



**Confédération
des syndicats nationaux**

**Allocution d'ouverture de
Claudette Carbonneau
Présidente de la CSN**

**Colloque FNEEQ
Femmes et pouvoir, une place à prendre
Québec, le 29 mai 2008**

Bonjour aux délégué-es, participants et participantes et invité-es à ce colloque sur le thème « Femmes et pouvoir, une place à prendre ».

J'aimerais, dans un premier temps, exprimer toute ma gratitude pour le privilège qui m'est fait d'ouvrir cet événement qui est central pour toute personne et toute organisation qui ont à cœur de changer les choses, changer la vie, changer le monde.

Je félicite très chaleureusement la FNEEQ de cette initiative qui s'attaque de plein fouet à ce que je qualifie être le principal piège à éviter sur les questions de condition féminine, à savoir le désintérêt et le risque de banalisation consécutif à nos succès collectifs des dernières décennies en matière d'égalité de droits pour les femmes.

En effet, au chapitre de l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes, force est de constater que beaucoup de chemin a été parcouru depuis un siècle au Canada avec une accélération du rythme, particulièrement au Québec, dans les quarante dernières années. Les droits des femmes sont aujourd'hui les mêmes que ceux des hommes, mais l'égalité de fait tarde encore.

Cette égalité de fait doit se traduire dans la réelle possibilité et la réelle liberté pour les femmes et les hommes de développer leurs habiletés et aptitudes, de faire des choix sans contrainte de rôles. Elle implique que les caractéristiques physiques ou comportementales, les besoins et les aspirations de l'un ou l'autre sexe soient considérés d'égale valeur et que cela se concrétise par une promotion et une reconnaissance équivalentes. Il ne suffit pas d'avoir le droit de faire les mêmes choses, il faut aussi que ce soit possible et accessible et également perçu comme tel.

Or, il existe toujours des plafonds de verre à faire voler en éclat, des plafonds de verre qui tiennent aussi bien à l'éducation, aux mentalités et aux façons de voir des femmes comme des hommes, qui ont tous deux été trop longtemps modelés par une division des rôles sur la base du sexe.

4 - Ouverture de la présidente de la CSN au colloque Femmes et pouvoir, une place à prendre

L'égalité doit se constater non seulement dans les lois, règlements et politiques, mais aussi et surtout dans la vie de tous les jours, dans l'évolution des mentalités, et ce, à travers toute la collectivité et le système de rapports sociaux qu'elle se donne.

Les avancées des quarante dernières années permettent certes à bon nombre de femmes de vivre l'égalité dans leur choix de carrière, l'accès aux études, le partage de leurs tâches avec leur conjoint, leur choix d'avoir des enfants et du moment de les avoir, etc. Pour beaucoup d'hommes et de femmes d'aujourd'hui, les rapports qu'ils vivent dans leur quotidien sont devenus plus égalitaires. C'est cette perception individuelle, basée sur le vécu propre de ces personnes, de même que la réalité de l'égalité de droits qui font dire à plusieurs, femmes et hommes, que la lutte est terminée et qu'il faut déplacer les préoccupations vers d'autres enjeux jugés maintenant plus importants de la société actuelle.

Pourtant, dans presque tous les domaines, les statistiques démontrent que les inégalités persistent et l'accession des femmes aux postes de pouvoir, bien qu'en progression, demeure un champ où des actions importantes restent à faire.

Quelques chiffres à cet égard :

La CSN s'est réjouie en avril 2007 de la composition du nouveau cabinet libéral, qui assurait une parité entre les hommes et les femmes, d'autant que des fonctions importantes ont été confiées à des femmes, par exemple, le poste de vice-première ministre, le Transport, les Finances et le Trésor, le Développement durable et l'Environnement, en plus des affectations plus traditionnelles comme l'Éducation et la Famille. Auparavant, la représentation des femmes à l'Assemblée nationale ne dépassait pas 32 % et elle est actuellement de 22 % au fédéral.

Il n'est certes pas inutile de rappeler combien l'histoire a été lente à prendre la pleine mesure de certaines luttes féministes majeures. Je pense, bien sûr, à ces 20 années qui se sont écoulées au Québec entre l'acquisition du droit de vote pour les femmes et la nomination d'une première femme ministre en la personne de Claire Kirkland-Casgrain dans les années 1960. Soulignons à quel point l'histoire ne progresse pas toujours en droite ligne, en se rappelant que c'est le même gouvernement de Jean Charest qui, en 2003, avait « oublié » de désigner une ministre à la

Condition féminine, qui vient de nous donner en 2007 le premier conseil des ministres réellement paritaire. Il va sans dire que je préfère et de beaucoup la deuxième mouture de ce gouvernement à ce chapitre. Il faut peut-être voir dans ce changement une influence certaine des critiques et des pressions des groupes féministes de la société civile et c'est tout à l'honneur de ce gouvernement d'avoir su faire preuve d'écoute.

Au 31 mars 2007, dans la haute direction de la fonction publique québécoise, les femmes représentaient 36 % des sous-ministres en titre, 34,3 % des sous-ministres associés ou adjoints, 5,4 % des présidents et présidentes d'organismes gouvernementaux. Au cours des dix dernières années, le pourcentage de femmes cadres de la fonction publique est passé de 12 % en 1992-1993 à 36,8 % en 2007.

Il y a certainement lieu de constater que les choses changent plus vite quand il s'agit de postes nommés plutôt que de postes électifs. Il y a là une leçon de choses à saisir, y compris quand nous sommes appelés comme organisation syndicale à soumettre des candidatures pour des nominations. En ces matières, il n'y a pas de petites victoires et la masse critique de femmes à des postes importants d'une organisation reste, à mon sens, un facteur important de recrutement, de rétention, de capacité d'action et d'influence d'un nombre toujours grandissant de femmes.

Rappelons qu'en 2006, le gouvernement a mis en place une mesure visant à assurer que, d'ici 2011, les conseils d'administration des sociétés d'État soient constitués à parts égales de femmes et d'hommes.

À voir la rapidité avec laquelle le portrait de plusieurs conseils d'administration d'institutions publiques a changé démontre à l'évidence qu'il s'agissait bien plus d'un problème de sensibilité et de volonté politique que de compétence. J'ai vu de mes yeux vus le conseil d'administration de la Caisse de dépôt et placement passé d'une femme sur trois à la complète parité en moins de deux ans.

Au palier municipal, 153 mairesses et 1 841 conseillères municipales représentent respectivement 13,8 % et 26,3 % du total des personnes élues en 2007. Ça demeure bien peu pour un palier de

pouvoir aussi directement associé à des questions de proximité. Dans les conférences régionales des élus (CRÉ), les femmes occupent 27,1 % des postes sur les conseils d'administration et 28,7 % des postes sur les comités exécutifs. On se souviendra qu'elles étaient plus nombreuses dans les conseils régionaux de développement que les libéraux ont abolis au profit des CRÉ où une majorité d'élus municipaux a remplacé les représentants de la société civile, d'où le recul.

En 2006, le nombre de femmes siégeant aux conseils d'administration des 100 plus grandes sociétés ouvertes au Canada était de 13,5 %. Depuis 2002, le nombre de femmes siégeant à des conseils a progressé de 19 % dans les sociétés canadiennes, en comparaison d'une augmentation de 29 % aux États-Unis, où les grandes entreprises comptent près de 15 % de femmes à leur conseil d'administration. Pour l'ensemble des pays occidentaux, la moyenne n'est que de 7 %.

Dans nos rangs, en 2006, la composition des comités exécutifs des 13 conseils centraux était paritaire ou comportait plus de femmes pour 8 d'entre eux : 62 % des présidences des conseils centraux étaient assumées par des femmes en 2006, cette proportion est tombée à 38 % en 2007. C'est dire à quel point nous demeurons tributaires d'une évolution en dents de scie. Si, par ailleurs, on compare avec les données de 1997, la progression de la présence des femmes dans les comités exécutifs des conseils centraux est indéniable. Par contre, le portrait des fédérations est beaucoup plus fluctuant dans le temps au niveau de la portion féminine des comités exécutifs. Une femme a joint les rangs du comité exécutif de la CSN-Construction en 2006, une première. Le tiers des présidences des fédérations est occupé par des femmes en 2008, ce qui est loin de refléter la présence des femmes dans les rangs de la CSN (53 %).

Quant au comité exécutif de la CSN, la parité est un phénomène tout récent qui ne remonte qu'à 1999. Longtemps, cet exécutif de six membres n'a compté qu'une seule femme bien que, depuis les années 1970, c'est une femme qui a presque toujours occupé la première vice-présidence directement au côté d'un président masculin.

Quant à moi, j'ai été la première femme à occuper la présidence de la CSN après 81 ans d'histoire de cette organisation. Reconnaissons que les femmes n'en ont pas abusé. Je reste dans les organisations syndicales à caractère multisectoriel, la seule à avoir occupé pareille fonction.

Les réflexes bien ancrés à conjuguer le leadership avec le sexe masculin ne sont pas morts pour autant. Je dois dire, par ailleurs, que l'incident très médiatisé de la « petite madame » a provoqué une crise de conscience assez rassurante non seulement dans nos rangs, mais aussi chez bon nombre de Québécoises et de Québécois, comme plusieurs ont pris la peine de me l'exprimer lors de cet épisode plus corsé de notre histoire. Le premier ministre avait, à l'époque, des mots assez durs pour le mouvement syndical, mais il ne lui serait certainement pas venu à l'esprit de commenter la stature d'un Henri Massé, d'un Réjean Parent ou d'un François Vaudreuil. Le premier ministre s'est excusé, c'est tout à son honneur. Ce lapsus aura peut-être été l'occasion d'une prise de conscience plus large. C'est ce qui importe.

Quels sont les obstacles ? Comment les franchir ? Les fonctions de pouvoir sont des fonctions traditionnellement et majoritairement masculines, c'est une lapalissade. Tant de siècles de pouvoir masculin laissent des traces, bien marquées chez les hommes certes, mais aussi chez les femmes. Les hommes s'y voient plus naturellement, questionnent moins leurs compétences ou leurs aptitudes à exercer ce type de fonction et ont moins de préoccupations pour le temps que ce type de travail exigera d'eux. Alors que les femmes s'y imaginent mal, doutent de posséder les qualifications nécessaires, se voient plus dans des rôles de second plan et craignent certainement l'envahissement du temps qu'elles consacrent à leur famille ou autre.

On ne saurait imaginer à quel point il est important de les solliciter, de les inviter à réfléchir à se porter candidates. Dans notre responsabilité collective d'assurer une relève, cette préoccupation de prendre la peine de recenser les candidatures féminines potentielles est absolument essentielle. Sans ce détour salutaire pour échapper au pilote automatique, le résultat est plus que prévisible : l'un aura fait connaître cinq fois plutôt qu'une sa disponibilité avant même que l'autre, qui est en fait l'une, ait même songé à se présenter.

Quand les femmes font le saut, elles se retrouvent souvent pionnières dans un monde d'hommes, réel ou perçu comme tel, et ont de la difficulté à trouver leur façon propre d'exercer le pouvoir dans un contexte où elles sont souvent « sous haute surveillance ».

Tout le tort ne revient pas aux hommes loin s'en faut. La relation des femmes avec le pouvoir est souvent ambiguë. Le pouvoir est fréquemment considéré comme quelque chose de négatif, dont il est préférable de se tenir éloigné.

Le pouvoir ne doit pas être en soi un objet de convoitise. Il est cependant une clef incontournable pour changer les choses. En ce sens, il se doit d'être recherché et exercé par des femmes parce que la société tout entière en bénéficie.

L'expérience des femmes, leur trajectoire propre, leur parcours de vie bien spécifique peuvent être un puissant levier de changement. Toutes les femmes n'ont pas cette sensibilité, c'est vrai ! En même temps, reconnaissons que la grande majorité des réalisations politiques qui ont fait une différence pour les femmes ont été le fait de femmes politiques qui les ont portées ou relayées : les suffragettes pour le droit de vote, Claire Kirkland-Casgrain pour la réforme du code civil, Lise Bacon pour les premières subventions aux garderies, Jeanne Blackburn pour la loi sur la perception automatique des pensions alimentaires, Pauline Marois pour la création du réseau des CPE et le régime québécois d'assurance parentale, Louise Harel pour la loi sur l'équité salariale, Monique Gagnon-Tremblay pour la loi sur le patrimoine familial, Monique Jérôme-Forget pour la conclusion d'une entente de l'équité salariale dans le secteur public. Dans un tout autre domaine, Lise Payette pour l'assurance-automobile. Cette liste, bien qu'incomplète est déjà trop longue pour être le fruit du hasard. L'implication en politique des femmes n'a pas généré que des « Margaret Thatcher » au contraire, les premières bénéficiaires en ont été les femmes et la démocratie.

Ces succès ne doivent pas pour autant masquer les difficultés. Si les femmes ont encore de la difficulté à imposer leur couleur dans l'exercice du pouvoir, c'est aussi relié à la prévalence de styles de leadership qui ont marqué l'histoire des institutions et des organisations et qui sont très stéréotypés. Je me souviens de cette première entrevue que j'accordais au *Devoir* dans les premières heures suivant mon élection à la présidence de la CSN. Quel style de leadership allez-vous offrir à la CSN après l'image prégnante d'un Michel Chartrand qui a souvent été évoqué contre vous lors de la campagne électorale ? me demandait la jeune journaliste. J'ai dû lui répondre que la dernière chose que je ferais serait de chercher à présenter une caricature de moi-

même, « Je ne suis pas Michel Chartrand et je n'ai aucune intention de prendre ses intonations, son langage, ses expressions ou ses façons de faire. Je tenterai d'être moi-même, de voir loin, d'être de mon temps, de proposer des choses et de sortir des sentiers battus. » Le travail syndical pour moi, c'est débattre, convaincre, rallier, rassembler et proposer. Mon leadership je le vois s'exercer dans une société plurielle où les arguments d'autorité n'ont pas leur place.

Les choses évoluent, les inégalités sont encore importantes en ce domaine, mais elles progressent lentement comme le font les mentalités et les stéréotypes. Vous avez aussi un rôle en tant qu'enseignants et enseignantes afin d'encourager les filles et les femmes à prendre leur place. Vous êtes présents dans leur vie de façon privilégiée quand vient le temps pour toutes ces étudiantes de faire leur choix de carrière et plus globalement de concevoir la place et les espaces qu'elles ont à occuper dans la société. C'est un rôle important.

Plus les femmes occupent des postes de pouvoir, plus on constate qu'elles ne sont pas toutes des « madame Thatcher ». Elles deviennent des modèles pour les autres à condition qu'on leur accorde de la visibilité. Prendre sa place devient de plus en plus envisageable et des formules de réseautage, d'accompagnement et de mentorat sont certainement d'excellents moyens de soutenir celles qui veulent prendre leur place. Comme la présence des femmes en médecine, en droit et dans d'autres professions libérales, a beaucoup changé les conditions d'exercice de ces professions, il est à prévoir que la place que les femmes prennent dans les lieux de pouvoir va aussi changer les conditions et les façons d'exercer le pouvoir.

Dans le domaine syndical, les conditions de militantisme ont passablement changé depuis une vingtaine d'années. Les horaires de travail inhumains, les réunions statutaires durant les fins de semaine sont chose du passé. On voit des femmes élues prendre leur congé de maternité. Bref, cette mentalité assez misogyne qui exigeait que l'action syndicale prime toujours sur tous les autres aspects de la vie n'a plus sa place et c'est heureux !

Ce travail pour amener les femmes à prendre leur place en milieu syndical passe d'abord par la prise en charge de cette question dans les syndicats de base. C'est là que les femmes syndicalistes prennent d'abord leur expérience. C'est là qu'elles peuvent aussi, à travers la participation aux

10 - Ouverture de la présidente de la CSN au colloque Femmes et pouvoir, une place à prendre

instances de leur fédération, de leur conseil central, de la CSN, prendre le goût d'une implication syndicale plus large.

Vous aurez demain, avec les conférencières de marque, à pousser plus loin ces réflexions sur le pouvoir et les femmes et sur les moyens de franchir les fameux plafonds de verre. Il s'agit bien sûr d'une question de justice pour les femmes elles-mêmes, mais surtout d'un apport irremplaçable à la démocratie et à la qualité de la vie citoyenne. À nous d'agir et d'oser au quotidien en faveur de l'égalité de fait. C'est le pas à franchir pour que les femmes cessent d'être des égales qui de fait sont moins égales que d'autres.

Je vous souhaite un bon colloque et de fructueuses délibérations.

Claudette Carbonneau
Présidente de la CSN