

L'expérience syndicale des femmes à la FPPE : principaux résultats de la recherche

Bernard Pelletier, Marie-Pier
Le Capitaine, Catherine
Université Laval



26 avril 2017

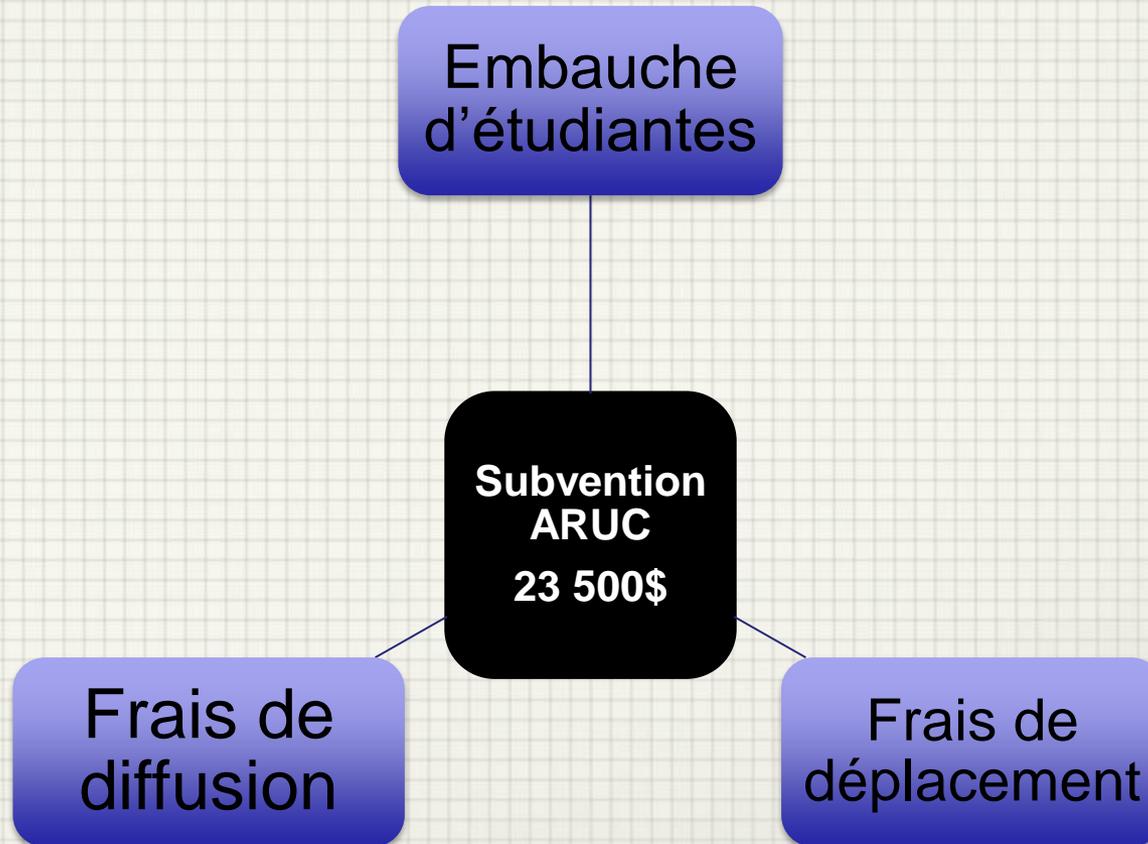
Plan de la présentation

1. Financement de la recherche et remerciements
2. Contexte et objectifs de la recherche
3. Déroulement de la recherche
4. Profil des personnes rencontrées
5. Principaux résultats

A photograph of a conference room. In the foreground, a dark wooden conference table is set with several stacks of papers and a silver clipboard. The room is furnished with red upholstered chairs. In the background, a large window offers a view of a city skyline. The overall atmosphere is professional and quiet.

1. Financement de la recherche et remerciements

Subvention de recherche



A photograph of a conference room. In the foreground, a dark wooden conference table is set with several stacks of papers and a clipboard. The room is furnished with red upholstered chairs. Large windows in the background offer a view of a city skyline. The overall atmosphere is professional and focused.

2. Contexte et objectifs de la recherche

Contexte de la recherche

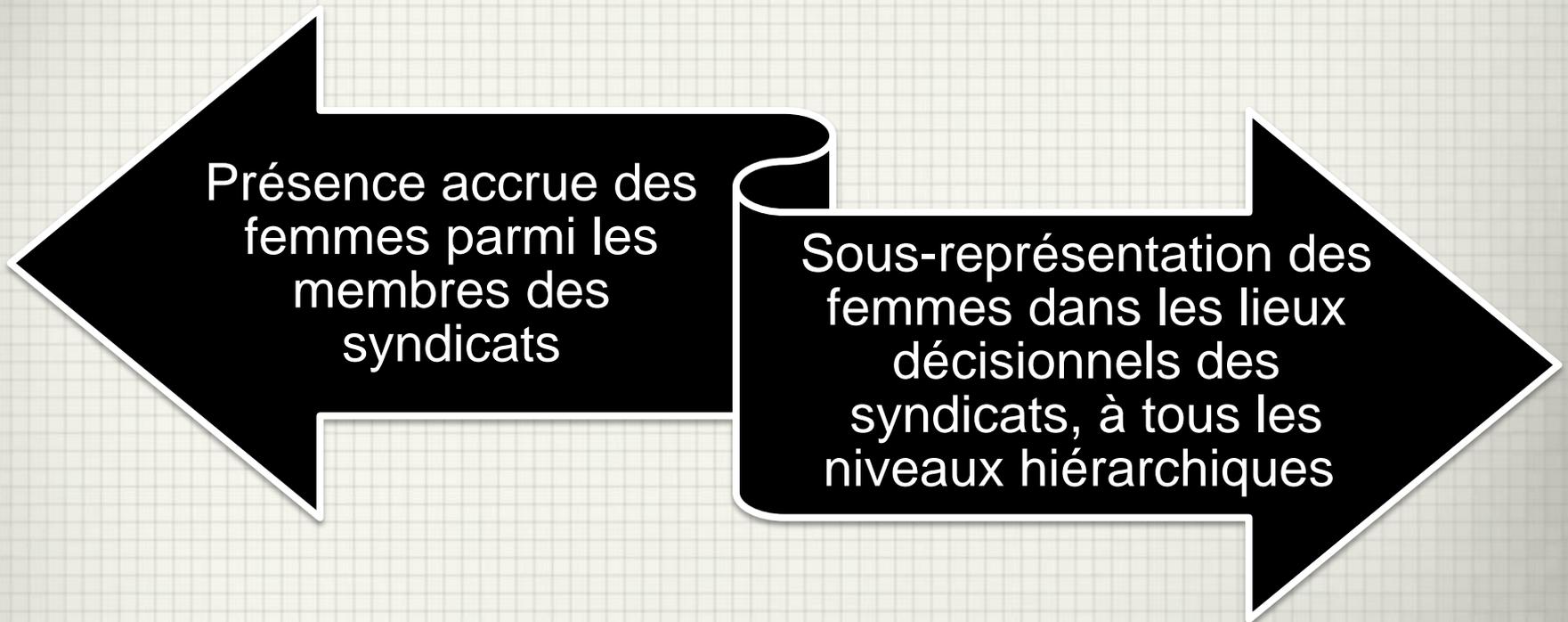
Au Canada, les femmes **sont plus nombreuses** que les hommes à être couvertes par une convention collective en 2016.

(32,2 % chez les femmes / 28,4 % chez les hommes)

Au Québec, les femmes **sont plus nombreuses** que les hommes à être couvertes par une convention collective en 2016.

(39,3% chez les femmes / 37,9 % chez les hommes)

Contexte de la recherche (suite)



Déficit de représentation syndicale démocratique des femmes

Trois principaux objectifs

1. Vérifier l'existence d'une spécificité du leadership des femmes.
2. Identifier les barrières qui limitent l'accès des femmes au leadership syndical.
3. Repérer les stratégies syndicales mises en place pour renforcer l'égalité de genre et évaluer la portée de chacune d'elles.

A photograph of a conference room. In the foreground, a dark wooden conference table is visible. On the table, there are several stacks of papers and a clipboard with a silver clip. The background shows a row of red upholstered chairs. A large window in the background provides a view of a cityscape with buildings and a street. The lighting is bright, suggesting daytime. The overall atmosphere is professional and organized.

3. Déroulement de la recherche

Déroulement de la recherche

Date	Lieu	Étapes réalisées
20 juin 2014	Montréal	Rencontre exploratoire avec Sophie Massé, VP de la FPPE
5 septembre 2014	Québec	Rencontre exploratoire et validation de la grille d'entrevue avec le comité de la condition des femmes de la FPPE
5 novembre 2014	Sherbrooke	Groupe de discussion avec les répondantes du réseau des femmes de la FPPE
15 janvier 2015	Québec	Lancement et présentation du projet de recherche au CF

Déroulement de la recherche (suite)

Date	Lieu	Étapes réalisées
Mars 2015 à juin 2015 (printemps)	Québec	Entretiens individuels auprès de la présidence de 14 syndicats locaux
20 novembre 2015	Montréal	Entretiens individuels auprès des 4 membres de l'exécutif de la FPPE
26 janvier 2016	Québec	Présentation des résultats préliminaires au comité de la condition des femmes FPPE
4 février 2016	Montréal	Présentation des résultats préliminaires au CF

Déroulement de la recherche (suite)

Date	Lieu	Étapes réalisées
Février 2016	Québec	Entretiens individuels auprès de la présidence de 2 syndicats locaux
26 avril 2017	Drummondville	Présentation des principaux résultats du rapport de recherche final au réseau des femmes de la FPPE

A photograph of a conference room. In the foreground, a red upholstered chair is visible. A long, dark wooden conference table extends into the background. On the table, there are several stacks of papers and a clipboard with a pen. The room has large windows in the background, showing a blurred cityscape. The overall lighting is soft and professional.

4. Profil des personnes rencontrées

16 syndicats locaux

6 présidentes / 10 présidents

Caractéristiques	Description
Âge	<ul style="list-style-type: none">• 1 femme de 50 ans et moins• 4 hommes de 50 ans et moins
Profession	<ul style="list-style-type: none">• 5 AVSEC• 4 Conseillers pédagogiques• 3 Conseillers en orientation• 1 AVSEC et conseiller pédagogique• 1 Psychologue• 1 Agent de développement• 1 Psychoéducateur
Situation familiale	<ul style="list-style-type: none">• 10 personnes sont mariées ou conjoint de fait (dont 8 hommes)
Enfants	<ul style="list-style-type: none">• 12 personnes ont des enfants• 9 ont de grands enfants• 3 hommes avec de jeunes enfants• Aucune femme avec de jeunes enfants

16 syndicats locaux

6 présidentes / 10 présidents

Caractéristiques	Description
Parcours syndical	<ul style="list-style-type: none">• Ont tous occupés une autre fonction syndicale avant d'accéder à la présidence (délégué pour la plupart).
Participation à des comités ou réseaux	<ul style="list-style-type: none">• 12 personnes participent ou ont déjà participé à des comités et des réseaux (dont les 6 femmes).
Bénévolat	<ul style="list-style-type: none">• 14 personnes ont fait ou font actuellement du bénévolat (dont les 10 hommes).
Perspectives de carrière dans 5 ans	<ul style="list-style-type: none">• 7 personnes possiblement en retraite (dont 3 femmes).• 6 personnes comptent poursuivre à la présidence (dont 2 femmes).• 3 personnes (dont 1 femme) ne savent pas vraiment.



5. Principaux résultats

Principaux résultats

A. Leadership syndical des femmes

A. Cartographie des obstacles rencontrés par les femmes

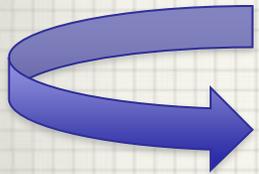
A. Stratégies syndicales

A photograph of a conference room. In the foreground, a dark wooden conference table is set with several stacks of papers and a clipboard. The room is furnished with red upholstered chairs. Large windows in the background offer a view of a city skyline. The overall atmosphere is professional and quiet.

A. Leadership syndical des femmes

Les origines de l'intérêt envers le syndicalisme

Au départ, **peu d'intérêt**, envers le syndicalisme de façon générale avant leur implication.



Aucune différence entre les femmes et les hommes

« J'étais du genre exactement à dire le syndicat ben voyons donc on a pas besoin de ça, je suis capable de m'arranger avec mes boss » (Un président de syndicat local).

Les origines de l'intérêt envers le syndicalisme (suite)

La distinction, entre les femmes et les hommes, est **au niveau du développement de l'intérêt** envers le syndicalisme.

Participation des femmes à la vie syndicale :

- ✓ Présence aux assemblées générales
- ✓ Implication et collaboration dans certains dossiers
- ✓ Accompagnement aux instances
- ✓ Réunions
- ✓ Formations

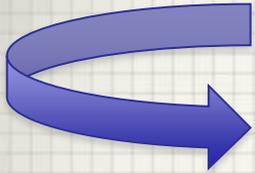
Les origines de l'intérêt envers le syndicalisme (suite)

« On est allé au congrès, donc j'étais comme la petite nouvelle, mais qui assistait et qui expliquait beaucoup.

C'était vraiment... puis c'est là que j'ai commencé à prendre goût, puis que je me suis rendu compte que c'était beaucoup de choses qu'on ne savaient pas en tant qu'employé , on ne le sait pas, donc je trouvais que c'était des informations qui étaient pertinentes et qui étaient intéressantes. Donc, c'est ce qui m'a donné le goût de poursuivre mettons » (Une présidente de syndicat local).

Les raisons de l'implication à la présidence de leur syndicat local

Sur **sollicitation** souvent relié à un problème de relève.



Aucune différence entre les femmes et les hommes

« On me faisait des petites relances, dire t'es tu intéressée parce que y'a pas personne qui est intéressée par le poste » (Une présidente d'un syndicat local).

Les raisons de l'implication à la présidence de leur syndicat local (suite)

La distinction, entre les femmes et les hommes, est plutôt au niveau **des raisons évoquées** pour expliquer cette sollicitation.

Raisons mentionnées par les hommes:

- ✓ Leadership naturel
- ✓ Légitimité
- ✓ Ordre des choses
- ✓ Naturel
- ✓ Vocation

Les raisons de l'implication à la présidence de leur syndicat local (suite)

- « [...] ben écoute, je... ça faisait je dirais 15 ans que j'étais vice-président et puis... c'est drôle à dire mais c'était comme dans l'ordre des choses que ce soit moi, ok ». (Un président d'un syndicat local).
- « [...] la présidente de l'époque prenait sa retraite, le poste était libre, ça faisait déjà 5 ans que j'étais délégué, fait que ça été comme naturel » (Un président de syndicat local).
- « Je vais vous expliquer y'a une notion qu'on appelle la vocation, vocation d'être appelé... au fond c'est le fait d'être appelé par d'autres, à occuper des fonctions à l'intérieur de l'organisme qui créé au fond notre réponse » (Un président de syndicat local).

Les valeurs et principaux centraux du syndicalisme (suite)

Les hommes se définissent comme des **protecteurs de la convention collective.**

« Ben au départ, au départ je pense qu'on est.. on doit être le gardien des conventions collectives [...] » (Un président de syndicat local).

Les valeurs et principaux centraux du syndicalisme (suite)

Les femmes parlent davantage de **la vision sociale du syndicalisme.**

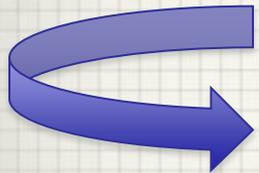
« [...] faut aussi avoir une ouverture sur le monde parce qu'on est chanceux d'être syndiqués, on est chanceux d'avoir des droits, d'avoir des mécanismes pour pouvoir les défendre, mais y'en a aussi dans la société qui sont pas aussi bien nantis que nous autres, puis je pense qu'on est des modèles aussi pour ces gens là, donc c'est important qu'il y ait aussi une part politique aussi, au niveau syndical qui ressortent aussi de nos implications ». (Une présidente de syndicat local).

La signification de la démocratie syndicale

La démocratie syndicale réfère à **un mode de consultation** des membres pour les femmes tandis que pour les hommes, elle s'explique par **le droit de vote** des membres.

Le déroulement des premières élections

Il n'y avait **personne qui voulait la présidence.**



Aucune différence entre les femmes et les hommes

« Je vais vous dire, ça se garroche pas au bar à pain hen (rire). Ça se garroche pas du tout, si quelqu'un ose lever la main en disant ça pourrait m'intéresser, il est élu par acclamation (rire) immédiatement, il y a pas grand monde qui veut faire ça » (Un président d'un syndicat local).

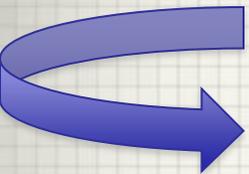
Le déroulement des premières élections (suite)

La distinction est que les femmes, contrairement aux hommes, **n'avaient pas nécessairement pour objectif / ambition** de devenir des présidentes.

« Moi j'étais déléguée depuis juste un an, je connaissais pas beaucoup le syndicat, j'avais pas l'intention d'être présidente du tout, c'était pas mon objectif, mais vraiment pas » (Une présidente de syndicat local).

La formation

Aucune formation particulière lors de l'arrivée à la présidence.



Aucune différence entre les femmes et les hommes

*« C'est pas parce qu'on devient président que là, que tu deviens présidente, que là tout d'un coup, tsé on est pas formés dans le fond pour faire ça, on l'apprend sur le tas »
(Une présidente de syndicat local).*

La formation

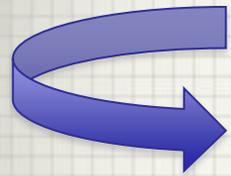
Deux distinctions:

1) Les femmes sont davantage à la recherche d'un **mentor/parrain** pour les aider dans leurs tâches de présidente.

1) Les femmes perçoivent **les réseaux** et **les comités** comme des sources d'apprentissage et de formation.

Les relations avec les membres de l'exécutif local

Les relations sont **bonnes, amicales et conviviales.**



Aucune différence entre les femmes et les hommes

« [...] on s'amuse autant qu'on travaille. Je veux dire, pas dans le sens de s'amuser, de perdre du temps, mais d'avoir du plaisir ensemble [...] » (Un président de syndicat local).

Les relations avec les membres de l'exécutif local

Distinction au niveau de **la répartition des rôles.**

- La part des femmes dans l'effectif syndical de la CSQ (75,1%)
- La part des femmes dans l'effectif syndical de la FPPE (77,9%)
- La part des femmes à la présidence des syndicats locaux de la FPPE (42%)

Relations avec les membres de l'exécutif local

Malgré le fait que la FPPE est une fédération largement féminisée, les femmes ont plus de chance d'être **secrétaires et trésorières** que présidentes et vice-présidentes.

Fierté d'une situation concernant la présidence

Les hommes parlent davantage de situations évoquant des **gains objectifs** tandis que les femmes mentionnent des situations concernant plutôt leur **développement personnel** ainsi que des évènements qui invoquent leur **légitimité** d'être présidente d'un syndicat local.

« On n'avait jamais eu ça, fait que ça j'étais très fière, on n'avait jamais réussi à mobiliser cette gang-là. Cette journée-là on m'a donné tellement de compliments sur moi que je me suis dit oui je suis à ma place » (Une présidente de syndicat local).

A photograph of a conference room. In the foreground, a dark wooden conference table is set with several stacks of papers and a silver paperclip. Red upholstered chairs are arranged around the table. In the background, a large window offers a view of a city skyline. The scene is brightly lit, suggesting a professional meeting environment.

B. Cartographie des obstacles rencontrés par les femmes

Obstacle culturel

Le principal obstacle mentionné par les femmes et les hommes est celui lié à la **maternité et aux responsabilités familiales** qui incombent encore davantage aux femmes.

« Le sens des responsabilités des femmes est très différent, un homme peut laisser ses enfants avec sa femme, il s'en va avec ses collègues, pas une femme, faut la pousser... Moi j'ai vu combien de fois de mes déléguées (femmes) ... je dois faire un téléphone l'école a appelée et mon fils a un problème, ma fille a ceci... je dois partir parce qu'il faut que je l'accompagne à tel endroit, j'ai pas beaucoup d'hommes qui me disent ça, mais les femmes par exemple, elles restent la colonne vertébrale de la famille » (Un président de syndicat local).

Obstacle culturel (suite)

Les hommes ne sont pas insensibles à la difficulté de concilier les tâches syndicales avec la vie personnelle/ familiale, mais cet aspect **ressort beaucoup plus chez les femmes.**

« [...] j'ai la chance de ne plus avoir d'enfants qui sont tout petits, parce que je pense que sinon c'est impossible » (Une présidente de syndicat local).

Obstacle individuel

Le manque de confiance des femmes envers leurs propres compétences est un autre obstacle mentionné par la moitié des femmes et à quelques reprises par les hommes.

« Desfois, les femmes il faut aller les chercher, dans le sens où il faut leur faire prendre conscience, ou confiance, qu'elles sont capables de faire le travail, tsé quand on les approche des fois, c'est souvent... ils vont me dire souvent tsé je suis pas capable, ou je connais rien là-dedans, tsé on dirait que le défi pour elles il est plus haut. Les gars me disent pas ça, les gars soit qu'ils vont dire oui ou ils vont dire non ça les intéresse pas, pas parce que... ils se remettent pas en cause de leur capacité de le faire nécessairement, mais chez les femmes messemble, je connais pas les statistiques, mais messemble que ce commentaire là arrive un des premiers commentaires » (Un président de syndicat local).

Obstacle structurel

Persistance de **la culture masculine** du syndicalisme.

Le surinvestissement et les façons de faire limitent considérablement la participation des femmes.

« Offrez leur les conditions pour s'impliquer là, elles sont différentes que celles des hommes [...] » (Un président de syndicat local).

Obstacle structurel (suite)

« On les traite comme si elles étaient des hommes, libérez vous, débrouillez vous » (Un président de syndicat local).

« Je trouve que on ne favorise pas assez, par un service de garde, par un réseau audio-visuel plus performant, la participation des femmes qui pourraient assister à des réunions sans se déplacer nécessairement » (Un président de syndicat local).

« [...] je te dirais des moyens et des stratégies, ben c'est justement d'être moins, d'être moins rigides dans nos modes de fonctionnement, puis... de travailler en ateliers entre autres, tsé par petits groupes, tsé pour donner la chance » (Une présidente de syndicat local).

A photograph of a conference room. In the foreground, a dark wooden conference table is visible, with several stacks of papers and a clipboard with a pen resting on it. The background shows a row of red upholstered chairs. Large windows in the background offer a view of a city skyline. The overall atmosphere is professional and quiet.

C. Les stratégies syndicales

La pertinence d'augmenter le nombre de femmes dans les instances syndicales?

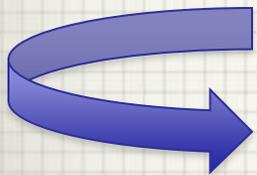
La majorité (**69%**) des femmes et des hommes indique qu'**il faut plus de femmes dans les différentes instances syndicales** même s'ils sont conscients qu'il n'y a pas de solution facile pour y arriver.

« Bon ben là c'est normal que les femmes soient représentées par les femmes [...] » (Un président de syndicat local).

« Au conseil fédéral tu vois y'a encore beaucoup d'hommes comparé au nombre de femmes qu'on a en fédération ça fait que... même le conseil fédéral il est pas équitable là, il est pas représentatif là, il doit y avoir plus de femmes qui soient là » (Un président de syndicat local).

Pertinence du comité de la condition des femmes

Le comité de la condition des **femmes n'est pas remis en question** ni par les femmes ni par les hommes, même si certaines présidences sont critiques par rapport à celui-ci.



Peu de retombées au niveau local, mais une porte d'entrée

Pertinence du comité de la condition des femmes (suite)

« Je suis déçue de... du peu qui descend, de la CSQ, de la FPPE... de l'impact que ça l'a sur les femmes, je vois pas. Y'a des femmes que, moi ce que je vois c'est que y'a des femmes qui sont sur des comités qui vont là, qui se nourrissent, mais je vois pas que ça descend tant que ça. Et je veux pas leur jeter de blâme là, ça je le dis à toi, mais c'est parce que je l'ai jamais dit ça, parce que je veux pas leur jeter de blâme, parce que je, je ne veux pas blâmer ces femmes là. (...) ils se sentent pas portes-parole, c'est plus pour ça, ils vont participer pour aller se nourrir, mais pas pour être porte-parole, c'est pas tout le monde qui veut devenir porte-parole » (Une présidente de syndicat local).

Programme d'accès à l'égalité syndical (PAÉS)

Très grande **méconnaissance** du Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAÉS) et de ses objectifs auprès des présidences.

« Oui, oui, oui... ben oui pas en détail, je sais pas en détail combien de votes, mais je sais qu'il y a des places réservées aux femmes sur certains comités, certains postes [...] » (Un président de syndicat local).

Merci!

Catherine.LeCapitaine@rlt.ulaval.ca
marie-pier.bernard-pelletier.1@ulaval.ca