



LES FEMMES DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS. QUELS CONSTATS ET QUELS DÉFIS?

Madame Josée Camara, représentante régionale du Conseil du statut de la femme pour la grande région de Montréal, a démontré, par le biais de sa conférence, l'importance de la présence des femmes dans les lieux décisionnels dans le but de concrétiser l'égalité de fait entre les femmes et les hommes et de dépasser la simple égalité de droit.

LE RÉSEAU EN BREF

C'est sous le thème « Démocratie syndicale et influence des femmes à la FIQ » que le Réseau des femmes s'est déroulé le 20 janvier dernier. Près de 130 militantes ont donc été accueillies par la vice-présidente et responsable politique du comité Condition féminine, Line Larocque, avant d'assister aux deux conférences présentées et de prendre part aux discussions et aux débats qui ont suivi.

Pour lancer les échanges, Mme Josée Camara et Florence Thomas, conseillère syndicale au secteur Condition féminine de la FIQ, ont toutes les deux fait des présentations portant sur la place occupée par les femmes dans les lieux décisionnels. Les données rapportées ont révélé les défis auxquels sont confrontées les femmes lorsqu'il est question de représentation féminine dans les instances où se prennent des décisions.

Les débats suscités ont permis de faire le point sur les préoccupations des militantes à l'égard de l'enjeu et ils ont également été l'occasion de dégager des pistes de solution pour favoriser une meilleure représentation des femmes dans les instances, notamment au sein même de notre Fédération.

Une idée maîtresse a semblé se dégager du dernier Réseau des femmes : il est nécessaire que la FIQ se dote de mesures pour favoriser la représentation et la participation des femmes dans la structure syndicale. En effet, c'est à près de 95 % que les militantes se sont prononcées en faveur d'une telle proposition.

Cependant, à la lumière des études réalisées sur le nombre de femmes élues aux paliers municipal, provincial et fédéral ainsi qu'au sein des conseils d'administration d'entreprises et de sociétés canadiennes, force est de constater que la place qu'occupent les femmes est encore bien loin de la parité avec leurs collègues masculins. À titre d'exemples, seulement 17,6 % des maires des municipalités du Québec sont des femmes, alors que la gent féminine ne représente qu'un maigre 15,9 % des membres des conseils d'administration des entreprises canadiennes. En plus de cet écart important, les femmes élues ont tendance à se concentrer dans des secteurs présumés traditionnellement féminins, tels que la santé et l'éducation, mais très peu dans les domaines de l'économie et dans les dossiers qui concernent le développement des infrastructures et de la voirie.

Selon Josée Camara, il s'agit « d'un déficit persistant » basé à la fois sur des pratiques

institutionnelles conservatrices, une réalité économique inégale entre les femmes et les hommes et une répartition des tâches domestiques et familiales qui désavantage les femmes en les décourageant de se présenter auprès de différentes instances. De plus, plusieurs témoignages de militantes, faits à la suite de la conférence de Mme Camara, ont permis de confirmer un fait : les femmes ont tendance à sous-évaluer leurs compétences, ce qui les freine dans leurs ambitions de poser leur candidature à des postes de décision. Contrairement à elles, les hommes auront davantage tendance à « foncer » et à tenter leur chance, et ce, même s'ils ne possèdent pas toutes les compétences exigées pour le poste.

Pourtant, la présence des femmes dans les lieux décisionnels et consultatifs est souhaitable pour plusieurs raisons. En effet, pour assurer la santé démocratique de nos institutions et pour conserver les acquis et éviter les reculs en matière d'équité, il est nécessaire

SUITE P. 2



Josée Camara

que les femmes occupent davantage de place. Pour y arriver, l'analyse différenciée selon les sexes apparaît comme un outil très précieux. Comme cette méthode sert à discerner les effets distinctifs que peut avoir sur les femmes une politique, une loi ou encore un programme, elle permet de mieux évaluer ce qui constitue un avantage ou un désavantage pour les femmes. Par exemple, qui a pensé aux impacts du Plan Nord sur les femmes ? Quels rôles peuvent-elles jouer dans la mise en oeuvre de ce pan important du développement économique du Québec ? Toutes ces questions sont sans réponse à ce jour. La place des femmes a été complètement occultée de ce projet de société, alors qu'une analyse différenciée selon les sexes aurait permis de mieux cerner cet aspect de la question et d'y intégrer une stratégie visant les intérêts des femmes aussi.

Ainsi, la question qui se pose est la suivante : comment augmenter la présence des femmes dans les lieux décisionnels et consultatifs ? D'après Mme Camara, au plan politique, il faut d'abord augmenter le nombre de candidatures de femmes en obligeant, entre autres, les partis politiques à se doter d'un plan d'action en ce sens. Il est également important d'augmenter les programmes de soutien et de formation à la participation citoyenne afin de sensibiliser les femmes à l'importance de leur engagement. Par ricochet, plus il y aura de femmes au sein des lieux de prise de décision, plus elles pourront influencer les choses et plus ces milieux seront susceptibles de s'adapter pour favoriser une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. Alors, on se lance les filles ?

8 mars FEMMES EN MARCHÉ POUR L'ÉGALITÉ. SOLIDAIRES CONTRE L'AUSTÉRITÉ!

Sous le thème de l'austérité, la Journée internationale des femmes de 2015 mettra l'accent sur les effets des compressions massives dans les dépenses de l'État et de leurs impacts importants sur les services publics et les programmes sociaux. Premières victimes de ces coupes, les femmes doivent prendre la parole et dénoncer les orientations du gouvernement. Afin de porter le message dans vos établissements et sensibiliser les professionnelles en soins à l'impact des politiques d'austérité sur leur quotidien, vous disposerez des outils du 8 mars : une affiche, un autocollant, un dépliant et une épinglette. Surveillez également les médias puisque la FIQ et les groupes de femmes comptent bien dénoncer haut et fort l'impact de l'austérité sur la vie des femmes.

DÉTERMINER NOTRE ÉQUILIBRE

La FIQ a été partie prenante des grandes luttes pour le droit des femmes au Québec. Elle a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes un cheval de bataille majeur, ce qui lui a permis de contribuer à de grandes victoires de la cause féministe.

Entre autres, la Fédération a adopté des positions claires sur la violence en milieu de travail et a élaboré des politiques en ce sens. L'expertise et l'engagement de son secteur Condition féminine lui ont permis de faire rayonner l'organisation sur plusieurs sujets féministes, notamment en ce qui concerne la santé des femmes. On se souviendra, d'ailleurs, que la FIQ a pris position en faveur de l'avortement à une époque où cette pratique était non seulement taboue, mais même criminelle. L'égalité économique a également été au cœur des actions féministes de la FIQ. À ce titre, la Fédération a été une figure de proue de la lutte pour l'équité salariale au Québec et a grandement participé à cette avancée marquante pour le droit des femmes.

Depuis le début, la FIQ est aussi impliquée au sein des mouvements de femmes comme la Fédération des femmes du Québec (FFQ) et l'Intersyndicale des femmes et participe activement aux débats et aux activités de mobilisation en lien avec la cause féministe. Cependant, il y a un élément sur lequel la FIQ ne s'est pas penchée concrètement jusqu'à aujourd'hui : s'assurer de maintenir une vision et une représentation féministe au cœur même de ses propres instances.

On le sait, le visage de la FIQ a changé au fil des années. Alors, si notre souhait collectif est de continuer à faire de la FIQ une organisation dynamique qui n'a pas peur de prendre des positions féministes ambitieuses et audacieuses, nous avons besoin de femmes au sein de nos instances. Cette représentation doit s'appuyer sur un principe fort, concret et ancré dans nos principes organisationnels.

Évidemment, assurer une juste représentation des femmes au sein de nos lieux décisionnels ne se fera pas sans heurts. Cela constitue un défi important et auquel nous devons prendre le temps de réfléchir collectivement. Cependant, il s'agit d'un principe qui m'est cher et pour lequel je suis convaincue que nous devons adopter une position ferme. Il nous faut déterminer NOTRE équilibre. À la fois par respect pour cette tradition féministe audacieuse, qui est la nôtre, et pour en assurer la pérennité pour les générations futures.



Line Larocque

Line Larocque, vice-présidente et responsable politique du comité Condition féminine

FEMMES EN MARCHÉ POUR L'ÉGALITÉ



Journée internationale des femmes
8 mars 2015

SOLIDAIRES CONTRE L'AUSTÉRITÉ!

REPRÉSENTATION ET PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES SYNDICATS. QU'EN EST-IL À LA FIQ ?



Florence Thomas

REPRÉSENTATION ET PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES SYNDICATS. QU'EN EST-IL À LA FIQ ?

Contrairement à l'idée reçue, les femmes ont fait leur entrée sur le marché du travail dès le début du 19^e siècle. Or, c'est pendant la Deuxième Guerre mondiale que le nombre de femmes actives sur le marché du travail a réellement augmenté de façon significative. Leurs conditions de travail et leur salaire sont alors bien inférieurs à ceux des hommes, en dépit des revendications qu'elles peuvent faire. Cependant, à la fin de la guerre, le gouvernement de l'époque, celui de Duplessis, a « retourné les femmes à leur fourneau » afin de laisser la place aux hommes sur le marché du travail et de ne pas, disait-il, « nuire » à l'économie.

Il faudra attendre plus de trente ans, soit dans les années 70, pour que les femmes réintègrent le marché du travail. Toutefois, même plus nombreuses qu'auparavant, elles demeurent peu présentes dans la structure syndicale et leurs revendications ne sont pas relayées dans les organisations majoritairement composées d'hommes. Pour faire avancer leurs causes, telles que la contraception, le droit à l'avortement, l'équité salariale, la conciliation travail-famille ou les droits parentaux, les comités de femmes des syndicats sont obligés de s'organiser en créant, en marge de leurs syndicats, des structures parallèles comme l'Intersyndicale des femmes.

ÉTAT DE LA SITUATION À LA FIQ

Le mouvement de syndicalisation des infirmières se développe au début du 20^e siècle et est constitué très majoritairement de femmes. Depuis la fondation de la Fédération, en 1987, les femmes forment environ 90 % de ses membres. Puisque les femmes sont majoritaires, on pourrait penser qu'elles

n'ont pas à se questionner, comme les organisations mixtes, à propos des enjeux de représentation. Or, avec le temps, la représentation des femmes au sein des lieux décisionnels de la FIQ a changé. Ces instances constituent le seul lieu où les militantes peuvent prendre la parole comme femmes sur leurs conditions de travail, mais également faire valoir les valeurs qui les animent et orienter les grandes décisions de l'organisation. Ainsi, la question doit être posée : est-ce que la représentation femme-homme au sein de nos structures permet de bien refléter la réalité de nos membres ?

À cet effet, certaines statistiques sont fort révélatrices. Alors qu'en 1987, les hommes représentaient 12 % des déléguées, ils composent aujourd'hui près du tiers de la délégation, soit 27 %. Certains comités sont composés à parts égales de femmes et d'hommes, d'autres sont formés très majoritairement par des hommes, comme le comité Santé et Sécurité au travail, alors que d'autres, comme le comité de Condition féminine,

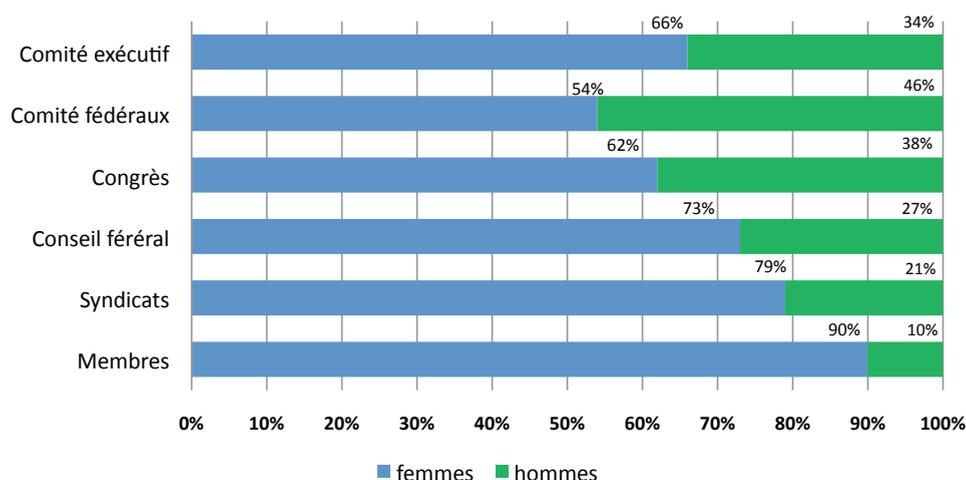
SUITE P. 4



LA FIQ, UNE VOIX QUI PORTE, DES GESTES QUI COMPTENT



Pyramide de l'exclusion des femmes à la FIQ 2014



CE QU'EN PENSENT LES MILITANTES DU RÉSEAU DES FEMMES

Pour la grande majorité des militantes présentes, la question de la représentation des femmes dans nos instances mérite d'être posée, et ce, dès maintenant! Pour elles, le débat est nécessaire à la santé de notre organisation. Unaniment, elles ont fait valoir l'importance que les femmes prennent leur place et prennent la parole. Pour y arriver, plusieurs opinions sur les moyens et les stratégies à adopter ont été lancées. Des postes réservés, de l'accompagnement, des façons de susciter et de conserver l'intérêt des jeunes militantes, des horaires de travail et de rencontres nationales adaptées à la réalité des jeunes mères... Bref, ce ne sont pas les solutions qui manquent! Preuve que lorsqu'il y a une volonté de changer les choses pour faire avancer les enjeux féministes à la FIQ, les militantes du Réseau des femmes sont mobilisées!

ne compte que des femmes. Il est également pertinent d'observer que plus on « monte » dans la pyramide des lieux de responsabilités, en partant des membres jusqu'au comité exécutif, moins les femmes sont majoritaires dans les instances de pouvoir.

QUELS SONT LES OBSTACLES À UNE PLUS GRANDE REPRÉSENTATION FÉMININE ?

Le militantisme requiert souvent un triple investissement, c'est-à-dire aux plans professionnel, syndical et familial. Pour un grand nombre de femmes, la conciliation travail-famille devient alors un défi. Or, malgré les avancées quant à la répartition des tâches et des responsabilités familiales, il n'en demeure pas moins que le partage est encore inégal et que les femmes continuent d'en faire davantage que les hommes. Aussi, lorsqu'elles sont questionnées sur les obstacles qui les empêchent de s'investir davantage au sein de leur syndicat, outre le manque de temps, les femmes nomment le manque de confiance en leurs propres capacités, le fonctionnement des réunions et leurs horaires. Elles affirment aussi craindre les idées préconçues et les réactions hostiles de leurs collègues.

QUELLES STRATÉGIES ADOPTER POUR ASSURER UNE JUSTE REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS NOS INSTANCES ?

Comment améliorer la représentation des femmes dans les lieux de prises de décisions à la Fédération? L'une des stratégies peut être de se fixer des objectifs numériques de représentation et de développer des plans précis pour atteindre ces cibles. Une autre façon serait d'apporter des modifications et d'effectuer des réformes aux statuts et règlements de l'organisation. On peut également penser à de l'accompagnement, ou autrement dit à du « marrainage », pour soutenir les jeunes militantes dans ce défi de taille ou encore à des structures et des postes réservés aux militantes féminines. Il est également possible de mettre en œuvre une approche transversale féministe dans tous les dossiers sur lesquels travaille la FIQ. Dans cette logique, par exemple, l'analyse de dossiers tels que la négociation collective et l'organisation du temps de travail devrait tenir compte des préoccupations de genre afin de toujours faire ressortir la réalité des femmes.

*Le pouvoir
au féminin ♀*

En haut, de gauche à droite : Claire Alarie, Annie Pinard, Patricia Lajoie, Line Mercier, Nancy Moss, Julie Daigneault, membres du comité Condition féminine. En bas, de gauche à droite, Line Larocque, vice-présidente et responsable du comité Condition féminine, Florence Thomas, conseillère syndicale - secteur Condition féminine, et Dominic Garneau, coordonnatrice - secteur Condition féminine.

