de son assemblée générale.

Nom	Définition et éléments d'analyse
Antiféminisme*	• Point de vue de celui qui se refuse à admettre l'égalité entre les hommes et les femmes (Godin, 2004, p. 801). • Discours, attitudes et pratiques qui s'opposent, implicitement ou explicitement, aux avancées des femmes dans les différents domaines de la vie sociale. • Utilise l'argument de la « nature », soit d'une différence naturelle et non socialement construite entre les sexes pour justifier l'inégalité. • Dans le quotidien, il conforte et reproduit des pratiques d'oppression envers les femmes. • Le féminisme serait allé trop loin ! Constitue la mise en œuvre et l'expression sociopolitique du sexisme. • Représente en quelque sorte la contestation formalisée des projets portés par le féminisme et ses avancées. • Se construit sur l'idée que l'égalité entre les hommes et les femmes est suffisamment acquise, qu'il est temps de passer à autre chose. • Forme active du sexisme.
Discrimination systémique	• Cette forme de discrimination est le fait d'un système qui a pour effet d'exclure ou de désavantager un groupe historiquement ou culturellement discriminé, ici, les femmes⁷. • « Dans une perspective systémique, les pratiques discriminatoires sont complexes, elles se renforcent les unes les autres et leurs effets vont au-delà de la simple responsabilité individuelle et du redressement au cas par cas. La

⁶ Francine Descarries est professeure au Département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Elle est membre de l'Institut de recherches et d'études féministes (IREF) de cette université. Elle est directrice scientifique du Réseau québécois en études féministes (RéQEF).

⁷ Le Programme d'accès à l'égalité syndicale : un outil incontournable pour le renforcement et le développement de notre Centrale, Réseau des femmes de la CSQ, par le Comité de la condition des femmes, 10 octobre 2008.

	définition que l'on retient est la suivante : la discrimination systémique est une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte⁸. » • « Ainsi, tant qu'on ne reconnaît pas l'existence de la discrimination systémique, quasi invisible, mais tout aussi insidieuse, on n'accepte pas que l'inégalité de fait ou de résultat doive être corrigée d'une manière ou d'une autre⁹. » • « La discrimination systémique tire son origine des valeurs, croyances et préjugés qui, à travers les générations, se sont érigés en systèmes, c'est-à-dire des coutumes, des pratiques et des politiques qui ont pour effet de faire paraître normales ou légitimes les différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail¹⁰. »
Machisme*	• Surestimation des hommes par eux-mêmes, survalorisation de la masculinité masculine. • Homme qui a une conscience exacerbée de sa supériorité virile et qui prône la suprématie du mâle (Centre national de ressources textuelles et lexicales), à travers tous ses comportements, mais plus spécifiquement dans ses rapports avec les femmes et ses relations sexuelles. • La psychanalyse utilise le concept de phallogocritisme pour désigner cette façon d'être. (Étymologie : de phallus, pénis)
Masculinisme*	• Se manifeste publiquement en réaction au féminisme et attaque la crédibilité de ses revendications. • Minimise, banalise, voire nie les effets de la discrimination systémique et les différents types de violence et d'injustice que subissent les femmes. • Contremouvement sociopolitique qui s'affiche comme la contrepartie du féminisme. Se développe sur l'idée que : • Le féminisme est allé trop loin. • Certains droits accordés aux femmes menacent l'équilibre social et sont porteurs d'inégalités à l'encontre des hommes. • Renforce la misogynie et le machisme. • Alimente le ressentiment des hommes à l'égard des femmes. • Forme active de l'antiféminisme.
Misogynie*	• État d'esprit, attitude de dénigrement, de mépris ou de haine manifestés à l'encontre des femmes.

⁸ DAGENAIS, Lucie-France. *Le portrait de la discrimination en emploi au Québec* ; extrait de DÉOM, Esther, Jacques MERCIER et Sylvie MOREL (2006). *La discrimination en emploi : quels moyens faut-il prendre ?*, Presses de l'Université Laval, p. 18.

⁹ DESJARDINS, Annick, *Point de vue d'une syndicaliste militante* ; extrait de DÉOM, Esther, Jacques MERCIER et Sylvie MOREL (2006). *La discrimination en emploi : quels moyens faut-il prendre ?*, Presses de l'Université Laval, p. 71.

¹⁰ DÉOM, Esther et M. P. BEAUMONT (2008). « Le Québec : toujours à l'avant-garde en matière d'équité en emploi ? », *Santé, société et solidarité*, Revue de l'Observatoire franco-québécois de la santé et de la solidarité, n° 1.

	• Imprègne indéniablement nos cultures et nos pratiques. • La misogynie et le patriarcat qui la met en acte enferment les femmes dans leur destin sexuel et biologique.
Patriarcat*	• Système d'organisation du social fondé sur la division et la hiérarchie des sexes. • Système de pouvoir caractérisé par la domination matérielle, symbolique et sociale des hommes sur les femmes. • L'organisation patriarcale de la société limite, sinon annule l'accès des femmes à la pleine citoyenneté.
Sexisme*	• Désigne des représentations symboliques et culturelles, des pratiques et des normes sociales discriminatoires aux dépens des femmes. • Expression et matérialisation quotidiennes de la prépondérance accordée aux hommes par le patriarcat dans nos sociétés. • Traduit un refus de l'égalité entre les hommes et les femmes. • Détestation des femmes qui va de l'aversion pour leur corps au mépris pour leur comportement et leur personnalité (Godin, 2004, p. 801) ; ou encore à leur dépréciation sur la base de préjugés naturalistes. • S'exprime en des mots, des images, des points de vue, des gestes et des pratiques qui ont pour conséquence d'insécuriser, de marginaliser ou encore d'inférioriser les femmes. • Forme de misogynie.