

Le mouvement syndical au Québec : discours de la prise en compte la diversité

**par
Benoit Ducharme-Vachon**

**Mémoire soumis
à Professeure Dominique Masson (Directrice de recherche)
et Professeure Elke Winter (Examinatrice)**

**Université d'Ottawa
Département de sociologie
Session d'automne 2014**

Table des matières

Résumé	iv
Remerciements	v
CHAPITRE I PROBLÉMATIQUE	1
1. Problème de recherche.....	1
2. Objectif et questions de recherche.....	8
3. Cadre théorique	10
3.1 Le genre.....	10
3.2 La sexualité.....	15
3.3 La race	19
3.4 Le handicap	23
3.5 Théories féministes de l’intersectionnalité.....	26
4. Cadre méthodologique	28
4.1 Analyse de contenu.....	28
4.2. Autoréflexivité	32
4.3. Considérations éthiques	33
CHAPITRE 2 : PRÉSENTATION DE LA CSN	34
CHAPITRE 3 DISCOURS SYNDICAUX CONCERNANT L’AXE DU GENRE	39
1. Les femmes à la CSN	40
2. La division sexuelle du travail	46
2.1 La surexploitation des femmes dans le système capitaliste.....	46
2.2 Le droit à un allègement des tâches domestiques	49
2.3 Il est normal et justifié que les femmes veuillent travailler contre salaire.....	53
2.4 Désexisation des ghettos d’emploi	55
2.5 À travail de valeur égale, salaire égal.....	61
3. Les revendications concernant l’autonomie des femmes	65
3.1 Le droit de disposer de sa personne	65
3.2 Le droit à la maternité librement consentie	67
3.3 Développement d’un réseau public et gratuit de garderie	73

4	La santé et sécurité des travailleuses	75
4.1	Un milieu non-nocif pour tous.....	75
4.2	Le harcèlement, une caractéristique importante du travail des femmes	77
5	Les enjeux d'action collective	79
5.1	L'appauvrissement des femmes	79
5.2	La marche mondiale des femmes et la solidarité internationale	83
5.3	Violence, antiféminisme et sexisme	85
6.	Synthèse de l'axe du genre	87
	CHAPITRE 4 : DISCOURS SYNDICAUX CONCERNANT L'AXE DE LA SEXUALITÉ	88
1.	La reconnaissance des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes	89
1.1	L'émergence d'un groupe minoritaire non-visible	89
1.2	Victimes d'une discrimination tout azimut.....	90
2.	Les revendications syndicales en matière d'orientation sexuelle	92
2.1	La lutte pour amender les Chartes des droits et libertés	92
2.2	Orientation sexuelle et conventions collectives	93
2.3	Éliminer les attitudes discriminantes au sein du mouvement syndical.....	94
3.	Sensibilisation en matière de lutte à l'homophobie et à la transphobie.....	95
4.	Synthèse de l'axe concernant la sexualité	97
	CHAPITRE 5 : DISCOURS SYNDICAUX CONCERNANT L'AXE DE LA RACE.....	98
1.	Immigration et intégration.....	99
1.1	L'immigration, un défi et non une menace.....	99
1.2.	Le français, langue commune de travail	101
1.3.	Une intégration qui passe par le travail.....	102
2.	Syndicalisme et diversité.....	104
2.1	La participation à la vie syndicale	104
2.2	Le programme d'accès à l'égalité pour les salarié-e-s du mouvement : une affaire laborieuse	105
2.3	La lutte contre le racisme : un combat syndical	106
2.4	La célébration et la gestion de la diversité culturelle	108
3.	Synthèse de l'axe de la race.....	109
	CHAPITRE 6 : DISCOURS SYNDICAUX CONCERNANT LE HANDICAP.....	110
1.	Dénonciation de l'exploitation capitaliste qui use les corps.....	111
2.	Le droit aux mesures d'adaptation et à la réinsertion au travail.....	112
4.	L'inclusion des personnes handicapées en emploi.....	115

5. Les revendications pour les parents d'enfants handicapés	116
6. Synthèse de l'axe du handicap.....	117
CONCLUSION : la reconnaissance de la diversité des membres, une lutte syndicale à poursuivre	118
Bibliographie	127
Documents syndicaux	131

Résumé

L'histoire du syndicalisme a été marquée par l'exclusion de certaines catégories de travailleurs et de travailleuses. Les organisations syndicales, à l'instar des sociétés dans lesquelles elles s'imbriquent, sont donc traversées par des rapports de pouvoir fondés sur les systèmes de hiérarchisation sociale que sont le genre, l'hétérosexisme/hétéronormativité, la race ou le capacitisme. La donne change à partir de la décennie 1960 lorsque les femmes investissent massivement les syndicats. Elles y fondent des comités de la condition féminine qui se situent à la jonction des mouvements syndicaux et féministes. Ces militantes pavent la voie à d'autres membres des syndicats appartenant à des groupes minoritaires et qui s'organisent sur la base de leur identité.

L'analyse thématique des documents de congrès de la CSN de la période de 1974 à 2011 révèle que les discours syndicaux sont devenus progressivement plus inclusif au fil du temps. La centrale reconnaît dans les années 1970 qu'il existe une oppression spécifique aux femmes et encourage la création de comités pour les personnes immigrantes et gaies et lesbiennes dans la décennie 1980. La CSN formule diverses revendications syndicales pour améliorer la situation de ces différentes catégories de travailleurs et de travailleuses et cherche à créer les conditions propices à leur participation à l'intérieur de ces instances. Malgré cet engagement en faveur de la diversité au sein du mouvement syndical, les discours de la CSN ne démontrent pas une prise de conscience significative à l'effet que certaines personnes cumulent les effets entrecroisés de plusieurs systèmes d'oppression. L'apport des théories féministes de l'intersectionnalité permettrait de bonifier de nombreuses luttes menées par la centrale en prenant mieux compte des multiples identités et statuts sociaux de ses membres.

Remerciements

Je tiens à remercier la directrice de ce mémoire, Professeure Dominique Masson, d'avoir consenti à me prendre sous son aile, même si au départ je ne connaissais bien peu de choses de l'analyse de discours et des théories féministes. Je n'aurais pu compléter ce projet de recherche sans son accompagnement, son érudition, ses conseils, sa rigueur, sa patience, et ses encouragements. Je suis aussi très reconnaissant auprès de Professeure Elke Winter d'avoir accepté d'agir à titre d'examinatrice.

Mes remerciements à M. Yves Lacroix, Archiviste au service de la communication de la CSN, pour les heures de travail qu'il a consacrées à rechercher et numériser les documents syndicaux à la base de ce mémoire.

Une dédicace spéciale à Wali Sagaf, mon mari, ainsi qu'à André Vachon et Lise Ducharme, mes parents, pour leur appui, leur compréhension et pour m'avoir remotivé dans mes moments de doute.

Je tiens finalement à mentionner le soutien de mon employeur, l'Agence des services frontaliers du Canada, qui a consenti à m'octroyer un congé d'études pour que je complète ma maîtrise.

CHAPITRE I PROBLÉMATIQUE

1. Problème de recherche

Le sujet de mon mémoire, le féminisme syndical, se situe à la jonction de deux mouvements sociaux, soient le mouvement syndical et le mouvement féministe. Je m'intéresse particulièrement à la manière dont le féminisme syndical aborde la diversité des femmes.

Les syndicats exercent plusieurs rôles simultanément. Cook, Lorwin et Kaplan et Daniels (1992, p.42-43), dans leur présentation de notre système de relations industrielles, expliquent que les syndicats détiennent le monopole exclusif de la représentation des salariés au sein des entreprises et des organisations dans lesquels ils sont établis. Par le biais de la négociation collective, ils obtiennent de meilleurs salaires et conditions de travail pour leurs membres. Les syndicats offrent une protection contre les pratiques managériales arbitraires et donnent la possibilité aux employés de s'exprimer au chapitre de leur milieu de travail sur un ensemble d'enjeux liés à la gestion. De plus, les syndicats se font les porte-étendards dans l'arène politique non seulement des intérêts de leurs seuls membres, mais aussi de plusieurs groupes parmi les plus vulnérables et marginalisés de la société. Finalement, ce rôle politique s'étend au sein de leurs propres instances par l'entremise de la démocratie syndicale, puisque les syndiqués élisent les dirigeants et ont droit de cité quant à la gestion du syndicat et la formulation de ses orientations.

Toutefois, le syndicalisme a été marqué par des pratiques engendrant l'exclusion de certains groupes et n'a pas toujours protégé et défendu les intérêts de son membership féminin.

Historiquement, les centrales syndicales du Québec ont longtemps occulté les besoins des femmes, s'opposant même carrément au travail féminin. Les femmes syndicalistes constatent que l'attitude des syndicats quant à la place des femmes sont similaires à celle de la société en général et que les dirigeants syndicaux, se réclamant pourtant de la "gauche ouvrière", ne sont pas nécessairement réceptifs à leurs revendications (Briskin, 1983, p.260). Par ailleurs, les militantes dénoncent les structures syndicales patriarcales qui les renvoient aux marges du mouvement et plaident pour une plus grande présence et participation des femmes.

La donne commence à changer au cours de la décennie 1960, alors que, sous l'impulsion du féminisme de la deuxième vague, un militantisme féministe s'active et s'exprime dans le mouvement syndical (Gagnon, 1974, p.17-36). Les femmes décident de se regrouper afin de mieux lutter pour leurs droits et réussissent à se mobiliser en grand nombre (Field, 1983, p.293). Elles créent des structures organisationnelles spécifiques aux femmes au sein des syndicats. Sans se désolidariser des autres syndiqués, le travail de ces structures se construit sur la base des problèmes sociaux spécifiques auxquels les femmes sont confrontées (Hunt et Rayside, 2000, p.424). Les militantes élaborent leur propre conception de la condition féminine en réfléchissant aux expériences particulières émanant des différentes sphères de leur vie (travail professionnel, vie privée et action syndicale) et en étudiant la manière dont celles-ci sont reliées entre elles afin d'en arriver à une analyse globale (Maruani, 1979, p.117). Cette prise de conscience se développe autour de quatre axes :

«-[L'identité féminine] pose la spécificité féminine comme un fait social et collectif; -Son existence suppose une rupture avec la vision misérabiliste des

«problèmes féminins», avec une appréhension de la condition féminine comme une série de «handicaps». À cette vision misérabiliste se substitue une démarche politique;

- La constitution d'une identité féminine se caractérise aussi par le refus de situer les femmes par rapport aux hommes, le refus de définir les femmes comme le revers de la médaille masculine;

- Enfin, l'identité féminine conduit à une contestation de la situation sociale des femmes : ce n'est pas la résignation qui réunit les femmes, mais la révolte et la lutte» (*Ibidem*, p.210).

Les structures spécifiques aux femmes prennent une variété de formes au sein du mouvement syndical : réseaux informels de femmes, caucus, comités provinciaux et nationaux de femmes, et conférences pour femmes seulement. Elles sont actives : leurs membres rédigent des résolutions, encouragent les autres à s'impliquer dans les affaires du syndicat, et forment les femmes à naviguer au sein des structures syndicales et à débattre en public dans le dessin d'éventuellement accéder à un poste de leadership. Au plan personnel, des participantes affirment que leur adhésion à ces réseaux, caucus et comités leur a permis d'être davantage indépendantes et articulées (Field, 1983, p.296).

L'existence d'organisations spécifiques aux femmes au sein des syndicats permet aux militantes de formuler une série de revendications visant à apporter des changements positifs dans la vie des travailleuses. Malgré un certain nombre de conflits et de frictions qu'il ne faut pas occulter et la lenteur parfois désespérante de l'évolution des syndicats sur les questions sociales, les thèses féministes qu'elles défendent opèrent un changement majeur au sein du mouvement quant à «l'élargissement du champ conceptuel et du domaine d'action syndical à tout ce qui concerne la domination des femmes hors de l'entreprise et du monde du travail professionnel» (Maruani, 1979, p.33). En soutenant l'émergence d'un "syndicalisme de transformation sociale", les militantes féministes parviennent à redéfinir ce qui constitue un enjeu syndical légitime : elles

ont incité les syndicats à dépasser ce qui relève de l'emploi professionnel pour traiter également de thèmes dits "de société". Ainsi, l'action syndicale au Québec aborde aujourd'hui des thèmes sociaux aussi variés que la conciliation travail-famille, le harcèlement moral et sexuel, l'équité salariale, l'accès aux garderies, le droit à l'avortement et la violence faite aux femmes. Les syndicats sont donc devenus un instrument essentiel pour le militantisme sur les enjeux des femmes, tandis que les organisations de femmes dans les syndicats constituent des joueurs importants au sein du mouvement féministe (Briskin, 1999, p.73-92).

Toutefois, des femmes provenant des pays du Sud ainsi que des femmes de couleur afro-américaines (les *Black Feminists*) critiquent les féministes à partir des années 1970. Elles remettent en question la volonté du mouvement féministe, composé majoritairement de femmes blanches issues des classes moyennes, de rendre compte de leurs spécificités. En prétendant défendre les intérêts de la "femme universelle", les féministes aplanissent selon elles l'hétérogénéité des conditions de vie et des expériences et occultent ainsi les différentes « positions de classe et de race [...] qui l'emportent sur l'expérience que les femmes partagent » (Poiret, 2005, p.6). Leurs propos trouvent un écho au sein du féminisme syndical et il devient impossible d'ignorer la fracture qui traverse le mouvement sur la base des statuts, de l'ethnicité, du genre, de la sexualité ou du handicap. Une nouvelle question fait alors son émergence, soit celle de la diversité des femmes.

Avec le recul, le féminisme syndical a-t-il été un allié ou un adversaire de la diversité? Un débat existe au sein de la littérature entre les auteurs et autrices qui estiment que les organisations de

femmes dans les syndicats ont souvent été à l'avant-garde quant à leur traitement de la diversité et les autres qui relèvent plutôt les tensions et les rapports de pouvoir soulevés par cette question.

D'une part, les organisations de femmes dans les syndicats ont fourni un forum où les questions qui préoccupent les travailleurs et travailleuses issus de divers groupes minoritaires ont d'abord été soulevées et continuent à être soulevées. En réaction aux pressions et aux demandes de leur base militante, ces groupes ont, avec des degrés de succès variables, exhorté les syndicats à s'engager sur le terrain la diversité (White ,1993). De plus en plus, les personnes de couleur, les gais et les lesbiennes, les personnes autochtones et les personnes handicapées ont pris le relais de la voie ouverte par les femmes et s'organisent au sein de structures autonomes dans les syndicats (Briskin, 1999, p.80).

Plutôt que de s'opposer à la diversité, les syndicats misent désormais sur la vitalité des groupes autrefois marginalisés pour se renouveler (Healy, Bradley, Mukherjee, 2004, p.453).

Effectivement, «les mouvements sociaux (autant féministes, de personnes noires ou de partis de gauche) semblent nourrir le syndicalisme, même si cela comporte de remettre en question certaines pratiques syndicales de longue date» (*Ibidem*, 2004, p.457 – *ma traduction*).

Conséquemment, les syndicats moduleraient stratégiquement leurs politiques et leurs approches en fonction de la diversité des travailleurs.

D'autre part, même si l'appui du syndicalisme à la cause des femmes est manifeste, des autrices et auteurs s'interrogent afin d'évaluer si certaines d'entre elles y sont privilégiées ou

défavorisées. À cet égard, Bilge, Gagnon et Quérin notent que «[d]errière l'apparente reconnaissance de la diversité des femmes, persistent des discours politiques [syndicaux] présentant les femmes comme une entité homogène (nous les femmes) que le féminisme majoritaire semble hésiter à déconstruire» (Bilge, Gagnon, Quérin, 2006, p.15). Une telle donne fait en sorte que les besoins de la "femme" blanche, québécoise, hétérosexuelle, sans incapacité, et de classe moyenne seraient définis comme étant universels, tandis que la diversité des femmes, notamment la double ou triple oppression que vivent certaines d'entre elles, serait passée sous silence. Dans cette perspective, les rapports de domination qui traversent la société se reproduiront également à l'intérieur des syndicats et au sein des structures spécifiques aux femmes. Ainsi, l'action féministe syndicale aurait tendance à se focaliser sur les besoins des femmes majoritaires, tandis que les préoccupations des autres femmes échoueraient parmi les revendications secondaires. Par ailleurs, des femmes appartenant à des groupes minoritaires font état de discriminations, notamment en ce qui concerne l'accèsion à des postes de direction au sein des structures syndicales, de harcèlement de la part de leurs collègues, et de l'incapacité des syndicats à les défendre. Malgré un virage effectué pour s'adapter à la nouvelle réalité démographique et aux nouveaux modes de militantisme, le mouvement syndical est toujours vulnérable aux résistances trouvant leurs sources dans les structures syndicales, les attitudes des dirigeants syndicaux, les forces sociales extérieures au mouvement, et les travailleurs eux-mêmes (Hunt et Rayside, 2000, p.438). Ainsi, des travailleurs s'accrochent à l'hypothèse non-fondée et dépassée d'une classe ouvrière homogène et «craignent que la différenciation et la valorisation de la diversité n'affaiblissent la solidarité traditionnelle fondée sur l'appartenance de classe » (Healy, Bradley et Mukherjee, 2004, p.453 - *ma traduction*).

Nonobstant le débat sur le traitement véritablement accordé par le mouvement syndical à la diversité, force est de constater que ce dernier dispose de plusieurs stratégies pour y répondre. En effet, les actions posées par les syndicats en faveur de la diversité s'inscrivent dans de nombreux registres incluant la négociation collective, l'éducation, les alliances avec les groupes de la société civile, la redéfinition de la démocratie interne, et les stratégies visant à se rapprocher des communautés culturelles (Martínez et Perret, 2009). Jean-Claude Icart et Sid Ahmed Soussi relèvent les principales approches mobilisées par les centrales syndicales dans le but de créer un milieu inclusif (Icard et Soussi, 2010, p.9). Ils citent notamment l'adoption de politiques et de procédures qui favorisent la diversité et préviennent la discrimination et le harcèlement, l'engagement de l'organisation à soutenir la diversité ethnoculturelle, la conscientisation des permanents et des représentants élus ainsi que la formation et la sensibilisation en milieu de travail. Revoir les pratiques en vigueur afin de s'assurer qu'elles permettent à tous les travailleurs appartenant aux groupes minoritaires de participer aux affaires du syndicat, élaborer des programmes de mentorat pour favoriser l'intégration de certaines catégories de travailleurs et les préparer à assumer des responsabilités syndicales, sanctionner tous les comportements de nature discriminatoire afin qu'il n'y ait pas de discordance entre les discours officiels sur la diversité et les pratiques sur le terrain, consulter les membres afin que leurs besoins et préoccupations spécifiques soient pris en considération lors des négociations, examiner avec soin l'incidence de toute nouvelle convention collective sur les termes et conditions d'emploi de tous les membres du syndicat, selon leur appartenance à quelque catégorie de différenciation sociale, et œuvrer pour que des dispositions visant à éliminer la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances figurent dans les accords négociés constituent des exemples de meilleures pratiques syndicales (*Ibidem*, p.9-10).

2. Objectif et questions de recherche

Mon objectif de recherche est de documenter et d'analyser la manière dont le syndicalisme et le féminisme syndical composent avec la diversité, et plus particulièrement avec la diversité des femmes. Je compte poursuivre cet objectif en produisant une recherche qualitative mettant en relief les discours au sein de la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

J'ai choisi d'élaborer ce projet de recherche en m'inspirant de la méthodologie féministe, c'est-à-dire que je souhaite qu'il contribue à la transformation des rapports sociaux de sexe et permette l'acquisition de nouvelles connaissances sur l'action féministe dans les syndicats.

Au regard de cet objectif et de mes choix méthodologiques, mon projet tentera de répondre aux deux questions de recherche suivantes.

1. Quels sont les discours de la CSN relatifs à la diversité et comment ces discours ont-ils évolué dans le temps?
2. Dans quelle mesure peut-on dire que les discours de la CSN et du comité des femmes sont inclusifs?

Les syndicats sont des partenaires de la lutte féministe au Québec. Malgré certaines réserves, le syndicalisme de "transformation sociale" contribue à la poursuite de l'égalité pour les femmes et

autres personnes marginalisées, notamment dans la sphère du travail, sans toutefois s'y limiter. En ce sens, je suis d'avis que d'étudier l'articulation entre l'action féministe syndicale et la prise en compte de la diversité des femmes peut permettre aux militantes d'être encore davantage inclusives, démocratiques et créatives. De plus, je désire diffuser les résultats de ma recherche auprès des militantes du mouvement syndical afin d'en maximiser les retombées et de favoriser, je l'espère, une prise de conscience des défis posés par la prise en compte de la diversité des femmes. C'est justement en raison des idéaux de justice sociale et d'égalité dont il est porteur que je me permets de porter un regard critique sur le syndicalisme : mes attentes sont rehaussées et j'ai espoir qu'il soit (ou devienne) exemplaire.

Sur le plan de la pertinence scientifique, des chercheuses s'étant récemment penchées sur l'objet "femmes et syndicalismes" au Québec contemporain font état d'un vacuum bibliographique. Elles affirment avoir l'impression « de choisir à la fois le mauvais sujet et la mauvaise période » (Bilge, Gagnon, et Quérin, 2006, p.5). Alors que la recherche sur l'action féministe syndicale suscitait un certain engouement dans les décennies 1970 et 1980, les travaux contemporains au Québec se sont faits depuis plus rares. Par ailleurs, bien que des auteurs et autrices anglophones, issus principalement du domaine des relations industrielles, abordent la problématique "genre, diversité et syndicalisme", peu d'articles ou de textes abordent plus d'un axe simultanément. De plus, ils portent un éclairage somme toute limitée de la situation au Québec. Ainsi, j'estime que mon projet de recherche comporte une pertinence scientifique valable puisqu'il présentera un portrait empirique du traitement syndical de la diversité et qu'il s'appuiera sur les théories féministes de l'intersectionnalité, une approche sous toute novatrice dans les études sur le syndicalisme.

3. Cadre théorique

La question de la diversité est intrinsèquement associée à l'existence de catégories de personnes marginalisées. Afin de documenter la manière dont le féminisme syndical traite la diversité des femmes, il est nécessaire de se donner les moyens de mieux comprendre les différents systèmes de domination / de hiérarchisation sociale qui créent ces catégories et la façon dont ils se matérialisent. Ce cadre théorique présentera ainsi quatre systèmes de différenciation sociale construit autour des axes du genre, de la sexualité, de la race et du handicap. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive permettant le traitement théorique de la question de la diversité, mais en raison des contraintes posées par le format d'un mémoire, j'ai dû choisir les axes les plus couramment répertoriés dans la littérature. De plus, en raison du grand nombre d'axes abordés, j'ai dû m'en tenir à un nombre restreint d'auteurs et autrices centraux pour théoriser chacun de ces axes, même si je suis conscient que différentes façon de les théoriser coexistent.

L'articulation du syndicalisme et du milieu du travail avec chacun des axes sera parallèlement rapportée, en portant un intérêt à la fois aux différents processus d'exclusion et de leurs effets, ainsi qu'à l'apport du syndicalisme aux diverses luttes. Par la suite, j'aborderai l'intersectionnalité qui offre un support théorique pour dépasser le traitement "en silos" des différents axes et pour expliquer comment ils interagissent ensembles.

3.1 Le genre

Les féministes ont théorisé le concept du genre en raison de «la nécessité de se distancier du sexe comme fait biologique pour investiguer la signification sociale de cette appartenance biologique» (Parini, 2006, p.21). Elles s'intéressent «à l'articulation entre le sexe biologique [signalé par la

forme anatomique des organes génitaux et le rôle dans la procréation] et le genre [social] en tant qu'ensemble de dispositifs socioculturels qui définissent le féminin et le masculin» (*Idem*).

Lorena Parini explique que le concept de genre constitue une avancée théorique somme toute récente et que son développement a été marqué par trois étapes d'importance. Dans un premier temps, le sexe a été envisagé comme un élément fixe tandis que le genre est entendu comme la résultante de l'apprentissage des rôles sociaux (*Idem*). L'apprentissage des rôles sexués se fait par l'entremise des institutions de la socialisation comme la famille ou l'école (*Ibidem*, p.22). Il faut noter que l'apprentissage des rôles sociaux masculins ou féminins n'a aucune base naturelle puisque ceux-ci sont assignés différemment selon les sociétés et les cultures (*Ibidem*, p.23). La deuxième étape a été marquée par les contributions des féministes matérialistes. «Il ne s'agit [plus] seulement de constater la différence des rôles sociaux en fonction du sexe, mais aussi d'en interroger la valorisation différenciée» (*Idem*). Elles expliquent que les rapports sociaux de sexe produisent non seulement la différence, mais aussi l'inégalité et la hiérarchisation. Ces rapports s'inscrivent à l'intérieur du système patriarcal qui agence les dispositifs institutionnels et pratiques sociales qui assurent la domination des hommes sur les femmes. «[Ce] système a une base économique et cette base est le mode de production domestique» (Delphy, 1998, p.7). Comme le suggère Monique Wittig, «l'oppression systémique se fonde sur une exploitation économique : l'assignation des femmes au travail de reproduction de "l'espèce", dont bénéficient les hommes en s'appropriant non seulement ce travail et ses produits (les enfants, et partant l'ensemble de la filiation, mais aussi le temps dégagé grâce à l'assignation des femmes aux tâches de reproduction de la force de travail et au soin des enfants), mais aussi le corps entier des travailleuses (Wittig, 2001 : 157)» (Dorlin, 2008, p.73-74). Ces inégalité au sein de la famille «

influencent considérablement la position des femmes et des hommes dans le monde du travail rémunéré (Moller Okin 1989; Delphy 1998-2001; Jackson et Scott, 2002)» (Parini, 2006, p.25). Dans un troisième temps, les théoriciennes postmodernes ont soutenu que «le sexe est un construit, tout comme le genre (Butler, 1993, 1999)» (*Ibidem*, p.26). «Les corps sont sexués par le fait de jouer tout au long de la vie [...] de façon à faire concorder son appartenance sexuelle avec les attentes sociales de son genre (habillement, attitude corporelle, langage, etc.)» (*Idem*). L'approche postmoderne remet en question la pertinence de la catégorisation en termes de sexe fondée sur la nature. Dans cette optique, la différence sexuelle ne serait qu'une différence physiologique parmi tant d'autres et sans impact sur la position sociale si ce n'était de «l'intervention de codifications sociales en termes de rôles différenciés et de hiérarchies» (*Ibidem*, p.27).

Le marché du travail continue d'être segmenté selon le genre, hommes et femmes investissant différents secteurs de l'économie et exécutant différents types de travail (Cobble, 2007, p.2). Les femmes constituent la majorité des personnes occupant des postes à bas salaires, moins prestigieux, associés à de mauvaises conditions d'emploi et n'offrant que peu de débouchés (*Ibidem*, p.2-3). Même si certaines femmes ont bénéficié d'une meilleure éducation et ont progressé sur le plan professionnel, il ne faut pas occulter pour autant l'expérience des autres. En effet, la discrimination sexuelle est toujours bien ancrée alors que les femmes reçoivent seulement le trois quart du salaire des hommes (*Ibidem*, 2007, p.4).

Le taux d'adhésion syndical des femmes atteint désormais le même niveau que celui des hommes en raison notamment de leur présence accrue dans le secteur public fortement syndiqué.

(Akyeampong, 1998, p.37). Les femmes constituent non-seulement une part grandissante de la population active, mais elles représentent également la source la plus probable de nouvelles adhésions syndicales (Yates, 2006, p.103). Mêmes si les avancées remportées par les femmes ne se sont pas déployées uniformément à l'intérieur du mouvement syndical, il appert que le syndicalisme intègre aujourd'hui les questions de genre. Ce faisant, les syndicats ont contribué de manière significative à la concrétisation de plusieurs revendications portées par le mouvement féministe. Ils ont mené de grandes batailles, souvent «remportées à l'arrachée par des grèves ponctuées de lois spéciales», pour obtenir la désexisation des emplois et la parité salariale hommes/femmes (Carbonneau, 1998, p.288). Par la suite, ils mènent la lutte pour la création des congés de maternité et parentaux payés, la mise-en-place de dispositions pour contrer le harcèlement sexuel, le développement de mesures pour l'accès à l'égalité à l'emploi. D'autre part, le syndicalisme est crédité pour avoir fait évoluer le cadre des législations du travail au Québec afin qu'il reflète l'expérience spécifique aux femmes sur le marché du travail avec par exemple, avec l'établissement du retrait préventif pour la femme enceinte ou qui allaite ou l'inscription de dispositions concernant les congés dans la *Loi sur les normes du travail* ou la *Loi de l'assurance-emploi* (Idem).

Les syndicats ont également joué un rôle de premier plan dans le dossier de l'équité salariale. Et de l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* qui s'appliquera tant au secteur privé que public au Québec. Ce concept réfère «au droit des personnes qui occupent un emploi [...] traditionnellement occupé par des femmes de recevoir une rémunération égale à celle obtenue par les personnes qui occupent un emploi [...] traditionnellement occupé par des hommes

équivalent, c'est-à-dire de même valeur» (Commission de l'équité salariale, 2009). Initialement, les préjugés de certains dirigeants ont fait en sorte qu'ils hésitaient à investir cette lutte pour éviter de trop menacer l'unité syndicale puisque les syndiqués masculins «sont dérangés par l'équité salariale quand ils voient leur travail changer significativement de place dans l'échelle des valeurs et être comparé, pas toujours avantageusement, au travail des femmes» (Gaucher, 1998, p.82). Dans les années 1970, leur stratégie était alors «l'aplatissement de la structure salariale, au profit des plus bas salariés, plutôt que la correction des iniquités entre les emplois féminins et masculins (*Ibidem*, p.83). Bien que cette approche ait permis de modifier à la hausse le salaire de plusieurs femmes rémunérées au bas de l'échelle, elle ne «modif[iait] aucunement leur place relative dans la hiérarchie salariale. Néanmoins, les syndicats, sous l'impulsion de leurs comités de la condition féminine qui ont porté le dossier, finissent par prendre une part active dans la lutte pour l'équité salariale et obtiennent des gains historiques en empruntant à la fois la voie de la négociation corriger des iniquités salariales en relevant le niveau de salaire des emplois féminins au niveau du salaire des emplois masculins équivalents ainsi que la voie légale par son engagement dans la modification de la *Charte* pour y intégrer le travail de valeur équivalente et en déposant des plaintes à la Commission des droits de la personnes (*Ibidem*, p.84).

Par contre les militantes sont encore confrontées à davantage d'obstacles dans le cadre de leur carrière syndicale que leurs confrères masculins. Alors que le travail domestique n'est toujours pas partagé équitablement, elles doivent affronter la triple journée de travail composée du travail professionnel, domestique et militant (Cook, Kaplan, Lorwin, 1992, p. 52). Il leur est plus ardu de participer aux réunions en soirée en raison de leur responsabilité familiale, plusieurs sont

déroutées par la procédure parlementaire régissant la vie syndicale, et elles sont largement exclues des réseaux de communication et d'influence contrôlés par les hommes. Les femmes ont toujours plus de difficultés à être élues pour des postes dans les exécutifs syndicaux, et ce même dans les syndicats à prédominance féminine, une situation cependant appelée à évoluer avec la mise-en-place de différentes mesures pour augmenter leur représentation (*Ibidem*, p.57).

3.2 La sexualité

L'hostilité envers les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et transgenres (LGBT) est souvent nommée «homophobie», «hétérosexisme» et «hétéronormativité» dans la littérature (Barry, 1998, p.387). Chaque terme repose sur des paradigmes théoriques différents.

L'homophobie prend racine dans les analyses psychologiques et peut être assimilée aux autres phobies. L'individu homophobe serait atteint d'une peur irrationnelle et véhicule une série d'idées fausses et de préjugés à l'encontre des personnes LGBT. Cette pathologie peut ainsi être soignée par le biais de la thérapie ou l'éducation (Barry, 1998, p.388). Le recours au concept de l'homophobie est critiqué car «il consolide l'idée d'une maladie mentale [...], il occulte l'oppression sexuelle en général [...] et individualise l'ensemble du problème» (Plummer 1981, p.62 cité dans *Ibidem*, p.388 – *ma traduction*).

L'hétérosexisme est vu comme un système de domination sociale organisé autour de la sexualité et peut être appréhendé sur un mode analogue au sexisme et au racisme (Barry, 1998, p.388). Son analyse implique d'étudier les structures sociales, les institutions et leurs implications

matérielles et la manière dont elles contribuent à la hiérarchisation des sexualités. Le concept de l'hétérosexualité obligatoire, développé par Gayle Rubin, s'inscrit à l'intérieur de ce paradigme. Comme l'énonce Gayle Rubin, la sexualité n'est jamais naturelle et «[c]haque société a [...] un système de sexe/genre – un ensemble de dispositions par lesquelles le matériel biologique brut du sexe et de la procréation est façonné par l'intervention humaine, sociale, et satisfait selon des conventions, aussi bizarres que puissent être certaines d'entre elles» (Rubin, 1975, p.13-14 cité dans Dorlin, 2008, p.57). Paola Tabet explique que l'hétérosexualité, monogame et reproductive, est érigée en système qui «fonctionne comme une domestication de la sexualité des femmes les exposant *maximalement* au coït reproducteur» (Dorlin, 2008, p.57). Ce système disqualifie et sanctionne donc les orientations sexuelles autres que l'hétérosexualité (Chamberland et Théroux-Séguin, 2009, p.2).

Le concept d'hétéronormativité gravite quant à lui autour des théories *queer* et poststructuralistes. Il implique que les pratiques et idéologies anti-gaies découlent de la matrice hétéronormative qui cristallise les catégories binaires "homosexuelle" et "hétérosexuelle" et les constituent en opposition l'une de l'autre (Barry, 1998, p.388). La norme dans cette matrice «ne fait pas que dicter, discipliner le corps en "féminin" et "masculin", mais définit du même coup une conduite sexuelle définie moralement» qui départage ce qui est normal de ce qui ne l'est pas (Chamberland et Théroux-Séguin, 2009p.2). Dans cette perspective, il est possible de résister à ces normes productives en déconstruisant et en transgressant «le binôme hétérosexuel-homosexuel en entier qui alimente cette distinction en premier lieu» (Barry, 1998, p.388). En d'autres mots, la stigmatisation de l'homosexualité ne peut subsister si la catégorie "homosexuelle" elle-même n'existe pas et ne porte aucun sens.

Line Chamberland et Julie Thérout-Séguin ont mené une étude sur les travailleuses lesbiennes et leur insertion en milieu de travail. Les chercheuses révèlent la «prégnance de l'hétéronormativité en milieu de travail» qui hiérarchisent les genres et la sexualité (Chamberland et Thérout-Séguin, 2009, p.1). Les lesbiennes sont confrontées à des stéréotypes, des préjugés et diverses formes de marginalisation allant des blagues et les appellations péjoratives à la violence physique ou sexuelle (*Ibidem*, p.3). "L'inversion", soit l'idée que les lesbiennes sont masculines, est l'un des stéréotype qui nuit le plus aux lesbiennes qui ne se conforment pas aux normes sociales de genre, surtout celles qui occupent des postes auprès du public, des enfants ou des adolescents ou à grande visibilité comme celle des médias (*Ibidem*, p.9).

Les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et transgenres (LGBT) ont de tout temps fait parties des syndicats. Toutefois, comme rien n'affiche ouvertement leur présence au regard extérieur, le mouvement syndical a longtemps nié leur existence au sein du membership. Si elles sortaient du placard, les personnes LGBT risquaient de perdre leur emploi, ainsi que le respect et l'amitié de leurs collègues (Genge, 1983, p.161). De nos jours, la situation s'est grandement améliorée puisque, de manière générale, les syndicats prennent dorénavant la question de la diversité sexuelle au sérieux et soutiennent les droits des gais et lesbiennes (Hunt, 2002, p.257).

La mobilisation sur les enjeux de la diversité sexuelle a émergé dans le mouvement syndical au cours des décennies 1980 et 1990. Des syndicalistes LGBT font alors pression afin que leurs droits soient reconnus. Leur militantisme s'inscrit en conjonction avec les mouvements gais et la transformation des attitudes sociétales concernant l'homosexualité (*Ibidem*, p.259-260). Hunt et

Rayside soutiennent que «les militants LGBT ont bénéficié des progrès des féministes et des militants afro-américains sur les enjeux de la représentation des structures syndicales, de l'élargissement des enjeux de la négociation collective et de la lutte pour l'équité à l'extérieur des syndicats» (Hunt et Rayside, 2000, p.431 – *ma traduction*). À l'instar des féministes et des afro-américains, les personnes LGBT ont formé des groupes autonomes dans plusieurs syndicats. Comme ils étaient déjà présents dans les syndicats, l'enjeu n'était pas autant la syndicalisation de personnes LGBT non-syndiquées que la création de milieux de travail assez inclusifs pour que les membres aient la liberté de vivre hors du placard. À ce titre, les luttes se sont attaquées aux pratiques ouvertement discriminatoires, notamment en contestant les programmes de bénéfices sociaux qui ne reconnaissaient pas les relations des personnes LGBT, aux politiques de harcèlement qui ne se préoccupaient que des comportements hétérosexuels et aux préjugés ancrés chez les autres travailleurs (*Ibidem*, 2000, p.436).

Par exemple, «la crise du sida a mis en relief les enjeux relevant du monde du travail, en intensifiant les préoccupations liées à la discrimination et aux bénéfices sociaux en matière de santé» (*Ibidem*, p.432). Les syndicats ont alors appuyé les revendications visant la reconnaissance des conjoints de même sexe afin de leur étendre la couverture des soins de santé. Ils ont utilisé diverses stratégies pour défendre les intérêts des personnes homosexuelles : négociations collectives avec les employeurs, pressions auprès des gouvernements afin d'obtenir des changements législatifs, et ont offert un soutien financier des procédures juridiques pour l'obtention de droits égaux (Hunt, 2002, p.259).

3.3 La race

Colette Guillaumin explique qu'en vertu du système raciste, il est établi d'entrée de jeu dans nos sociétés que les êtres humains appartiennent à des races différentes, lesquelles représentent une «frontière infranchissable sépar[ant] les groupes humains» (Guillaumin, 2002, p.22). Les races auraient pour origine l'hérédité, la génétique et la nature et seraient identifiables par différentes marques, dont le «caractère physique apparent (ou cru tel), y compris l'accent, la langue, la gestuelle, etc» (*Ibidem*, p.96). La position subordonnée de certains groupes serait justifiée par un "caractère de race".

Guillaumin soutient toutefois que, bien que dites "naturelles", ces marques sont en fait des formations imaginaires, un construit social. Le sens commun suppose que les marques précèdent le classement alors que, pour Guillaumin, ce sont plutôt les rapports sociaux qui créent le groupe racialisé sur lequel les marques sont apposées. Ceci explique pourquoi certaines marques physiques, dont notamment la couleur de la peau, sont retenues pour départager les races entre elles, alors que d'autres, comme par exemple la couleur des cheveux, ne permettent pas de trier les êtres humains selon une classification hiérarchisée. En d'autres mots, «une différence physique réelle n'existe que pour autant qu'elle soit ainsi désignée, en tant que signifiant, par une culture quelconque» (*Ibidem*, p.97). De leur côté, «les caractères physiques du majoritaire n'ont pas le statut de marque, en effet ils ne sont pas destinés à être des limites ni des spécifications» (*Ibidem*, p.28). Bref, les marques permettent la différenciation des êtres humains, signalant clairement qui est dominant / qui est dominé, et reflètent de ce fait la hiérarchisation des personnes dans la société. Par ailleurs, même si la réalité biologique de la race n'existe pas, il ne faut pas croire qu'elle n'a pas d'emprise dans la réalité sociale (*Ibidem*, p.92).

Guillaumin ne limite pas la définition du racisme à l'expression d'hostilité à l'égard de certains groupes. Elle croit plutôt qu'il se caractérise «en ce qu'il s'applique à l'étranger, l'autre, l'hétérogène, en opposition à l'homogène, l'habituel, le moi» (*Idem*). C'est donc tout le processus de mise-à-part et de différenciation de l'autre qui constitue l'essentiel de la pensée raciste.

Dans la littérature sur le syndicalisme et le marché de l'emploi, le groupe des personnes racisées inclut les personnes immigrantes ainsi que celles que l'on regroupe communément sous le vocable minorités visibles ou personnes de couleur. Il importe de noter que ce groupe ne constitue pas un ensemble homogène, certains individus bénéficiant d'un grand capital culturel et économique. Toutefois, la vaste majorité appartient à la classe ouvrière (Cumsville, Egan, Klestorny et Larrain, 1983, p.213).

Les personnes racisées rencontrent plusieurs obstacles à l'emploi en raison notamment des barrières linguistiques, de la non-reconnaissance des diplômes et expériences de travail émanant de l'étranger et de leur isolation relative dans la société d'accueil. Elles sont aussi confrontées au racisme qui, au-delà de la vexation et des injures, peut prendre des formes plus subtiles et moins avouées. L'agrégation de ces facteurs résulte en une discrimination à l'embauche, des entraves à l'évolution des carrières, une rémunération moins avantageuse et une répartition des tâches inéquitables (Vourc'h et de Ruder, 2006, p.42). Par ailleurs, les femmes immigrantes et les femmes de couleur sont reléguées dans des ghettos d'emploi féminin requérant peu de

qualifications où les conditions de travail (faible salaire, emploi temporaire/temps partiel) sont précaires (Leah, 1991, p.175-176).

«[L]’incapacité des syndicats à représenter les travailleurs immigrants et les personnes de couleur est un thème dominant dans la littérature. L’ambivalence et les attitudes racistes quant aux minorités ethniques des syndicats ainsi que de leurs membres et de leurs leaders y sont traitées» (Martínez Lucio et Perret, 2009, p.326 - *ma traduction*). Il appert que les syndicats se sont peu intéressés aux problèmes spécifiques des travailleuses qui sont à la fois femmes et immigrantes. Par exemple, les syndicats sont souvent inaptes à répondre aux besoins de ces femmes : peu de traducteurs sont disponibles, les cours de langue seconde ne sont pas une priorité et les réunions se déroulent dans des plages horaires où elles ne sont pas disponibles (Cumsville, Egan, Klestorny et Larrain, 1983, p.219).

À ce titre, Ronnie Leah a documenté l’expérience des femmes noires dans le syndicalisme contemporain. Elle a conclu que le racisme n’est pas moins prévalent dans les syndicats qu’au sein de la société en général, découvrant que les personnes de couleur sont sous-représentées dans les exécutifs syndicaux et parmi leur personnel (Leah, 1993, p.411). Elle déplore que la lutte syndicale au racisme et au sexisme se soit développée dans deux sphères distinctes, celles des comités des femmes des comités des droits de la personne. Elle conclut que «[c]ette division a nui aux femmes, car leurs besoins ont été occultés par les deux groupes» (Leah, 1991, p.169 – *ma traduction*). Selon Leah, les deux formes d’oppression doivent être adressées simultanément par le syndicalisme, car les femmes immigrantes et de couleur font l’expérience du racisme et du sexisme dans leur vie quotidienne. Par ailleurs, Healy, Bradley et Mukherjee (2004, p.460)

remarquent que les femmes blanches dominent les comités des femmes et que les hommes noirs dominent les comités de personnes noires.

Dans le même ordre d'idées, Ronnie Leah rapporte que «[l]es militantes syndicales noires ont contesté les postulats universalistes du féminisme dominant voulant qu'adresser les besoins des femmes en général permettra d'adresser les préoccupations de toutes les femmes » (Leah, 1991, p.171 – *ma traduction*). Ainsi, les gains des dernières années auraient globalement privilégié les femmes blanches, tandis que le mouvement syndical n'aurait pas réussi à adresser les besoins spécifiques découlant de la combinaison du racisme et du sexisme. De plus, les femmes de couleur critiquent le manque d'effort du mouvement syndical en vue de la syndicalisation des personnes non-syndiquées. «Elles soutiennent que les syndicats ont une attitude discriminatoire et considèrent les besoins des femmes immigrantes comme secondaires, relativement à ceux des autres travailleurs mâles et de race blanche » (*Ibidem – ma traduction*).

L'étude de cas dans le secteur de la distribution alimentaire en France menée par François Vourc'h et Véronique de Ruder laisse présager qu'il y a parfois loin de la coupe aux lèvres entre les discours syndicaux antiracistes et les actions sur le terrain. Ils remarquent que les syndicats «font preuve d'une frilosité dans le cadre de la lutte au racisme en raison de leur crainte d'attiser ou de créer des divisions. Certains adhérents ou militants jugent ce combat très secondaire, voire injustifié, et menacent de se désolidariser d'actions en ce sens» (Vourc'h et de Ruder, 2006, p.42). Ainsi, l'accent est mis principalement sur les revendications "classiques" et unificatrices (comme par exemple les salaires) et l'application des conventions collectives.

Certains auteurs incluent les personnes autochtones au sein de la catégorie des personnes racisées. J'estime que les expériences des peuples des Premières nations et Inuits diffèrent de manière trop importante pour que ce regroupement soit souhaitable. Malheureusement, je n'ai pas répertorié de textes sur la question "femmes autochtones et syndicalisme", possiblement en raison des barrières qui excluent plusieurs d'entre elles du marché du travail rémunéré et par conséquent, de l'adhésion aux syndicats.

3.4 Le handicap

Un québécois sur dix présente une incapacité, que celle-ci soit physique, du développement, mental, visuel, auditif, d'apprentissage ou invisible (Camirand, Dugas, Cardin, Dubé, Dumitru et Fournier, 2010, p.56). Il s'agit donc d'une expérience commune et non d'une occurrence rare. La production d'un sujet «handicapé» est la résultante d'une construction sociale à travers le marquage des corps. Certes, certains corps présentent une limitation fonctionnelle, en raison notamment de maladie ou d'accidents, mais cela n'explique pas pour autant le traitement différencié et les épreuves sociales que subissent les personnes handicapées. Comme le souligne Dominique Masson, «[ce] sont des définitions biomédicales qui déterminent, dans les sociétés modernes, ce qui constitue l'incapacité et/ou le handicap, sur la base de discours savants distinguant la santé de la maladie et le normal de l'anormal sur les plans physique et cognitif» (Masson, 2013, p.112). Néanmoins, la société crée le handicap «[e]n façonnant les stéréotypes et les attitudes de ses membres envers les personnes vivant avec des incapacités et en établissant des barrières sociales, économiques et environnementales qui fonctionnent comme autant de formes d'oppression et alimentent leur exclusion» (*Ibidem*, p.113).

Rosemary Garland-Thomson nomme le système de différenciation et de hiérarchisation fondée sur la marque du handicap le *ability-disability system* ou capacitisme (dans sa traduction française proposée par Dominique Masson). Le capacitisme est «fondé sur la normalisation de certaines formes et fonctionnalités corporelles et sur l'exclusion des corps non-conformes et des personnes qui les habitent» (*Ibidem*, p.115). Dominique Masson précise que «[c]'est la constitution sociale de standards et de normes, à l'intérieur de discours et pratiques biomédicales, esthétiques, de productivité économique et autres, qui vient créer, à l'intérieur du continuum des variations humaines, la distinction entre le "normal" et "l'anormal" du corps et des fonctionnalités corporelles, entre les capacités et les incapacités» (*Ibidem*, p.114), Conséquemment, les personnes étant dotées d'un corps considéré normal selon les standards culturels bénéficient du capital associé aux "privilèges de la normalité", tandis que les d'autres, marquées par des différences culturelles socialement significatives sont repoussées à un statut moindre, ont un accès inégal aux ressources et sont généralement exclues par un «environnement social et architectural biaisé» (Garland-Thomson 2002, p.17 citée dans Masson, 2013, p.115).

Jill Humphrey précise que la question des handicaps s'est récemment politisée. Ainsi, «[l]es personnes handicapées ont redéfini leur propre perception et se considèrent comme des personnes dotées de droits faisant parties d'un groupe social opprimé, ce qui contraste avec un cheminement de vie caractérisé par des interventions médicalisées et (ou) caritatives».

(Humphrey, 1998, p.590)

Le marché de l'emploi impose plusieurs barrières à la participation des personnes handicapées. «Les taux de participation au marché du travail des femmes handicapées est moindre que celui des hommes handicapés, et largement inférieur à ceux, eux-mêmes inégaux, des hommes et des femmes sans incapacités» (Masson, 2013, p.122). Une grande proportion des personnes handicapées est donc au chômage et celles qui occupent un emploi «sont particulièrement vulnérables à la mise en retraite pour des raisons "médicales" et à l'application discriminatoire de la surveillance des présences et des procédures de santé et sécurité au travail» (Humphrey, 1998, p.595 – *ma traduction*). Les principaux obstacles à l'insertion au marché de l'emploi incluent notamment «l'inaccessibilité (architecturale et communicationnelles) des lieux de travail, des problèmes liés au transport, l'attitude des responsables des entretiens d'emplois et le manque d'adaptation lors de ces entretiens» ainsi que la discrimination (Masson, 2013, p.123). Les activistes militent certes pour l'égalité en milieu de travail, mais aussi pour une meilleure accessibilité au sein du syndicalisme. Ceci peut notamment inclure le partage des documents du syndicat dans différents formats, d'offrir des transports adaptés aux réunions ou de s'assurer que les infrastructures physiques ne posent pas de barrière aux personnes à mobilité réduite.

Humphrey explique que le mouvement des personnes handicapées n'est pas pourvu de ressources financières importantes et qu'il existe somme toute peu d'opportunités pour conscientiser le grand public. Elle estime qu'une collaboration entre le mouvement des personnes handicapées et les syndicats permettrait d'associer le savoir-faire politique du premier avec les ressources importantes des seconds (Humphrey, 1998, p.590). Malheureusement, Humphrey juge que les syndicats se sont peu intéressés à la lutte des personnes handicapées, un "oubli" qu'elle attribue à une attitude discriminatoire et qui est d'autant plus surprenant du fait

que chaque travailleur est en lui-même une personne handicapée en devenir que ce soit en raison des accidents de travail et maladies professionnelles ou encore suivant le vieillissement normal qui use les corps.

3.5 Théories féministes de l'intersectionnalité

Le féminisme syndical doit prendre en compte les multiples identités et statuts sociaux de ses membres s'il veut réaliser son projet de défendre les intérêts de toutes les travailleuses. Les théories féministes de l'intersectionnalité offrent une voie permettant d'articuler comment plusieurs grands systèmes de stratification sociale interagissent entre eux. «Les prémisses fondamentales de la pensée intersectionnelle se développent à partir des années 1970 dans une double critique : celle du féminisme pour son ethnocentrisme et son indifférence au racisme, et celle du mouvement antiraciste pour son absence de problématisation du sexisme» (Bilge, 2010, p.47). Cette critique articulée par les féministes postcoloniales, afro-américaines, lesbiennes et autochtones avance que la pensée féministe dominante contribue à la construction d'une représentation universelle de la "femme" qui ne reflète pas leurs conditions de vie, leurs valeurs et leurs besoins (Marchand et Ricci, 2010, p.66-70).

Les théories intersectionnelles innoveront en considérant que «[l]es différentes formes de domination ne sont pas séparées et additionnelles, mais qu'au contraire elles sont interactives dans leurs processus comme dans leurs effets» (Poiret, 2005, p.9). Dans la pensée de Patricia Hill Collins, les systèmes d'oppression sont entrecroisés et leurs effets sont imbriqués et se multiplient (Corbeil et Marchand, 2007, p.5). En focalisant sur les processus de co-construction des différentes catégories d'oppression, l'intersectionnalité s'érige en opposition au "monisme"

qui donne préséance à un rapport social, que ce soit le genre, la race ou la classe, sur les autres. Elle «prend le relais du pluralisme cumulatif, qui, de l'addition à la multiplication, a produit des modèles mathématiques sophistiqués fondés sur une prémisse erronée, selon laquelle les rapports sociaux seraient indépendants les uns vis-à-vis des autres» (Palomares et Testernoir, 2010, p.21).

Publié en 1977, le manifeste du Combahee River Collective, un regroupement de féministes lesbiennes noires, dévoile les grands principes de l'intersectionnalité auxquels je me référerai dans le cadre de mon mémoire :

- «- l'idée de la simultanéité des oppressions et le refus de les hiérarchiser;
- l'impossibilité pour les personnes aux prises avec l'imbrication des multiples formes d'oppression de les séparer ;
- l'importance accordée à la connaissance située (standpoint theory) et aux formes de luttes politiques identitaires tenant compte de l'imbrication des oppressions ;
- la critique des mouvements identitaires monistes qui occultent la situation des personnes faisant face aux dominations multiples» (Poiret, 2005, p.16).

L'intersectionnalité offre des avenues intéressantes pour la recherche et les mouvements sociaux.

Comme l'avance Kimberlé Crenshaw, l'incapacité de penser aux intersections du sexe et du racisme a fait en sorte que les mouvements féministes et antiracistes se sont trop souvent placés en situation de concurrence plutôt que de s'unir au sein de coalitions (Poiret, 2005, p.16).

Néanmoins, Nancy Ehrenreich émet une mise en garde à l'égard de la constitution d'alliances intersectionnelles en rappelant que les objectifs opposés portés par certains groupes rendent difficile la promotion simultanée de leurs intérêts et favorisent la balkanisation des groupes en sous-groupes à l'identité toujours plus restreinte dont les revendications tendent vers l'individualisation (*Ibidem*, p.17).

4. Cadre méthodologique

4.1 Analyse de contenu

L'objet de cette recherche vise les discours officiels de la CSN au sujet de la diversité, et plus particulièrement les discours traitant de la prise en compte de la diversité des femmes. La CSN a notamment été sélectionnée parce que son membership est susceptible d'être relativement diversifié et féminisé en raison du nombre important de travailleurs et de travailleuses qu'elle représente et de son enracinement dans différents secteurs du marché de l'emploi. La période de cette recherche a comme point de départ la création du Comité national de la condition féminine en 1974 et s'étend jusqu'en 2011, année du dernier congrès de la CSN. En outre, la CSN n'est présente qu'au Québec, ce qui balise la portée de ce mémoire.

En tant qu'acteur social, la CSN livre des discours qui guident ses stratégies, orientent son action et expriment ses revendications. Le discours est ici envisagé «comme matériel d'information pour fin d'analyse» (Roc, 2003, p.69-70). La méthode de l'analyse de contenu a donc été choisie «pour repérer les principaux concepts utilisés ou les principaux thèmes abordés dans un texte» (*Ibidem*, p.69). Parmi les différentes techniques d'analyse de contenu à la disposition des chercheurs, j'ai retenu l'analyse thématique qui «consiste principalement à mettre en évidence, à définir les représentations sociales ou les jugements des locuteurs, à partir des éléments constitutifs du discours (*Ibidem*, p.70). La grille d'analyse impliquera conséquemment de faire un repérage qualitatif des grands thèmes autour desquels la CSN développe ses discours sur la diversité.

La méthode thématique de l'analyse de contenu se déroule en trois phases chronologiques liées entre elles : «la préanalyse, l'exploitation du matériel, et le traitement des résultats, l'inférence et l'interprétation» (Bardin, 2005, p.125). La première phase de la préanalyse démarre par la constitution d'un corpus, c'est-à-dire de textes choisis comme base de l'étude. Par la suite, il s'agit alors de procéder à une première «lecture flottante» (*Ibidem*, p.126) pour se familiariser avec les documents dans le but d'en dégager certains thèmes proches ou semblables et d'en saisir les messages apparents. La préanalyse implique subséquemment «de choisir les indices contenus dans le corpus [...] et de les organiser systématiquement sous forme d'indicateurs précis et fiables» (Wanlin, 2007, p.250). Des efforts de rigueur doivent donc être consentis afin de s'assurer que l'exercice de catégorisation des contenus par thèmes suive les règles de l'homogénéité (un même principe de classification régit l'organisation des catégories), de pertinence (les catégories reflètent les questions de recherche et sont adaptées au matériel), d'exclusivité mutuelle (chaque élément ne peut être affecté à plus d'une catégorie), d'objectivité et de fidélité (la définition des catégories permet qu'un même matériel soit toujours codé de la même manière à l'intérieur de la grille d'analyse), et de productivité (les catégories apportent des résultats "parlants" et des données fiables) (Bardin, 2007, p.153-154). La deuxième phase de l'exploitation des données consiste en l'exécution de différentes opérations de codage afin d'obtenir une représentation simplifiée des données et de dévoiler une nouvelle signification répondant à la problématique de recherche sans toutefois dénaturer le contenu initial (Wanlin, 2007, p.250). Dans ce but, le traitement à appliquer au corpus implique d'abord d'élaborer des grilles de catégories, «c'est-à-dire des rubriques rassemblant des éléments ayant des caractères communs sous un titre générique» (*Idem*). Par la suite, il faut classer les données du corpus en remplissant les grilles d'analyse selon les consignes préalablement formulées. En l'occurrence,

les opérations de traitement et de manipulation des données seront effectuées par l'entremise d'un logiciel de l'informatique qualitative, NVIVO. Finalement, la phase du traitement des résultats, de l'inférence et de l'interprétation a pour mission de traiter les données «de manière à être significatives et valides» (*Idem*). L'interprétation des résultats consiste à « prendre appui sur les éléments mis au jour par la catégorisation pour fonder une lecture à la fois originale et objective du corpus étudié » (Robert et Bouillaguet, 1997, p. 32 cités dans Wanlin, 2007, p.251). Par ailleurs, mon projet est conçu selon le principe de la théorisation ancrée (Rose, 2001, p.7). Si j'organiserai mes travaux autour des thèmes du genre, de la sexualité, de la race et du handicap identifiés lors de la revue de la littérature, je repérerai cependant les sous-thèmes pour chacun de ces axes suivant une démarche inductive où le matériel orientera l'analyse et où les hypothèses se dévoileront au cours du travail de recherche.

Pour cette analyse, le corpus est constitué de documents de congrès obtenus auprès des services de communication et d'archive de la CSN. Les congrès confédéraux de la CSN constituent des moments charnières dans la vie syndicale, car y sont décidées les orientations politiques et sociales de la centrale (CSN, *Statuts et règlements de la CSN*, 2011, p.3). L'analyse des documents de congrès présente ainsi une grande pertinence, car ceux-ci dévoilent les discours officiels énoncés par les instances et l'exécutif de la CSN sur les grands objectifs et les stratégies à adopter. Par ailleurs, comme les congrès se déroulent à intervalles réguliers, ils permettent d'appréhender l'évolution des tendances et des positions au sein de l'appareil syndical au fil du temps. Néanmoins, il faut reconnaître que les documents de Congrès ne présentent parfois qu'un survol sommaire des prises de position d'une organisation syndicale. Par exemple, ils contiennent peu d'information sur les clivages à l'interne et les discussions ayant mené à

l'élaboration des revendications. De plus, les syndicats, engagés dans des luttes politiques et des conflits du travail, possèdent une grande expertise en communication et il est fort probable que leurs discours voilent certaines réalités à des fins tactiques et stratégiques. N'eût été des contraintes liées à la rédaction d'un mémoire, il aurait été valable de compléter cette recherche par d'autres méthodes de collecte de données, telles que des entrevues avec des militants et des militantes.

Deux catégories de documents de congrès ont été sélectionnées : les cahiers de propositions et les rapports des comités confédéraux. En premier lieu, les cahiers contiennent des propositions élaborées par le comité exécutif de la CSN qui une fois adoptées par le congrès, deviendront des résolutions. En deuxième lieu, le corpus inclut aussi les rapports du Comité confédéral des LGBT, du Comité national de la condition féminine, et du Comité des relations interculturelles qui sont déposés à l'occasion des congrès. Bien qu'il existe également un Comité confédéral de la santé et sécurité et un Comité national des jeunes, ceux-ci ne seront pas étudiés, car leur objet ne coïncide pas avec l'un des axes d'oppression choisis pour cette recherche. Malheureusement, les personnes handicapées ne sont pas regroupées spécifiquement à l'intérieur d'un comité à la CSN. Néanmoins, le repérage des discours sur l'axe du handicap/du capacitisme pourra se faire à partir des cahiers de proposition de congrès puisque la CSN est susceptible d'y aborder cet enjeu de société.

Les documents sélectionnés correspondent à la période à étudier. Sont ainsi englobés les congrès ordinaires tenus dans un premier temps à tous les deux ans entre 1974 et 1996, puis à tous les

trois ans entre 1999 et 2011. Chacun de ses 17 congrès témoigne de la donne politique, sociale et économique de son époque.

4.2. Autoréflexivité

Le programme féministe d'"objectivité forte" de Sandra Harding (Harding, 2004, p.39-64) implique de rejeter la notion d'un chercheur neutre et détaché de son objet de recherche, et d'explicitier comment son point de vue, son positionnement, peut influencer le cours de la recherche.

Comme je ne suis pas membre de la CSN ou d'un autre syndicat, et que je ne suis pas une femme, mon positionnement de chercheur correspond à celui de l'étranger extérieur selon la typologie de James Bank (Bank, 1998, p.4-17 cité dans Acker, 2000, p.189-208). De ce fait, il pourrait m'être plus difficile d'appréhender le matériel et les questions touchant la lutte féministe au sein des syndicats. Ceci peut en même temps constituer un atout pour le déroulement de la recherche, puisque mon positionnement extérieur devrait me permettre de poser un regard critique sur certaines pratiques qui ne seraient pas inclusives.

Je crois néanmoins être convenablement outillé pour entreprendre la rédaction de ce mémoire. Premièrement, j'ai une conviction en l'utilité et la pertinence des syndicats. Deuxièmement, mon orientation sexuelle me rend sensible aux questions de la diversité. Troisièmement, je reconnais, en tant que chercheur féministe, que les femmes sont elles-mêmes les expertes lorsqu'il s'agit de leur propre vie.

4.3. Considérations éthiques

L'éthique dans le cadre de la méthodologie féministe a la particularité d'engager la recherche à contribuer à l'empouvoirement des participantes (Ollivier et Tremblay, 2000, p.89-113).

Concrètement, ce principe implique de maximiser les avantages et de prévenir les inconvénients de la recherche. Dans cette optique, je maximiserai les retombées de ma recherche en procédant à la diffusion de ses résultats auprès de différentes instances de la CSN dans le but de favoriser un renouvellement de l'action féministe.

CHAPITRE 2 : PRÉSENTATION DE LA CSN

La CSN est une centrale syndicale québécoise. Elle évolue dans un contexte de pluralisme syndical où elle cohabite avec la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) et plusieurs autres syndicats indépendants. Une certaine atmosphère de compétition teinte les relations entre ces organisations, car elles rivalisent pour représenter les salariés dans le cadre d'activités de maraudage et lors de campagnes de syndicalisation. Néanmoins, elles peuvent aussi établir des fronts communs et collaborer dans le cadre de luttes ou d'enjeux où il y a convergence d'intérêts.

L'organisation compte quelques 300 000 membres, incluant 53% de femmes, et celles-ci sont concentrées, à l'image du marché du travail, dans le secteur public où elles atteignent une proportion de 67% (CSN, *Statuts et règlements de la CSN*, 2011, p.1). La CSN est formée de syndicats, fédérations et conseils centraux. Chaque syndicat dispose de sa propre accréditation syndicale, décide de ses statuts -en autant que ceux-ci ne contiennent aucune disposition contraire aux positions de la CSN-, établit son budget, élit ses dirigeants et représente les besoins de ses membres (*Ibidem*, p.1-2). Les syndicats sont regroupés à l'intérieur de fédérations qui ont pour but premier la négociation des conventions collectives. Les huit fédérations coïncident avec différents secteurs d'activités économiques : la Fédération des employées et employés des services publics, la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec, la Fédération des professionnelles, la Fédération de la santé et des services sociaux, la Fédération de l'industrie manufacturière, la Fédération nationale des communications, la CSN-Construction, et la Fédération du commerce. Pour leur part, les treize conseils centraux se départagent le territoire

québécois et interviennent publiquement sur des questions politiques touchant leur région respective (*Ibidem*, 2011, p.2).

La CSN a été fondée en 1921 sous le nom de Confédération des travailleurs catholiques du Canada. L'organisation est alors tributaire de la doctrine sociale de l'Église et adhère à son projet corporatiste chrétien. Elle adopte son nom actuel en 1960 suite à la déconfessionnalisation qui s'inscrit dans le cadre de la Révolution tranquille. La CSN se différencie dans le paysage du syndicalisme québécois –et Nord-américain- par la centralisation de ces structures. Cette approche augmente sa capacité de coordination, facilite la mise en commun de ses ressources et lui confère un impact médiatique et politique significatif, mais présente le désavantage d'alimenter «un discours unifiant laissant difficilement place aux différences» (Gagnon, 1998, p.122). Par ailleurs, «la CSN a été, beaucoup plus que la FTQ, pénétrée par l'intelligentsia intellectuelle québécoise» (*Ibidem*, p.120). À cet égard, la CSN a disposé «d'un membership "intellectuel" susceptible de monter dans les structures par le fait de la militance» (*Idem*), et a adopté une politique de dotation favorisant l'embauche de diplômés des sciences sociales tandis que d'autres centrales ont plutôt privilégié les candidatures issues de la base.

Deux grandes périodes se dégagent de l'histoire de la centrale depuis 1975 (Doré, 1998, p.45). Dans un premier temps, la décennie 1970 s'inscrit dans la mouvance du syndicalisme de combat et du radicalisme. Les militants considèrent que la Révolution tranquille est un échec, car ils évaluent que l'exploitation des travailleurs québécois par le fait de l'impérialisme américain, avec la complicité de la bourgeoisie nationale, n'a pas changé (*Ibidem*, p.46). On rejette alors l'idée de réformer le capitalisme et, à l'action syndicale, s'ajoute l'action politique dont le cap

est mis sur l'avènement d'une société socialiste démocratique. La CSN revendique à cette époque la nationalisation des grands moyens de production et la gestion collective des entreprises par les travailleuses et les travailleurs. Les luttes du secteur public marquent également l'évolution de la CSN, car les affrontements avec l'État se politisent, ce dernier ayant recours à son rôle de législateur pour baliser les négociations et restreindre le droit de grève de ses salariés (*Ibidem*, p.48). De ce fait, les relations industrielles de cette période se caractérisent par un sommet historique de grèves et de conflits de travail, souvent mêmes violents. Pour la CSN, l'arrivée au pouvoir du Parti Québécois en 1976 est un pas important dans l'affirmation nationale du Québec. La centrale soutient la promotion du français comme langue du travail et affirme vouloir lutter contre l'oppression historique du peuple québécois, sans toutefois se prononcer en faveur de l'indépendance avant 1990.

Un tournant se produit au cours de la décennie 1980 en reflet de la morosité portée par la défaite du premier référendum sur l'indépendance du Québec, de l'effondrement des régimes communistes d'Europe de l'Est, des crises économiques structurelles, de la délocalisation de travail suivant la mondialisation et de la montée de l'idéologie néolibérale. La CSN fait alors de l'emploi l'une de ses priorités et met de l'avant de nouvelles propositions pour reconvertir les industries en déclin et s'implique dans le développement économique régional et l'économie sociale (*Ibidem*, p.51). Même si le recours aux moyens de pression traditionnels n'est pas exclu, la CSN doit innover et lance des processus de concertation avec les employeurs au sujet de l'organisation du travail et du déploiement des nouvelles technologies de l'information. La CSN, à l'instar du mouvement syndical dans son ensemble, fait face à un défi existentiel, car elle n'est plus l'unique «porteur des aspirations de la classe populaire» (*Ibidem*, p.54). En effet, elle doit

s'ouvrir et s'allier à de nouveaux mouvements sociaux, notamment les mouvements écologiste, féministe et LGBT, même lorsque «les intérêts et les orientations de chacun n'apparaissent pas toujours spontanément convergents (*Idem*).

Répondant à l'évolution de la société, la CSN s'est dotée d'une structure de comités confédéraux. Ces derniers ont été mis sur pied pour prendre connaissance des besoins spécifiques des travailleuses et des travailleurs dans leurs champs d'intervention propres, développer des orientations politiques, soumettre des recommandations et entreprendre des actions syndicales davantage ciblées (CSN, *Portrait d'un mouvement*, 2000, p.282). Le groupe des femmes est le premier à s'être organisé sur cette base. Ainsi, un premier comité de la condition féminine est créé en 1951. Celui-ci se dissout néanmoins sous l'impulsion de ses militantes en 1966, ces dernières estimant secondaire « de maintenir des lieux de rencontre spécifiques aux femmes» (Dagenais, 1998, p.78). Le Comité national de la condition féminine resurgit en 1974 dans le contexte d'une effervescence du mouvement féministe au Québec. Le Comité a pour but d'intervenir sur les enjeux qui préoccupent les militantes de la CSN (CSN, *Portrait d'un mouvement*, 2000, p.282). Il ouvre ses réseaux à d'autres groupes et organisations du Québec et d'ailleurs afin d'établir des coalitions ponctuelles ou permanentes qui œuvrent à renforcer les luttes sur la condition des femmes (Dagenais, 1998, p.79). Fondé en 1978, le Comité confédéral en santé et sécurité au travail est chargé de campagnes de sensibilisation au sein de la CSN et offre son expertise aux organisations affiliées et aux syndicats (CSN, *Portrait d'un mouvement*, 2000, p.283). En troisième lieu, le Comité national des jeunes voit le jour en 1985 et rassemble les travailleurs et travailleuses de moins de trente ans. Il est à la fois l'intermédiaire de la CSN auprès des étudiants et a aussi la responsabilité de porter les revendications des jeunes au sein

des instances de la centrale (*Ibidem*, p.283). Il importe de noter que les comités de la santé et la sécurité et de la jeunesse ne feront pas partis de mon étude puisque leurs objets respectifs ne correspondent pas avec l'un des axes d'oppression retenus. Par ailleurs, le Comité confédéral des relations interculturelles (anciennement le Comité confédéral sur l'immigration) voit le jour en 1986 et permet de faire avancer la réflexion et de conseiller la CSN quant aux enjeux liés aux «transformations démographiques en cours au Québec, dans la région métropolitaine de Montréal en particulier» (*Ibidem*, p.283). Finalement, le Comité confédéral des LGBT est mis en place en 1992. Son rôle consiste à conseiller la CSN sur des mesures concrètes qui visent à éliminer toutes les formes de discrimination dont les personnes LGBT sont victimes, à voir au respect de leurs droits et à lutter pour que les «milieux de travail soient exempts d'homophobie et de transphobie» (Confédération des syndicats nationaux, 2014).

L'ensemble de ces comités déposent des rapports lors des congrès confédéraux qui représentent « l'autorité suprême de la CSN» (Confédération des syndicats nationaux, 2014, p.20). Les délégués, provenant majoritairement des syndicats locaux, déterminent l'orientation idéologique de la centrale, adoptent les statuts et règlements, fixent le budget, approuvent les rapports des comités confédéraux, et élisent les membres du comité exécutif (CSN, Mission du comité LGBT 2014, p.21). Lors de chaque congrès, les membres du comité exécutif présentent des propositions qui définiront les orientations de la centrale jusqu'au prochains congrès. Ces propositions sont étudiées en détails, débattues, adoptées, rejetées, ou amendées en atelier pour être ensuite soumises à l'ensemble des délégués et déléguées du congrès en séance plénière. Ce sont les rapports de comités confédéraux et les propositions, spécifiquement celles qui visent la diversité, qui constituent le corpus de ce mémoire.

CHAPITRE 3 DISCOURS SYNDICAUX CONCERNANT L'AXE DU GENRE

Un premier "comité féminin" est d'abord créé en 1952. Néanmoins, celui-ci recommande sa propre dissolution en 1966, car les militantes préfèrent ne pas être "à part" dans le mouvement syndical et veulent éviter que leurs problèmes ne deviennent une "affaire de femmes" sans bénéficier du soutien et de l'apport de l'ensemble des travailleurs (CSN, *La lutte des femmes combats de tous les travailleurs*, 1976, p.61). Le congrès de 1974 revient sur cette conclusion et accorde le mandat aux instances de la CSN d'étudier les conditions de travail de la "femme", y compris au foyer et au sein du mouvement syndical (*Ibidem*, 1976, p.2). Un comité de la condition féminine est alors formé en 1975 et déposera dès lors un rapport à chaque congrès confédéral. Les rapports du comité seront assez volumineux, excédant même à une occasion la centaine de pages. Les militantes les utilisent alors comme tribune pour convaincre les autres syndiqués que la condition féminine est le "combat de tous les travailleurs". Elles y expliquent leur oppression et formulent maintes revendications en détails pour transformer la société et le syndicalisme. Depuis le Congrès de 1999, les rapports se métamorphosent en compte-rendu d'activités, soulignant le travail et les accomplissements des membres de l'exécutif sortant.

4 thèmes principaux rejaillissent des documents de la période étudiée : les femmes à la CSN, la division sexuelle du travail, les revendications concernant l'autonomie des femmes; la santé et sécurité des travailleuses et les enjeux d'action collective.

1. Les femmes à la CSN

La CSN reconnaît formellement «qu'il existe une oppression spécifique aux femmes, [et] que la lutte contre cette oppression doit être menée par l'ensemble des travailleurs et des travailleuses» (*Ibidem*, p.63). Pour la centrale, ce combat pour défendre et améliorer les conditions de vie et de travail des femmes s'inscrit totalement «dans la lutte de la classe ouvrière contre le capitalisme, pour le renversement de la bourgeoisie et pour l'instauration du socialisme» (*Idem*). Les documents syndicaux soutiennent ainsi que la libération de la classe ouvrière et l'instauration du socialisme n'est possible sans la participation de la moitié de la classe ouvrière que représentent les femmes, qu'elles soient ménagères ou travailleuses (*Ibidem*, 1976, p.54). Le comité explique que les conditions de vie de ces dernières (isolement au foyer ou double journée de travail) doivent être modifiées pour ne plus être un obstacle à leur participation (*Ibidem*, 1976, p.54-55). En d'autres mots, «chaque gain des femmes quant à leurs revendications spécifiques leur permet de participer davantage à la lutte de tous» (*Ibidem*, p.55).

Néanmoins, les femmes sont sommées de ne pas se limiter à lutter pour améliorer leur propre condition, car «[s]i elles ne s'attaquent pas à la cause profonde de leur oppression en participant à la lutte du mouvement ouvrier contre le capitalisme, leur lutte arrivera rapidement à un cul-de-sac parce qu'aucun régime capitaliste n'est capable de satisfaire leurs revendications» (*Ibidem*, p.54). Les membres du comité de la condition féminine ne se font pas d'illusion et remarquent également que «malgré des progrès, les sociétés qui se réclament du socialisme n'ont pas mis fin à l'oppression des femmes» (*Idem*). Sur ce point, elles insistent «que même dans les sociétés qui ont aboli la propriété privée, la lutte pour l'émancipation des femmes doit faire partie de celle pour la construction d'une société socialiste» (*Idem*).

En rejoignant le mouvement ouvrier, les travailleuses et les ménagères peuvent en utiliser la dynamique et les ressources pour faire progresser leur lutte (*Ibidem*, p.53-54). Dans ce contexte, les militantes demandent à la CSN de se transformer en instrument au service de la lutte des femmes. Elles avancent donc de nombreuses propositions afin d'atteindre cet objectif et enjoignent la centrale d'encourager la formation de comités de la condition féminine dans chaque syndicat, d'intégrer à la plateforme syndicale commune les revendications qui leur sont spécifiques et d'envisager différentes formes de collaboration avec d'autres organismes du mouvement des femmes (*Ibidem*, p.67-69). Ces dispositions reflètent le souhait que la lutte des femmes «ne doit pas être le cheval de bataille d'un groupuscule de femmes mais bien au contraire une priorité pour l'ensemble du mouvement» (CSN, *La lutte des femmes : pour le droit au travail social*, 1978, p.21). Malgré l'enthousiasme des militantes, elles constatent cependant que «[l]es revendications spécifiques aux femmes sont traitées "en parent pauvre"» (*Ibidem*, p.20) puisque se sont fréquemment les premières demandes abandonnées dans le cadre des négociations.

En réponse à une demande formulée par les militantes, la CSN adopte une politique concernant le remboursement des frais de garde supplémentaires encourus pour participer aux activités syndicales. En outre, le comité invite la centrale à organiser des garderies lors des réunions syndicales ainsi que lors des différentes activités du mouvement, telles que des manifestations (*Ibidem*, p.67).

En comparant les écarts de conditions de travail entre syndiquées et non-syndiquées, les avantages de se syndiquer paraissent incontestables aux yeux des militantes de la CSN (CSN, *La lutte des femmes*, une lutte permanente, une lutte collective, 1980, p.34). En ce sens, les membres du comité conviennent «que le mouvement syndical est un des seuls à tenter réellement de modifier en profondeur la condition des femmes sur le marché du travail» (*Ibidem*, p.35). Elles appellent donc l'ensemble du mouvement syndical à assumer la responsabilité de la syndicalisation des travailleuses même si celles-ci sont souvent confinées dans des entreprises peu "alléchantes" pour lui (*Idem*). Pour rehausser l'accès des femmes à la syndicalisation, la CSN consent à lancer une campagne publique les visant spécifiquement, et demande à ce que le Code du travail soit amendé pour permettre l'accréditation multipatronale afin de permettre réellement aux travailleuses de certains secteurs de se syndiquer (*Ibidem*, 1980, p.44).

Les documents syndicaux se penchent également sur le militantisme syndical des femmes. Ils soulignent quelques-unes des petites et grandes victoires obtenues par les comités locaux : le port du pantalon, la féminisation des textes et des noms des syndicats, la présence de serviettes sanitaires dans les toilettes, l'élimination de l'affichage pornographique, le droit de ne plus faire le café, la désexisation de certains postes, l'égalité dans les salaires, le principe de l'action positive, etc. (CSN, *10 ans de lutte, les femmes à la CSN continuent d'avancer*, 1984, p.45). Néanmoins, les discours témoignent que des ghettos d'emplois féminins existent dans la centrale et que ce serait «un secret de Polichinelle que la très grande majorité des femmes occupent à l'intérieur de la CSN des postes d'employées de bureau (*Ibidem*, 1984, p.41). Dans ce contexte, les délégués et déléguées du Congrès de 1984 demandent à ce que la CSN fasse sa priorité de la négociation d'un programme d'accès à l'égalité pour elle-même et ses organismes affiliés

(*Ibidem*, p.18). De plus, les femmes ne sont pas suffisamment représentées dans les instances du mouvement, eût égard à leur nombre dans la CSN, notamment dans les niveaux plus élevés des structures syndicales (*Ibidem*, p.41). Par ailleurs, les femmes militantes ne sont pas représentatives de l'ensemble des syndiquées : «[e]lles sont plus jeunes, gagnent un salaire supérieur et sont généralement célibataires» (*Idem*).

Le comité de la condition féminine identifie divers motifs pour expliquer l'absence relative des femmes. D'une part leurs conditions de vie objectives les empêchent de prendre part activement à la vie syndicale, car elles demeurent largement tributaire du travail domestique. D'autre part, plusieurs femmes sont rebutées par des milieux syndicaux sont machos et sectaires et par un style de syndicalisme qui correspond à un militantisme fait par et pour les hommes. Alors que les réunions se tiennent généralement en soirée et en fin de semaine, la centralisation des tâches exige des militantes et militants d'y consacrer leur vie entière et aucun aménagement ne permet de faire une place à ceux qui n'ont que quelques heures à accorder au syndicalisme : «c'est du "tout ou rien"» (*Ibidem*, p.42). Elles déplorent la lourdeur hermétique des réunions ainsi que la monopolisation des débats par quelques initiés à temps plein qui seuls détiennent l'information nécessaires (*Ibidem*, p.53). La formation est une solution préconisée pour palier à cette situation, alors que la centrale se voit intimer de mieux adapter ses formations aux travailleuses, tant au niveau des contenus (pour intégrer leur préoccupations spécifiques) ou de la pédagogie utilisée (nombre de jours, lieux, nombre de participants ou participantes) (*Ibidem* p.55). Les militantes précisent que leur volonté de changer les conditions de militantisme «ne vise pas à instaurer le paradis sur terre... ou à la CSN» (*Ibidem*, p.34), mais bien de permettre à un plus grand nombre de prendre part aux exigeantes luttes syndicales, sociales et politiques. Elles désirent donc forger

un pouvoir collectif, car elles rejettent catégoriquement «**LE** pouvoir hiérarchique, exploiteur, loin des préoccupations quotidiennes de madame et monsieur tout le monde» (CSN, «*On vit pas d'amour et d'eau fraîche*» ou *Quelle est la valeur du travail des femmes?*, 1986, p.36). Parmi les mesures avancées pour accroître le nombre de femmes élues aux divers niveaux de la centrale, le comité recommande le choix des heures et des lieux de réunions en tenant compte des responsabilités familiales, le développement de programmes de formation s'adressant aux femmes et la décentralisation des tâches militantes afin d'éviter le cumul des mandats syndicaux (CSN, 7^{ième} rapport du comité de la condition féminine, 1988, p.40-41).

Au moment du Congrès de 1992, les femmes sont plus présentes que jamais dans les échelons intermédiaires, mais sont encore peu nombreuses dans les échelons supérieurs (CSN, *La force des femmes : une clé essentielle du progrès!*, 1992, p.34). Le comité de la condition féminine se base sur une étude de l'Institut québécois de recherche sur la culture, et soutient que les femmes décident de ne pas militer lorsqu'il leur apparaît difficile de concilier leurs vies privée et professionnelle. De plus, les femmes ont peu tendance à se présenter à un poste électif s'il y a de l'opposition (*Ibidem*, 1992, p.35). Le rapport du comité rapporte la difficulté, dans certaines régions du Québec, d'obtenir quorum aux assemblées syndicales et le nombre peu élevé de participantes aux activités spéciales (CSN, *Rapport du comité de la condition féminine*, 57^e Congrès, 1994, p.52). Le comité postule que «la conjoncture difficile que nous traversons rend plus laborieuse l'atteinte des objectifs et des revendications, mais entraîne également un essoufflement, voir une lassitude des militantes» (*Ibidem*, 1994, p.58). La centrale fixe des objectifs à atteindre quant à la participation des femmes à ses diverses instances dans le cadre du programme d'accès à l'égalité. Ceux-ci sont fixés à 50% et sont basés sur la proportion des

effectifs féminins affiliés à la centrale. (CSN, *Rapport du comité national et du Service de la condition féminine*, 58^e Congrès, 1996, p.115). Au-delà des objectifs numériques, le comité rappelle qu'«une présence accrue des femmes enrichit les orientations du mouvement dans la mesure où les femmes amènent d'autres points de vue ou des sensibilités nouvelles par rapport aux réalités sociales et syndicales et elles imprégneront les débats si elles sont suffisamment nombreuses» (*Ibidem*, p.113). De plus, le comité presse la CSN à prendre des mesures pour susciter les candidatures de femmes lorsqu'un poste se libère (*Ibidem*, p.116).

À partir du Congrès de 1996, l'analyse comparative entre les sexes est un nouvel instrument privilégié par le comité de la condition féminine. Cette méthode découle d'un constat selon lequel traiter les femmes et les hommes de la même façon ne mène pas en ligne droite à l'égalité. Elle permet de se rapprocher de l'égalité entre le sexe en modifiant la culture syndicale de manière à accorder la même valeur aux rôles respectifs que jouent les femmes et les hommes en tant que parents, travailleuses, travailleurs, élus et élues. Ainsi, le comité explique que l'analyse comparative fait ressortir que les orientations et politiques syndicales, à l'instar des lois et des politiques gouvernementales, peuvent avoir des effets différents sur les hommes et les femmes dans le but de trouver les solutions adéquates aux unes et aux autres (*Ibidem*, p.117).

En outre, l'adoption d'une loi spécifique par l'Assemblée nationale française en 2000 portant sur la parité des femmes dans tous les postes électifs lance un débat à l'intérieur de la centrale. Constatant que les mesures de soutien à la participation des femmes dans tous les lieux de pouvoir n'ont pas réussi réellement à faire progresser leur présence, les militantes de la CSN souhaitent entamer une réflexion, de pair avec le mouvement des femmes, pour préciser «les

conditions autour desquelles pourrait être organisé l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives des lieux de pouvoir de la société québécoise (CSN, *Rapport du comité national de la condition féminine*, 59^e Congrès, 1999, p.9-10 et CSN, *Rapport du comité national de la condition féminine*, 60^e Congrès, 2002, p.6-7).

L'expérience se poursuit au cours des années 2000 avec les instruments d'analyse comparative permettant de mieux saisir les effets sur les femmes des orientations défendues par la CSN, mais ceux-ci ont évolué. La centrale se réfère désormais à l'application de l'analyse intégrée de l'égalité (AIE) ou l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) (CSN, *Rapport du comité national de la condition féminine*, 61^e Congrès, 2005, p.9). Au congrès de 2011, le rapport du comité de la condition féminine se félicite que ce procédé soit constamment présent dans les interventions et les réflexions des militantes dans les instances de la CSN et permet à ce que soient intégrés les enjeux spécifiques touchant les femmes dans les analyses et les documents produits par la centrale (CSN, *Rapport du comité national de la condition féminine*, 63^e Congrès, 2011, p.2).

2. La division sexuelle du travail

2.1 La surexploitation des femmes dans le système capitaliste

En 1971, la CSN se prononce clairement contre le système capitaliste à l'intérieur de son document phare «Il n'y a plus d'avenir pour le Québec dans le système économique actuel». Les discours du comité de la condition féminine formé en 1975 s'inscrivent en concordance avec cette orientation politique marxiste et tendent à démontrer que tous les problèmes auxquels les femmes font face sont les manifestations d'une oppression causée par la propriété privée.

Effectivement, les militantes ont la conviction que comme «l'exploitation des travailleurs et l'oppression des femmes reposent sur les mêmes bases [...], il doit y avoir des liens étroits entre la lutte que mène le mouvement ouvrier et celle contre l'oppression des femmes et elles doivent viser toutes deux l'abolition du système capitaliste» (CSN, *La lutte des femmes combats de tous les travailleurs*, 1976, p.53). Bien que les revendications touchant les salaires et les conditions d'emploi soient partagées par l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, le comité invite néanmoins le mouvement ouvrier à «reconnaître que les travailleuses ainsi que les ménagères, ont en plus des revendications spécifiques parce qu'il existe une oppression spécifique aux femmes» (*Idem*).

Le comité explique qu'aux premiers âges de l'humanité, les membres de la société entretenaient des rapports d'égalité. Certes, la division du travail entre les hommes et les femmes était fondée sur les différences biologiques, mais celle-ci ne plaçait pas les femmes dans une situation d'infériorité et leur contribution était reconnue comme extrêmement importante (*Ibidem*, 1976, p.7). Les documents syndicaux indiquent qu'un changement majeur survient alors que se matérialisent des échanges économiques qui firent en sorte que la production sociale de la part des hommes devenait plus importantes que celles des femmes au fur et à mesure que les richesses s'accroissaient. En découle une nouvelle division entre le travail social (pour les hommes) et le travail privé (pour les femmes) où les travaux qui étaient auparavant effectués collectivement sont dorénavant exécutés de manière privée, à l'intérieur de chaque unité patriarcale (*Ibidem*, p.8). Un ensemble de lois et d'institutions est érigé pour exclure les femmes du travail social, les confiner à l'esclavage domestique, les maintenir dans une situation de profonde inégalité par rapport aux hommes et les priver de tout droit réel de participer aux

décisions de la collectivité (*Ibidem*, p.9). Le comité se désole que dès lors, et ce même à la maison, ce fut «l'homme qui prit le gouvernail: la femme fut dégradée, asservie; elle devint l'esclave du plaisir de l'homme et simple instrument de production» (*Ibidem*, 1976, p.8).

Les féministes de la CSN dénoncent la surexploitation des femmes dans le système capitaliste en déclarant sans ambages que «[c]'est vrai que les hommes aussi en arrachent, mais nous autres c'est pire» (*Ibidem*, p.5). Par ailleurs, le comité considère que «c'est surtout ce que font gratuitement les femmes à la maison pour leur famille - et qui constitue une véritable seconde journée de travail pour celles qui travaillent à l'extérieur - qui est rentable pour le système» (*Ibidem*, p.14). La publicité, la morale religieuse, le contenu des mass-médias et des manuels scolaires se conjuguent tous pour faire miroiter l'image d'une femme libérée et leur laisser croire qu'assurer gratuitement l'entretien des membres de la famille est une situation normale, «que leur oppression est leur destin naturel, et pour culpabiliser celles qui décident d'en sortir» (*Ibidem*, p.12). Les discours syndicaux décrivent que les femmes soient présentées «comme des personnes ayant des qualités supposément propres à leur sexe: elles sont sentimentales et rêveuses, douces et compréhensives et, il va sans dire, féminines avec tout ce que cela implique!» (*Ibidem*, p.15). Comme il bénéficie du travail domestique fourni gratuitement par les femmes, l'État protège les intérêts du capitalisme et refuse, en utilisant toute sorte de faux prétextes, de prendre des mesures qui diminueraient le degré de leur oppression que ce soit par l'octroi du salaire égal, du congé de maternité ou du droit à l'avortement (*Ibidem*, p.14).

Le comité affirme que les hommes se font les instruments de cette oppression lorsqu'ils s'opposent aux revendications des femmes ou qu'ils considèrent que cela ne les regarde pas. À

l'instar des femmes qui ont été conditionnés à la soumission, les hommes se sont vus assigner un rôle de protecteur et de dominateur. Toutefois, ces dernières se sont révoltées en luttant pour changer les mentalités et transformer leurs vies. Les militantes estiment qu'«elles ne vivent pas comme leurs mères et refusent de se conformer aux images d'elles qu'on leur propose. Les hommes peuvent en faire autant» (*Ibidem*, p.18). Les travailleurs sont invités à «prendre conscience que le travail gratuit et privé de la femme au foyer sert surtout le système et non pas eux» (*Idem*). Le comité de la condition féminine considère que «tout comme pour les travailleurs en général, les femmes n'obtiendront jamais une réelle égalité sans avoir préalablement procédé à des changements radicaux de notre système économique et de notre société» (CSN, *La lutte des femmes*, une lutte permanente, une lutte collective, 1980, p.7-8). Il convient alors de repenser radicalement un système bâti sur la division sexuelle du travail, sur l'exploitation des classes travailleuses et sur la surexploitation de certaines catégories de main-d'œuvre, en particulier les femmes (*Ibidem*, 1980 p.8).

2.2 Le droit à un allègement des tâches domestiques

Les militantes de la CSN expliquent que leur combat contre l'oppression de la femme et la propriété privée ne signifie pas «qu'il sera interdit aux hommes et aux femmes de vivre ensemble avec leurs enfants et d'avoir des biens en commun» (CSN, *La lutte des femmes combats de tous les travailleurs*, 1976, p.51). De leur point de vue, cette lutte vise plutôt à libérer les femmes du fardeau des tâches domestiques afin de leur donner un accès au travail social, entendu alors comme le travail salarié, même si de nos jours le travail domestique est aussi considéré comme un travail éminemment social. Les discours syndicaux laissent entrevoir «[u]ne société dans

laquelle la responsabilité de la plupart des tâches ménagères sera collective et assurée par des équipements collectifs» (*Idem*). Il est escompté que ceci transformera en profondeur la famille, permettant ainsi de créer des conditions plus propices au développement de rapports authentiques et égaux entre ses membres. En ce sens, les militantes déclarent que «[le temps où la femme est au service perpétuel des enfants et de son conjoint et où tout le poids de la responsabilité économique de la famille repose sur les parents, sera terminé» (*Idem*).

Le travail domestique est classé en deux catégories. D'une part, les tâches familiales concernant les enfants dont les parents ont la responsabilité. Cela comprend entre autre les actes que seule la femme peut faire, comme porter et mettre au monde des enfants ou encore les nourrir de son lait maternel. Toutefois, le comité rappelle que, dans notre société, échoit aussi aux femmes le fardeau de s'occuper des enfants 24 heures par jour en les élevant, en les éduquant, et en leur offrant des loisirs. D'autre part, les tâches ménagères comprennent les achats, la préparation des repas, l'entretien des vêtements, de la maison et des divers biens que possède la famille (appareils électro-ménagers, jouets, outils, voiture, etc.) (*Ibidem*, p.16)

Le comité de la condition féminine rejette l'option du « salaire à la ménagère », c'est à dire de «[p]ayer aux femmes une somme minime pour qu'elles continuent à faire isolément, dans chaque foyer, les tâches domestiques» (*Ibidem*, 1976, p.17). Il est établi qu'un tel salaire ne pourrait réellement rémunérer le travail au foyer à sa juste valeur et ne contribuerait aucunement à l'émancipation des femmes puisqu'il consacrerait leur exclusion du travail salarié (*Idem*). Dans la même veine, les syndicalistes s'opposent fermement à toute tentative de créer des conditions de travail particulières pour les femmes dans le but de leur permettre de s'acquitter de leurs

tâches ménagères et familiales, et ce même si elles reconnaissent que ces régimes peuvent présenter certains avantages (*Ibidem*, 1976, p.46-47). Les femmes de la CSN revendiquent plutôt « la diminution des heures de travail pour tous les travailleurs et travailleuses et non des horaires spéciaux pour les femmes» (*Ibidem*, p.47).

La centrale considère essentiel le droit à un allègement des tâches domestiques pour que l'accès au travail salarié devienne une réalité pour les femmes (*Ibidem*, p.30). Les revendications de la centrale en la matière incluent le développement d'équipements collectifs gratuits, ou à prix très modiques, financés par l'État et l'employeur où seraient prise en charge une grande partie des tâches actuellement réalisées dans la famille comme des cantines, des cafétérias, des services d'entretien ménagers, ces camps de vacances ainsi que des centres récréatifs (*Ibidem*, p.64-65).

Les militantes estiment «que les solutions de cet ordre sont infiniment préférables au suréquipement de chaque famille en appareils ménagers ruineux et trop coûteux pour l'usage que chaque famille en fait» (*Ibidem*, p.31).

Les femmes ayant investi massivement le marché du travail professionnel, le comité de la condition féminine entend désormais, à partir des années 1980, s'attaquer à la "double journée de travail", qui fait qu'en «plus des 35 ou 40 heures de travail à l'extérieur, les femmes mettent en moyenne 26 heures par semaine au travail ménager et au soin des enfants» (CSN, *La lutte des femmes*, une lutte permanente, une lutte collective, 1980, p.31). Alors qu'elles auraient imaginé «qu'avec les 48% de femmes sur le marché du travail, le fardeau des tâches domestiques allait se partager», elles constatent plutôt que les rôles à la maison n'ont pas beaucoup changé (CSN, «*On vit pas d'amour et d'eau fraîche*» ou *Quelle est la valeur du travail des femmes?*, 1986, p.26). En

d'autres mots, les progrès dans le domaine du partage des tâches domestiques sont à près nuls et une autre journée de travail attend une bonne partie des femmes de la CSN à la maison (*Ibidem*, 1986, p.81).

La centrale syndicale se préoccupe également à cette époque de la reconnaissance de la valeur socio-économique du travail au foyer. Même si le travail au foyer ne jouit d'aucune reconnaissance sociale, le comité de la condition féminine évalue que lorsqu'«on se met à compter en signe de piastre tous les gestes posés en regard des soins donnés aux enfants et à l'ensemble de la famille, on réalise l'immense apport économique des femmes à la société (*Ibidem*, p.82). Ainsi, la centrale veut poser des actions concernant les revenus des femmes à la retraite afin de corriger la discrimination faite à leur égard du fait qu'elles ont consacré une partie de leur vie active au travail au foyer (*Ibidem*, p.46).

La conciliation famille-travail est résolument abordée dans les documents de la CSN à partir de la décennie 1990. Celle-ci est encore largement considérée comme un problème individuel appartenant exclusivement aux parents, et principalement aux mères, mais la centrale désire prendre les devants et en fait un enjeu syndical (CSN, *Rapport du comité de la condition féminine*, 57^e Congrès, 1994, p.55-56). Le comité propose ainsi de diminuer les frais d'utilisation de divers services (comme les effets scolaires, les services de garde, les dîners à l'école), puisque «les parents pourraient alors être moins obligés de chercher à arrondir leurs fins de mois en faisant des heures supplémentaires» (CSN, *Rapport du comité national et du Service de la condition féminine*, 58^e Congrès, 1996, p110). Il est aussi envisagé de réduire les temps de travail, comme par exemple la semaine sur quatre jours plutôt que cinq en compensant les pertes

de revenus par un rehaussement de l'aide financière de l'État (*Ibidem*, p.111). Les documents syndicaux expriment l'urgence de prendre des mesures «afin de soutenir les travailleuses et les travailleurs aux prises avec de lourds problèmes d'organisation de la vie quotidienne tant sur le plan de la vie professionnelle, familiale que sociale» (CSN, *Rapport du comité national de la condition féminine*, 2005, p.6). La CSN croit que les employeurs ont la responsabilité de faire tous les efforts requis pour favoriser un meilleur équilibre entre la vie au travail et la vie personnelle. Dans les discours syndicaux, le temps est enfin venu pour que les conditions de travail s'ajustent aussi à la réalité des familles, puisqu'«[a]u XX^e siècle, trop de familles doivent encore organiser leur vie familiale en fonction des contraintes imposées par le monde du travail (CSN, *Procès-verbal, 61^e Congrès*, 2005, p.57). La centrale constate que les besoins de flexibilité par rapport au temps de travail sont plus importants que jamais dans un contexte où la norme veut que les deux conjoints soient sur le marché du travail, que le nombre de familles monoparentales est considérable, et que les horaires de travail sont éclatés (CSN, *Oser au quotidien : Rapport du comité exécutif, 62^e Congrès*, 2008, p.34-35). De surcroît, «[d]e plus en plus d'adultes doivent aussi dégager du temps pour leurs parents, puisque l'accroissement de l'espérance de vie fait augmenter le nombre de personnes très âgées dans nos sociétés» (*Ibidem*, p.35). La centrale veut faire preuve d'inventivité et planifie négocier un bouquet de mesures englobant l'organisation du travail, les horaires flexibles, les absences autorisées, les congés payés et la modulation des vacances annuelles (*Idem*).

2.3 Il est normal et justifié que les femmes veulent travailler contre salaire

Au cours des années 70, les militantes n'acceptent plus d'avoir à choisir entre vouloir travailler contre salaire et avoir des enfants (CSN, *La lutte des femmes combats de tous les travailleurs*,

1976, p.20). Elles veulent mettre fin aux obstacles qui les empêchent d'avoir accès au travail salarié et aux discriminations qui s'exercent contre elles (*Ibidem*, p.21). Les discours du comité de la condition féminine s'affairent alors à déboulonner les mythes véhiculés par ceux et celles qui s'objectent à ce que les femmes travaillent comme les hommes, qui laissent entendre que leur place n'est pas sur le marché du travail, mais à la maison. Les documents syndicaux s'érigent contre les arguments entretenus par la "bourgeoisie" à l'effet que «les femmes veulent travailler seulement pour avoir un salaire d'appoint ou seulement pour se désennuyer», comme si avoir besoin d'un salaire ou briser l'isolement ne sont pas raisons suffisantes» (*Ibidem*, p.23). De plus, les femmes de la CSN répondent qu'il n'y a aucune raison de parler de salaire d'appoint puisque le salaire de la femme est tout aussi utile que celui de son mari, même s'il est inférieur en raison des conditions de travail discriminatoires (*Idem*).

Le comité enjoint les hommes à changer leur attitude à l'égard des femmes. Les militantes soupçonnent que certains s'opposent à ce que leur épouse travaille parce qu'ils craignent d'être moins bien servis ou qu'elle devienne plus indépendante socialement parce qu'elle le sera économiquement (*Ibidem*, p.32). Les hommes sont appelés à «accepter que leur femme travaille à l'extérieur si elle le décide et qu'elle s'occupe en plus de différentes activités sociales et politiques» (*Ibidem*, p.34). De plus, une acceptation réelle doit nécessairement être accompagnée d'«un partage des responsabilités et des tâches ménagères et familiales plus équitable entre les conjoints, partage auquel les enfants doivent également être associés» (*Ibidem*, p.34). En ce sens, les syndicalistes aspirent à ce que garçons et filles apprennent à l'école les mêmes rudiments de la tenue de maison, allant de la cuisine à la réparation des appareils ménagers (*Ibidem*, p.27).

Des préjugés tenaces continuent d'illustrer la négation du droit au travail salarié. Ceux-ci trouvent racine dans le conditionnement des hommes à se considérer comme le principal soutien de famille et à attendre en retour que leur femme soit à leur service (CSN, *La lutte des femmes : pour le droit au travail social*, 1978, p.20). En période de chômage, les femmes deviennent des "voleuses de job" et se voient alors intimées de laisser leur place aux hommes (*Ibidem*, p.7). Les militants font valoir à cet égard que peu d'hommes seraient intéressés par les salaires qu'on offre aux femmes et accepteraient les emplois de dactylo, des caissières, de serveuses, etc. dans lesquels elles sont cantonnées (*Ibidem*, p.40).

Le comité de la condition féminine adhère au principe fondamental de l'autonomie des personnes adultes qui implique que «[chacun] devrait être en mesure de faire ses choix et pouvoir disposer des moyens pour les réaliser» (CSN, «*On vit pas d'amour et d'eau fraîche*» ou *Quelle est la valeur du travail des femmes?*, 1986, p.81). Les femmes étant trop souvent considérées comme dépendantes, l'accessibilité au marché du travail constitue une condition essentielle à leur autonomie. Toutefois, leur taux de chômage élevé dans tous les secteurs d'activités témoigne que «[leur] droit au travail sur le marché du travail n'est pas pleinement reconnu» (*Ibidem*, p.82).

2.4 Désexisation des ghettos d'emploi

Le Congrès de 1976 inscrit la "déssexualisation" des emplois dans la lutte syndicale contre toutes les formes de discrimination (CSN, *La lutte des femmes combats de tous les travailleurs*, 1976, p.66). Les documents syndicaux font état d'un marché du travail divisé en deux, avec d'un côté

des emplois pour les hommes et de l'autre des emplois pour les femmes (*Ibidem*, p.38). On y explique qu'alors que rien n'empêche une femme de tenter d'obtenir un emploi masculin, «toutes sortes d'obstacles l'empêchent en réalité de l'obtenir et la cantonnent dans des emplois dits féminins qui sont moins payés» (*Ibidem*, p.48). Les emplois occupés par les femmes ont comme principale caractéristique d'être des emplois-ghettos, dans des filières qui sont souvent le prolongement sur le marché du travail de tâches domestiques et familiales. Ces emplois sont dits "féminins" sous prétexte qu'ils requièrent des qualités considérées "féminines" comme le souci du détail, la minutie, la patience, la gentillesse, ou encore l'"instinct maternel". La CSN préconise d'abolir la sexualisation des emplois en commençant par l'interdiction sévère de «toute entrave à l'accès à un emploi, que ce soit dans les titres des emplois, les offres d'emplois, la sélection des candidats, la description des tâches, le placement ou la promotion» (*Ibidem*, p.38).

Le comité considère que le système d'éducation contribue à perpétuer la ségrégation du marché du travail. Bien que l'apport des CÉGEP ait permis d'accroître la scolarisation des filles (*Ibidem*, p.27), il juge alarmant que ces derniers tendent «à reproduire et institutionnaliser une subordination des femmes aux hommes dans le travail» (*Ibidem*, p.29-30) puisqu'ils orientent les étudiantes vers des emplois spécialisés, bien sûr, mais également subalternes. Ainsi, ces dernières s'inscrivent plus souvent au cheminement professionnel plutôt qu'au cours général qui mène aux études supérieures (*Ibidem*, p.27). De plus, les filles se dirigent vers des domaines d'emploi traditionnellement féminin, particulièrement le travail de bureau et les soins infirmiers (CSN, *La lutte des femmes*, une lutte permanente, une lutte collective, 1980, p.29).

Les membres du comité expliquent qu'il serait erroné que la démarche syndicale pour l'accès égal aux emplois soit réservée aux femmes uniquement puisque d'autres travailleurs sont affectés tout autant (*Ibidem*, p.38). Ainsi, le comité relève que les secteurs qui embauchent majoritairement des femmes «sont ces mêmes secteurs où il y a forte concentration de main-d'œuvre immigrante, et qu'il existe entre la main-d'œuvre féminine et immigrante des traits communs» (*Ibidem*, p.27). Ces secteurs, qu'on peut considérer comme des ghettos offrent des niveaux de salaires généralement très bas, mais requièrent un nombre d'employés très élevé ce qui fait que la masse salariale occupe une proportion importante des coûts de production totaux. Par ailleurs, les emplois occupés par la main-d'œuvre féminine et immigrante «exigent généralement peu de qualification dite "spécialisée" ce qui fait que la main-d'œuvre est facilement renouvelable *Idem*). En 1981, la centrale estime que 75% des femmes sont employés dans de tels ghettos féminins (CSN, *10 ans de lutte, les femmes à la CSN continuent d'avancer*, 1984, p.17).

Cette situation justifie, pour les délégués et déléguées du Congrès, l'introduction de «l'action positive, maintenant appelée "programme d'accès à l'égalité" (PAE), comme un des moyens utilisables pour contrer la discrimination» (*Idem*). Un tel programme a pour principal objectif de corriger des situations de discrimination en favorisant de manière intentionnelle «différents groupes historiquement et systématiquement discriminés : les femmes, les handicapé(es) et les autochtones» (*Idem*). La CSN considère qu'elle ne peut se fier aux employeurs pour instaurer l'égalité en emploi et reçoit le mandat d'élaborer et de proposer des PAE afin d'éliminer les obstacles qui défavorisent certains groupes, en particulier les femmes (*Ibidem* p.45). Dans le même esprit, le Congrès de la CSN adopte une résolution pour revendiquer des programmes

d'accès à l'égalité ciblant les femmes dans les disciplines scientifiques et techniques au niveau secondaire, collégial et universitaire pour pallier à la discrimination qui les a historiquement exclues de ces champs (*Ibidem*, p.31).

Les débats et les réflexions lancés dans les instances de la centrale permettent d'approfondir les paramètres d'application d'un programme d'accès à l'égalité. La discrimination systémique est définie comme «un ensemble de pratiques ou de mécanismes qui, parce qu'ils fonctionnent toujours de la même manière, contribuent à perpétuer la discrimination à l'égard de certains groupes de personnes» (CSN, «*On vit pas d'amour et d'eau fraîche*» ou *Quelle est la valeur du travail des femmes?*, 1986, p.18). Dans une entreprise, la discrimination systémique peut se traduire par des pratiques au niveau du recrutement, de l'embauche, de la sélection du personnel, de la classification, de la promotion ou de la formation professionnelle qui ont pour résultat de maintenir les femmes dans certaines catégories d'emplois ou les empêcher d'obtenir des postes mieux qualifiés et rémunérés (*Idem*). Le comité s'attend à ce qu'un programme d'accès à l'égalité contienne au moins trois types de mesures. Les *mesures d'égalité* favorisent l'élimination de la discrimination explicite ou intentionnelle par des politiques établissant que tous les postes de travail sont ouverts aux femmes ou aux hommes, par la réorganisation des postes de travail, ou par le réaménagement des conditions générales de travail. Les *mesures spéciales* sont des dispositions «qui visent à redresser la discrimination antérieure subie par un groupe en lui accordant de manière préférentielle certains bénéfices» (*Ibidem*, p.92). Ces dernières peuvent être de l'ordre de l'embauche préférentielle ou des programmes spéciaux de recrutement ou de formation. Finalement, les *mesures de support* sont des dispositions apportant des solutions aux problèmes affectant certains groupes comme l'introduction de garderies en

milieu de travail ou la mise sur pied d'un programme de transport pour favoriser l'embauche de personnes autochtones en milieu éloigné (*Idem*). Le comité soutient que de telles mesures sont temporaires et ne demeureront en place que pendant la durée du programme d'accès à l'égalité, c'est-à-dire jusqu'à ce que les objectifs de rattrapage aient été atteints (CSN, 7^{ième} rapport du comité de la condition féminine, 1988, p.35).

En 1988, le comité juge que la situation inégale des femmes sur le marché du travail persiste alors que «60% des femmes sont concentrées dans 20 professions sur 500 occupations recensées au Canada» (*Ibidem*, p.20). Par ailleurs, le comité s'intéresse à la situation des femmes autochtones ainsi que celles des minorités visibles et évalue que ces deux groupes subissent une situation analogue. En effet, les documents expliquent que 54% des femmes autochtones sont employées de bureaux ou travailleuses dans les services tandis que les femmes de minorités ethniques se concentrent dans les occupations de secrétaires, caissières, ou préposées au service des aliments et boissons. Le comité conclut ainsi que «[q]uel que soit leur pays d'origine, les femmes se concentrent dans un très petit nombre d'occupations» (*Idem*). Le réseau des femmes de la CSN se réjouit que la négociation collective ait permis de purger les discriminations dites "grossières" et que la très grande majorité des conventions collectives interdisent désormais la discrimination. Toutefois, il reconnaît du même souffle que les moyens utilisés ne se sont pas toujours avérés efficaces puisqu'il subsiste toujours de nombreuses formes de discrimination (*Ibidem*, p.32). Cependant, la situation a évolué depuis le congrès précédent puisque la *loi (fédérale) sur l'équité et matière d'emploi* et la partie III de la *Charte des droits de la personne du Québec* permettant l'introduction de programmes d'accès à l'égalité ont été adoptées (*Ibidem*, p.33). Plusieurs syndicats des secteurs publics et privés ont déjà entrepris la négociation d'un

programme d'accès à l'égalité, mais l'expérience démontre que plusieurs employeurs font preuve d'une extrême réticence (*Ibidem*, p.34-36). Face au double discours des employeurs qui se disent en faveur de l'égalité des femmes en emploi, mais qui refusent que celles-ci soient impliquées dans le choix des mesures à adopter, le comité invite ses membres à «redoubler d'efforts pour être consultées lors de la négociation des programmes d'accès à l'égalité qui ne peuvent être considérés différents des autres questions syndicales» (*Ibidem*, 1988, p.36).

Dans un contexte économique difficile, le comité de la condition féminine aborde la réorganisation du travail et exprime le souhait celle-ci n'aura pas pour incidence de cantonner davantage les femmes dans les emplois moins qualifiés ou subalternes (CSN, *La force des femmes : une clé essentielle du progrès!*, 1992, p.28). La "revalorisation" du travail des femmes devient un objectif syndical (*Ibidem*, p.29). Dans ce but, le comité privilégie une réorganisation du travail qui permettrait d'accorder à tous et à toutes le contrôle de l'exécution de leur travail au sein d'équipe aux fonctions diversifiées et possédant une zone élargie d'autonomie. Un tel modèle permettrait aux femmes isolées dans les ghettos d'emploi de finalement exercer un rôle significatif au sein de l'entreprise (*Ibidem*, p.28). Les documents syndicaux décrivent un marché de l'emploi de plus en plus polarisé, avec d'un côté les "bons" postes hautement qualifiés et rémunérés, et de l'autre les postes jugés peu qualifiés et plus précaires. Le comité s'inquiète que le ghetto du travail de bureau, plus important groupe professionnel féminin, se transforme en lieu d'exclusion en conséquence de l'informatisation du travail. Les employées de bureau n'ont pas accès aux "bons" emplois techniques, professionnels ou cadres, qui apparaissent suite à l'introduction de nouvelles technologies puisque les entreprises préfèrent embaucher de l'extérieur, majoritaire des hommes suivant la division sexuelle du travail, plutôt que de d'offrir

de la formation au personnel en place (CSN, *Rapport du comité de la condition féminine*, 57^e Congrès, 1994, 47). Dans ce contexte, l'accès des femmes à tous les types d'emploi suppose «la définition sur une base paritaire de programmes de formation répondant aux besoins de la main d'œuvre féminine et leur permettant de se requalifier suite aux changements technologiques et organisationnels qui surviennent dans leur travail» (*Ibidem*, p.54).

Dans les années 2000, Les femmes œuvrant en milieux de travail non-traditionnels deviennent l'objet de discours syndicaux. Le comité observe que même si les femmes demeurent concentrées dans les services, elles commencent à investir des secteurs d'emploi auparavant réservés exclusivement aux hommes. Des jeunes femmes s'inscrivent à des formations professionnelles dans des domaines comme les métiers du transport, de la construction, de la mécanique, et de l'ingénierie, mais leur arrivée sur le marché de travail pose des problèmes d'intégration car elles se heurtent à la culture traditionnelle de ces milieux (CSN, *Rapport du comité national de la condition féminine*, 60^e Congrès, 2002, p.8). En réponse à la résistance et aux obstacles vécus sur le terrain, le comité propose d'établir un réseau CSN des femmes œuvrant en milieu de travail non traditionnel (CSN, *Rapport du comité national de la condition féminine*, 61^e Congrès, 2005, p.12) et de produire des outils de sensibilisation permettant de partager les expériences de ces dernières (CSN, *Rapport du comité national de la condition féminine*, 63^e Congrès 2011, p.3).

2.5 À travail de valeur égale, salaire égal

Au Congrès de 1976, Les membres du comité de la condition féminine se désolent que "le travail de valeur égale à salaire égal" soit encore l'une priorité du mouvement syndical alors qu'elles

auraient voulu qu'il s'agisse d'un droit acquis depuis longtemps (CSN, *La lutte des femmes combats de tous les travailleurs*, 1976, p.63). En outre, elles observent que malgré la promulgation de lois interdisant la discrimination fondée sur le sexe, la réalité demeure que «les postes aux titres féminins correspondent à des salaires moins élevés» (*Ibidem*, p.39). Les militantes s'estiment alors justifiées de demander «si nos représentants syndicaux, à qui trop souvent, malheureusement, nous faisons une confiance aveugle, pensent vraiment que nous avons droit à l'égalité avec les travailleurs syndiqués, dans nos conventions collectives» (*Ibidem*, p.63).

Les documents syndicaux précisent que la discrimination salariale à l'égard des femmes peut être difficile à cerner pour la raison que les femmes et les hommes ne se retrouvent pas dans les mêmes emplois, renforçant ainsi l'idée que leur travail ne peut être comparé et donc, ne peut être évalué ni payé de la même façon. De tels cas de discrimination touchent «la très grande majorité des emplois dits féminins parce que ce sont en majorité des femmes qui les occupent, emplois dont les salaires sont beaucoup plus bas qu'ils ne le seraient si c'était des hommes qui les détenaient» (*Ibidem*, p.41). Une triple discrimination est exposée par le comité : (1) du travail différent est assigné aux hommes et aux femmes sans raison, sauf le fait de permettre de payer les femmes moins cher; (2) la valorisation de l'effort physique au détriment d'autres efforts nécessaires pour exécuter les fonctions est utilisée pour justifier les écarts salariaux; et (3) les descriptions de tâches des emplois dits féminins omettent des éléments importants, par conséquent non compensés par du salaire, comme si cela faisait naturellement partie du travail (*Idem*). Par exemple, on a tendance à sous-estimer la charge inhérente au travail des femmes, notamment la charge émotive liée au fait de devoir toujours être gentille et aimable en tout

temps. Le comité tranche que «[l]e résultat global [de cette discrimination] est que les femmes constituent une main-d'œuvre à bon marché» (*Ibidem*, p.44). Il demande donc au mouvement syndical de revendiquer une augmentation importante des salaires versés pour les emplois dits féminins et d'examiner de plus près les différents mécanismes, méthodes de classification, d'évaluation des tâches, etc., à l'aide desquels ces salaires discriminatoires sont justifiés (*Ibidem*, p.45).

Alors que subsistent plusieurs formes de discrimination au niveau des salaires, le comité souligne que «[l]'expression "citoyen de 2e classe" que l'on a appliquée aux femmes pendant de nombreuses années, pourrait être modifiée aujourd'hui pour "travailleur de 2e classe"» (CSN, *La lutte des femmes, une lutte permanente, une lutte collective*, 1980, p.27). Le comité se rallie au Manifeste des États-généraux des travailleuses salariées québécoises de 1979. Celui-ci affirme que les travailleuses autochtones et les travailleuses immigrantes subissent une triple exploitation en tant que femmes, travailleuses et autochtones ou immigrantes. Victimes de racisme et de sexisme, elles sont le "cheap labor de la main d'œuvre féminine" et subissent des conditions de travail qui sont loin d'être convenables et qui sont généralement inférieures à celles des travailleuses québécoises (*Ibidem*, p.46).

Le comité de la condition féminine juge inacceptable que les femmes soient forcées de vivre avec un revenu annuel presque deux fois moins élevé que celui des hommes (CSN, «*On vit pas d'amour et d'eau fraîche*» ou *Quelle est la valeur du travail des femmes?*, 1986, p.18). Les militantes indiquent que «nous ne remettons pas en cause le salaire gagné par les hommes, nous voulons plutôt évaluer quel serait le salaire des femmes en l'absence de discrimination» (CSN,

7^{ième} rapport du comité de la condition féminine, 1988, p.39). Elles soutiennent que la discrimination salariale fondée sur le sexe est illégale et rappellent la définition de l'équité salariale selon la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* : «*Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement égal ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit*» (*Idem*). La CSN considère que l'équité salariale est une composante des conditions de travail et soutient «que la négociation collective est la meilleure garantie pour arriver à des solutions adaptées et acceptées par toutes et tous» (*Ibidem*, p.40). Parallèlement, la centrale constate l'incapacité des Chartes québécoises et canadiennes des droits de la personne à régler le problème de la discrimination salariale puisque la démarche de dépôt de plaintes pour obtenir un règlement et le fardeau de faire la preuve de discrimination sont trop exigeants (*Ibidem*, p.40-41). Ce constat pousse le Congrès de 1988 à revendiquer «une loi de type proactive, c'est-à-dire qui oblige les employeurs à prouver qu'ils appliquent le principe de l'équité salariale dans un cadre défini par la loi et à défaut de pouvoir le faire, qu'ils soient forcés de corriger les salaires» (*Ibidem*, 1988, p.41).

Au tournant de la décennie 1990, le comité se targue d'avoir franchi une étape importante dans la lutte contre la discrimination salariale du secteur public alors que le salaire de 79% des femmes a été rehaussé (CSN, *Rapport du comité de la condition féminine, 55^e Congrès*, 1990, p.9).

Néanmoins, la progression salariale des femmes est considérée très lente, surtout si on la met en perspective avec la réduction considérable de l'écart de rémunération entre les francophones et anglophones au cours de 20 dernières années (CSN, *La force des femmes : une clé essentielle du progrès!*, 1992, p.20). Alors que les syndicalistes constatent qu'il leur est difficile de faire reconnaître le droit des femmes à un salaire égal pour un travail égal, et ce même avec le soutien

et l'expertise de la centrale, elles estiment qu'il «reste peu de chance aux 70% de femmes non syndiquées qui travaillent de faire respecter ce principe» (CSN, *Rapport du comité national et du Service de la condition féminine, 58^e Congrès, 1996, p.97-98*). Dans ce contexte, le comité estime que le dépôt d'un avant-projet de loi proactive en matière d'équité salariale en 1995-1996 par le gouvernement du Québec constitue un point culminant (*Ibidem, p.98*). Pour être jugée satisfaisante, la centrale indique que la loi devra prévoir l'obligation pour les employeurs de procéder à l'implantation d'un programme d'équité salariale établi sur la base de comparaisons salariales entre des catégories d'emploi à prédominance féminine et à prédominance masculine ainsi que la formation d'un organisme public indépendant pour veiller à l'application des dispositions légales (*Ibidem, p.105-106*). Une fois la loi québécoise sur l'équité salariale adoptée, le comité promet de «déployer beaucoup d'énergie et faire preuve de détermination pour que les principes de cette loi deviennent réalité» (CSN, *Rapport du comité national de la condition féminine, 59^e Congrès, 1999 p.9*).

3. Les revendications concernant l'autonomie des femmes

3.1 Le droit de disposer de sa personne

Les discours présentent une série de revendications devant assurer aux femmes le droit de disposer leur personne au Congrès de 1976. À cet égard, les exigences englobent le droit de disposer de sa personne pour les femmes mariées ou non, le droit à la non-discrimination pour les conjoints non mariés ou les parents célibataires et de leurs enfants et un droit réel au divorce (CSN, *La lutte des femmes combats de tous les travailleurs, 1976, p.67*).

Le comité milite pour l'abolition de diverses pratiques administratives qui empêchent les femmes de disposer librement de leur personne. Par exemple, «alors qu'un homme peut se faire stériliser sur simple demande, on refuse souvent à une femme toute mesure de stérilisation si elle n'a pas le consentement de son mari ou encore si elle ne répond pas à un certain nombre de conditions décrétées par les autorités hospitalières» (*Ibidem*, p.51). Le traitement discriminatoire accordé aux conjoints non-mariés, ainsi qu'à leurs enfants est également dans la mire du comité.

L'élimination des mesures causant préjudices «à l'égard de ceux qui vivent en dehors du cadre institutionnel du mariage et de la famille» est préconisée car les conjoints non-mariés ou les enfants dits naturels ne devraient pas être pénalisés par les différents régimes privés ou public de sécurité sociale (assurance-vie, loi des accidents du travail, régime des rentes, etc.) sur cette base (*Idem*). Il est donc demandé qu'on leur accorde «les bénéfices auxquels ils auraient droit s'ils étaient reconnus officiellement aux yeux de la loi» (*Idem*).

Les féministes de la CSN condamnent le fait que, malgré des réformes du Code civil, la femme mariée continue à être soumise à l'autorité de son mari. Bien que la notion d'obéissance de la femme à l'égard de son mari ait été supprimée, «la puissance maritale et paternelle demeure toujours le principe de base du Code civil sous prétexte qu'il est nécessaire de conserver une unité de direction au sein de la famille» (CSN, *La lutte des femmes combats de tous les travailleurs*, 1976, p.50). Une réforme importante du Code civil est revendiquée pour instaurer une égalité réelle dans le mariage et par rapport à la famille (*Idem*).

En outre, le comité réclame la reconnaissance et l'établissement du droit au divorce sans égard à la faute, le droit au divorce sur demande d'un des conjoints ainsi que la réduction des procédures

légales afin d'en diminuer les coûts exorbitants (*Idem*). Paradoxalement, le comité observe qu'«une fois le divorce obtenu, la femme au foyer dépend d'une pension alimentaire souvent difficile à recevoir régulièrement» (*Ibidem*, p.49). Comme il lui est difficile de retourner sur le marché du travail ou de se recycler, «[e]lle est alors totalement dépendante de son ex-mari dont la pension ne suffit pas à la faire vivre» (*Idem*). Dans cette optique, le comité de la condition féminine se positionne en faveur de la perception automatique des pensions alimentaires puisque celles-ci ne représentent à l'époque que 2% des revenus totaux des familles monoparentales et forment, trop souvent, une source de revenu qui sera la seule barrière contre la pauvreté des femmes cheffes de familles monoparentales (CSN, «*On vit pas d'amour et d'eau fraîche*» ou *Quelle est la valeur du travail des femmes?*, 1986, p.86). Les documents révèlent que les femmes de la CSN considèrent que «chaque parent devrait avoir l'obligation de contribuer à l'entretien des enfants, pour un montant minimal égal pour tous» (CSN, *La force des femmes : une clé essentielle du progrès!*, 1992, p.25). Il est envisagé que ce montant serait garanti par l'État advenant que les parents n'auraient pas les revenus nécessaires pour l'assumer ce qui ferait «que chaque famille, qu'elle soit monoparentale ou biparentale, ait un revenu garanti pour chacun des enfants dont elle a la charge» (*Idem*). Une loi sur la prestation automatique des pensions alimentaires est adoptée en 1995 et le comité considère qu'elle établit «un système qui favorise les enfants et responsabilise les payeurs de pension alimentaire» (CSN, *Rapport du comité national et du Service de la condition féminine*, 58^e Congrès, 1996, p.98).

3.2 Le droit à la maternité librement consentie

Pour les membres du comité de la condition féminine, mettre au monde les enfants et aider la société à se perpétuer constitue un "acte social" que seules les femmes sont en mesure

d'accomplir. Ainsi, «il est normal que la société en assume le coût» (CSN, *La lutte des femmes combats de tous les travailleurs*, 1976, p.37). C'est donc dans cet état d'esprit que la CSN adopte sa position sur le droit à la maternité librement consentie. Celle-ci se décline sur différents axes, incluant le droit à un congé de maternité complet, le droit à l'avortement gratuit, des prestations de maternité aux femmes qui adoptent légalement des enfants et le droit à des allocations pour ceux et celles qui ont des charges de famille (*Ibidem*, p.65-66).

La planification des naissances revêt une place de premier plan dans les discours syndicaux, puisqu'«une femme qui souhaite vivre avec un conjoint et avoir des enfants, tout en exerçant un métier, doit pouvoir prévoir à quel moment elle aura des enfants, à quel rythme, combien, etc., afin que les interruptions de son travail à l'extérieur, ne lui fassent pas perdre son emploi, les possibilités d'en trouver un autre, ou la possibilité même de continuer à travailler» (*Ibidem*, p.34). Il est demandé qu'aussi bien les garçons que les filles soient renseignés adéquatement sur la planification des naissances au cours de leurs études. De plus, les militantes revendiquent que des cliniques devraient «être mises sur pied dans le cadre de la structure des services de santé existants pour renseigner ceux qui ont besoin d'information et pour prescrire gratuitement les moyens contraceptifs appropriés, y compris l'avortement si nécessaire» (*Idem*). Les documents dénoncent le fait que l'avortement ne soit disponible qu'à celles qui ont les moyens de se faire avorter à l'étranger dans de bonnes conditions. Conséquemment, la CSN milite pour que l'avortement soit retiré du Code criminel et soit accessible à toute femme, «au même titre que les autres services médicaux, et non seulement pour des raisons thérapeutiques» (*Idem*). En effet, le principe selon lequel il revient aux médecins d'autoriser ou non un avortement est jugé inacceptable alors que la naissance conditionnera l'avenir de cette femme pour de longues

années à venir (*Ibidem*, p.35). Pour les militantes, «[l]e droit à l'avortement libre et gratuit ne signifie pas, comme plusieurs veulent le laisser croire, que les femmes ne veulent plus d'enfants et n'en auraient plus. Il signifie uniquement que les femmes veulent avoir le droit de mettre au monde des enfants désirés au moment voulu par elles et que personne d'autre ne puisse prendre cette décision à leur place» (CSN, *La lutte des femmes : pour le droit au travail social*, 1978, p.32).

Les militantes exigent que le congé de maternité ne soit pas traité comme un parent pauvre des négociations (CSN, *La lutte des femmes combats de tous les travailleurs*, 1976, p.63). Cette clause doit être considérée comme aussi importante que les autres et doit être incluses dans toutes les conventions collectives (CSN, *La lutte des femmes combats de tous les travailleurs*, 1976, p.63). Il importe que les femmes puissent assurer une partie des responsabilités à l'égard de leurs enfants sans être pénalisées dans toutes les autres dimensions de leur vie. Ceci se traduit par des mesures de protection pour interdire le refus d'un emploi ou le congédiement d'une femme en raison de l'exercice de fonctions biologiques qui lui sont propres (*Ibidem* p.35). Les syndicalistes de la CSN réclament un congé de maternité puisque «[l]es dernières semaines de grossesse ainsi que l'accouchement demandent aux femmes une dépense d'énergie telle qu'en général elles ne sont pas en mesure de subir la fatigue qu'entraîne le travail pendant quelques mois avant et après l'accouchement» (CSN, *La lutte des femmes : pour le droit au travail social*, 1978, p.63). Des mesures sont aussi réclamées pour garantir que les femmes qui ne peuvent continuer à travailler à cause de problèmes de santé durant leur grossesses ne soient pas pénalisées ou privées de leur salaire «sous prétexte qu'elles l'ont bien voulu» (*Idem*). La CSN se bute au refus patronal d'endosser que le congé soit payé, niant par le fait même le principe de

faire assumer par la collectivité le coût de la maternité (*Ibidem*, p.11). En guise de réponse, la centrale développe une clause-type de congé de maternité pour ses syndicats affiliés. Celle-ci prévoit notamment que la salariée enceinte a droit à un congé de maternité de 20 semaines, payé au salaire qu'elle reçoit normalement lorsqu'elle est au travail et que la répartition du congé avant et après l'accouchement est à sa discrétion (*Ibidem*, p.51). Le gouvernement finit par adopter une ordonnance qui prévoit un congé de maternité. Si celle-ci «vient quand même combler un vide important au Québec, à savoir que les travailleuses ont désormais droit à un congé de maternité, ce qui n'était pas acquis avant» (CSN, *La lutte des femmes*, une lutte permanente, une lutte collective, 1980, p.14), l'ordonnance est néanmoins considérée insatisfaisante puisqu'elle ne prévoit pas un congé de maternité payé à 100%. Conséquemment, seules les travailleuses du secteur public bénéficient d'un congé sans perte de salaire suite aux négociations menées par le Front commun, constitué de la CSN, de la Fédération des travailleurs du Québec et de la Centrale de l'enseignement du Québec (*Idem*). Le comité déplore qu'un traitement différencié à l'égard de certaines catégories de salariées soit ainsi maintenu puisque le droit au congé de maternité «ne peut pas être subordonnée au type ou à la taille des entreprises, et au fait qu'elles soient syndiquées ou non» (*Ibidem*, p.19). Le droit à «un congé payé au plein salaire, pour toutes les travailleuses du Québec, qu'elles soient au travail ou en chômage, et que ce congé soit financé par les employeurs et administré par l'État» (*Ibidem*, p.41) devient alors une priorité du comité de la condition féminine. Les discours évoluent au Congrès de 1986 et élargissent leur portée aux "congés parentaux". Aux revendications traditionnelles pour le congé de maternité payé à 100%, se greffent alors le congé de paternité de deux semaines, les congés pour responsabilités parentales, le congé payé à 100% en cas de retrait préventif pour la femme enceinte ou qui allaite ou encore le congé de maladie pour complication et interruption de

grossesse (CSN, «*On vit pas d'amour et d'eau fraîche*» ou *Quelle est la valeur du travail des femmes?*, 1986, p.84)

Alors que des groupes pro-vie s'activent et tentent d'imposer des reculs, les femmes de la CSN luttent pour conserver leurs acquis. Les discours prennent acte du débat entre le droit des femmes à disposer de leur corps et des droits de la société envers le fœtus. Le comité s'inquiète de l'intention du gouvernement fédéral de légiférer sur le stade de développement du fœtus et de restreindre la portée du droit des femmes au libre choix. Il est convenu que le développement de la gratuité et de la qualité des services d'interruption volontaire de grossesse doit se poursuivre puisque de nombreuses femmes n'ont toujours pas accès à ces services, surtout dans les régions éloignées (CSN, 7^{ième} *rapport du comité de la condition féminine*, 1988, p.52).

Le thème du déclin démographique et de la dénatalité occupe une place importante au cours de la décennie 1990. Le comité considère que les débats menés «sur la dénatalité mêlent beaucoup de choses : nationalisme, vieillissement de la population, immigration, intégration des immigrantes et des immigrants, etc.» (CSN, *Rapport du comité de la condition féminine*, 55^e Congrès, 1990, p.18). Les discours du comité de la condition féminine traduisent une préoccupation quant aux interventions de l'État qui imputent la dénatalité «aux femmes qui, pour toutes sortes de raisons, ne mettent pas au monde autant d'enfants qu'autrefois» (*Idem*). La CSN y oppose son propre diagnostic à l'effet que l'accroissement de la natalité passe plutôt par «l'obtention, pour les travailleuses et les travailleurs, de conditions favorables pour mettre au monde et élever des enfants au Québec» (*Ibidem*, p.17). Elle réitère sa conviction que la question de la dénatalité n'est qu'un symptôme qui s'inscrit dans un débat plus large selon lequel avoir des enfants est un

acte social, que les enfants constituent une richesse pour la société et que l'État a donc des responsabilités vis-à-vis d'eux et des personnes qui s'en occupent (*Ibidem*, p.18). Du point de vue du comité, il est faux de croire qu'il y a une baisse du désir d'enfants chez les femmes, ou qu'elle celles-ci font moins d'enfants par égoïsme et individualisme. Les parents évaluent leur situation avant d'avoir des enfants, et toute stratégie pour augmenter le taux de fécondité devrait mettre l'accent sur leur autonomie financière, en particulier celle des femmes, par l'entremise de mesures telles que l'accès à l'emploi et à l'avancement, l'équité salariale, un programme d'aide sociale basé sur la dignité des adultes et des pensions alimentaires suffisantes, garanties et non-taxées (*Ibidem*, p.20-21). Alors que la politique familiale cautionnée par le gouvernement du Québec fait largement fi des propositions de la CSN au profit de "primes à la naissance", soit 1 000\$ pour la naissance des deux premiers enfants et 4 500\$ pour celle du troisième, les syndicalistes dénoncent le fait que l'État a décidé d'orienter ses budgets vers la "production de bébés" (*Ibidem*, p.26). Par ailleurs, la centrale demande au gouvernement du Québec de mettre en place «une caisse de congés parentaux pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs du Québec qui soit financée de façon tripartite (employeurs, personnes salariées, gouvernements)» (*Ibidem*, p.32) pour pallier au manque à gagner de l'assurance-chômage qui n'offre qu'un niveau de remplacement de revenu de l'ordre de 60% pour celles qui sont en mesure de se qualifier.

L'arrivée au pouvoir du Parti conservateur à Ottawa en 2006 coïncide avec la multiplication des projets de loi privés limitant le droit des femmes à décider de leur maternité et de contrôler leur corps. La CSN riposte à ces attaques en travaillant à une coalition intersyndicale pour consolider le droit au libre-choix au Québec et au Canada, pour mobiliser les militantes et militants dans des importantes manifestations contre les projets de lois et pour coordonner une vaste campagne

pancanadienne (CSN, *Rapport du comité national de la condition féminine*, 63^e Congrès 2011, p.4-6).

3.3 Développement d'un réseau public et gratuit de garderie

Les garderies constituent l'un des dossiers les plus "poussés" par le comité. Le comité explique que les femmes formulent cette revendication non pas «pour se débarrasser de leurs enfants» (CSN, *La lutte des femmes contre tous les travailleurs*, 1976, p.64), mais plutôt pour permettre à chacune de «choisir le genre de vie qu'elle veut, sans être pénalisée lorsqu'elle a décidé d'avoir des enfants» (*Idem*). D'ailleurs, le comité met en relief qu'on ne demande pas aux hommes de tout abandonner lorsqu'ils décident de devenir père (*Idem*).

Le comité s'oppose à ce que des enfants d'âge préscolaire soient confiés, non pas à des garderies, mais à une mère du quartier qui, n'ayant pas accès au marché du travail, se porterait disponible pour garder quelques enfants chez elle durant le jour. Cette option «aurait pour effet de faire faire isolément et à bas prix, par une femme au foyer, des tâches qui devraient être exécutées socialement par du personnel qualifié et rémunéré en conséquence dans des locaux aménagés pour une garderie» (*Ibidem*, p.13). La CSN définit officiellement les contours de son projet pour les garderies. D'une capacité variant entre un minimum de 20 enfants et un maximum de 75, les garderies devront être entièrement gratuites pour les usagers, être entièrement subventionnées par l'État, et sous la gestion des parents en collaboration avec le personnel. De surcroît, elles devront nécessairement accepter tous les enfants de moins de 6 ans sans discrimination de sexe de race ou de religion en plus d'intégrer les enfants avec handicap léger, mental et physique en tenant compte de leurs besoins et des équipements nécessaires pour les accueillir. Il est également prévu

qu'elles offrent un service de transport pour chercher les enfants à domicile si désiré par les parents. De plus, leur budget de fonctionnement devra être suffisant pour permettre des conditions de travail adéquates et un salaire décent (CSN, *La lutte des femmes*, une lutte permanente, une lutte collective, 1980, p.57). La centrale prend d'ailleurs la décision de favoriser la syndicalisation des travailleurs et travailleuses de garderies (*Ibidem*, 1980, p.13).

Le comité déplore l'absence de volonté politique envers la création d'un réseau universel et gratuit de garderies et juge que ceci met en péril le plein droit au travail rémunéré des femmes (CSN, «*On vit pas d'amour et d'eau fraîche*» ou *Quelle est la valeur du travail des femmes?*, 1986, p.47). De plus, il estime prioritaire de «rémunérer adéquatement le personnel de garderies payé 30% de moins qu'un gardien de zoo» (*Ibidem*, p.27) en dépit de leur formation et de leurs compétences. Le développement du réseau tarde et le comité plaide en faveur d'une augmentation significative du nombre de places et d'un rapprochement vers la gratuité des services en diminuant graduellement la contribution des parents (CSN, 7^{ième} rapport du comité de la condition féminine, 1988, p.48). Le comité envisage que le caractère sans but lucratif des garderies soit enchâssé puisque la recherche de profit est incompatible avec les principes d'accessibilité. Finalement, la reconnaissance «que des services de garde de qualité ont des effets bénéfiques sur tous les aspects du développement de l'enfant» constitue un nouvel élément dans l'argumentaire syndical (*Ibidem*, 1988, p.47).

Les discours syndicaux s'inscrivent à l'encontre des politiques du gouvernement fédéral qui privilégie l'aide financière aux parents par l'entremise de déductions fiscales et de crédits d'impôt remboursables, plutôt que le financement direct des services de garde (*Idem*). Les

militantes observent qu'alors que l'âge des enfants incite moins les femmes à un retrait prolongé du marché du travail qu'auparavant, le nombre d'enfants constitue toujours un obstacle à la vie professionnelle en raison du prix élevé des garderies (CSN, *La force des femmes : une clé essentielle du progrès!*, 1992, p.21). Elles concluent que «les femmes assument elles-mêmes les coûts des enfants liés à l'emploi si elles travaillent ou qu'elles restent chez elles!» (*Ibidem*, p.22)

4 La santé et sécurité des travailleuses

4.1 Un milieu non-nocif pour tous

Le comité de la condition féminine signale que certaines pratiques patronales établies sous le prétexte de sauvegarder la santé des travailleuses, constituent en fait de "faux privilèges" relevant plutôt de la discrimination et du protectionnisme (CSN, *La lutte des femmes combats de tous les travailleurs*, 1976, p.36). En effet, depuis longtemps, certains travaux ont été interdits aux femmes parce qu'ils étaient jugés dangereux ou à cause de considérations morales visant à protéger leur vertu à titre de gardiennes du foyer. Ainsi, dans un objectif d'égalité au travail, le comité exige «le droit à des conditions de travail non-nocives pour tous» (*Ibidem*, p.45).

Conséquemment, il énonce que «si on estime que certaines conditions de travail sont nuisibles aux femmes, il faut revendiquer que les hommes en soient également dispensés» (*Ibidem*, p.45).

Néanmoins, des provisions peuvent ne s'appliquer qu'aux femmes en raison de leur caractéristiques physiologiques et biologiques particulières, et ce pour autant qu'il ne s'agisse pas de mesures protectionnistes (*Ibidem* p.37). En effet, le comité estime «indispensable de sauvegarder leur capacité reproductrice contre les effets nocifs de certains travaux et de certaines conditions de travail pouvant causer la stérilité, provoquer des fausses couches et autres

complications de grossesse» (*Ibidem*, p.45-46). La CSN exige donc que «[l']employeur doit informer tout le personnel de l'établissement lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la femme enceinte ou le fœtus» (CSN, *La lutte des femmes : pour le droit au travail social*, 1978, p.52).

Les ghettos féminins sont assortis de conditions de travail pénibles, dont les effets parfois moins spectaculaires en termes d'accidents de travail, peuvent nuire considérablement à la santé physique et psychologique des femmes. Ainsi, le comité considère que la majorité des problèmes de santé qui touchent les femmes, comme les varices ou les maux de dos, découlent des conditions de travail que leur impose leur emploi, et non de leur physiologie particulière puisque «[l]orsque les hommes travaillent dans les mêmes conditions, cela entraîne chez eux des conséquences semblables» (*Ibidem*, p.64). De plus, «[l]e stress et la fatigue physique, qui sont extrêmement fréquents dans les emplois dits "féminins" ne sont pas considérés comme des maladies industrielles» (*Idem*). À titre d'exemples, plusieurs facteurs de risques sont identifiés dans les emplois à prédominance féminine comme les postures contraignantes (la station debout-immobile ou la station assise), le travail minutieux et délicat, l'obligation d'"être belle, patiente et de sourire", le manque d'autonomie et la monotonie du travail, les conditions hygiéniques, et les agressions de l'environnement (bruit, produits chimiques, mauvais éclairage, radiations) (CSN, *La lutte des femmes, une lutte permanente, une lutte collective*, 1980, p.30).

Le comité de la condition féminine remet également en question l'organisation du travail, celle-ci «étant conçue de façon à ce que les personnes doivent s'adapter aux conditions de travail et aux machines, et non l'inverse» (*Ibidem*, p.38). Cette donne écarte automatiquement les plus vieux,

les femmes et les "handicapés" au profit des jeunes forts et en bonne santé (*Idem*). Les femmes de la CSN entendent donc faire front commun avec ces autres groupes, incluant les travailleurs les plus forts qui paient aussi de leur santé cette adaptation (CSN, *La lutte des femmes*, une lutte permanente, une lutte collective, 1980, p.32). Les femmes de la CSN sont convaincues que cette lutte permettra que «les postes deviennent accessibles et salubres pour toutes et tous [...] afin que chacun et chacune puissent occuper les mêmes fonctions» (CSN, *10 ans de lutte, les femmes à la CSN continuent d'avancer*, 1984, p.61).

Le comité demande un retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite, même s'il reconnaît qu'il s'agit d'une mesure individuelle et temporaire. En effet, les militantes reconnaissent que le retrait préventif n'est d'aucune aide pour les dommages encourus avant que la travailleuse ne sache qu'elle est enceinte et que, de surcroît, «les agents qui posent un risque pour la femme sont parfois aussi dangereux pour les spermatozoïdes ou les ovules, et le retrait préventif ne résout pas ce problème» (*Ibidem*, p.62). Il privilégie donc l'élimination des dangers à la source «comme seule façon d'assurer une saine reproduction» (*Ibidem*, p.64).

4.2 Le harcèlement, une caractéristique importante du travail des femmes

Le comité évalue que «[l]e harcèlement sexuel, de la part des patrons ou des camarades de travail, est une caractéristique importante des conditions de travail des femmes» (CSN, *La lutte des femmes*, une lutte permanente, une lutte collective, 1980, p.31). Il offre sa définition du harcèlement en précisant qu'il peut se matérialiser sous différents modes : «commentaires à connotation sexuelle, un regard, des paroles suggestives répétées ou un contact physique non désiré, désagréable ou offensant» (CSN, *10 ans de lutte, les femmes à la CSN continuent*

d'avancer, 1984, p.65). Le réseau des femmes soutient que le harcèlement sexuel est une forme d'oppression qui a comme base l'inégalité entre les hommes et les femmes, car les premiers «croient encore et souvent que les femmes sont des objets sexuels qui attendent d'être prises de gré ou de force» (*Idem*).

Puisqu'il importe que «[l]es femmes doivent sentir qu'elle peuvent s'appuyer sur leur syndicat lorsqu'elles vivent des problèmes de harcèlement sexuel au travail» (*Ibidem*, p.67), le comité de la condition féminine déploie diverses stratégies pour y répondre. Il propose de modifier les statuts et règlements du syndicat pour inciter les travailleurs à cesser tout harcèlement. Devant jouer un rôle d'information sur le sujet, le comité offre des formations et des modules différents pour les femmes et pour les hommes compte tenu que «le harcèlement sexuel peut venir de certains collègues du même syndicat (*Idem*) et que «[p]eu de cas de harcèlement sexuel d'une femme à l'égard d'un homme sont signalés» (CSN, 7^{ième} rapport du comité de la condition féminine, 1988, p.44). Comme l'employeur doit assurer un climat convenable et des conditions justes pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses, la CSN estime qu'il est responsable «des actes fautifs commis par ses employé-e-s dans l'exercice de leurs fonctions» (*Ibidem*, p.46). Conséquemment, la centrale croit que la responsabilité de l'employeur en ce domaine est claire et veut prendre «les moyens pour le forcer à l'assumer» (*Ibidem*, p.44). Ainsi, les syndicats reçoivent le mandat de négocier des clauses ou une politique interdisant et pénalisant le harcèlement et prévoyant des mécanismes de réception et de règlement des plaintes (*Ibidem*, p.46).

Le comité élargit par la suite son action en se penchant les autres formes que peut revêtir le harcèlement. Ainsi, il se préoccupe du harcèlement professionnel exercé par des supérieurs immédiats à l'égard des travailleuses occupant des fonctions subalternes. Ce type de harcèlement «revêt la forme d'une surveillance étroite et malveillante, s'accompagn[ant] souvent de cris et se traduit[ant] par un manque total de respect» (CSN, *La force des femmes : une clé essentielle du progrès!*, 1992 p.30). Les documents syndicaux visent désormais à contrer «toutes les formes de violence en milieu de travail» (*Ibidem*, p.33). À cet égard, les réseaux de la condition féminine et de la santé et sécurité de la CSN collaborent «pour renforcer les démarches de prévention pour contrer la violence et le harcèlement au travail» (CSN, *Rapport du comité national de la condition féminine, 61^e Congrès*, 2005, p.5).

5 Les enjeux d'action collective

5.1 L'appauvrissement des femmes

Au cours de la période étudiée, la CSN demeure vigilante quant aux possibles impacts des transformations du marché du travail sur la condition féminine. À cet égard, un virage technologique s'introduit rapidement dans le secteur tertiaire où sont employés près de 75% des femmes. Ces dernières seront alors directement touchées par une réduction considérable du nombre d'emplois et par tout le processus de déqualification du travail (CSN, *10 ans de lutte, les femmes à la CSN continuent d'avancer*, 1984, p.14). En effet, les nouvelles machines micro-électroniques permettent de parcelliser le travail en tâches simples pouvant être accomplies par différentes personnes à différents endroits. Il est aussi escompté que les nouvelles technologies

informatiques accéléreront une réorganisation du travail qui ira dans le sens de toutes les formes de travail précaire : «temps partiel, travail à domicile, travail à la pige, sous-traitance, etc.» (*Ibidem*, p.23). Les discours énoncent que dans le domaine du travail de bureau, «[l']utilisation combinée de la machine à traitement de textes, de l'imprimante, du courrier électronique va entraîner une augmentation de productivité de 100% et une disparition de nombreuses opérations et fonctions administratives» (*Ibidem*, p.25). Les femmes plus âgées sont particulièrement menacées d'être rétrogradées ou contraintes de prendre une retraite anticipée, car plusieurs éprouvent beaucoup de difficultés à s'adapter à ces nouveaux outils (*Ibidem*, p.26).

Il est anticipé que les femmes seront les premières concernées par les "coupures" dans les services publics (*Ibidem*, p.37). Premièrement, comme 80% des femmes syndiquées à la CSN sont travailleuses du secteur public et parapublic, elles font les frais des coupures de postes, de la détérioration des conditions de travail et de la prolifération du temps partiel (*Ibidem*, p.40). Deuxièmement, les femmes sont doublement pénalisées par la réduction de services en éducation et en santé par l'État qui font que ces fonctions retournent à la famille et finiront inéluctablement par leur échoir (*Ibidem*, p.22). Les femmes de la CSN sont alors d'avis que «[l]e gouvernement savait donc très ce qu'il faisait un coupant des services dans l'éducation et la santé, il pouvait compter sur chacune de nous pour les prendre en charge» (*Ibidem*, p.39).

Le développement effréné du travail à temps partiel au Québec touche de manière disproportionnée les femmes. Le comité considère que le travail à temps partiel permet aux patrons et aux gouvernements de "contrer la crise à leur profit" en augmentant l'exploitation des travailleuses tout en camouflant le chômage (*Ibidem*, p.20). Le comité presse le mouvement

syndical de trouver des solutions pour combattre ce phénomène qui entraîne un recul important pour la participation des femmes au marché du travail, abaisse leurs niveaux de revenu, fait fi de leur droit au plein emploi et empêche leur syndicalisation (*Ibidem*, p.19-20). Par exemple, les congressistes demandent aux syndicats que l'on négocie systématiquement des conditions égalitaires pour les employés et employées à temps partiel (comme les avantages sociaux et la sécurité d'emploi) et d'utiliser tous les moyens juridiques possibles pour combattre les conditions de travail discriminatoires qui les affligent. De plus, la CSN revendique que soit inscrite dans le *Code du travail* et dans la *Loi des normes minimales du travail* l'obligation d'octroyer des conditions de travail égalitaires aux employés et employées à temps partiel par rapport à leurs collègues à temps plein (*Ibidem*, p.21).

Le comité sonne l'alarme sur l'appauvrissement des femmes, et rappelle que pour nombre d'entre elles, «les temps sont durs» (CSN, «*On vit pas d'amour et d'eau fraîche*» ou *Quelle est la valeur du travail des femmes?*, 1986, p.5). Il observe que «[m]algré que les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, de plus en plus organisées sur de multiples front, nous ne pouvons constater l'accroissement de leur pauvreté et de leur dépendance économique» (*Idem*). «La féminisation de la pauvreté devient un phénomène non seulement plus apparent, mais de plus en plus inquiétant» (*Ibidem*, p.7) alors que les femmes forment la majorité des pauvres, particulièrement les mères monoparentales et les femmes âgées (*Ibidem*, p.83). Les femmes font les frais des politiques gouvernementales néoconservatrices pour "restaurer l'économie" qui vont à l'encontre leurs intérêts (*Ibidem*, p.8). L'état poursuit le démantèlement des services publics qui deviennent de plus en plus privés (*Ibidem*, p.10). Ce faisant, le comité remarque que le gouvernement voue un grand intérêt à l'activité bénévole des femmes. Il

soupçonne l'État de vouloir développer ce secteur afin "d'économiser" des emplois dans les organismes sociaux et établissements de santé avec le résultat que «les femmes feront gratuitement dans le secteur public le travail pour lequel elles étaient payées par le passé» (*Ibidem*, p.16). Parallèlement, le comité dénonce l'obligation pour les assistées sociales de participer à des activités de "réinsertion" au travail (*Ibidem*, p.16) et de devoir désormais trouver un emploi dès que leur dernier enfant aura atteint l'âge de deux ans (CSN, 7^{ième} rapport du comité de la condition féminine, 1988, p.24). Le comité affirme «que les femmes paient cher leur émancipation» (*Ibidem*, p.19) dans la mesure où elles sont économiquement plus pauvres que les hommes et qu'elles remportent le "championnat" de la pauvreté (*Idem*).

Le comité regrette que le gouvernement, plutôt que de miser sur une amélioration des conditions de travail comme mesure incitative de retour sur le marché du travail, propose de «maintenir un bassin de main d'œuvre forcée d'accepter n'importe quel emploi à n'importe quelles conditions» (*Ibidem*, p.24-25). Le comité réitère que, combinés à une politique de développement de l'emploi, des programmes sociaux de qualité s'avèrent essentiels pour lutter contre l'appauvrissement des femmes, notamment les travailleuses à faible revenu, les mères monoparentales et les femmes âgées (CSN, Rapport du comité de la condition féminine, 57^e Congrès, 1994, p.56). Le comité regrette que l'effervescence sociale qui a caractérisée les années 1960 et 1970, «a cédé la place à la morosité et au repli sur soi» (*Ibidem*, p.58). La résurgence de l'individualisme, de l'exclusion, de l'appauvrissement et de l'accroissement des inégalités témoigne d'une crise économique, politique et sociale (*Idem*).

Les documents de congrès abordent désormais le travail à temps partiel "involontaire", considéré comme du sous-emploi et synonyme de conditions précaires. Alors que le travail à temps partiel était autrefois l'apanage des femmes mariées ayant de jeunes enfants, il touche maintenant l'ensemble des femmes faute de pouvoir trouver un emploi à temps plein. L'essor du travail à temps partiel séduit les employeurs qui peuvent alors réduire les coûts en exigeant «le même volume de travail en moins de temps et pour un salaire moindre» (*Ibidem*, p.48). Ces changements «entraînent des conséquences économiques désastreuses pour les femmes alors que les travailleuses atypiques ont moins accès à la formation, aux avantages sociaux et aux promotions (CSN, *Rapport du comité national et du Service de la condition féminine*, 58^e Congrès, 1996, p.106).

5.2 La marche mondiale des femmes et la solidarité internationale

Le comité voit un lien entre la traditionnelle marche du 8 mars, où chaque année des milliers de femmes et d'hommes manifestent leur soutien à la lutte des femmes et de celle du 1^{er} mai où ils offrent leur soutien à la lutte des travailleurs. Ce parallèle rejoint sa conception «des liens étroits entre ces deux luttes, ces deux libérations. Bien que la marche en soi ne dure qu'une seule journée par année et que son organisation exige un investissement considérable de temps et de ressources, les militantes estiment qu'elle offre un grand rayonnement, qu'elle favorise une prise de conscience chez les travailleurs et travailleuses, et qu'elle fournit une occasion de travailler de concert avec d'autres groupes partageant les mêmes valeurs (CSN, *La lutte des femmes*, une lutte permanente, une lutte collective, 1980, p.22).

La marche mondiale des femmes de l'an 2000 est l'une des grandes priorités du comité et de nombreuses militantes y consacrent beaucoup d'énergie. Le comité œuvre à la concrétisation de celle-ci, tant au Québec qu'à l'échelle internationale, en travaillant avec l'ensemble des organisations représentatives du mouvement des femmes, qu'il s'agisse d'organismes communautaires ou d'autres syndicats (CSN, *Rapport du comité national de la condition féminine*, 59^e Congrès, 1999, p.8). La marche mondiale des femmes «a axé ses grandes revendications autour de deux thèmes principaux : la lutte contre la pauvreté et les violences faites aux femmes» (CSN, *Rapport du comité national de la condition féminine*, 60^e Congrès, 2002, p.4). Un bilan fort positif de l'activité est dressé : de jeunes militantes y ont découvert ce qu'est la condition féminine à la CSN, la crédibilité de tout le mouvement des femmes au Québec en est renforcée et une plus grande solidarité avec les luttes menées par les femmes d'ailleurs s'est développée (*Idem*).

Alors que les frontières disparaissent de plus en plus, la mondialisation d'orientation néolibérale est énergiquement rejetée puisqu'elle est susceptible de causer des ravages dans les conditions de travail d'une grande proportion de femmes. Le comité des femmes de la CSN propose donc d'élaborer, avec les autres acteurs sociaux progressistes, un projet de mondialisation alternatif, plus humain et où «les valeurs de solidarité et de partage auront préséance sur les lois du marché et du profit (*Ibidem*, p.9). Le réseau de la condition féminine s'engage donc activement dans la mobilisation contre l'entente de la zone de libre-échange des Amériques ou ZLÉA (*Ibidem*).

La centrale entretient des relations de longue date avec des organisations syndicales d'autres pays et s'intéresse activement à renforcer le réseau féministe mondial. Cet engagement permet au

comité de contribuer «au développement d'un réseau d'alerte et d'intervention en appui aux femmes dans le monde aux prises avec de grandes situations d'injustice, de violence et d'exploitation » (CSN, *Agir pour un monde solidaire. Propositions adoptées par le 60e Congrès* 2002, page 7). Soucieuse d'accroître le rayonnement son militantisme en faveur de l'égalité des femmes, le comité exprime son souhait «de consolider nos liens et de réaffirmer nos engagements avec nos consœurs de la CUT au Brésil, de l'UNSAS au Sénégal, de la CFDT en France, etc» (CSN, *Rapport du comité national de la condition féminine, 60e Congrès*, 2002, p.5). Par ailleurs, la CSN dénonce le «féminicide» qui sévit à la frontière américo-mexicaine et au cours duquel 500 jeunes femmes ont été enlevées, torturées, violées et assassinées (CSN, *Rapport du comité national de la condition féminine, 61e Congrès*, 2005, p.4).

5.3 Violence, antiféminisme et sexisme

Le comité dénonce les phénomènes de la pornographie et de la violence qui menacent «d'affecter grandement les femmes dans leur intégrité physique et morale. Il voit un lien direct entre la croissance de l'industrie pornographique canadienne et la recrudescence de la violence faite aux femmes (CSN, *10 ans de lutte, les femmes à la CSN continuent d'avancer*, 1984, p.22). Les membres du comité de la condition féminine invitent à une prise de conscience collective dans un contexte où une femme sur huit est actuellement victime de violence conjugale. Confrontées à de telles statistiques, il leur paraît indéniable que de nombreuses militantes de la CSN subissent cette forme de violence, et que parmi les hommes côtoyés quotidiennement, certains font subir des mauvais traitements à leur conjointe (CSN, *7^{ième} rapport du comité de la condition féminine*, 1988, p.23). Les militantes considèrent que la situation de violence est plus susceptible de perdurer longtemps si les victimes n'ont pas la capacité financière de subvenir à leur besoins. Par

ailleurs, le comité désire associer les hommes à sa campagne contre la violence conjugale, non pas pour tous les accuser d’user de la violence, mais plutôt dans le dessein de capitaliser sur leur apport dans le processus de sensibilisation (CSN, *La force des femmes : une clé essentielle du progrès!*, 1992, p.30). En effet, il fait appel «à la solidarité syndicale face à un problème que l’on dit privé, mais qui, dans les faits, se trouve au cœur même des rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes et du sexisme dans notre société» (CSN, *Rapport du comité de la condition féminine*, 57^e Congrès, 1994, p.37). Le comité met d’ailleurs en relief la contribution de la CSN dans la lutte contre la violence au Québec lors de la commémoration de la tuerie à l’École Polytechnique (CSN, *Rapport du comité national de la condition féminine*, 61^e Congrès, 2005, p.5).

Au cours de la décennie 2000, le comité se porte à la défense du féminisme et s’inquiète qu’une nouvelle conjoncture menace, selon sa perspective, les acquis des femmes au Québec. Ainsi, il participe, avec d’autres organisations nationales, à la mobilisation contre l’instauration d’un tribunal basé sur les règles de la Charia en Ontario. Ses efforts contribuent alors à l’interdiction de ce type de tribunal dans cette province ainsi qu’à une prise de position claire sur cette question par l’Assemblée nationale du Québec (CSN, *Rapport du comité national de la condition féminine*, 62^e Congrès 2008, p.6). De surcroît, le comité attaque les groupes masculinistes et antiféministes actifs au Québec qui jouissent d’une visibilité importante suite à des gestes d’éclat fort médiatisés. Les discours haineux et réactionnaire de ces groupes veulent «laisser croire qu’au Québec les femmes ne vivent plus aucune forme de discrimination, qu’elles occupent une trop grande place dans notre société, qu’elles sont responsables des problèmes de décrochage scolaire ou, pire encore, du taux élevé de suicide chez les jeunes garçons» (CSN, *Rapport du*

comité national de la condition féminine, 63^e Congrès 2011, p.5-6). Signalant que de tels discours remettent en question les acquis en faveur de l'égalité, le comité développe un argumentaire ferme afin de participer dans les débats de société de même qu'au sein de la centrale. De plus, les militantes se préoccupent de la marchandisation du corps des femmes. Cette orientation se traduit par des démarches pour l'adoption d'une loi contre les publicités sexistes ainsi qu'une prise de position de la CSN sur la prostitution et de la traite des femmes (*Idem*).

6. Synthèse de l'axe du genre

Dès leur regroupement à l'intérieur d'un comité dans les années 1970, les féministes de la CSN entendent participer à la lutte de la classe ouvrière contre le capitalisme et pour l'instauration du socialisme. Elles estiment que le renversement de la bourgeoisie est une condition *sine qua non* de l'abolition du patriarcat et de la libération des femmes. La CSN reconnaît formellement qu'il existe une oppression spécifique aux femmes, et que la lutte contre cette oppression concerne l'ensemble du mouvement syndical. Néanmoins, le comité de la condition féminine croit que les revendications propres aux femmes sont souvent traitées en parent pauvre et sont les premières à être abandonnées lors de la négociation collective. Les discours syndicaux de l'époque laissent entrevoir que le travail des femmes rencontre encore beaucoup d'opposition. Le comité de la condition féminine s'efforce alors à déboulonner les mythes voulant que les femmes sont "des voleuses de jobs" et ne travaillent que pour s'offrir du luxe. La centrale ouvre plusieurs fronts sur des enjeux concernant directement les femmes autant dans le cadre de leur vie professionnelle que familiale : la prise en charge des tâches domestiques par l'État, la désexisation des ghettos d'emplois, le salaire égal pour un travail de valeur égale, le congé de

maternité, le développement d'un réseau public et gratuit de garderie, ainsi que le droit à l'avortement et à la contraception. Dès le Congrès de 1986, les références au marxisme sont délaissées et le mouvement syndical entre dans une phase "réformatrice" visant à améliorer le capitalisme plutôt que de le renverser. Aux termes de chaudes luttes syndicales, les femmes ont alors obtenus des gains importants, et la centrale continue de revendiquer un régime de congés de maternité payés pour l'ensemble des travailleuses ou encore une loi proactive en matière d'équité salariale. Dans les décennies 1980 et 1990, la crise économique et la montée du néolibéralisme frappent le Québec de plein fouet ce qui amène les militantes à se préoccuper de l'appauvrissement des femmes, du démantèlement de l'État providence, et de la poussée foudroyante du travail précaire qui touche les femmes de manière disproportionnée. Dans les années 2000, de nouveaux enjeux d'action collective pénètrent les discours de la centrale. La solidarité avec les femmes du Sud, la conciliation travail-famille ainsi que la lutte à la violence et à l'antiféminisme sont désormais des enjeux syndicaux importants.

CHAPITRE 4 : DISCOURS SYNDICAUX CONCERNANT L'AXE DE LA SEXUALITÉ

À l'intérieur de la production documentaire étudiée, l'axe de la sexualité est abordé en deux grandes périodes : d'abord aux congrès de 1988, 1992 et de 1994 par l'entremise du Groupe de travail des lesbiennes et des gais, et ensuite au Congrès 2011 lorsque le Comité confédéral des LGBT soumet de nouveau un rapport. Malheureusement, les documents syndicaux étudiés dans le cadre de ce mémoire n'offrent pas de pistes pour expliquer l'absence de rapports du comité LGBT aux Congrès de 1990, 1999, 2002, 2005 et 2008.

Bien que certains thèmes se maintiennent au sein des discours de la CSN, le vocabulaire employé, la perception des enjeux et les revendications portées par la centrale évoluent entre les deux phases. Trois thèmes seront donc présentés à l'intérieur de ce chapitre : la reconnaissance des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes; les revendications syndicales en matière d'orientation sexuelle; et la sensibilisation et lutte à l'homophobie et à la transphobie.

1. La reconnaissance des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes

1.1 L'émergence d'un groupe minoritaire non-visible

Les premiers discours de la CSN au Congrès de 1988 se prononçant sur la situation "des lesbiennes et des gais" les présentent comme membres d'un "groupe minoritaire non-visible" (CSN, Propositions générales, 1988, p.383). La légitimité de l'orientation sexuelle comme enjeu syndical est donc établie en dressant un parallèle avec les expériences des autres groupes minoritaires déjà reconnus par la centrale. Ainsi, la résolution visant la création d'un nouveau groupe de travail catégorie visant essentiellement les minorités au niveau de l'orientation sexuelle porte le libellé plutôt général de «Proposition relative aux minorités non visibles». D'ailleurs, la centrale ne présente pas d'autres catégories de personnes discriminées qui pourraient y être incluses. En outre, la CSN précise que la structure du nouveau groupe de travail sera analogue aux comités des femmes et des personnes immigrantes qui se sont déjà organisés dans des structures séparées sur la base du genre ou de la race, puisqu'il sera «composé majoritairement de membres de minorités au niveau de l'orientation sexuelle» (*Idem*). La centrale reconnaît «la réalité vécue par celles et ceux, qui tout en étant minoritaires, ne font pas partie des minorités dites visibles et qui, tout en étant différentes et différents, nient ou

cachent cette différence pour ne pas être encore plus victimes de l'intolérance collective» (CSN, Rapport du Comité des lesbiennes et des gais, 1992, p.105).

1.2 Victimes d'une discrimination tout azimut

Les discours de la centrale présentent fréquemment les travailleuses lesbiennes et les travailleurs gais comme les victimes d'une discrimination de toute part. Ils laissent donc une large place à la description et à l'énumération des différentes formes de discrimination et des effets dévastateurs que celles-ci peuvent avoir sur l'individu qui les subit.

Par exemple, suite aux résultats d'un sondage élaboré par le comité des lesbiennes et des gais et mené auprès de 467 travailleurs et travailleuses, dont 11% s'identifient comme homosexuels, les militants arrivent à la conclusion selon laquelle «39% des répondantes et des répondants ont été témoins ou victimes de moqueries, 26% de dénigrement et surtout que la discrimination vécue par les lesbiennes et les gais provenait à 27% des autres travailleurs, à 18% des autres travailleuses et à 5% de la représentante ou du représentant syndical, alors qu'elle provient à 24% de la part du public et à 14% de l'employeur ou du supérieur immédiat» (*Idem*). En outre, le comité dénonce les attitudes discriminatoires tel le processus de mise à l'écart ou de rejet «d'une lesbienne ou d'un gai dont l'orientation sexuelle est connue, soit que l'on craigne de passer soi-même pour lesbienne ou gai, alors que ce ne l'est pas, soit que l'on craigne que notre orientation ne devienne visible pour tous, par association» (*Ibidem*, p.105-106). La CSN déplore également qu'«on se sert souvent des termes comme tapette ou *butch* pour dénigrer un adversaire, un boss ou un scab» (*Ibidem*, p.106). La centrale avance des exemples d'attitudes dénigrantes : «blagues, bavardages et rires en coin, commentaires ironiques, paroles blessantes ou injurieuses; bref, des

comportements qui expriment tantôt subtilement, tantôt directement, le mépris envers celles et ceux qui ont une sexualité différente de celle est imposée par les normes sociales» (CSN, Rapport du Groupe de travail des lesbiennes et des gais, 1994, p.27). Il est rapporté qu'«[aucune de ces manifestations ne nous semble anodine puisqu'elles se renforcent les unes les autres» (*Idem*).

Le comité constate que lorsque «de telles attitudes discriminantes sont le fait de l'employeur ou du supérieur immédiat, les conséquences peuvent prendre un caractère plus grave: harcèlement, menaces de mesures disciplinaires sous un prétexte fallacieux, menaces de congédiement, refus d'engager ou de réengager, pression pour amener à démissionner» (*Ibidem*, p.28). Par ailleurs, les syndicalistes s'affichent contre l'imposition d'un test VIH à l'embauche puisqu'il peut s'agir d'«une façon de dépister les personnes homosexuelles pour leur retirer ensuite leur droit au travail en ne retenant pas leur candidature» (*Idem*).

Le comité soutient que la situation des lesbiennes dans les secteurs d'emploi non traditionnels est doublement fragile. Il considère que «[d]éjà en tant que femmes qui tentent de percer dans les métiers d'hommes, elles doivent faire leur preuve dans un contexte où elles subissent souvent du harcèlement de la part des autres camarades de travail. Plusieurs préfèrent taire leur lesbianisme pour ne pas donner plus de prise aux attaques ou sarcasmes dont elles sont l'objet» (*Idem*). Dans les discours de cette période, la CSN observe que «la majorité des lesbiennes et des gais se protège des risques de discrimination en établissant une séparation étanche entre leur vie au travail et leur vie privée ou en ne dévoilant leur orientation sexuelle qu'à des personnes de confiance» (*Idem*). Conséquemment, le comité sollicite l'appui de ses membres dans sa

«démarche syndicale afin que les 700 000 lesbiennes et gais du Québec sortent de leur placard et vivent enfin une vie totalement normale et équitable» (*Ibidem*, p.30).

2. Les revendications syndicales en matière d'orientation sexuelle

2.1 La lutte pour amender les Chartes des droits et libertés

Au début de la décennie 1990, le comité appelle à «la formation d'une coalition large incluant [...] d'autres groupes syndicaux et populaire» (CSN, Rapport du Comité des lesbiennes et des gais, 1992, p.109) pour mener une lutte auprès des deux paliers de gouvernement afin qu'ils amendent leur Charte respective. Toutefois, il signale que la Charte permet toujours, malgré l'interdiction la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle, la discrimination en ce qui a trait au régime d'assurance, de rente et d'avantages sociaux (*Ibidem*, p.107). Les militants et militantes s'indignent que les minorités sexuelles reçoivent le traitement de citoyens de "second rang", «puisque'encore aujourd'hui, elles ne peuvent bénéficier de la pleine reconnaissance sociale à cause de leur orientation sexuelle» (CSN, Rapport du Groupe de travail des lesbiennes et des gais, 1994, p.27).

Les discours soulignent qu'en décembre 1977, «le gouvernement du Québec devenait le premier en Amérique du Nord à accorder des droits civils aux lesbiennes et aux gais, en interdisant la discrimination à leur égard par le biais de la Charte des droits et libertés de la personne» (*Idem*). En comparaison, la CSN fait ressortir que «la Charte canadienne des droits de la personne exclut encore [en 1994] l'orientation sexuelle comme motif de discrimination» (*Idem*).

2.2 Orientation sexuelle et conventions collectives

Dans la première moitié de la décennie 1990, la stratégie syndicale est de référer une clause-type concernant la notion de conjointe et de conjoint au Comité de coordination générale des négociations: «une conjointe ou un conjoint est défini comme étant une personne avec qui la personne salariée a des relations matrimoniales, y compris l'union de fait avec un partenaire de même sexe ou de sexe différent et que la personne salariée désigne à l'employeur comme étant sa conjointe ou son conjoint» (CSN, Rapport du Comité des lesbiennes et des gais, 1992, p.108). Cette définition doit aussi s'étendre à toutes les dispositions d'une convention collective s'appliquant aux relations familiales, y compris la définition d' « enfant » qui comprend l'enfant de la conjointe ou du conjoint. Par ailleurs, la CSN énonce que cette définition s'applique à tous les articles de la convention collective, «incluant les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire et de retraite» (*Idem*). Il est prévu que l'«employeur ne doit contracter de tels régimes qu'auprès d'institutions qui acceptent cette définition et offrent cette protection» (*Idem*). Une deuxième clause-type ayant un impact direct sur les salariés et salariées LGBT est développée par la CSN. Celle-ci stipule qu'aux fins de l'application d'une convention collective, «ni l'employeur, ni le syndicat, ni leur représentant respectif, n'exercent de menaces, contraintes, harcèlement ou discrimination contre une personne salariée à cause : de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou des moyens qu'elle utilise pour y pallier, de sa situation parentale, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi» (*Idem*). La centrale explique, qu'en vertu de cette clause, il y a discrimination lorsqu'une telle «distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de

restreindre un droit [notamment] au niveau de l'embauche, de l'échelle des salaires, de l'avancement, des promotions, des transferts, des mises-à-pieds, des renvois, des rappels, de la discipline, de la classification, [ou] des avantages sociaux» (*Ibidem*, p.109). Pour sa part, le harcèlement est présenté comme «une conduite qui se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes non-désirés ou imposés, à caractère vexatoires ou méprisants» (*Idem*).

La CSN poursuit cette approche et met de l'avant des revendications dans le cadre de la négociation collective qui s'adressent spécifiquement aux besoins des salariés lesbiennes et gaies. Sa démarche est de proposer des mesures concrètes en ce qui a trait «du respect du droit à la pleine reconnaissance des conjointes et des conjoints de même sexe, du droit de vivre leur différence sans harcèlement et sans violence et du droit à des services de santé et de services sociaux adaptés à leurs besoins» (CSN, Rapport du Groupe de travail des lesbiennes et des gais, 1994, p.25).

Le thème de la reconnaissance des conjoints de même sexe dans les conventions collectives constitue la pierre angulaire des revendications formulées par la CSN. La centrale se préoccupe «qu'en l'absence de reconnaissance légale, le couple de lesbiennes et de gais engagé dans une relation subit des pertes majeures au niveau des droits et des avantages reliés à l'emploi, d'où l'importance de négocier des clauses de convention collective reconnaissant les conjointes et conjoints de même sexe» (*Idem*).

2.3 Éliminer les attitudes discriminantes au sein du mouvement syndical

Ces différents constats poussent la centrale à lever le voile sur la discrimination dont sont victimes les minorités sexuelles «tant dans notre société que dans nos syndicats locaux, nos fédérations, nos conseils centraux et à la CSN» (CSN, Propositions générales, 1988, p.383). Elle appelle donc à «l'urgence d'entreprendre le débat sur nos attitudes discriminantes face au niveau de l'orientation sexuelle» (*Idem*) et lance une campagne afin que les syndicats affiliés «se dotent dans leur statuts et règlements d'une clause de non-discrimination» (CSN, Rapport du Comité des lesbiennes et des gais, 1992, p.107). La CSN reconnaît que de «[r]égler, ou à tout le moins, tenter de régler les problèmes de discriminations dans nos conventions collectives ne peut régler l'ensemble des problèmes des lesbiennes et des gais dans nos milieux de travail» (*Idem*). De plus, la centrale se préoccupe de l'incidence des différentes formes de discrimination sur le mouvement syndical. Ainsi, elle s'interroge sur comment, dans un tel contexte, une travailleuse ou un travailleur peut «faire confiance à la solidarité syndicale des camarades lorsqu'il s'agit de faire valoir ses droits» (*Ibidem*, p.106). En ce sens, elle admet qu'une syndiquée ou un syndiqué qui se sent discriminé sur la base de son orientation sexuelle peut craindre de ne pas recevoir l'appui de sa représentante ou de son représentant syndical (CSN, Rapport du Groupe de travail des lesbiennes et des gais, 1994, p.27).

3. Sensibilisation et lutte à l'homophobie et à la transphobie

Le groupe de travail des lesbiennes et des gais ne présentera plus de rapports jusqu'au congrès de 2011. Lorsqu'il refait surface à l'intérieur des documents étudiés, la CSN reconnaît que la situation a beaucoup évolué au Québec au cours des récentes années. Premièrement, l'expression "LGBT" intègre les questions de la transsexualité et de la bisexualité et remplace la références "aux lesbiennes et aux gais" dans les discours officiels, reflétant ainsi davantage la diversité des

sexualités et des identités de genre. Ensuite, le concept de l'homophobie (et dans une moindre mesure de la transphobie) apparaît dans les discours syndicaux, sans pour autant être théorisé ou expliqué. Pour la CSN, même s'il reste encore du chemin à parcourir avant d'obtenir la pleine reconnaissance des droits des personnes LGBT, une grande partie du travail vise désormais «davantage à sensibiliser les syndicats, les conseils centraux, voire l'ensemble de la population sur l'importance de la lutte contre l'homophobie» (CSN, Rapport du comité confédéral des LGBT, 2011, p.2).

Le rapport du Congrès de 2011 mentionne que la CSN déploie différentes tactiques telles que la coordination de séances de formation aux membres afin de «faciliter leur travail syndical en matière de lutte contre l'homophobie» (*Idem*), ou encore la publication de dépliants et de documents d'animation, car selon son analyse, «la promotion des outils de sensibilisation demeure, parmi d'autres, un élément efficace pour faire connaître les droits des personnes LGBT» (*Ibidem*, p.3). Dans cette optique, elle célèbre l'organisation le 17 mai de chaque année d'un évènement pour marquer la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie, ainsi que sa participation à Fierté Montréal et aux *Outgames* dans le dessein de «profiter de ces événements pour établir des partenariats avec d'autres organisations syndicales pancanadiennes et internationales œuvrant dans la lutte contre l'homophobie et la transphobie» (*Ibidem*, p.2). Finalement, la CSN affiche son adhésion à de nombreux forums dont le groupe de travail mixte contre l'homophobie de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Tables nationales de lutte contre l'homophobie du réseau scolaire (primaire et secondaire) et du réseau collégial (*Ibidem*, p.3).

4. Synthèse de l'axe concernant la sexualité

La CSN s'intéresse à la sexualité dans la mesure où la lutte contre la discrimination envers les personnes LGBT dans les milieux de travail constitue, selon elle, un prolongement naturel de sa mission syndicale. À l'instar de sa lutte pour l'égalité des femmes au cours de la décennie 1970, la CSN des années 1980 et du début des années 1990 s'efforce de purger les conventions collectives de clauses discriminatoires et de modifier les régimes d'avantages sociaux qui ne reconnaissent pas les couples de même sexe. La démarche syndicale s'appuie sur la Charte québécoise des droits et libertés de la personne qui interdit la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle depuis 1977 et entame des pressions jusqu'au milieu de la décennie 1990 pour que le gouvernement fédéral adopte une approche similaire. Le comité est préoccupé dès sa formation par le harcèlement et l'intimidation subis par ses membres lesbiennes et gais, et reconnaît même que l'intolérance peut émaner des autres syndiqués et même des représentants syndicaux. Les militants et militantes, dans les années 2000, poursuivent cette lutte contre la discrimination et entendent sensibiliser le mouvement syndical au phénomène de l'homophobie et de la transphobie. Alors que la situation des salariés et salariées LGBT s'est grandement améliorée dans la sphère du travail, le mouvement syndical désire souligner son appui à la lutte homosexuelle en étant représenté lors des grandes manifestations de cette communauté. Comme le comité regroupe des personnes englobant de multiples identités sexuelles et de genre, ses militants et militantes affichent une certaine ouverture à l'idée que certains sont touchés par une double discrimination, notamment les femmes lesbiennes en raison de leur genre et de leur sexualité.

CHAPITRE 5 : DISCOURS SYNDICAUX CONCERNANT L'AXE DE LA RACE

Les déléguées et délégués au Congrès de 1986 appuient la constitution d'un nouveau comité qui a pour tâche «d'élaborer une véritable politique syndicale sur l'immigration et de dégager des services et moyens spécifiques pour répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs des différents groupes ethniques de la CSN» (CSN, Gagner du terrain, Propositions générales telles qu'adoptées au 53^{ième} Congrès, 1986, p.21)

Cependant, l'objet du comité n'apparaît pas être clairement circonscrit. Ainsi, il est difficile de déterminer quel groupe est exactement visé par la résolution, dans le contexte d'un pays où tous, à l'exception peut-être des peuples autochtones, sont issus de l'immigration et que certaines personnes dites "de couleur" sont installées au Québec depuis longtemps ou sont nées ici. La lecture de l'ensemble des documents de congrès permet d'établir que la CSN, sous la rubrique des «immigrants», englobe toutes les personnes racisées, soit les "minorités visibles", les "minorités ethniques" ou encore les "minorités culturelles". Reflétant cette ambiguïté, le comité change trois fois de désignation au gré des congrès : Comité confédéral sur l'immigration (1990, 1992, 1994, 1996), Comité confédéral sur les relations interculturelles et raciales (1999, 2002, 2005), Comité des relations interculturelles (2008 et 2011). Toutefois, les discours présentés à l'intérieur des rapports sont plutôt stables et abordent généralement les mêmes thèmes années après années.

Deux thèmes se dégagent des discours de la centrale au cours de la période étudiée : Immigration et intégration et Syndicalisme et diversité

1. Immigration et intégration

1.1 L'immigration, un défi et non une menace

En tant qu'acteur important de la société québécoise, la centrale se positionne sur un éventail de sujets portant sur l'immigration. En ce sens, la centrale est en accord avec une hausse graduelle des niveaux d'immigration, se prononce en faveur de l'amnistie des personnes revendicatrices du statut de réfugié et effectue des représentations auprès du gouvernement fédéral en ce sens. En outre, la centrale estime que le gouvernement du Québec devrait être le seul maître d'œuvre en matière d'immigration (CSN, Rapport du comité confédéral sur l'immigration, 1990, p.8-9).

Il appert que plusieurs discours du comité de la décennie 1990 ont pour objet de démystifier l'immigration ou d'éliminer un certain nombre de perceptions négatives véhiculées par la base militante. Ainsi, la CSN réitère «que l'immigration représente plus un défi qu'une menace» (CSN, Rapport du comité confédéral sur l'immigration, 1992, p.94) et explique qu'«il est illusoire de penser que les flux migratoires vont diminuer dans les prochaines années» (*Ibidem*, p.91). La centrale évalue qu'il n'est pas «vrai que les immigrantes et les immigrants constituent un poids pour nos programmes et nos services sociaux» (*Ibidem*, p.93) et qu'«en dépit de la situation du fort taux de chômage que nous connaissons actuellement, les besoins en main-d'œuvre iront en s'accroissant dans les prochaines années, selon les projections les plus conservatrices» (*Ibidem*, p.91). Par ailleurs, la centrale se félicite que le préjugé voulant que les nouvelles et nouveaux arrivants soient considérés comme des "voleurs de jobs" est de moins en moins répandu, puisqu'au contraire, «ils seraient des créateurs d'emplois comme consommateurs-investisseurs et comme créateurs d'entreprises» (*Ibidem*, p.92). Néanmoins, la

CSN exprime sa déception envers la politique gouvernementale des immigrants investisseurs, dont l'apport à la réduction du nombre de personnes sans emploi au Québec demeure marginal. Elle conclut que «les immigrants entrepreneurs sur lesquels on avait fondé des espoirs en termes de création d'emplois notamment, n'ont pas été à la mesure des attentes» (CSN, Rapport du comité confédéral sur l'immigration, 1994, p.8).

La CSN s'inquiète du fait que «l'étranger devient rapidement le bouc-émissaire» lorsque les difficultés économiques accentuent les problèmes de cohabitation (*Ibidem*, p.7). Selon la centrale, certaines communautés subissent une paupérisation beaucoup plus élevée que celle de la population en général et elle ne donc s'étonne pas que, dans ce contexte, «des problèmes de violence et de délinquance se développent» (*Ibidem*, p.8). De plus, la CSN invite à la vigilance lors de la démarche référendaire. La Déclaration de souveraineté qu'elle propose en préambule à Loi sur la souveraineté du Québec veut ancrer le choix "d'un pays de toute les solidarités" (CSN, Rapport du comité confédéral sur l'immigration, 1996, p.29). L'organisation syndicale considère d'ailleurs que l'analyse des résultats du référendum selon les origines ethniques constitue un dérapage. Rejetant toute forme d'exclusion, la CSN prend parti en faveur «d'accommodements généreux mais respectueux des fondements de notre société, tel son caractère démocratique, pluraliste et où le français constitue la langue commune et officielle de la vie publique» (*Idem*).

À la lumière des changements sociodémographiques qui ont transformé le Québec dans les années 2000, la centrale constate «que la société québécoise n'a pas changé d'accent mais a bien

changé de visage, et elle est devenue une vraie société de toutes les couleurs» (CSN, Rapport du comité confédéral sur les relations interculturelles et raciales, 2002, p.27).

1.2. Le français, langue commune de travail

Depuis longtemps, la CSN fait la promotion du français comme langue de travail au Québec, et elle considère que d'être francisés est l'un des principaux besoins de ses membres issus de l'immigration. Ainsi, les déléguées et délégués au Congrès de 1988 donnent à la centrale le mandat d'organiser un «Colloque sur le français, langue de travail pour les immigrantes et les immigrants!» (CSN, Propositions générales telles qu'adoptées par le 54^{ième} Congrès, 1988 p.366). En outre, des expériences de cours de français sur les lieux de travail pendant les heures de travail sont mises sur pied par l'organisation syndicale, avec le soutien financier du gouvernement du Québec, dans le milieu de l'hôtellerie (CSN, Rapport du comité confédéral sur l'immigration, 1990, p.8).

La CSN réitère que les cours de français au travail servent ses objectifs fondamentaux en ce sens que l'usage d'une langue commune est un excellent moyen d'intégration à la société et que le milieu de travail constitue le lieu idéal pour assurer la formation linguistique. De plus cette mesure appuie la francisation intégrale du marché de l'emploi, rehausse l'accès et la mobilité à l'emploi des personnes immigrantes, et favorise la participation active aux affaires quotidiennes des syndicats (CSN, Rapport du comité confédéral sur l'immigration, 1992, p.95). Si la centrale salue la volonté réelle des immigrantes et des immigrants d'apprendre la langue française, comme en témoignent les longues listes d'attente pour s'inscrire aux cours de francisation (*Ibidem*, p.93), elle s'inquiète cependant de la situation linguistique prévalant à Montréal, «une

région névralgique où l'utilisation du français est loin d'être généralisée» (CSN, Rapport du comité confédéral sur l'immigration, 1996, p.29).

1.3. Une intégration qui passe par le travail

Le comité juge que le discours populaire sur l'intégration est trop souvent à sens unique et ne se résume qu'au fait de parler français alors que la centrale soutient que le travail est aussi un vecteur important d'intégration (CSN, Rapport du comité confédéral sur l'immigration, 1992, p.93). Ainsi, dans une large mesure, sa politique d'intégration revêt la forme d'une politique de l'emploi.

Considérant que les niveaux d'immigration sont en hausse, mais que les minorités ethniques et culturelles demeurent sous-représentées dans plusieurs types d'emploi des secteurs public et privé, la CSN conclut qu'il y a présence d'une discrimination systémique à leur égard. La centrale est d'avis que cette discrimination est «un frein inacceptable à l'intégration complète des immigrantes et des immigrants dans la société québécoise» (*Ibidem*, p.96). Elle soutient qu'«[il] faut, au niveau syndical, se battre pour que les immigrantes et les immigrants accèdent à des emplois correspondant à leurs compétences, favorisant ainsi un sentiment d'appartenance et d'intégration à la société» (*Ibidem*, p.94). Pour atteindre cet objectif, la centrale escompte travailler de pair avec le Comité de la condition féminine vers la mise en place de programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises et dans les établissements (*Ibidem* p.95).

La CSN identifie plusieurs difficultés auxquelles sont confrontées les nouvelles travailleuses et nouveaux travailleurs qui immigreront. Elle relève ainsi «[l]e manque d'information sur le fonctionnement du marché du travail, la lenteur et la complexité du processus de reconnaissance des acquis, l'adaptation des qualifications aux particularités du marché du travail québécois, la sous-représentation dans les emplois de la fonction publique, la difficulté d'accès à la syndicalisation, le contingentement de l'accès à certains métiers et professions réglementés, la sous-scolarisation et l'analphabétisme» (CSN, Rapport du comité confédéral sur l'immigration, 1994, p.8-9). La CSN exige donc «que soient établies des règles claires en ce qui a trait à la reconnaissance de l'expérience et des qualifications acquises ailleurs qu'au Québec pour que les immigrantes et les immigrants puissent exercer leur profession le plus rapidement possible» (*Ibidem*, p.11).

Selon l'analyse du comité, «les communautés les mieux intégrées sont celles qui ont connu une certaine réussite économique, celles où le taux de chômage est le plus bas, celles où la pauvreté a reculé de façon significative» (*Ibidem*, p.7). Il appelle donc à une convergence entre la population immigrante et non immigrante, en se prononçant en faveur d'une politique de l'emploi qui viendrait en aide à toutes celles et tous ceux qui vivent une situation de chômage et d'exclusion (*Idem*). La centrale souhaite par ailleurs mener la lutte pour l'amélioration des conditions des personnes recrutées à l'extérieur, afin de les garder au Québec et de rendre attrayante la vie en région hors des grands centres urbains (CSN, Rapport du comité confédéral sur les relations interculturelles et raciales, 2005, p.27).

2. Syndicalisme et diversité

2.1 La participation à la vie syndicale

Le comité se préoccupe de l'intégration des immigrantes et des immigrants à l'intérieur même de ses instances et se déclare en faveur d'une meilleure offre de services à leur endroit (CSN, Rapport du comité confédéral sur l'immigration, 1990, p.8). L'établissement du Comité confédéral sur l'immigration s'inscrit dans le cadre de cette stratégie visant à mieux répondre à leurs besoins en tant que salarié-es, militantes ou militants, ou élu-e-s, tout en permettant à la CSN d'être mieux informée sur les questions qui les touchent. Les militants et les militantes admettent que «[l]es membres des communautés culturelles n'occupent pas encore la place qui leur revient à la CSN et dans le monde du travail, notamment en regard de leur nombre relatif dans la population» (CSN, Rapport du comité confédéral sur l'immigration, 1992, p.89). Bien que le comité réfute la notion selon laquelle les communautés culturelles sont peu intéressées par la vie syndicale, il justifie en partie leur relative absence par un autre préjugé, soit celui de la «culture de la soumission» présente chez certains groupes. D'autres pistes d'explication incluent la méconnaissance du français, la peur de représailles (réelles ou appréhendées) de la part des employeurs, ou le cantonnement dans des ghettos d'emploi peu syndiqués tels que la restauration et l'industrie du taxi. En parallèle, l'attitude de certains membres de la CSN ne favoriserait pas la participation des personnes nées ailleurs. Ainsi, la centrale reconnaît qu'il existe dans «nos milieux de travail diverses manifestations de racisme qui proviennent des Québécoises et des Québécois d'origine à l'endroit des immigrantes et des immigrants, ou même d'immigrantes et d'immigrants eux-mêmes à l'endroit d'autres immigrantes et immigrants» (Ibidem, p.93).

La formation et la sensibilisation sont des avenues privilégiées par la centrale. En effet, le Comité de l'immigration élabore des formations s'adressant aux personnes qui travaillent avec les minorités ethniques et culturelles dans le but de les aider à comprendre leurs droits et leurs besoins (*Ibidem*, p.95-96). Par ailleurs, la CSN adopte un mécanisme de règlement des "litiges interculturels et interraciaux" dont l'objectif est de désamorcer toute situation de discrimination (CSN, Rapport du comité confédéral sur l'immigration, 1996, p.30). Ce service est accompagné d'une ligne téléphonique "1-800" pouvant recevoir les plaintes de personnes se sentant lésées dans leurs droits (CSN, Rapport du comité confédéral sur les relations interculturelles et raciales, 1999, p.25).

2.2 Le programme d'accès à l'égalité pour les salarié-e-s du mouvement : une affaire laborieuse

Le Congrès de 1990 vote en faveur de l'adoption d'un programme d'accès à l'égalité pour les salarié-e-s du mouvement, incluant des dispositions spécifiques pour le groupe cible des minorités visibles. Une résolution semblable est également avalisée au Congrès de 1992 dans l'espoir de mieux refléter la population québécoise. La CSN entend alors «donner l'exemple de l'intégration des communautés culturelles» (CSN, Rapport du comité confédéral sur l'immigration, 1992, p.94).

En 1994, le comité constate que le travail de mise en œuvre n'avance pas au rythme où il l'aurait souhaité et rappelle l'urgence de hausser rapidement la proportion de personnes appartenant aux communautés culturelles au sein des effectifs de la centrale (CSN, Rapport du comité confédéral sur l'immigration, 1994, p.9). Dix ans après l'adoption du premier mandat portant sur le

programme d'accès à l'égalité en emploi, le comité se désole qu'il n'y ait pas encore de résultats concrets. Il vise alors «rien de moins» que l'application du programme à l'intérieur des structures de la CSN (CSN, Rapport du comité confédéral sur les relations interculturelles et raciales, 1999, p.24). À cet égard, il propose entre autre l'établissement de quotas à atteindre pour le recrutement de personnes issues des communautés culturelles, le rehaussement de l'offre de la formation aux membres du mouvement appartenant à l'un des groupes visés afin d'accroître leurs possibilités d'embauche pour occuper un emploi à la centrale, le développement d'ententes avec les institutions scolaires pour favoriser les possibilités de stages pour les groupes sous-représentés, et la prestation de formation sur la diversité ethnoculturelle aux employées et employés de la centrale (*Ibidem*, p.25).

En 2002, un comité de travail mixte incluant des représentants de l'employeur et des salarié-e-s ainsi que des personnes immigrantes est mis sur pied. Son but est de susciter des candidatures de personnes issues de communautés culturelles pour travailler à la CSN et pour vérifier si les critères de sélection utilisés dans les processus de dotation sont exempts de biais systémiques. (CSN, Rapport du comité confédéral sur les relations interculturelles et raciales, 2002, p.28). Le Comité se réjouit «que la CSN a fait du recrutement de personnes des communautés culturelles une de ses priorités» (*Ibidem*, p.30-31).

2.3 La lutte contre le racisme : un combat syndical

Les documents de congrès de la CSN montrent un engagement de la part de celle-ci dans la lutte antiraciste. Ses discours font état d'une montée de l'intolérance, non seulement au Québec, mais partout dans le monde, alors que les conditions économiques et sociales se détériorent. Les

syndicalistes condamnent «la méfiance, la peur ou le mépris vis-à-vis de l'individu différent, qui vient d'une communauté différente, parle une langue différente, pratique une religion différente, a une apparence physique différente» (CSN, Rapport du comité confédéral sur l'immigration, 1992, p.90). De plus, le comité s'inquiète de «l'émergence de groupes néo-nazis qui affirment au grand jour leur volonté de "débarrasser" le Québec des Noirs, des Juifs et des Asiatiques» (*Idem*). En tant qu'organisation progressiste, la centrale estime avoir une responsabilité pour que la population reste sereine face à l'immigration afin d'éviter l'éclosion d'idées d'extrême-droite (*Idem*).

Elle fait le pari que l'éducation permet de surmonter ce sentiment de méfiance. Dans cette perspective, la centrale s'engage à offrir une formation pour conscientiser les membres et «leur permettant de mieux identifier les manifestations les plus subtiles de racisme et de trouver des solutions pour le combattre sur le plan syndical (clauses de conventions collectives, procédures d'arbitrage, recours auprès de la Commission des droits de la personne, etc.)» (*Ibidem*, p.98). Ainsi, la CSN organise en 2002 une table ronde sur l'histoire du Québec à laquelle participent des dramaturges, des historiens, des écrivains, un conteur Micmac, etc. afin de promouvoir l'apport des communautés culturelles dans les aspects matériels, économiques ainsi que dans la vie culturelle et intellectuelle du Québec. Elle affirme «que la connaissance véritable de l'histoire est un antidote à la discrimination raciale» (CSN, Rapport du comité confédéral sur les relations interculturelles et raciales, 2002, p.28).

L'organisation syndicale s'engage activement dans les travaux de la conférence de Durban des Nations unies visant à aider la communauté internationale à se doter d'un programme pour lutter contre le racisme et la xénophobie. Elle s'intéresse particulièrement à développer des moyens concrets pour éradiquer le racisme et participe à l'élaboration de nouveaux standards internationaux de droits humains (CSN, Rapport du comité des relations interculturelles, 2011, p.3).

2.4 La célébration et la gestion de la diversité culturelle

La CSN se dit fière de la diversité présente au sein du mouvement syndical et de la société québécoise. Néanmoins, elle est témoin de certains clivages que la cohabitation entre différentes communautés implique. Elle est donc contrainte de devoir jongler entre la promotion du multiculturalisme et l'atténuation des tensions engendrés par celui-ci. La centrale adhère à "une démarche interculturelle" où chaque communauté accepte de se transformer et de partager des valeurs communes de droit à l'égalité et de démocratie (CSN, Rapport du comité confédéral sur l'immigration, 1992, p.93). Le thème des accommodements raisonnables est de surcroît abordé dans les discours de la CSN. On y rapporte que les sujets portant sur le français au travail, la situation de la femme immigrante, l'équité au travail, et les pratiques religieuses font l'objet de réflexion par les militants et les militantes dans le contexte pluraliste de la société québécoise (CSN, Rapport du comité confédéral sur l'immigration, 1996, p.30). En 2007, la CSN est appelée à prendre position, avec l'aide du Comité sur les relations interculturelles et du Comité national de la condition féminine, dans les débats entourant les travaux de la commission Bouchard-Taylor sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles. Le comité prend acte à la fois des malaises d'une portion de la population par rapport à l'intégration des nouvelles

et des nouveaux arrivants, et du fait que plusieurs d'entre eux ont été ébranlés par les discours qui ont été étalés sur la place publique (CSN, Rapport du comité sur les relations interculturelles, 2008, p.25).

Le volet de la promotion de la société multiculturelle fait l'objet de colloques, de conférences, d'ateliers de théâtre et de projections de films visant à susciter les rapprochements et célébrer les différences (CSN, Rapport du comité confédéral sur les relations interculturelles et raciales, 1999, p. 24). En 2008, la centrale lance le guide *Un milieu de travail de toutes les couleurs* et entreprend une tournée de sensibilisation auprès des syndicats affiliés dans les régions du Québec. (CSN, Rapport du comité sur les relations interculturelles, 2008, p.26). En 2011, le comité affirme que la centrale poursuit également un objectif de sensibilisation sur les réalités culturelles en milieu de travail afin de favoriser les relations harmonieuses entre les membres (CSN, Rapport du comité des relations interculturelles, 2011, p.2).

3. Synthèse de l'axe de la race

Le membership de la CSN n'a jamais été uniquement composé de "Québécois de souche", même s'il est vrai que les francophones, catholiques, de "race blanche" y sont toujours largement majoritaires. Toutefois, ce n'est qu'au cours de la décennie 1980 que la CSN est sérieusement interpellée par la situation des personnes immigrantes et reçoit le mandat de créer un comité sur cette question. Comptant désormais des milliers d'adhérentes et d'adhérents d'origine diverses, notamment dans la région métropolitaine montréalaise, la centrale reconnaît alors que ces derniers requièrent des services spécifiques et adaptés à leurs besoins. Par ailleurs, dans le contexte des transformations démographiques qui marquent alors le Québec, la CSN est de plus

en plus invitée à prendre part au débat concernant l'immigration. Elle se prononce foncièrement en faveur de l'immigration et s'inquiète de la montée de l'intolérance dans le cadre de sa lutte antiraciste. Dans la première moitié des années 1990, l'organisation syndicale fait de l'intégration des personnes immigrantes son mot d'ordre. Les discours insistent alors sur la francisation des personnes nées ailleurs ainsi que la négociation de programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises et la fonction publique. Dès 1999, le comité délaisse quelque peu les questions de l'immigration pour mettre l'emphasis sur les relations interculturelles et raciales. Les stratégies syndicales de cette période font une large place à la formation et la sensibilisation à la diversité culturelle en milieux de travail. La CSN célèbre alors le caractère pluraliste de la société québécoise.

CHAPITRE 6 : Discours syndicaux concernant le handicap

Contrairement aux autres axes faisant l'objet de ce mémoire, les personnes handicapées ne sont pas regroupées au sein d'un comité autonome à l'intérieur de la CSN. Certes, un Groupe de travail sur l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées est mentionné dans le procès-verbal du congrès de 1994, mais ce dernier disparaît par la suite sans laisser de trace. Les quelques références au handicap qu'on retrouve au sein du corpus se présentent de manière générale indirectement, c'est-à-dire dans l'optique de la santé et sécurité, des accidents de travail et des maladies professionnelles ou encore de la conciliation travail famille. Néanmoins, quatre thèmes se dégagent au cours de la période étudiée, soit la dénonciation de l'exploitation capitaliste qui use les corps, le droit aux mesures d'adaptation et à la réinsertion au travail,

l'inclusion des personnes handicapées en emploi et les revendications pour les parents d'enfants handicapé-e-s.

1. Dénonciation de l'exploitation capitaliste qui use les corps

Au cours de la décennie 1970, la CSN adhère à un projet de société socialiste et analyse le monde du travail sous le prisme de l'idéologie marxiste. Elle considère alors que les accidents de travail et les maladies professionnelles qui usent les corps des ouvriers et des ouvrières sont le fruit de "l'exploitation capitaliste". La centrale signale que «[l]a formule d'exploitation capitaliste fait en sorte que les employeurs, en plus de voler une partie de la force de travail des travailleurs, usent cette force avec moins d'attention encore qu'ils en ont pour leurs machine» (CSN, *Vivre à notre goût*, Procès-verbal du 46^e congrès de la CSN, 1974, p.97). Elle dénonce le fait que le système de production en vigueur au Québec produise des handicaps, puisque «des hommes et des femmes, dans des usines, dans des mines, perdent littéralement leur santé pour gagner leur vie, risquent leurs membres pour satisfaire les exigences de cadences de travail toujours plus accélérées» (CSN, *Prenons notre pouvoir*, Procès-verbal du 47^e congrès de la CSN, 1976, p.15). À cette époque, la CSN se radicalise et ambitionne de combattre l'exploitation capitaliste qui «prend plusieurs formes dont l'une consiste à user, blesser ou tuer les travailleurs, selon les impératifs de de la production et du profit» (*Ibidem*, p.88). L'organisation syndicale entreprend des luttes politiques pour obtenir que les travailleurs et travailleuses obtiennent plus de pouvoirs sur des enjeux comme la protection de leur santé ou de leur sécurité physique au sein des entreprises, privées et publiques (*Ibidem*, p.26). Tandis que la *Loi sur la santé et de la sécurité au travail* ne sera adoptée que trois ans plus tard, la CSN revendique en 1976 «la généralisation des lois permettant de couvrir tous les travailleurs susceptibles d'être affectés de maladies

industrielles ou d'accidents de travail ainsi que leur application réelle» (*Ibidem*, p.223). Elle estime qu'ils «doivent être assurés d'une pleine sécurité et de leur plein salaire face à ces dangers» (*Ibidem*, p.223). La CSN attend toujours en 1978 la mise-en-œuvre de mesures de redressement pour réparer le "crime" que constitue l'agression patronale contre la vie et la santé des travailleurs (CSN, Élargir nos droits nos appuis nos luttes, Procès-verbal du 49e congrès de la CSN, 1978, p.218).

Par ailleurs, la centrale se penche sur le phénomène du "vieillissement précoce" provoqué par la nature et l'intensité des conditions de travail, comme l'effet combiné sur l'organisme des poussières, de la chaleur, du bruit, du travail de nuit ou du stress. La CSN établit que beaucoup de travailleurs et de travailleuses sont ainsi "usés prématurément" et que l'atteinte à leur santé est susceptible de les rendre graduellement inaptes au travail (*Idem*). La centrale conclut que «[l]e milieu de travail tue que ce soit rapidement ou lentement [et que] ce sont les travailleurs qui paient» (*Ibidem*, p.221).

2. Le droit aux mesures d'adaptation et à la réinsertion au travail

À partir de la fin des années 1970, La CSN considère que l'insécurité la plus totale constitue le "cauchemar", mais aussi la réalité, des travailleurs et des travailleuses malades ou accidentés (*Ibidem*, p.220). Elle dénonce les difficultés quasi-insurmontables pour obtenir des compensations et l'inexistence des services de réadaptation (*Idem*). La CSN évalue que les petits salariés, semi ou peu qualifiés, embauchés essentiellement sur la base de leur force ou de leur

dextérité, trouveront difficilement un emploi si leur capacité physique est atteinte (*Ibidem*, p.224). En outre, la centrale constate que plusieurs, en plus de la perte de leur intégrité physique et de leur santé, «ont tout perdu ce qu'ils avaient, famille, maison, pour continuer leur existence comme assistés sociaux» (*Ibidem*, p.220). La CSN juge également inacceptable que les employeurs ne sont pas contraints de prendre des mesures d'adaptation pendant qu'il en est encore temps, puisque la Commission des accidents de travail ne compense un travailleur que «quand il est fini» (*Ibidem*, p.221). Celui-ci n'est donc laissé qu'avec peu d'options avant d'être complètement usé : «il peut essayer de se placer ailleurs, retourner dans le milieu qui va l'achever ou vivre sur le bien-être social» (*Idem*).

La CSN développe une série de revendications pour redresser le sort de travailleurs et travailleuses malades, accidentés ou ayant une incapacité. À cet égard, elle milite pour que ceux-ci n'encourent aucune perte à cause d'un accident et d'une maladie du travail (*Ibidem*, p.236). Concrètement, la centrale revendique «que l'employeur soit obligé de fournir un emploi non-exposé, sans baisse de traitement, au travailleur atteint, avant qu'il ne devienne handicapé, ou la pleine compensation s'il ne peut lui donner un autre emploi» (*Ibidem*, p.237) et «que le vieillissement précoce soit compensé, c'est-à-dire que les travailleurs usés qui ne souffrent pas d'une maladie particulière, mais qui sont incapables de travailler bénéficient d'une pleine compensation» (*Idem*). Pour appuyer les différentes fédérations dans l'exercice de la négociation collective, la centrale élabore une clause-type sur la santé et sécurité au travail. Celle-ci prévoit notamment que l'employeur doit offrir un nouvel emploi acceptable à un salarié ou une salariée devant être déplacé suite à une incapacité partielle permanente au même traitement salarial que le poste occupé avant l'accident ou la maladie. Si un tel emploi n'est pas disponible, il sera exigé

que l'employeur offre le plein salaire et tous les bénéfices prescrits dans la convention collective, tant et aussi longtemps que le salarié ou la salariée n'aura pas été remplacé. Finalement, la clause-type comprend un droit de refus de toute offre d'emploi pouvant aggraver l'état de santé du travailleur ou de la travailleuse (*Ibidem* p.245).

Les documents de congrès de la fin des années 1980 et de la décennie 1990 démontrent que la CSN mise sur la réintégration et le droit de retour illimité au travail. La centrale s'exprime en faveur de «l'interdiction de toute assignation temporaire à un travail " léger " avant que la victime ne soit complètement guérie selon l'évaluation du médecin de son choix» (CSN, Pour un avenir à notre façon, Procès-verbal du 54^e congrès de la CSN, 1988, p.369). Elle préconise plutôt de faire «reconnaître l'obligation pour l'employeur de fournir un emploi à la travailleuse ou au travailleur (poste réaménagé, emploi convenable) selon les mécanismes prévus par la loi, la convention collective et les lettres d'entente particulières» (CSN, Assez! Relançons le progrès, Procès-verbal du 56^e congrès de la CSN, 1992, p.262). L'expérience de la centrale lui a appris que «[l]es travailleuses et les travailleurs réadaptés qui ne retournent pas chez leur employeur d'origine ont peu de chances de se retrouver un emploi» (CSN, Le travail autrement un choix de solidarité, Procès-verbal du 57^e congrès de la CSN, 1994, p.139). Elle estime donc important de négocier avec l'employeur une politique sur le droit à la réintégration au travail des travailleurs et travailleuses réadaptés, ainsi que de réclamer le développement de nouveaux services de médecine du travail dans le réseau des services sociaux et de la santé pour favoriser la réadaptation (*Idem*).

4. L'inclusion des personnes handicapées en emploi

La négociation de programmes d'accès à l'égalité avec les employeurs est abordée de façon récurrente aux congrès de la CSN des décennies 1980 et 1990. Les personnes handicapées y figurent parmi les groupes visés au côté des femmes, des autochtones et des minorités ethniques afin de redresser la discrimination en emploi qu'ils ont subie (CSN, Gagner du terrain, Proposition générales telles qu'adoptées par le 53^e congrès de la CSN, 1986, p.15). Par ailleurs, la centrale fait de l'accès à la formation l'une des voies favorisées pour augmenter notamment la présence des personnes handicapées là où elles sont sous-représentées (CSN, Pour un avenir à notre façon, Procès-verbal du 54^e congrès de la CSN, 1988, p.375). La CSN invite les syndicats affiliés à développer leur préoccupation en regard de la place des personnes handicapées «dans l'organisation du travail, tant dans le cadre de la réintégration des personnes devenues handicapées par le travail, ou pendant qu'elles sont à l'emploi, que pour l'accès à l'emploi» (CSN, Assez! Relançons le progrès, Procès-verbal du 56^e congrès de la CSN, 1992, p.146).

L'opposition au discours néo-libéral marque les discours de la centrale qui soutient « que le développement économique n'a de sens que dans la mesure où il permet une amélioration des conditions de vie et de travail de l'ensemble de la population» (CSN, Le travail autrement un choix de solidarité, Procès-verbal du 57^e congrès de la CSN, 1994, p.96). L'emploi se situe désormais au cœur de son projet économique et social. Conséquemment, l'emploi des membres des groupes discriminés, dont les personnes handicapées, devient le "fil conducteur de toute son action" pour créer et redistribuer la richesse ainsi que pour permettre aux individus de se réaliser (*Idem*). Dans cette optique, la CSN affirme vouloir analyser le contenu de ses conventions collectives, approfondir ses analyses, et s'organiser afin que les différents secteurs de la centrale

se renforcent les uns les autres pour «s'assurer que nos préoccupations pour intégrer le plus de personnes en emploi, incluant les personnes handicapées et les personnes des communautés ethnoculturelles, se traduisent en des résultats concrets» (CSN, *Changer les choses changer la vie*, Procès-verbal du 59e congrès de la CSN, 1999, p.30).

Par ailleurs, des efforts sont déployés pour se renouveler et augmenter le taux de syndicalisation au Québec. Pour demeurer une "force agissante et incontournable", la CSN juge primordial d'être au diapason des nouvelles réalités et sensibilités sociales qu'elles soient portées par les jeunes, les femmes, les communautés culturelles, les personnes handicapées, ou les environnementalistes (*Ibidem*, p.36).

5. Les revendications pour les parents d'enfants handicapés

Au cours des années 2000, la centrale identifie des enjeux sociaux émergents pour répondre adéquatement aux besoins de ses adhérents et adhérentes et développe des positions syndicales dans de nouveaux champs d'action. Elle est de plus consciente que plusieurs de ses membres sont parents d'enfants handicapés. Ces derniers deviennent donc l'objet de nouvelles revendications syndicales. Elle formule dès lors des politiques visant à mieux concilier le travail et les obligations familiales et personnelles. Dans le cadre de ces politiques, l'organisation syndicale défend l'accessibilité du réseau de services de garde afin de mieux épauler les parents. Elle demande au gouvernement de répondre aux multiples besoins actuellement non comblés par le réseau, en particulier ceux des enfants handicapés ou en difficulté, et, à ce titre, réclame que les budgets et les ressources humaines nécessaires à leur réalisation soient octroyés (CSN,

Ensemble, c'est possible!, Cahiers des propositions adoptées par le 61e congrès de la CSN, 2005, p.15) (CSN, Oser au quotidien, Propositions adoptées par le 62e congrès de la CSN, 2008, p.111). Dans le même ordre d'idée, la CSN exige que le gouvernement accroisse les ressources enseignantes, professionnelles ou fournissent le soutien nécessaires afin de rehausser la réussite éducative des élèves handicapés et en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (CSN, Ensemble, c'est possible!, Cahiers des propositions adoptées par le 61e congrès de la CSN, 2005, p.19).

6. Synthèse de l'axe du handicap

Dans les années 1970, la CSN juge que l'exploitation capitaliste use prématurément les corps des travailleurs et des travailleuses et produit ainsi les handicaps. Au cours de cette période, la centrale presse le gouvernement d'adopter une législation en matière de santé et sécurité au travail, afin d'assurer la sécurité des salariés et salariées et d'offrir le plein salaire aux victimes d'accidents et de maladies professionnelles. Au cours des décennies 1980 et 1990, l'organisation syndicale entend négocier, avec les employeurs, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et de réinsertion afin d'éviter que des travailleurs et des travailleuses perdent leur emploi ou soient contraints de vivre du bien-être social en raison d'une incapacité. La CSN milite également pour que l'offre de services de réadaptation soit bonifiée. Par ailleurs, les personnes handicapées sont identifiées comme l'un des groupes visés pour fin des programmes d'accès à l'égalité parmi d'autres catégories de travailleurs et de travailleuses ayant subi une discrimination systémique sur le marché du travail. Dans les années 2000, la centrale souhaite répondre aux besoins exprimés par les parents d'enfants handicapés. À cet égard, elle revendique notamment l'accessibilité du réseau de services de garde et une augmentation des

ressources du milieu scolaire pour venir en aide aux élèves handicapés et en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

CONCLUSION : la reconnaissance de la diversité des membres, une lutte syndicale à poursuivre

Dans ce mémoire, j'ai voulu documenter et analyser la manière dont le syndicalisme et le féminisme syndical composent avec la diversité, et plus particulièrement avec la diversité des femmes. À cette fin, j'ai produit une recherche qualitative mettant en relief les discours officiels de la Confédération des syndicats nationaux, une centrale syndicale du Québec. J'ai donc procédé à une analyse des documents de congrès de la centrale pour la période de 1974 à 2011 afin de faire un repérage des grands thèmes autour desquels la CSN développe ses discours sur la diversité. Mon cadre théorique a articulé les différents systèmes de domination / de hiérarchisation sociale qui créent les catégories de personnes marginalisées et la façon dont ils se matérialisent. Ainsi, j'ai présenté quatre systèmes de différenciation sociale qui sont le sexisme, le racisme, l'hétérosexisme/hétéronormativité et le capacitisme. C'est sur cette base que j'ai organisé l'analyse thématique de contenu en regroupant les discours de la CSN autour des axes du genre, de la sexualité, de la race et du handicap. De plus, j'ai mis de l'avant les théories féministes de l'intersectionnalité qui offrent un support théorique pour dépasser le traitement "en silos" des différents axes et pour expliquer comment ils interagissent ensemble.

J'ai répondu de manière empirique et chronologique à ma première question de recherche qui avait pour but de révéler «quels sont les discours de la CSN relatifs à la diversité et comment ces discours ont-ils évolué dans le temps?». Les paragraphes suivants présentent une synthèse de

mes observations sur les résultats dévoilés dans les chapitres/axes précédents en présentant les discours balisés à l'intérieur de deux grandes périodes : la phase "marxiste" de 1976 à 1984 et la phase "réformatrice" de 1986 à nos jours.

Ancrés dans une forte tradition syndicale se préoccupant des conditions de vie objectives des travailleurs et de la lutte des classes, les discours du comité de la condition féminine des années 1970 et de la première moitié de la décennie 1980 s'inscrivent dans la mouvance du féminisme matérialiste. Les militantes de l'époque comptent lutter à la fois contre la bourgeoisie et le patriarcat afin de contribuer à l'avènement d'une société plus égalitaire (Chapitre 3, p.40). Leur émergence en tant que groupe organisé au sein de l'appareil de la centrale constitue un jalon important puisque la solidarité syndicale avait jusqu'alors prôné l'unité de la classe ouvrière, écartant ainsi les luttes politiques identitaires. Les militantes déploient alors beaucoup d'efforts pour justifier à leurs confrères que leurs problèmes constituent des enjeux syndicaux légitimes et non seulement des "affaires de femmes" (*Idem*). Les discours remontent jusqu'à la préhistoire pour présenter les origines communes des systèmes patriarcal et capitaliste (*Ibidem*, p.47-48). À l'époque, le projet d'une utopie socialiste fait en sorte que l'intervention tout azimut de l'État est privilégiée que ce soit pour prendre en charge le ménage, le soin des enfants, ou encore la confection des repas. Toutefois, les syndicalistes se heurtent à un environnement hostile alors que l'État et les employeurs sont très réfractaires à offrir un congé de maternité payé, des services de garde publics ou encore un salaire égal pour un travail égal. Durant cette première période, le comité de la condition féminine, à l'instar du mouvement des femmes, milite âprement pour la décriminalisation de l'avortement et le libreaccès à la contraception, des sujets controversés à l'époque (*Ibidem*, p.68-69).

Au cours de la phase subséquente (« réformatrice ») qui a toujours cours aujourd'hui, les discours sont délestés de leur radicalisme et se recentrent au gré de la chute du bloc des pays socialistes et des récessions successives. Il n'est alors plus question d'abolir le régime capitaliste, mais plutôt de le réformer afin de mieux répondre aux besoins des travailleurs et des travailleuses. De manière parallèle, le comité de la condition féminine abandonne ses références au patriarcat et à l'abolition de la propriété privée. Il n'ambitionne plus de collectiviser le travail domestique, mais plutôt de moduler les horaires afin d'aider les parents à concilier leur vie professionnelle et domestique. Néanmoins, la CSN maintient ses revendications principales en matière de condition féminine et les bonifie suivant les gains importants obtenus au fil des luttes syndicales. Par exemple, après avoir obtenu un congé de maternité pour les employées du secteur public, la CSN œuvre pour que ce dernier soit payé en totalité et pour l'étendre à l'ensemble des travailleuses. Les courants néolibéraux et conservateurs influencent de plus en plus les politiques de l'État et acculent la CSN à pratiquer un "syndicalisme de défense" : défense contre la précarisation du travail, défense contre le démantèlement des programmes sociaux, défense contre la paupérisation des femmes et défense du libre-choix en matière d'avortement (*Ibidem*, p.79-87)

De plus, sous l'impulsion de l'adoption des lois provinciales et fédérales des droits de la personne ainsi que des nouvelles mesures législatives en égard à l'équité en matière d'emploi, la diversité est désormais à l'avant plan des discours de la CSN depuis le Congrès de 1986. En effet, les documents de congrès font, à partir de ce moment, état de différents groupes subissant une situation de discrimination systémique: les femmes, les personnes immigrantes ou racisées,

les personnes handicapées, les autochtones ainsi que les gais et les lesbiennes. De nouveaux groupes organisés sont constitués au sein de la centrale et, pour la première fois, les personnes immigrantes et les gais et les lesbiennes ont une voix prépondérante et deviennent visibles dans les discours de la CSN. Pour leur part, les personnes autochtones et les personnes handicapées, qui ne disposent pas de leur propre comité confédéral, sont mentionnées de manière ad hoc sur des enjeux qui les touchent directement ou sont simplement incluses à l'intérieur de listes énumérant différents groupes opprimés sans toutefois faire l'objet d'une analyse plus poussée.

Le Comité des lesbiennes et des gais dénonce ouvertement les difficultés que subissent les travailleurs et travailleuses homosexuels. La CSN donne son appui à leur lutte pour l'égalité dans les décennies 1980 et 1990 en s'engageant à purger les conventions collectives de clauses discriminatoires et à modifier les régimes d'avantages sociaux qui ne reconnaissent pas les couples de même sexe (Chapitre 4, p.92-94). Alors que la situation des salariés et salariées LGBT s'est améliorée dans la sphère du travail dans les années 2000, les militants et militantes poursuivent la lutte contre la discrimination et entendent sensibiliser le mouvement syndical au phénomène de l'homophobie et de la transphobie (*Ibidem*, p.95-96).

De sa fondation en 1986 à 1996, le Comité confédéral sur l'immigration se préoccupe de l'intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec. Les discours syndicaux portent alors sur la francisation des travailleurs et travailleuses issus de l'immigration (Chapitre 5, p.101-102) et de leur accès au marché de l'emploi grâce, notamment, à l'entremise des programmes d'accès à l'égalité autant pour les salariés du mouvement que dans les entreprises ou le secteur

public (*Ibidem*, p.102 et p.105-106). Dès 1999, le comité délaisse quelque peu les questions de l'immigration pour mettre l'emphase sur les "relations interculturelles et raciales". Les stratégies syndicales de cette période font une large place à la formation et la sensibilisation à la diversité culturelle en milieux de travail. La CSN célèbre alors le caractère pluraliste de la société québécoise (*Ibidem*, p.107-109).

Dans la cadre des paragraphes suivants, je tâcherai d'apporter une réponse à ma deuxième question de recherche, à savoir : «Dans quelle mesure peut-on dire que les discours de la CSN et du comité des femmes sont inclusifs?». Pour ce faire, les théories féministes de l'intersectionnalité seront mises à profit afin d'évaluer la prise en compte de la diversité par la centrale et ses instances.

La lecture des documents de congrès montre que les discours de la centrale sont devenus progressivement plus inclusifs au cours de la période étudiée : de l'image traditionnelle de l'ouvrier soutien de famille à la reconnaissance de la place des femmes dans le mouvement syndical depuis le congrès de 1974, pour aboutir à la multiplication des regroupements sur la base de différentes identités dans les années 1980. La CSN se préoccupe de lutter contre les grands systèmes de stratification sociale que sont le sexisme, le racisme et l'hétérosexisme / hétéronormativité. Par contre, une analyse de ces mêmes discours à la lumière des théories féministes de l'intersectionnalité en illustre les lacunes. En effet, bien qu'il existe une reconnaissance explicite que le mouvement ouvrier est composé de différentes catégories de travailleurs et de travailleuses, il ne semble pas y avoir une prise de conscience significative à

l'effet que certaines personnes cumulent les effets entrecroisés de plusieurs systèmes d'oppression. De manière générale, les axes de domination sont traités de manière isolée les uns des autres, comme si des frontières étanches existaient entre eux. Dès le premier rapport du comité de la condition féminine en 1976, il semble se dégager une vague impression que les femmes, qu'elles soient salariées ou ménagères, sont rassemblées à l'intérieur d'une même classe sociale assez homogène qui subit une oppression qui est, toutes choses étant égales, la même pour toutes.

Ceci étant dit, certains indices permettent néanmoins de conclure que les syndicalistes féministes passent parfois outre cette représentation de la "femme universelle" et se préoccupent de la simultanéité des formes d'oppression. Par exemple, le comité de la condition féminine s'inquiète du sort réservé aux femmes âgées particulièrement touchées par la pauvreté (Chapitre 3, p.81) ou dont les emplois sont menacés suivant l'introduction de nouvelles technologies dans les ghettos d'emplois féminins (*Ibidem*, p.80). Par ailleurs, les militantes de la CSN reconnaissent que les travailleuses immigrantes ou autochtones sont à la fois victimes de racisme et de sexisme et qu'elles constituent en quelque sorte "le cheap labor de la main d'œuvre féminine" (*Ibidem*, p.63). Cependant, l'intervention de la centrale semble se limiter à cette prise de conscience et à ces rares dénonciations puisque l'organisation syndicale ne formule pas de revendications spécifiques à l'égard de ces dernières permettant de rehausser leurs conditions de travail – du moins, pas dans les documents de congrès examinés.

De nombreuses luttes menées par la centrale auraient toutefois pu bénéficier de l'apport d'une réflexion intersectionnelle. Par exemple, la CSN entend éliminer la discrimination envers les couples non-mariés au Congrès de 1976 (*Ibidem*, p.66), mais passe sous silence les injustices subies quotidiennement par les couples de même sexe, un sujet vraisemblablement tabou à l'époque. Par ailleurs, le comité de la condition féminine enjoint la centrale à se doter d'un programme d'accès à l'égalité, car il considère que la présence d'une masse critique de femmes enrichira les orientations du mouvement. Toutefois, le comité ne semble pas s'interroger outre mesure de la représentativité à l'intérieur de ses propres instances (*Ibidem*, p.42-45). Le comité de la condition féminine ne gagnerait-il pas aussi de se doter de son propre programme d'accès à l'égalité afin de tirer avantage de l'expérience des femmes immigrantes, handicapées ou lesbiennes quant à leur propres réalités sociales et syndicales? De plus, le comité de la condition féminine s'attaque aux problèmes d'intégration des femmes œuvrant dans des milieux d'emplois traditionnellement masculins, mais son intervention semble incomplète sans la prise en compte des stéréotypes accolés aux femmes *butch* ou masculines. De surcroît, la CSN participe à la mobilisation contre l'instauration d'un tribunal basé sur les règles de la Charia en Ontario (*Ibidem*, p.86), mais l'on ignore si elle a consulté ses membres d'origine musulmane avant de formuler sa position. D'ailleurs, en participant au débat houleux qui a caractérisé le traitement médiatique de cette affaire, il est possible que la CSN ait contribué à renforcer la méfiance de certains pans de la population québécoise envers la communauté musulmane et à créer un sentiment d'urgence comme si cette communauté constituait une menace pour les droits des femmes ainsi que pour la neutralité de l'État.

Pour sa part, au vu des documents de congrès, le comité de l'immigration et des relations interculturelles fait complètement abstraction du genre, de la sexualité et ou du handicap, comme si aucune personne immigrante ou racisée n'était une femme, homosexuelle ou avait une limitation fonctionnelle. Pourtant, le comité pourrait être un instrument parmi l'arsenal syndical afin de protéger ceux et celles qui subissent les contrecoups du racisme cumulé à d'autres formes de discrimination. Par exemple, le comité pourrait se pencher sur la situation des femmes issues de l'immigration portant le voile ou autre signe religieux "ostentatoire", et qui sont susceptibles de subir plus d'obstacles dans leur démarche de recherche d'emploi ou de discriminations en milieu de travail. En outre, comme le comité fait de l'apprentissage du français une condition essentielle de l'intégration à la société québécoise, une réflexion sur les difficultés supplémentaires rencontrées par les salariées immigrantes en raison de la double journée de travail pourrait aider le syndicat à concevoir des programmes de formation mieux adaptés aux besoins de ses membres (Chapitre 5, p.100-101). Finalement, le comité des personnes LGBT s'inquiète que les tests de dépistage du VIH/Sida force ces membres hors du placard (Chapitre 4, p.91), mais la constitution d'une alliance intersectionnelle avec les personnes handicapées aurait possiblement permis d'élargir le débat au caractère discriminatoire que revêtent les décisions de recrutement fondées sur l'état de santé des candidats et candidates.

Dans le cadre de cette recherche, il aurait certes été fort pertinent d'aller à la rencontre des militants et militantes de la CSN afin de les écouter et d'en apprendre davantage sur leurs expériences de la diversité. Toutefois, les contraintes de temps liées à la rédaction d'un mémoire permettaient difficilement de procéder à des entrevues en plus de l'analyse des discours officiels. Malgré les limites de ce mémoire, j'évalue néanmoins que la CSN peut généralement être

considérée comme une alliée de la diversité puisqu'elle a apporté son soutien matériel et moral à de nombreuses luttes menées par des groupes de personnes marginalisées. Profitant de la voie ouverte par les femmes, les personnes racisées et les personnes LGBT se sont organisées dans des structures au sein de la centrale et ont réussi, avec des degrés de succès variables, à amener le mouvement syndical à s'approprier un grand nombre de leurs revendications. Les actions posées par la centrale constituent donc une base solide pour poursuivre le projet syndical de défendre les intérêts de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses en prenant en compte les multiples identités et statuts sociaux de ses membres.

Bibliographie

- ADAM, Barry D. (1998). «Theorizing Homophobia», *Sexualities*, vol. 1, no. 4, p. 387-404.
- AKYEAMPONG, Ernest B. (Hiver 1998). « La montée de la syndicalisation chez les femmes », *L'emploi et le revenu en perspective*, catalogue de Statistique Canada, hiver, vol. 10, no 4, p. 33 à 47.
- BANK, James (1998). «The lives and Values of Researchers' Implications for Educating Citizens in a Multicultural Society», *Educational Researcher*, vol. 27, no7, p.4-17 dans Sandra Acker (2000). « In/Out/Side. Positioning the Research in Feminist Qualitative Research », *Documentation sur la recherche féministe*, vol. 28, n0 1-2, p.189-208.
- BARDIN, Laurence (2005). *L'Analyse de contenu*, Paris : Presses universitaires de France, 291 p, collection Le Psychologue.
- BILGE, Sirma (2010). «De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe», *L'homme et la société*, No 176-177, p.43-64
- BILGE, Sirma, GAGNON, Mona-Josée et QUÉRIN, Joëlle (2006). « Des syndicats, du travail et des femmes. Question pour les féminismes », *Recherches féministes*, vol. 19, n^o 1, 2006, p.1-23.
- BRISKIN, Linda (1983) «Women's Challenge to Organized Labour», dans *Union Sisters: Women in the Labor Movement*, sous la direction de Linda Briskin et Lynda Yanz, Toronto: Women's Press, p.259-271
- BRISKIN, Linda (1999), «Feminisms, Feminization, and Democratization in Canadian Unions, dans *Feminist Success Stories / Célébrons nos réussites féministes* sous la direction de Karen A. Blackford, Marie-Luce Garceau et Sandra Kirby, Ottawa : Les presses de l'Université d'Ottawa, p. 73-92.
- CARBONNEAU, Claudette (1998). «Les femmes et les enjeux actuels dans le secteur public et parapublic», dans *La CSN : 75 ans d'action syndicale et sociale*, sous la direction de Yves Bélanger et Robert Comeau, St-Foy, Presse de l'Université du Québec, p.287-291.
- CHAMBERLAND, Line et THÉROUX-SÉGUIN, Julie (printemps 2009). «Sexualité lesbienne et catégories de genre : L'hétéronormativité en milieu de travail», *Genre, sexualité et société*, vol. 1, 17 p.
- COBBLE, Dorothy Sue (2007). *The Sex of Class : women transforming American labor*, Ithaca: Cornell University Press, 327 p.
- Commission de l'équité salariale du Québec (2009). À propos de l'équité salariale, <http://www.ces.gouv.qc.ca/apropos/equite.asp>, consulté le 12 mars 2014.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (2011). «CSN, mouvement et organisation», http://www.csn.qc.ca/c/document_library/get_file?uuid=4e6412d5-0e51-4842-852b-5d6ea206ff02&groupId=13943, consulté le 3 février 2014.

COOK, Alice, LORWIN, Val R. et KAPLAN DANIELS, Arlene (1992). *The Most Difficult Revolution: Women and Trade Unions*, Ithaca : Cornell University Press, 300 p.

CORBEIL, Christine et MARCHAND, Isabelle (2007). «L'intervention féministe intersectionnelle : un nouveau cadre d'analyse et d'intervention pour répondre aux besoins pluriels des femmes marginalisées et violentées», *Institut de recherches et d'étude féministes de l'UQAM*, 21 p.

http://www.unites.ugam.ca/arir/pdf/interventionfeminineintersectionnelle_marchand_corbeil.pdf
consulté le 7 mai 2013

CUMSVILLE, Alejandra, EGAN, Carolyn, Klestorny, Gladys et Larrain, Maria Terese (1983). «Triple Oppression: Immigrant Women in the Labour force», dans *Union Sisters: Women in the Labor Movement*, sous la direction de Linda Briskin et Lynda Yanz, Toronto: Women's Press, p.212-221.

DAGENAIS, Lucie (1998). «La condition féminine : une préoccupation constante de la CSN» dans *La CSN : 75 ans d'action syndicale et sociale*, sous la direction de Yves Bélanger et Robert Comeau, St-Foy, Presse de l'Université du Québec, p.70-80.

DELPHY, Christine (1998). *L'ennemi principal*, 1 / Économie politique du patriarcat, Paris : Éditions Syllepse, Collection nouvelles questions féministes, 276 p.

DORÉ, Michel (1998). «La CSN : 1975 à aujourd'hui» dans *La CSN : 75 ans d'action syndicale et sociale*, sous la direction de Yves Bélanger et Robert Comeau, St-Foy, Presse de l'Université du Québec, p.45 à 55.

DORLIN, Elsa (2008). *Sexe, genre et sexualité*, Paris : Presses Universitaires de France, collection Philosophies, 153 p.

FIELD, Debbie (1983) «The Dilemma Facing Women's Committees», dans *Union Sisters: Women in the Labor Movement*, sous la direction de Linda Briskin et Lynda Yanz, Toronto: Women's Press, p.293-303.

GAGNON, Mona-Josée (1974). « Les femmes dans le mouvement syndical québécois », *Sociologie et sociétés*, vol. 6, n° 1, p.17-36.

GAGNON, Mona-Josée (1998). «La CSN et les autres groupes syndicaux» dans *La CSN : 75 ans d'action syndicale et sociale*, sous la direction de Yves Bélanger et Robert Comeau, St-Foy, Presse de l'Université du Québec, p.118-123.

GAUCHER, Dominique (1998). «La CSN et l'enjeu de l'équité salariale» dans *La CSN : 75 ans d'action syndicale et sociale*, sous la direction de Yves Bélanger et Robert Comeau, St-Foy, Presse de l'Université du Québec, p.81-90.

GENGE, Susan (1983). «Lesbians and Gays in the Union Movement», dans *Union Sisters: Women in the Labor Movement*, sous la direction de Linda Briskin et Lynda Yanz, Toronto: Women's Press, p.161-170.

GUILLAUMIN, Colette (2002). *L'idéologie raciste*, Paris : Gallimard, Collection Folio/Essais, 378 p.

- HARDING, Sandra (2004). «Rethinking Standpoint Epistemology: What is “Strong Objectivity”?»), *Feminist Perspectives on Social Research* (sous la supervision de Sharlene Nagy Hesse-Biber & Michelle Yaiser). New York: Oxford, p.39-64.
- HEALY, Geraldine, BRADLEY, Harriet et MUKHERJEE, Nupur (2004). «Individualism and collectivism revisited: a study of black and minority ethnic women», dans *Industrial Relations Journal*, Vol. 35, No 5, p.457. – ma traduction
- HUMPHREY, Jill (1998). «Self-organise and Survive: disabled people in the British trade union movement», dans *Disability & Society*, Vo. 13, No 4, p.587-602.
- HUNT, Gerald (2002). «Sexual Diversity and Union Activism in Canada», dans *Gender, Diversity and Trade Unions* par Fiona Colgan et Sue Ledwith, New York: Routledge, p.257-274.
- HUNT, Gerald et RAYSIDE, David (Juillet 2000). «Labour Union Response to Diversity in Canada and the United States», dans *Industrial Relations*, Vol. 39, No 3, p.401-444.
- ICART, Jean-Claude et SOUSSI, Sid Ahmed (2010). *Diversité ethnoculturelle au travail et syndicalisme: pour une culture syndicale de l'agir ensemble*, Montréal : Chaire de recherche en immigration ethnicité et citoyenneté (Université du Québec à Montréal), 48 p.
- CAMIRAND, Jocelyne, DUGAS, Lucie, CARDIN, Jean-François, DUBÉ, Gaëtane, DUMITRU, Valeriu et FOURNIER, Claire (2010). *Vivre avec une incapacité au Québec. Un portrait statistique à partir de l'Enquête sur la participation et les imitations d'activités de 2001 et 2006*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 351 p.
- JUTEAU, Danielle (2010). ««Nous» les femmes : sur l'indissociable homogénéité et hétérogénéité de la catégorie», *L'homme et la société*, n 176-177, p.65-81.
- LEAH, Ronnie (1991). «Linking the Struggles: Racism, Sexism and the Union Movement», dans *Race, Class, Gender: Bonds and Barriers* sous la direction de Jesse Vorst et al., Toronto : Garamond Press / Winnipeg: Society for Socialist Studies, p. 169-200.
- LEAH, Ronnie (1993). «Black Women Speak Out», dans *Women Challenging Unions : Feminism, Democracy, and Militancy*, édité par Linda Briskin et Patricia McDermott, Toronto, University of Toronto Press, p.157-171.
- MARUANI, Margaret (1979), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris : Syros, 271 p.
- MASSON, Dominique (à paraître, mai 2013) « Femmes et handicap », *Recherches féministes*, vol. 26 n° 1, p.111-129.
- OLLIVIER, Michèle et TREMBLAY, Manon (2000). Chap. 3 : « Éthique et recherche féministe », *Questionnements féministes et méthodologie de recherche*, Paris : L'Harmattan, p.89-113.
- PALOMARES, Elise et TESTERNOIR, Armelle (2010), «Indissociables et irréductibles : les rapports sociaux de genre, ethniques et de classe», *L'homme et la société*, n. 176-177, p.15-26
- PARINI, Lorena (2006). «Sexe et genre : du biologique au social?», dans *Le système de genre. Introduction aux concepts et théories*, Zurich : Seismo, p.21-34.

MARTÍNEZ LUCIO, Miguel et PERRET, Robert (2009). «The Diversity and Politics of Trade Unions' Responses to Minority Ethnic and Migrant Workers: The Context of the UK» dans *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 30, No 3, p.324-347.

POIRET, Christian (2005). «Articuler les rapports de sexe, de classe et interethniques», *Revue européenne des migrations internationales*, Vol 21, n.1, p.1-25. Consulté le 1^{er} mai 2013 <http://remi.revues.org/2359> (la pagination ne correspond pas à la pagination de l'édition papier)

ROC, Jean-Claude et LÉVESQUE, Benoît (sous la direction de) (2003). *L'analyse du discours de la FTQ sur les changements intervenus dans l'organisation du travail dans les entreprises : 1970-1998*, Montréal : CRISE, 260 p. (Collection Thèses et mémoires).

ROSE, Damaris (2001). « Introduction », *Retour sur les méthodologies de recherche féministes*, 52 p.

SCOTT, Joan W (1988). «Genre : une catégorie utile d'analyse historique [1986] », dans Berten, André et al. (dir.), *Le genre de l'histoire*, Paris : Éditions Tierce, p.125-153.

WANLIN, Philippe (2007), «L'analyse de contenu comme méthode d'analyse qualitative d'entretiens : une comparaison entre les traitements manuels et l'utilisation de logiciels», *Recherches qualitatives*, Hors-Série, No 3, p.243-272.

WHITE, Julie (1993). *Sisters and Solidarity: women in unions in Canada*, Toronto : Thompson Educational Publishing, 293 p.

YATES, Charlotte (2006). «Women are Key to Union Renewal: Lessons from the Canadian Labour Movement» dans *Paths to Union Renewal : Canadian Experiences*, édité par Pradeep Kumar et Christopher Schenk, Peterborough: Broadview Press, p.103-112.

Documents syndicaux

- CSN (1974). *Vivre à notre goût, Procès-verbal du 46^e congrès de la CSN*, 240 p.
- CSN (1976). *Prenons notre pouvoir, Procès-verbal du 47^e congrès de la CSN*, 448 p.
- CSN (1976). *La lutte des femmes combats de tous les travailleurs*, 73 p.
- CSN (1978). *Élargir nos droits nos appuis nos luttes, Procès-verbal du 49^e congrès de la CSN*, 388 p.
- CSN (1978). *La lutte des femmes : pour le droit au travail social*, 67 p.
- CSN (1980). *La lutte des femmes, une lutte permanente, une lutte collective*, 63 p.
- CSN (1984). *10 ans de lutte, les femmes à la CSN continuent d'avancer*, 108 p.
- CSN (1986). *Gagner du terrain, Propositions générales telles qu'adoptées au 53^{ième} Congrès*, 1986, 30 p.
- CSN (1986). «*On vit pas d'amour et d'eau fraîche*» ou *Quelle est la valeur du travail des femmes?*, p.99.
- CSN (1988). *7^{ième} rapport du comité de la condition féminine*, 54 p.
- CSN (1988). *Pour un avenir à notre façon, Procès-verbal du 54^e congrès de la CSN*, 416 p.
- CSN (1988). *Propositions générales telles qu'adoptées par le 54^e Congrès de la CSN*, p.363-391.
- CSN (1990). *Rapport du comité confédéral sur l'immigration*, p.1-11.
- CSN (1990). *Rapport du comité de la condition féminine*, 55^e Congrès, 32 p.
- CSN (1992). *Assez! Relançons le progrès, Procès-verbal du 56^e congrès de la CSN*, 482 p.
- CSN (1992). *La force des femmes : une clé essentielle du progrès!*, 71 p.
- CSN (1992). *Rapport du comité confédéral sur l'immigration*, p.87-98.
- CSN (1992). *Rapport du comité des lesbiennes et de gais*, p.104-109.
- CSN (1994). *Le travail autrement un choix de solidarité, Procès-verbal du 57^e congrès de la CSN*, p.318.

- CSN (1994). *Rapport du comité confédéral sur l'immigration*, p.5-11.
- CSN (1994). *Rapport du comité de la condition féminine, 57^e Congrès*, p.32-61.
- CSN (1994). *Rapport du groupe de travail des lesbiennes et des gais*, p.25-30.
- CSN (1996). *Rapport du comité confédéral sur l'immigration*, p.27-31.
- CSN (1996). *Rapport du comité national et du Service de la condition féminine, 58^e Congrès*, p.91-119.
- CSN (1998) *Propositions générales telles qu'adoptées par le 54^{ième} Congrès*, p.363-391.
- CSN (1999). *Changer les choses changer la vie, Procès-verbal du 59^e congrès de la CSN*, 305 p.
- CSN (1999). *Rapport du comité confédéral sur les relations interculturelles et raciales*, p.23-25.
- CSN (1999). *Rapport du comité national de la condition féminine, 59^e Congrès*, p.1-11.
- CSN (2000). *Portrait d'un mouvement*, Montréal : Confédération des syndicats nationaux, 285 p.
- CSN (2002). *Agir pour un monde solidaire. Propositions adoptées par le 60^e Congrès*, 25 p.
- CSN (2002). *Rapport du comité confédéral sur les relations interculturelles et raciales*, p.27-31.
- CSN (2002). *Rapport du comité national de la condition féminine, 60^e Congrès*, p.1-10.
- CSN (2005). *Ensemble, c'est possible!, Cahiers des propositions adoptées par le 61^e congrès de la CSN*, 34p.
- CSN (2005). *Procès-verbal, 61^e Congrès*, 34 p.
- CSN (2005). *Rapport du comité confédéral sur les relations interculturelles et raciales*, p.27-29.
- CSN (2005). *Rapport du comité national de la condition féminine, 61^e Congrès*, p.1-14.
- CSN (2008). *Oser au quotidien, Propositions adoptées par le 62^e congrès de la CSN*, p.107-117.
- CSN (2008). *Oser au quotidien : Rapport du comité exécutif, 62^e Congrès*, 79 p.
- CSN (2008). *Rapport du comité national de la condition féminine, 62^e Congrès*, p.1-8.
- CSN (2008). *Rapport du comité sur les relations interculturelles*, p.25-27.
- CSN (2011). *Rapport du comité confédéral des LGBT*, p.1-4.

CSN (2011). *Rapport du comité des relations interculturelles*, p.2-3.

CSN (2011). *Rapport du comité national de la condition féminine*, 63^e Congrès, p.1-8.

CSN (2011). *Statuts et règlements de la CSN*, Montréal : Confédération des syndicats nationaux, 87p.

CSN (2014). Mission du comité LGBT, <http://www.csn.qc.ca/web/lgbt/mission-du-comite-lgbt>, consulté le 16 février 2014.