

Extract of Pour Info - FSU - En ligne

<http://pour-info.fsu.fr/Interview-de-Chantal-Locat.html>

# Interview de Chantal Locat

- POUR ELLES Spécial parité - janvier 2014 -

Publication date: mardi 28 janvier 2014

---

**Copyright © Pour Info - FSU - En ligne - Tous droits réservés**

---

### **Consultante en genre et éducation**

**Militante féministe engagée dans le mouvement des femmes au Québec depuis 1993.  
Responsable du Comité de la condition des femmes de la CSQ de 2004 à 2012.**

#### **Avez-vous obtenu la parité au sein de la CSQ ?**

Si vous voulez dire une représentation proportionnelle des femmes dans des postes décisionnels égale à ce qu'elles représentent dans les effectifs, nous n'avons pas la parité. Nous ne l'avons jamais eue et beaucoup de résistances s'élèvent devant toutes les actions et revendications faites par les féministes dans l'organisation.

Après des années de revendications et d'actions, la CSQ s'est dotée, en 1994, d'un Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAES). Ce programme, par ses propositions et ses mesures, vise essentiellement une représentation proportionnelle des femmes et un soutien pour qu'elles puissent maintenir cette position, considérant que c'est une question de saine démocratie, d'équité et de prise en compte des réalités de plus de 76 % des membres. Dans toutes ces propositions, il n'y a que des « invitations », rien de coercitif, rien de menaçant réellement. Alors, il y a ce que nous appelons des votes « virtuels ». Dans un document du comité de la condition des femmes (CCF) de 1995, elles parlaient de « Résistance tranquille » pour exprimer cet état de fait. Les représentantes et représentants en instances politiques votent pour les mesures tout en s'assurant qu'il n'y a pas d'obligation, mais localement, la majorité ne les applique pas ou peu.

#### **Quels ont été les leviers qui ont favorisé la prise de responsabilité des femmes ?**

Le premier levier, la volonté et la détermination des femmes à vouloir changer l'ordre des choses et prendre la place qui leur revient.

Ce qui a permis aux femmes de porter leurs voix dans l'organisation est la création d'un comité de la condition des femmes en 1973-1974 et par la suite, d'un réseau qui y est rattaché. Au comité, il y a 5 femmes choisies par le réseau et élues officiellement par le Conseil général (CG), c'était ça notre mode de fonctionnement depuis 40 ans sauf, en octobre 2012, où le CG n'a pas retenu le choix du réseau). Nous pourrions revenir sur ce sujet et tenter des hypothèses, mais cela pourrait, en partie, être une forme d'opposition au mode de fonctionnement du CCF, une résistance de moins en moins tranquille.

Le réseau des femmes se rencontre maintenant 3 fois par année et rassemble pendant deux jours des représentantes du dossier des femmes des syndicats locaux et de certaines fédérations et de l'association de retraitées. À ces réseaux, qui réunissent autour de 60 personnes, il y a de la formation, de la sensibilisation et des débats sur les enjeux féministes, c'est un comité qui traite des enjeux politiques pour les droits des femmes.

À la CSQ, il y a des formations spécifiques pour les femmes sur la prise de parole, ce qui contribue, nous pensons, à soutenir et lutter celles-ci à prendre leur place. Une formation de sensibilisation au féminisme qui dure une journée et une soirée, une autre d'approfondissement sur les enjeux féministes qui dure pendant deux jours, et une formation spécifique pour les femmes sur la prise de parole qui dure elle toute une journée.

Malgré ces pratiques, le pouvoir ne change pas, il ne s'adapte pas réellement à l'arrivée des femmes et, le plafond de verre (ou le plafond de béton) n'est jamais dépassé. Maintenant, nous commençons de plus en plus à parler de « plancher collant », comme quoi on nous retient dans notre position subordonnée.

### Qu'a apporté la parité dans votre syndicat ?

Comme nous n'avons pas la parité, il est difficile de dire ce qu'elle a apporté.

Mais, malgré que nous n'ayons pas la parité, nous pouvons dire qu'il y a plus de femmes dans des postes stratégiques et de pouvoir.

Toute la lutte des femmes aura permis de réaliser « l'invisibilité » dont elles sont victimes, comme si la sphère privée se transmettait à la sphère publique syndicale. Parallèlement à des recherches et des écrits, on pourra remarquer qu'il y a, dans les groupes de gauche comme dans les groupes de droite, dont les syndicats, une division sexuelle du pouvoir comme il y a une division sexuelle du travail.

Le fait qu'il y a plus de femmes dans les exécutifs, pourrait nous faire croire que les enjeux féministes sont mieux compris, que cela ouvrirait la porte à encore plus de femmes dans des postes de pouvoir, mais non. Ce que nous pouvons réaliser, c'est que nous devons placer des femmes qui ont une analyse et des valeurs féministes et qui ne tentent pas tout simplement de reproduire ou de continuer les façons de faire depuis des décennies, soit le pouvoir « masculin », c'est beaucoup plus difficile à faire qu'à dire.

Ce que l'on peut affirmer c'est que la présence des femmes selon leur représentation dans les effectifs, démontrerait une saine démocratie, serait le reflet réel de l'organisation et des réalités plurielles. Ce serait aussi une application tangible du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, un principe cher de l'organisation, mais qui a bien de la difficulté à être mis en application.

Bref, malgré un Programme d'accès à l'égalité syndicale depuis 1994, dans les postes décisionnels, la proportion de femmes n'a pas beaucoup bougé. Elles sont grandement sous-représentées encore aujourd'hui.

Les organisations syndicales vivent un paradoxe : elles défendent sur la place publique l'égalité entre les femmes et les hommes. Elles revendiquent l'équité salariale sur la base d'une discrimination systémique reliée aux emplois « féminins », elles exigent des gouvernements des politiques de Conciliation famille-travail, elles revendiquent une démocratie réelle et une place importante dans les comités paritaires etc. Mais, quand vient le temps de prendre des mesures pour exercer l'égalité entre les femmes et les hommes à l'intérieur de l'organisation, il en est autrement. Comme si, ce qui était bon à l'extérieur, ne l'était plus à l'intérieur...

Le tableau donne une idée de la progression de la représentation des femmes dans une instance politique décisionnelle qui est le Conseil général. Le résultat aurait été encore pire si nous avions choisi le Conseil général de négociations (CGN).

*En 1994, les femmes étaient 66 % dans les effectifs de la CSQ, elles étaient présentes à 41 % dans les postes décisionnels en 1994, elles sont 52 % en 2012 alors qu'elles sont plus de 75 % de l'effectif. C'est comme si en 15 ans de lutte et avec un programme d'accès à l'égalité syndicale, l'augmentation ne dépassait pas de 2 % la représentation. Ce qui est démontre toute la résistance, venant à la fois des femmes et des hommes.*

### Quelles luttes continuez-vous à mener en tant que féministes dans vos syndicats ?

#### Femmes et pouvoir

Dans le fond, nous devons absolument nous assurer d'une plus grande présence des femmes, des féministes idéalement, dans la structure politique, c'est vraiment la première lutte à mener. Sans la présence des femmes, il sera difficile par la suite d'entendre leurs voix. Difficile d'exprimer leur réalité, leurs préoccupations et leurs espoirs si elles sont sans voix ... cette lutte pour une plus grande présence des femmes est transversale, elle doit se faire sur

une base continue.

Il devrait y avoir des formations pour les instances politiques sur les rapports sociaux de sexe et leurs impacts sur la vie démocratique de l'organisation.

*Cette grande difficulté de l'organisation syndicale à faire de la place aux femmes et à leurs revendications s'expliquerait selon moi ainsi :*

- ▶ *Le mythe de l'égalité est déjà là, les femmes n'ont rien qui les empêche de se présenter etc. ;*
- ▶ *la non reconnaissance et la méconnaissance de la discrimination systémique qui existe dans nos organisations ;*
- ▶ *l'antiféminisme et le masculinisme qui a la Une dans la société et qui sont présents aussi dans l'organisation ;*
- ▶ *des représentants syndicaux qui sont peu outillés pour défendre la cause des femmes, par mauvaise volonté ou par méconnaissance des impacts ;*

Il faut s'assurer de la voix des femmes dans les orientations et décisions de l'organisation. Un travail est à faire aussi pour recruter dans la relève syndicale.

### **Femmes et travail**

C'est bien certain que la défense des conditions de travail qui soient décentes a une place importante. Mais encore là, souvent, les « négociateurs » sont souvent des hommes.

Précarité, travail atypique, alourdissement de la tâche etc.

Le dossier sur les violences en milieu de travail reste une priorité. Exiger des mesures de Conciliations famille-travail, un autre gros dossier. Présentement, nous vivons la création d'une coalition pour revendiquer une politique de CFT.

### **Femmes et corps**

Toute la défense du droit à l'avortement, la lutte contre la marchandisation du corps des femmes, la lutte aux stéréotypes dont les stéréotypes sexuels et sexistes dans l'objectif de vivre des rapports égalitaires.

### **Femme et militantisme : où sont les femmes et comment s'engagent-elles ?**

Femme en mouvement avec les autres femmes : les femmes de la CSQ militent avec les femmes du Québec et du monde. Nous venons de vivre les États généraux de l'action et de l'analyse féministes qui ont eu lieu en novembre 2013. Nous préparons l'action de la Marche mondiale des femmes (MMF) de 2015, du 8 mars etc.

Nous vivons présentement un débat déchirant sur la laïcité, ce débat divise les citoyennes et citoyens, les membres de notre organisation et tout autant les féministes. Ce projet de loi provoque une secousse sismique. Pour moi, ses impacts provoquent ce que j'appellerais « une fissure sociale » due à un débat essentiel mais muté en débat partisan.