

# LES ÉTATS GÉNÉRAUX DES FEMMES 2011

## UNE PLACE

À PRENDRE:  
DE VOULOIR  
À POUVOIR



Syndicat  
de professionnelles  
et professionnelles  
du gouvernement du Québec

SPGQ

# Document de réflexion

18 et 19  
novembre  
2011





## TABLE DES MATIÈRES

<b>Message de la deuxième vice-présidente.....</b>	<b>5</b>
<b>Le comité des femmes du SPGQ.....</b>	<b>5</b>
Sa composition, sa mission et ses mandats.....	5
Les professionnelles membres du SPGQ.....	6
<b>ATELIER 1 : L'égalité : réalité ou illusion ?.....</b>	<b>7</b>
Des avancées spectaculaires.....	7
Le chemin qui reste à parcourir.....	9
Stéréotypes, préjugés sexistes et discrimination systémique à l'égard des femmes.....	13
Propositions du comité des femmes.....	16
Bibliographie.....	17
<b>ATELIER 2 : Conjoncture 2011 : Progrès ou reculs ?.....</b>	<b>19</b>
Des reculs importants et des menaces aux acquis.....	19
Sur le plan politique.....	19
Sur le plan économique.....	20
Sur le plan social.....	21
Propositions du comité des femmes.....	26
Bibliographie.....	27
<b>Atelier 3 : Syndicalisme pluri-Elles.....</b>	<b>28</b>
L'évolution de la place des femmes dans les structures décisionnelles au SPGQ entre 2007 et 2010.....	29
Le programme syndical d'accès à l'égalité pour les femmes au SPGQ.....	32
Pourquoi l'engagement syndical des femmes dans les postes décisionnels au SPGQ est-il si important ?.....	34
Les facteurs déterminants de l'engagement.....	35
Propositions du comité des femmes.....	38
Bibliographie.....	39



## Message de la deuxième vice-présidente

Chères collègues,

C'est pour moi un plaisir de vous rencontrer dans le cadre de la huitième édition des États généraux des femmes du SPGQ. Comme vous pouvez le constater, nous restons fidèles à nos rendez-vous triennaux, et celui de 2011 nous convie à réfléchir ensemble sous le thème ***Une place à prendre : de vouloir à pouvoir***. Au programme cette année, trois sujets d'actualité constitueront nos principaux axes de travail : l'Égalité : réalité ou illusion ?, la Conjoncture 2011 : progrès ou reculs et le Syndicalisme pluri-Elles. Ces sujets nous interpellent toutes et nous amènent à nous interroger sur la situation des femmes, leurs rôles et la place qu'elles occupent au sein de notre syndicat et dans notre société, et sur les obstacles qui les empêchent d'accéder à une pleine et entière égalité.

Une *Place à prendre* nous incite à repenser nos rapports sociaux dans les différentes sphères de nos vies, autant sur le plan personnel que professionnel. C'est une invitation à faire en sorte que « l'égalité de droit » devienne une « égalité de fait » pour les femmes et particulièrement en milieu syndical.

En prenant leur place dans toutes les instances syndicales, que ce soit au comité exécutif, au conseil syndical, dans les directions de section, dans les comités de négociations ou autres, les femmes du SPGQ auront le pouvoir de changer les choses. Pour ce faire, il nous faut oser nous affirmer pour exiger le respect de nos compétences, faire valoir nos besoins, nos préoccupations et nos aspirations tout en demeurant solidaires et unies dans une même cause, celle de l'égalité.

Je vous invite à parcourir ce document de réflexion dans lequel vous trouverez les propositions du comité des femmes. Vous pourrez les appuyer, les enrichir ou encore en apporter de nouvelles lors des ateliers. Après leur adoption en plénière, elles seront soumises à une prochaine assemblée des déléguées et délégués syndicaux, à des fins de décision, et constitueront les orientations à privilégier dans le dossier des femmes au cours des trois prochaines années.

Jeanne Bouchard  
Deuxième vice-présidente  
Responsable du dossier des femmes



## **Le comité des femmes du SPGQ**

Depuis sa création en 1978, le comité des femmes du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) est porteur de dossiers importants, tant en ce qui concerne les conditions de travail qu'en ce qui a trait à la participation pleine et entière des professionnelles à la vie syndicale.

Il se doit d'être attentif à la fois aux préoccupations des professionnelles, qui sont maintenant majoritaires, tant dans la fonction publique que parapublique, ainsi qu'à celles véhiculées par l'ensemble du mouvement des femmes au Québec. Depuis 1991, le SPGQ s'est doté d'un réseau des femmes et d'un forum triennal, les **États généraux des femmes**, où les professionnelles membres du Syndicat sont invitées à discuter de leurs préoccupations et à formuler des recommandations qui contribuent à déterminer les orientations à privilégier dans le cadre des travaux effectués sous la responsabilité du comité des femmes.

Par ailleurs, le comité entretient des liens de solidarité avec plusieurs groupes québécois de femmes, dont l'Intersyndicale des femmes, la Fédération des femmes du Québec, la Coordination du Québec de la marche mondiale des femmes, le Regroupement des groupes de femmes de la région de Québec, le Relais-Femmes, le Réseau québécois d'action pour la santé des femmes, la Coalition nationale contre la publicité sexiste et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.

### **Sa composition, sa mission et ses mandats**

Le comité des femmes doit conseiller le Syndicat sur les dossiers de la condition féminine et favoriser la participation équitable des femmes à la vie syndicale, notamment par l'établissement et le maintien d'un réseau de femmes issues de chacune des sections.

Le comité des femmes, dont les membres sont élues tous les trois ans par l'assemblée des déléguées et délégués syndicaux (ADS), est composé de cinq (5) membres dont la deuxième vice-présidente. Les membres du comité doivent provenir respectivement de la région de Montréal, de la région de Québec et des autres régions.

Pour remplir sa mission et ses principaux mandats, le comité des femmes compte aussi sur le soutien d'une conseillère et d'une secrétaire au dossier des femmes.

#### **Mission**

- Rendre visible et faire prendre en considération la problématique des femmes dans l'ensemble des dossiers syndicaux et contribuer à faire du SPGQ une force de changement social, tant dans le dossier de la condition des femmes que dans les autres dossiers.

## **Mandats**

- favorise la prise en charge, par les femmes, des dossiers de la condition féminine ;
- s'assure de la compréhension et du soutien effectif des différentes ressources syndicales aux besoins et revendications des femmes ;
- informe, forme et mobilise les membres du SPGQ sur les dossiers de la condition des femmes et sur les droits de ces dernières ;
- collabore avec les comités syndicaux sur les questions liées aux intérêts des femmes ;
- s'assure de la participation des femmes dans les différentes instances et structures du SPGQ ;
- alimente et soutient les unités d'accréditation sur les dossiers de la condition féminine ;
- travaille avec les groupes syndicaux et les groupes autonomes de femmes à la lutte pour l'amélioration de la situation de ces dernières ;
- assure la présence publique du SPGQ dans les dossiers des femmes.

## **Les professionnelles membres du SPGQ**

Lors de la création du comité des femmes en 1978, le SPGQ comptait 12,4 % de femmes. En 1998, la proportion était de 35,8 % et, au 31 août 2011, les femmes constituaient la majorité des membres du SPGQ (52,9 %).

Les femmes professionnelles œuvrent dans des secteurs aussi variés que l'administration, les communications, la recherche et la planification socio-économique, la médecine vétérinaire, l'informatique, l'orientation professionnelle, le service social, le génie forestier, la gestion financière, le développement industriel, l'agronomie, la culture et les affaires internationales, pour ne nommer que ceux-là.

Leur répartition géographique s'établit ainsi : 52,7 % des professionnelles de la fonction publique sont à Québec, 23,5 % à Montréal et 23,7 % en régions ; de plus, les femmes membres des unités parapubliques (exemples : collèges, commissions scolaires, organismes tels que Loto-Québec, musées, Conseil des arts et des lettres, etc.) comptent pour 14,8 % de l'effectif féminin total au SPGQ.

Si l'on considère la répartition par tranche d'âge, on obtient le profil suivant : moins de 34 ans, 17,6 %, soit 5,4 points de pourcentage de moins qu'en 2008, alors que les femmes de 35-44 ans comptent pour 27,0 %, soit 0,8 point de pourcentage de plus qu'en 2008. Les femmes de 45-54 ans représentent 38,5 %, de l'effectif féminin, soit 1,3 point de plus qu'en 2008, et celles de 55 ans et plus, 16,0 %, soit 2,5 points de plus qu'en 2008.

On remarque que les femmes dans les classes d'âges de 45 ans et plus sont plus nombreuses (54,5 %).

Certains ministères et organismes comptent une proportion importante de femmes professionnelles. Ainsi, on en trouve : 95 % au Conseil du statut de la femme ; 69 % au ministère de la Famille et des Aînés ; 65 % au ministère de la Sécurité publique ; 63 % à la Bibliothèque et Archives nationales du Québec ; 64 % au ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine ; 60 % au ministère de la Santé et des Services sociaux ; 61 % au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.



## ATELIER 1 : L'égalité : réalité ou illusion ?

*À toutes celles qui vivent dans l'illusion que l'égalité est acquise et que l'histoire ne revient pas en arrière, je voudrais dire que rien n'est plus précaire que les droits des femmes.*

*Benoîte Groult*

Qui d'entre nous n'a pas déjà entendu dire, soit par les médias ou même par son entourage, que la discrimination basée sur le sexe est chose du passé, que l'égalité entre les hommes et les femmes est réglée au Québec et que le féminisme n'a plus sa raison d'être ;

Qui ne s'est jamais étonnée de l'audace grossière de certaines publicités sexistes ;

Qui n'est pas restée perplexe d'entendre de la bouche de parents, amis ou collègues, que :

« l'égalité est atteinte au Québec et que le temps est venu de passer à autre chose » ;

« le mouvement féministe est allé trop loin » ;

« le féminisme constitue une des causes des difficultés de vivre des hommes » ;

« les femmes prennent maintenant trop de place dans la société » ;

« les seules différences qui persistent entre les genres sont d'ordre biologique ».

Il se peut que vous soyez sans voix, ambivalente, dépourvue d'arguments, quant à la façon de réagir à ces propos ou ces comportements.

Les progrès accomplis en matière d'égalité justifieraient-ils à eux seuls le mythe de *l'égalité déjà là* ?

### **Des avancées spectaculaires**

Il est vrai que la situation des Québécoises s'est grandement améliorée depuis le début des années soixante-dix. À cet égard, certains progrès sont remarquables. Il ne s'agit pas ici d'en faire une énumération exhaustive, mais plutôt de présenter un bref aperçu des principaux gains au cours des dernières décennies.

Au Québec, comme dans l'ensemble des pays occidentaux, les femmes ont obtenu l'égalité juridique. Celle-ci s'est notamment concrétisée par :

## Notes

- l'inscription des dispositions sur l'égalité dans la Charte canadienne des droits et libertés et la Charte québécoise des droits et libertés de la personne ;
- la ratification des accords internationaux tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ;
- l'adoption, en 1989, de la Loi favorisant l'égalité économique des époux, instituant le partage du patrimoine familial ;
- la reconnaissance du droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, laquelle s'est matérialisée avec l'adoption, en 1996, de la Loi sur l'équité salariale.

Plus récemment, la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État a été modifiée pour que, d'ici le 14 décembre 2011, l'ensemble des conseils d'administration des sociétés d'État soit constitué à parts égales de femmes et d'hommes.

Par ailleurs, la présence des femmes sur le marché du travail au Québec s'est accrue considérablement. Elles représentent maintenant 47,4 % de la population active (2009)<sup>1</sup>. Cette constante progression du travail des femmes a été rendue possible à la faveur de gains obtenus de hautes luttes, notamment en ce qui a trait :

- ♀ à l'accès à l'éducation pour les filles qui, grâce à leur réussite scolaire, sont plus nombreuses que les garçons à obtenir leurs diplômes de niveaux secondaire, collégial et du premier cycle universitaire ;
- ♀ à l'accès à la régulation des naissances par le biais de la contraception et de l'avortement ;
- ♀ au développement et à l'accès à des services de garde de qualité et à contribution réduite ;
- ♀ à la mise en place du programme de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite ;
- ♀ à l'obtention de congés parentaux, pensons au Régime québécois d'assurance parentale ;
- ♀ à l'application de certaines mesures d'accès à l'égalité des chances dans l'embauche et en emploi (Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics) ;
- ♀ à la mise en place, à des degrés divers, de mesures liées à la conciliation travail-famille et vie personnelle (mise en place de l'horaire variable, application de mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail) ;

---

<sup>1</sup> Conseil du Statut de la femme, *Portrait des Québécoises en 8 temps*, février 2011, Gouvernement du Québec.

♀ à l'adoption de mesures pour défendre les femmes contre la violence, dont elles sont **encore** majoritairement les victimes, avec l'instauration de dispositions relatives aux harcèlements sexuel et psychologique dans la Loi sur les normes du travail.

Les femmes ont aussi fait des progrès extraordinaires dans certaines **professions libérales**. Depuis quelques années, on remarque que **la proportion de femmes ne cesse d'augmenter dans les professions libérales à prédominance masculine** pour atteindre, dans certains cas, la parité. Ainsi, les professions de médecin vétérinaire (57 % de femmes) et de notaire (54 % de femmes) sont considérées comme des emplois mixtes<sup>2</sup>, tout comme les professions d'avocat (48 %), de comptable (42 %) et de dentiste (41 %) [2010]. De plus, on note une hausse importante de la présence des femmes dans les professions de médecin (39 %), d'agronome (38 %) et de chimiste (36 %)<sup>3</sup>.

Il ne fait aucun doute que d'énormes progrès ont été accomplis dans l'atteinte de l'égalité. Toutefois, la reconnaissance des droits des femmes doit également s'accompagner de changements permettant d'améliorer la réalité sociale, économique et culturelle des femmes. C'est pourquoi ces avancées ne doivent pas nous inciter à croire que nous avons vraiment atteint l'égalité entre les genres, parce que tel n'est pas le cas. Il nous reste encore de nombreuses luttes à mener.

### **Le chemin qui reste à parcourir**

Les lois à elles seules ne suffisent pas à réaliser pleinement l'égalité de fait entre les femmes et les hommes. Force est de constater que les inégalités entre les sexes perdurent et qu'elles se manifestent de multiples façons et dans plusieurs domaines.

Les publications « Portrait des Québécoises en 8 temps, édition 2011<sup>4</sup> » ainsi que « Portrait statistique Égalité femmes/hommes : Où en sommes-nous au Québec? », réalisées par le Conseil du statut de la femme, font ressortir certaines manifestations des inégalités persistantes entre les sexes. En voici quelques exemples :

<sup>2</sup> On considère qu'un emploi est mixte si l'un ou l'autre sexe représente 40 % à 60 % des effectifs. Source : Rapport de la stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle, « La mixité au travail, un défi d'égalité », Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT).

<sup>3</sup> Office des professions, répartition des sources du nombre de membres selon le sexe, par ordre professionnel en 2008-2009. [www.opq.gouv.qc.ca/index.php?id=47](http://www.opq.gouv.qc.ca/index.php?id=47)  
[www.opq.gouv.qc.ca/fileadm/documents/Systeme\\_professionnel/Statistiques/Membres\\_selon\\_le\\_sexe\\_2009-2010.pdf](http://www.opq.gouv.qc.ca/fileadm/documents/Systeme_professionnel/Statistiques/Membres_selon_le_sexe_2009-2010.pdf)

<sup>4</sup> La liste complète des sources de référence utilisées pour la réalisation du *Portrait des Québécoises en 8 temps, édition 2011* est disponible à l'intérieur de la version électronique que vous trouverez sur le site Internet du Conseil du statut de la femme au [www.csf.gouv.qc.ca](http://www.csf.gouv.qc.ca)

## Notes

### ➤ *des revenus inférieurs à ceux des hommes*

- ♀ Le revenu d'emploi des femmes travaillant à temps plein pendant toute l'année est inférieur à celui des hommes. En 2008, il ne représentait que 78,4 % de celui des hommes ;
- ♀ en 2009, les personnes qui occupent un emploi rémunéré au salaire minimum sont principalement des femmes (63,4 %) ;
- ♀ les femmes sans diplôme ou ayant une faible scolarité sont plus défavorisées que les hommes sur le marché de l'emploi. En 2006, leur taux d'emploi est de 25,4 % contre 43,3 % chez les hommes (un écart de 17,9 %) ;
- ♀ les femmes sont moins longtemps sur le marché du travail, car leurs obligations familiales les amènent à quitter temporairement (ou définitivement) leur emploi ou à réduire leur nombre d'heures de travail. De plus, elles sont plus nombreuses à occuper des emplois précaires et non syndiqués, elles gagnent des salaires moins élevés et un grand nombre d'entre elles ne peuvent cotiser à un régime de retraite privé. Elles sont donc davantage tributaires des régimes de retraite publics. Toutefois, comme elles n'ont pas contribué autant que les hommes au Régime de rentes du Québec, elles se retrouvent avec des revenus moins élevés à la retraite. À cet égard, un rapport de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC) révèle que les femmes de 65 ans et plus ont un revenu de 21 900 \$ par an, ce qui correspond à 62 % du revenu des hommes, celui-ci s'élevant à 35 400 \$<sup>5</sup>.

### ➤ *des choix de formation stéréotypés*

- ♀ Dans le cadre de la **formation professionnelle** et technique, les femmes sont concentrées dans un nombre limité de domaines d'étude. Par exemple, en 2008-2009, 84 % des étudiantes inscrites en formation professionnelle se sont retrouvées dans les secteurs suivants : administration, commerce et informatique, soins esthétiques, alimentation et tourisme. Pour la même année, en **formation technique**, 71 % des femmes ont étudié dans les secteurs administration, commerce et informatique, santé et services sociaux, éducatifs et juridiques<sup>6</sup>. À l'**université**, en 2007, elles étaient majoritairement dans les domaines des sciences de l'éducation (77 %), lettres (71 %), sciences humaines (63 %), sciences de la santé (77 %), droit (64 %) et arts (63 %) ; alors que la présence des hommes prédomine toujours dans les sciences appliquées (76 % des étudiants).

---

<sup>5</sup> Grammond, Stéphanie, « Les femmes parents pauvres de la retraite », *La Presse affaires magazine*, juin 2011.

<sup>6</sup> La formation professionnelle et technique au Québec : un aperçu, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, DGFPT, DGSO, 2010, p. 15.

➤ *Des choix de carrière peu diversifiés et aussi stéréotypés*

♀ La ségrégation des travailleuses dans des professions dites féminines demeure toujours d'actualité. Ainsi, en 2005, 41,3 % des femmes étaient cantonnées dans un nombre restreint de professions considérées comme « traditionnellement féminines », soit : personnel en secrétariat, vendeurs-vendeuses et commis-vendeurs-vendeuses, personnel de soutien familial et de garderie, commis de travail général de bureau, commis des finances et de l'assurance, enseignants-enseignantes et conseillers-conseillères pédagogiques aux niveaux secondaire et primaire, caissiers-caissières, professionnels en sciences infirmières, personnel des services des aliments et boissons et personnel administratif et de réglementation<sup>7</sup>. En comparaison, 29,4 % des hommes étaient concentrés dans les principales professions dites « traditionnellement masculines », qui offrent un éventail plus varié de choix. D'autres données de 2006, compilées par l'Institut de la statistique du Québec, illustrent aussi cet état de fait : « sept femmes sur dix (78,7 %) sont rassemblées dans le tiers (173) des 506 professions, tandis que sept hommes sur dix (73,3 %) sont répartis dans les deux tiers (334)<sup>8</sup>. »

➤ *Des rapports inégaux face à la conciliation travail-famille et vie personnelle*

♀ La responsabilité des enfants et de la famille repose très largement sur les épaules des femmes. La plupart sont aux prises avec des doubles ou triples tâches, puisqu'elles assument plus que leur juste part du soin des enfants et de leurs proches malades ou âgés. Cette situation a pour effet de nuire à l'atteinte d'un statut équivalent à celui des hommes sur le marché du travail. En effet, les carrières des femmes sont souvent menées en dents de scie, car ce sont elles qui, le cas échéant, s'absentent de leur travail pour assumer les responsabilités parentales ou celles de proches aidantes. Comme l'affirmait Francine Descarries, professeure au département de sociologie de l'UQÀM, dans l'une de ses conférences<sup>9</sup> :

*...ce sont toujours majoritairement les femmes qui remettent en question leur avenir professionnel quand l'enfant paraît ou*

<sup>7</sup> Profession. Classification type des professions de 1991 (historique) (707), groupe d'âge (12A) et sexe (3) pour la population active de 15 ans et plus. Statistique Canada, recensement de 2006, 97-559-XCB2006012. Données tirées de la *Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail*, CIAFT, 2011.

<sup>8</sup> Asselin, Suzanne, *Comment évolue la présence des femmes et des hommes dans les professions ?*, Données sociodémographiques en bref, Institut de la statistique du Québec, vol. 14, no 2, février 2010, p. 6-9.

<sup>9</sup> Descarries, Francine, Conférence donnée lors de la journée annuelle de l'Intersyndicale des femmes, Montréal, 19 mai 2011.

## Notes

*qui modifient leur mode de participation au marché du travail pour accommoder l'articulation famille-travail et cesser de courir contre la montre pour assumer leurs responsabilités dans l'univers familial et professionnel.*

♀ en 2006, 64,6 % des personnes consacrant cinq heures et plus par semaine aux soins ou à l'aide aux personnes âgées étaient des femmes ;

♀ pour la même année, ce sont majoritairement des femmes que l'on trouve à la tête de familles monoparentales (77,9 %) ; celles-ci sont encore plus durement touchées par la difficulté de concilier les obligations professionnelles et familiales, puisqu'elles assument seules leurs responsabilités liées à la famille.

➤ *Des inégalités dans la répartition du temps consacré aux tâches domestiques*

♀ Les femmes consacrent plus de temps que leur conjoint à s'occuper des tâches domestiques. En 2005, le temps employé quotidiennement par les femmes du Québec aux tâches domestiques était de 4 heures, tandis que pour les hommes, ce temps était évalué à 2,6 heures. Cependant, une étude parue dans la revue *Tendances sociales canadiennes* de Statistique Canada révèle que pour l'année 2011, les femmes du Canada de la génération Y (20 à 29 ans) ne consacraient aux tâches domestiques que 0,4 heure (24 minutes) de plus que les hommes par jour. Par contre, les hommes plus éduqués de la génération Y consacraient presque autant de temps aux tâches domestiques que les femmes (1 h 12 comparativement à 1 h 17 chez les femmes). En présumant que la situation est sensiblement la même au Québec, ces données confirment la tendance d'un partage plus équitable des responsabilités domestiques.

➤ *Un plus grand risque d'être victime de violence*

♀ Les femmes ont été les principales victimes (82 %) des infractions commises dans un contexte conjugal<sup>10</sup> ;

♀ les victimes d'infractions sexuelles enregistrées en 2009 sont majoritairement des femmes (83 %) <sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> *Statistiques 2009 sur la criminalité commise dans un contexte conjugal au Québec*, gouvernement du Québec, ministère de la Sécurité publique.

<sup>11</sup> *Statistiques 2009 sur les agressions sexuelles au Québec*, gouvernement du Québec, ministère de la Sécurité publique, 2011.

[www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/publications-statistiques-agression-sexuelle/agressions-sexuelles2009/5050.html](http://www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/publications-statistiques-agression-sexuelle/agressions-sexuelles2009/5050.html)

➤ *Une présence minoritaire dans les lieux de pouvoir et d'influence*

- ♀ Il existe un partage inégal du pouvoir entre les femmes et les hommes. À cet égard, les femmes sont sous-représentées à tous les paliers des lieux de pouvoir :
- elles ne représentent que 29,6 % des députés de l'Assemblée nationale du Québec (2010) ;
  - au niveau municipal, elles ne représentent que 16 % des maires et 29,3 % des conseillers (2009) ;
  - les conseils d'administration des conférences régionales des élus (CRÉ) ne sont composés que de 26,5 % de femmes (2007) ;
  - il n'y a que 15,8 % de femmes qui siègent aux conseils d'administration des 100 plus grandes entreprises québécoises (2010) ;
  - la Cour du Québec ne compte que 33,1 % de femmes juges (2009) ;
  - les femmes sont présentes à 39,6 % dans les postes de haute direction et à 39,1 % dans les postes de cadres dans la fonction publique québécoise (mars 2009) ;
  - les femmes n'occupent que 30,5 % des postes de représentantes de section au SPGQ, bien qu'elles soient majoritaires dans nos rangs (52,9 % des membres du Syndicat sont des femmes)<sup>12</sup>.

### **Stéréotypes, préjugés sexistes et discrimination systémique à l'égard des femmes**

Pour remédier aux inégalités persistantes, certaines chercheuses préconisent de s'attaquer aux véritables causes de ces inégalités et de mener une lutte aux représentations, stéréotypes et préjugés sexistes qui les manifestent et contribuent à entretenir la division sociale des sexes et la discrimination systémique qu'elles légitiment. Les attentes traditionnelles de la société à l'égard des comportements que doivent adopter les hommes et les femmes influencent indéniablement leur développement personnel et leurs choix professionnels ou familiaux. Ceci contribue au maintien de rôles différenciés selon le sexe et, par conséquent, à la division sexuelle du travail.

Par exemple, les hommes sont encore considérés comme les principaux pourvoyeurs de la famille, alors que les femmes sont plus souvent pressenties pour exercer le travail non rémunéré, comme les soins à la famille.

Dans son Avis sur l'actualisation de la politique de l'égalité entre les hommes et les femmes, le Conseil du statut de la femme écrivait :

*La représentation de la féminité et de la masculinité comme deux pôles complémentaires constitue l'un des principes organisateurs de la société patriarcale. Pour s'y adapter, les êtres humains sont donc appelés à composer avec leur*

<sup>12</sup> Données tirées du fichier des membres du SPGQ, 31 août 2011.

*identité indissociable du genre et à s'accommoder des places et des fonctions que leur assigne la division ou la hiérarchie sociale des sexes, et ce, tant au sein de la famille que de la sphère publique. Phénomène de culture et non de nature, cette façon de structurer les rapports entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un continuum de normes, de principes et de pratiques historiquement transmis. Concrètement, une telle structuration résulte d'un processus d'adaptation aux conditions idéologiques, religieuses, culturelles et sociales dans lesquelles elle s'actualise.*

Par ailleurs, les représentations et les stéréotypes concernant les femmes concourent à limiter leurs perspectives d'avenir, notamment sur le plan de l'emploi. À titre d'exemple, les stéréotypes sexistes, véhiculés par les milieux familial et scolaire, inciteraient les filles à choisir des formations liées à des emplois traditionnellement féminins, à développer leur intérêt pour les activités associées aux soins des personnes et à donner la primauté à la famille avant l'emploi. Ces choix, consciemment ou inconsciemment *dirigés*, restreignent l'univers des possibles offert aux femmes et ont des répercussions néfastes sur leur cheminement de carrière, sur leur rémunération, et ultimement sur leurs revenus<sup>13</sup>.

Enfin, l'existence de la discrimination en milieu de travail à l'égard des femmes découlerait aussi des représentations, stéréotypes et préjugés sociaux. Lorsque ceux-ci sont implicitement intégrés dans les textes, les pratiques ou les processus, on parle alors de « discrimination systémique ». Celle-ci est souvent plus difficile à percevoir.

« La discrimination systémique tire son origine des valeurs, croyances et préjugés qui, à travers les générations, se sont érigés en systèmes, c'est-à-dire des coutumes, des pratiques et des politiques qui ont pour effet de faire paraître normales ou légitimes les différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail<sup>14</sup>. »

La discrimination salariale systémique en est un bel exemple. Il semble que malgré la prise en compte de tous les facteurs pouvant expliquer l'écart de revenu entre les hommes et les femmes, il subsisterait toujours un écart que l'on estime entre 20 et 30 %, écart défavorisant les revenus d'emploi des femmes par rapport à ceux des hommes. Celui-ci serait attribué à la sous-évaluation des emplois à prédominance féminine. Cette discrimination fondée sur le sexe s'avère souvent imperceptible, car « elle est enracinée dans les systèmes de rémunération des entreprises comme dans l'imaginaire collectif,

---

<sup>13</sup> Déom, Esther et M.-P. Beaumont, *Le Québec : toujours à l'avant-garde en matière d'équité en emploi? Santé, société et solidarité*. Revue de l'Observatoire franco-québécois de la santé et de la solidarité, no 1, 2008.

<sup>14</sup> Idem.



modélisée par les visions traditionnelles des rapports sociaux de sexe<sup>15</sup> ». C'est d'ailleurs pour contrer la discrimination systémique que la Loi sur l'équité salariale a été adoptée.

Il ressort de ces constats que le Québec a atteint l'objectif lié à la scolarisation des filles et que la participation active des femmes au marché du travail a permis de développer leur autonomie personnelle et économique. Toutefois, il reste un long chemin à parcourir, en particulier pour l'atteinte de l'égalité des revenus, de la fin de la ségrégation professionnelle et de l'accès des femmes aux postes de responsabilité dans la gouvernance des entreprises, en politique et dans les organisations syndicales.

Pour la plupart des expertes en matière d'égalité, nos prochaines luttes devraient donc cibler principalement les rapports sociaux de sexe et les préjugés persistants à l'égard des femmes.

Tous ces constats nous permettent d'affirmer qu'il est nécessaire de poursuivre nos luttes pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans la sphère privée que dans la sphère publique.

---

<sup>15</sup> *Avis sur l'actualisation de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Conseil du statut de la femme, 2010.

**Propositions du comité des femmes**

1. QUE le SPGQ poursuive la diffusion de l'information à ses membres sur la situation relative à l'égalité.
2. QUE le SPGQ préconise une plus grande concertation avec l'employeur pour la réalisation d'activités liées à la condition des femmes et aux luttes qu'elles mènent, dans le cadre de la Journée internationale des femmes.

## Bibliographie

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Avis sur l'actualisation de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, 2010.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Où en sommes-nous au Québec ?*; Portrait statistique, Égalité femmes/hommes, Québec, 2010.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Portrait des Québécoises en 8 temps*, Québec, 2011, [www.placealegalite.gouv.qc.ca](http://www.placealegalite.gouv.qc.ca).

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL, *Entre plafond de verre et plancher collant : vers un marché du travail inclusif et égalitaire pour les femmes du Québec*, Mémoire présenté dans le cadre du bilan de l'application de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Montréal, 2011.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL, *La mixité au travail un défi d'égalité*, Rapport de la stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail, Montréal, 2011.

DÉOM, Esther et M.-P. Beaumont, *Le Québec : toujours à l'avant-garde en matière d'équité en emploi ?*, Santé, Société et Solidarité, Revue de l'Observatoire franco-québécois de la santé et de la solidarité, n° 1, De l'égalité de droit à l'égalité de fait : Françaises et Québécoises entre législation et réalité, 2008.

GRAMMOND, Stéphanie, « Les femmes parents pauvres de la retraite », *La Presse affaires magazine*, juin 2011.

INTERSYNDICALE DES FEMMES, *Mémoire de l'Intersyndicale des femmes sur le bilan de l'application de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, 2011.

MARSHALL, Katherine, *Évolution générationnelle du travail rémunéré et non rémunéré*, Revue Tendances sociales canadiennes, composante du produit n°11-008-X au catalogue de Statistique Canada, juillet 2011.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *La formation professionnelle et technique au Québec, un aperçu*, 2010.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE, *Statistiques sur la criminalité commise dans un contexte conjugal au Québec*, gouvernement du Québec, 2009,  
<http://www.securitepublique.gouv.qc.ca/ministere/publications-statistiques/sujets/publications-police/statistiques-violence-conjugale.html>.

## *Notes*

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE, *Statistiques sur les agressions sexuelles au Québec*, gouvernement du Québec, 2009,  
<http://www.securitepublique.gouv.qc.ca/ministere/publications-statistiques/sujets/publications-police/statistique-agressions-sexuelles.html>.

## ATELIER 2 : Conjoncture 2011 : Progrès ou reculs ?

*Partout où elles sont assez nombreuses, les femmes ont obligé les gouvernements à prendre en compte leur réalité. Avec des hommes qu'elles ont su convaincre, elles ont commencé, d'une certaine façon, à changer le monde.*

*Pascale Navarro*

Il importe de bien connaître la conjoncture actuelle, autant sur le plan social, économique que politique, pour voir lesquels de nos acquis sont remis en cause ou risquent, à brève échéance, de l'être. Nous pourrions ainsi déterminer les enjeux qui en découlent et en mesurer l'impact sur les conditions de vie des femmes pour mieux cibler nos luttes.

Depuis quelques années déjà, et cela se confirme en 2011, plusieurs organisations féministes ont témoigné de leurs profondes inquiétudes face à certains reculs ou stagnations concernant les acquis des femmes, la persistance des iniquités et de la discrimination à leur égard.

Dans ce contexte, il nous semble pertinent d'analyser la conjoncture, pour en venir à s'interroger sur la façon dont elle affectera nos vies.

### **Des reculs importants et des menaces aux acquis**

Si on y regarde de plus près, certaines situations ou événements de l'actualité récente ont pu contribuer à fragiliser les gains ou à ralentir la progression menant vers l'égalité entre les femmes et les hommes.

### **Sur le plan politique**

À bien des égards, la conjoncture actuelle devient plus régressive et répressive. Depuis l'arrivée d'un gouvernement conservateur au niveau fédéral, les idées de droite se sont consolidées et répandues au sein de notre société, ce qui a eu pour effet de remettre en question certains acquis des femmes. Plusieurs programmes ou mesures visant la défense et la promotion de nos droits ont été abolis ou remis en cause, alors que d'autres interventions portent atteinte à nos acquis. Les politiques provinciales ne sont pas en reste à cet égard.

En voici quelques exemples :

- ♀ La remise en question du libre choix par le dépôt de plusieurs projets de lois privés qui auraient pour effet de criminaliser le recours à l'avortement en donnant le statut de personne au fœtus ;

## Notes

- ♀ l'arrêt du financement des services d'avortement au niveau de l'aide internationale ;
- ♀ l'annulation du Programme national de financement des services de garde ;
- ♀ la cessation du financement des activités pour la défense des droits des femmes par Condition féminine Canada ;
- ♀ la réduction du budget de 43 % de Condition féminine Canada et la fermeture de 12 de ses 16 bureaux régionaux ;
- ♀ la promesse électorale d'abolir le registre des armes d'épaule au Canada ; celles-ci sont fréquemment utilisées dans les cas de violence conjugale ;
- ♀ l'influence grandissante des groupes religieux fondamentalistes dans les politiques conservatrices ;
- ♀ le manque de reconnaissance du travail non rémunéré des femmes par le retrait des questions s'y référant dans les formulaires du recensement.

### **Sur le plan économique**

#### **L'impact des choix économiques et budgétaires de l'État québécois**

Aujourd'hui, on assiste à la mise en place de politiques économiques fragilisant les bases de la société québécoise qui, jusqu'à présent, s'appuyaient sur les valeurs de justice sociale et de solidarité. Ces politiques s'inscrivent dans un courant de pensée qui vise à réduire au minimum le contrôle et l'intervention de l'État dans la vie sociale et économique tout en mettant de l'avant le concept de l'utilisateur-payeur.

Ainsi, il appert que :

- ♀ La mise en œuvre des mesures gouvernementales inscrites dans le plan d'action pour la réduction et le contrôle des dépenses publiques au Québec (2010-2014) aura des conséquences négatives par le démantèlement des services publics qu'elles sous-entendent. Elles auront pour effet de réduire la taille de l'État et d'entraîner une augmentation du recours au secteur privé pour maintenir l'offre de services publics, notamment par : un recours accru à la sous-traitance, la création d'agences hors fonction publique, les partenariats public-privé et la privatisation d'organismes d'État. Et cela, malgré le fait que la sous-traitance coûte plus cher au gouvernement et, donc, aux contribuables ;
- ♀ le système de tarification des services publics contenu dans le budget provincial de 2010 constitue un ensemble de mesures régressives et

inévitables socialement. Ainsi, la contribution santé de 200 \$<sup>16</sup>, l'augmentation des tarifs d'électricité par Hydro-Québec et la hausse des droits de scolarité universitaire affecteront davantage les ménages à faible revenu, puisqu'elles grugeront un plus fort pourcentage du revenu familial.

Dans ce contexte, on peut donc s'attendre à une baisse de l'offre, de la qualité et de l'accès aux services publics, entre autres dans les domaines de la santé, des services sociaux et de l'éducation.

### **Quelles en seront les répercussions sur les femmes ?**

Certaines données nous laissent croire que les femmes seront les plus durement touchées par ces choix budgétaires. Il suffit de savoir que :

- ♀ 75 % des emplois dans les services publics sont occupés par des femmes. La politique de non-remplacement d'un départ sur deux à la retraite dans la fonction publique réduira les possibilités d'emploi pour les femmes, en plus d'augmenter la charge de travail pour celles qui restent ;
- ♀ les femmes sont les principales utilisatrices des services publics, pour elles-mêmes et pour leurs proches malades ou vieillissants. À titre d'exemple, elles recourent davantage aux services publics de santé, notamment en raison de leurs spécificités biologiques et de leurs responsabilités familiales. En outre, les femmes profitent grandement des services de garde et, en particulier, les femmes chefs de famille monoparentale ;
- ♀ les femmes ont des salaires moins élevés et sont plus pauvres<sup>17</sup>. On peut donc en déduire que leur capacité de payer est inférieure à celle des hommes et, conséquemment, qu'elles ne peuvent pas se priver des services publics.

Par ailleurs, il faut déplorer le fait que la situation économique, la crise financière et les choix des politiques économiques de nos gouvernements ont favorisé la montée de l'individualisme dans notre société et, ce faisant, l'accroissement des inégalités entre les hommes et les femmes.

## **Sur le plan social**

### **La recrudescence de l'antiféminisme**

Un certain discours, de plus en plus présent sur la scène médiatique et dans les structures décisionnelles, laisse entendre que l'égalité entre les sexes est

---

<sup>16</sup> Seules les personnes gagnant moins de 14 200 \$ et les familles avec un revenu inférieur à 29 165 \$ en seraient exemptées.

<sup>17</sup> Le revenu d'emploi des femmes travaillant pendant toute l'année ne représente que 78,4 % de celui des hommes (2008). Les personnes rémunérées au salaire minimum sont majoritairement des femmes (63,4 %) [2009]. *Portrait des Québécoises en 8 temps*, Conseil du statut de la femme, 2011.

## Notes

acquise au Québec. Il ne serait plus nécessaire de mettre en place autant de mesures et de ressources visant à éliminer la discrimination envers les femmes, puisque dans les faits, elle n'existerait plus<sup>18</sup>.

Par ailleurs, certains groupes n'hésitent pas à utiliser le concept d'égalité pour préconiser une vision comparant des conditions de vie des hommes et des femmes. Selon cette vision, les hommes seraient victimes des stéréotypes de genre et en souffriraient de la même façon. Pour répondre à leurs besoins, ils réclament des ressources égales à celles des femmes<sup>19</sup>.

Selon Blais et Dupuis-Déri, « le discours alarmiste sur la situation des hommes relève du mouvement masculiniste, qui peut être défini comme une réaction d'hostilité et de ressentiment explicite de certains hommes et de certaines femmes vis-à-vis du féminisme et de l'égalité revendiquée par les femmes<sup>20</sup> ».

Ainsi, les antiféministes s'opposent au féminisme, le rendant responsable des difficultés vécues par les hommes. Ils considèrent que les féministes ont accaparé le pouvoir au détriment des hommes en créant une alliance avec l'État et que celles-ci sont « allées trop loin » dans leurs revendications.

Si on n'y prend garde, l'application du principe de symétrisation<sup>21</sup> pourrait engendrer certaines dérives comme le développement de programmes d'égalité des chances à l'embauche d'hommes dans les professions liées aux soins infirmiers, à la médecine familiale ou à l'enseignement. D'ailleurs, le Secrétariat à la condition féminine a déjà financé certains projets de formation afin de favoriser l'embauche d'hommes dans les professions d'infirmier et d'éducateur en service de garde, ces professions étant considérées comme traditionnellement féminines, et ce, alors qu'il n'existe aucune discrimination à l'embauche. Leur faible représentation au sein de ces professions s'expliquerait plutôt par leur manque d'intérêt en raison de la socialisation des hommes, la dévalorisation de ces professions et des conditions de travail que l'on y trouve.

Enfin, comme l'explique le chercheur Jean-Claude St-Amand, de l'Université Laval :

*On peut justifier très facilement de parler de condition féminine, comme on peut parler de condition ouvrière, ou ici au Canada, de condition autochtone; il s'agit là de groupes*

---

<sup>18</sup> Côté, Andrée, directrice des affaires publiques de l'Association nationale Femmes et droits, texte d'opinion, *Le Devoir*, janvier 2007.

<sup>19</sup> Avis sur l'actualisation de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes, Conseil du statut de la femme, 2010.

<sup>20</sup> Idem.

<sup>21</sup> Blais, Mélissa et Francis Dupuis-Déri, Le mouvement masculiniste au Québec, article de Karine Foucault : *Lorsque l'on tente d'établir une symétrie (similitude) entre les problèmes des hommes et les discriminations systémiques vécues par les femmes en niant les rapports de pouvoir entre les sexes qui avantagent les hommes*, Éd. du Remue-ménage, Québec, 2008.



*particuliers qui, pour un certain nombre de raisons, subissent des discriminations. Mais on a utilisé le terme et on l'a tout simplement inversé. C'est-à-dire, si la condition féminine existe, il doit exister une condition masculine [...]. À ceci près qu'il n'y a pas de réalité qui rejoint les mots, il n'y a pas d'hommes systématiquement discriminés en tant qu'hommes. Oui, il y a des discriminations sur la base de la classe sociale où des hommes sont aussi victimes, mais ils ne le sont pas en tant qu'hommes<sup>22</sup>.*

### **Le dérapage antiféministe de certains médias**

Les médias, les sites Internet et les réseaux sociaux sont souvent utilisés par les groupes de pression masculinistes pour relayer leurs discours allant à l'encontre des droits des femmes.

Ainsi, un grand nombre de discours sexistes et même haineux à l'égard des femmes sont omniprésents sur les sites web du Québec. Ils sont repris par un certain type de radio privée, observée en particulier dans la capitale nationale. Cette radio, que l'on qualifie de « radio poubelle », véhicule des préjugés sexistes, xénophobes et racistes, et cela, malgré les protestations de certains groupes de femmes. À cet égard, on peut rappeler la plainte déposée au CRTC par Françoise David contre une station de radio et son animateur, pour avoir tenu des propos injurieux à son endroit et pour avoir incité les élèves à déchirer une page d'un de leur manuel. Le texte faisait référence à la lutte menée par Françoise David pour la reconnaissance du droit des femmes.

Malheureusement, l'influence grandissante de la radio poubelle s'exerce surtout auprès des jeunes et tend à s'élargir lorsque d'autres médias s'y réfèrent.

### **L'hypersexualisation de l'espace public**

Sous l'influence des publicités sexistes et d'Internet, l'hypersexualisation du corps des femmes et des jeunes filles dans l'espace public a pris de plus en plus d'ampleur. Ce phénomène aussi dégradant que préoccupant « se caractérise par la surenchère sexuelle à la fois dans l'univers médiatique et dans les rapports entre les personnes. Quant à la sexualisation précoce, elle survient lorsque l'hypersexualisation affecte les enfants et les préadolescentes et préadolescents, qui adoptent des comportements sexuels adultes avant d'avoir la maturité nécessaire pour faire face aux conséquences<sup>23</sup> ».

L'hypersexualisation favorise, entre autres, des rapports inégalitaires entre les filles et les garçons.

<sup>22</sup> Altmic, Ruth, *Médias et masculinisme à Montréal*, Table des groupes de femmes de Montréal, Montréal, 2007.

<sup>23</sup> Golfarb, Lilia, Actes du colloque Le marché de la beauté... Un enjeu de santé publique, RQASF.

### La montée du fondamentalisme religieux

On remarque la montée de certains courants religieux fondamentalistes, lesquels prônent une vision plus conservatrice des rôles sociaux de sexe, s'inspirant d'une interprétation rigide des textes religieux.

Ces groupes, qui défendent une vision traditionnelle de la famille et de la société, tiennent à maintenir l'homme dans son statut d'autorité et de supériorité, faisant fi des rapports égalitaires entre les femmes et les hommes. Cela peut se manifester de diverses façons, notamment par la volonté de contrôler les comportements publics et privés des femmes, telles l'imposition d'un code vestimentaire et l'opposition à l'accès à la contraception et au droit à l'avortement.

### L'affaiblissement des structures de défense des droits des femmes

Force est de constater qu'il existe un affaiblissement des structures de défense des droits des femmes au Québec et au Canada.

Depuis environ une dizaine d'années, il y a eu un gel du financement du Conseil du statut de la femme ; le manque de ressources financières a obligé la fermeture de bureaux régionaux et forcé leur regroupement en quatre bureaux couvrant de trois à cinq régions au Québec. Ainsi, les bureaux régionaux du Bas-Saint-Laurent, de l'Estrie, de Lanaudière, de l'Outaouais, de la Gaspésie et de la Côte-Nord sont fermés.

Par ailleurs, on ne peut que déplorer le sous-financement des groupes de femmes en matière de défense des droits, surtout depuis le désengagement du gouvernement fédéral.

### Que faut-il penser de la conjoncture actuelle au regard des enjeux des femmes ?

La situation est inquiétante. En effet, certains indicateurs nous révèlent que :

*Le Canada ne se compare plus favorablement aux autres pays dans les évaluations de l'égalité des sexes et de l'écart entre les hommes et les femmes. Par exemple, en 2004, le Canada se classait au 7<sup>e</sup> rang selon l'indice d'inégalité entre les sexes établi par le Forum économique mondial. En 2009, il se classait au 25<sup>e</sup> rang selon ce même indice. La même année, il se classait au 73<sup>e</sup> rang selon l'indice de disparité entre les sexes de l'ONU<sup>24</sup>.*

---

<sup>24</sup> [www.fafia-afai.org/fr/cedef-conventions-internationales-et-organismes-lonu](http://www.fafia-afai.org/fr/cedef-conventions-internationales-et-organismes-lonu).

On doit donc conclure qu'en matière d'égalité, la vigilance et l'action collective et solidaire sont de mise, non seulement pour maintenir les acquis gagnés de hautes luttes, mais également pour continuer à faire des avancées menant vers l'atteinte de l'égalité.

**Propositions du comité des femmes**

1. QUE le SPGQ prenne position sur toute situation portant atteinte aux droits des femmes et qu'il mobilise ses membres à cet effet ;
2. QUE le SPGQ, en concertation avec les groupes pertinents, mette en place les moyens d'interventions pour contrer, notamment, les projets de loi, les activités médias et les publicités allant à l'encontre de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
3. QUE le SPGQ rende accessible une revue de presse féministe électronique sur son site Internet.

## Bibliographie

ALTMINC, Ruth, *Médias et masculinisme à Montréal*, Table des groupes de femmes de Montréal, Montréal, 2007.

BLAIS, Mélissa et Francis DUPUIS-DÉRI, *Le mouvement masculiniste au Québec*, Montréal, Éditions du Remue-ménage, 2008.

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, *L'égalité entre les femmes et les hommes : une quête inachevée*, Mémoire présenté à la Commission des relations avec les citoyens concernant le bilan de l'application de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Québec, 2011.

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC, *La démocratie : un enjeu à multiples facettes*, 2011.

COALITION PAS DE DÉMOCRATIE SANS VOIX, dépliant disponible sur le site Internet : [www.pasdedemocratiesansvoix.qc.ca](http://www.pasdedemocratiesansvoix.qc.ca)

CONRADI, Alexa, *Vers un nouveau plan d'action : L'heure est à adopter une approche contraignante en matière du droit des femmes à l'égalité*, Mémoire présenté dans le cadre de la Commission parlementaire sur le bilan de l'application de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Fédération des femmes du Québec, Montréal, 2011.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Avis sur l'actualisation de la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, 2011.

GOLFARB, Lilia, *Le marché de la beauté, un enjeu de santé publique*, Réseau québécois d'action pour la santé des femmes, Québec, 2007.

INTERSYNDICALE DES FEMMES, *Mémoire de l'Intersyndicale des femmes sur le bilan de l'application de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, 2011.

## Atelier 3 : Syndicalisme pluri-Elles

*Si le féminisme part le plus souvent d'une révolte individuelle, il peut aboutir grâce à une démarche collective à une révolution [...]*

*Florence Montreynaud*

La constante progression des femmes dans l'ensemble des effectifs du SPGQ nous a conduites, pour une troisième année consécutive, à une majorité au sein de notre syndicat.

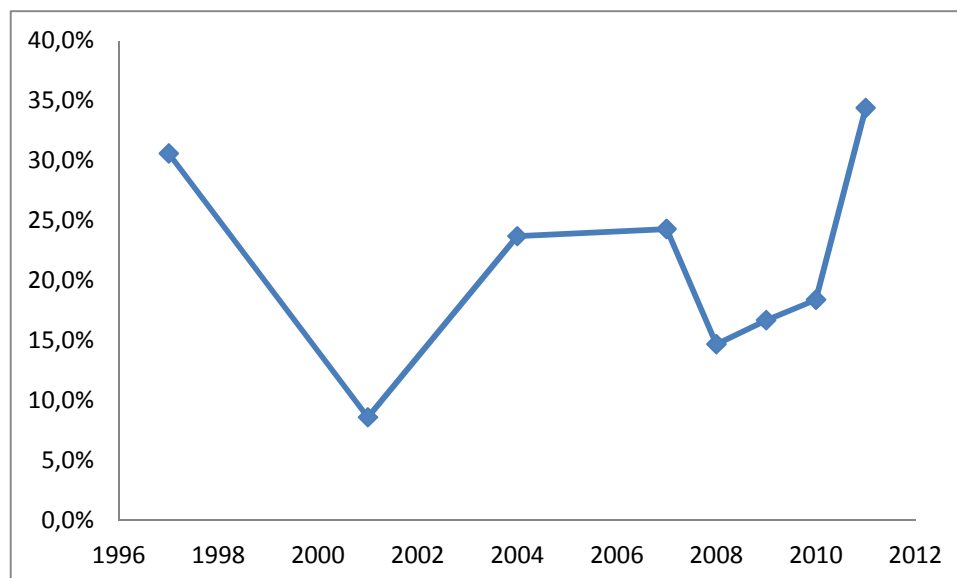
Les femmes, en 2011, comptent pour 52,9 % de nos membres, une proportion qui a légèrement augmenté depuis l'an dernier.

À cela s'ajoute une amélioration notable de la présence des femmes dans les directions de section au cours de la dernière année. Elles occupent maintenant 30,6 %<sup>25</sup> des postes de représentantes de section comparativement à 18,4 % en 2010, soit une augmentation de 12,2 points ! Les efforts déployés depuis de nombreuses années pour susciter l'engagement syndical des femmes auraient-ils commencé à porter leurs fruits ? À première vue, ces résultats peuvent nous réjouir. Toutefois, ils ne doivent pas nous faire oublier que la présence des femmes dans les postes de représentantes de section a connu des fluctuations importantes au cours des années antérieures. Ainsi, nous verrons que leur niveau de participation demeure instable, ce qui met en évidence la fragilité des gains.

---

<sup>25</sup> Données extraites du fichier des membres au 31 août 2011.

### Proportion de femmes représentantes dans les directions de section depuis 1997



Note : L'examen des données depuis 1997 montre une évolution en dents de scie de la présence des femmes au poste de représentante de section, illustrant la précarité de cette représentation.

### L'évolution de la place des femmes dans les structures décisionnelles au SPGQ entre 2007 et 2010

Le rapport annuel du comité des femmes, déposé à l'assemblée des déléguées et délégués syndicaux (ADS) du 25 octobre 2010, mettait en lumière certaines tendances dans l'évolution de la place qu'occupent les femmes dans les structures décisionnelles du SPGQ entre 2007 et 2010.

Les principaux constats qui se dégagent de l'analyse du bilan pour la période 2007-2010 se résument comme suit :

- une augmentation continue de la présence des femmes dans les rangs du SPGQ, avec l'atteinte de la majorité en 2010 (52,5 %) ;
- une progression constante de leur représentation dans la délégation, passant de 35,8 % en 2007 à 39,2 % en 2010, bien qu'encore sous-représentées ;
- une persistance de la sous-représentation des femmes au poste de représentante de section, suivie d'un net recul de leur représentation en 2010 (18,4 % contre 24,3 % en 2007) ; cette situation est d'autant plus préoccupante qu'il s'agit d'une des principales instances de décision où se discutent et se proposent les orientations du SPGQ. Cela démontre que les acquis sont fragiles et qu'il faut poursuivre nos efforts par la mise en œuvre de mesures incitatives permettant d'atténuer les écarts et d'atteindre la parité ;

## Notes

- une légère diminution du poids syndical des femmes dans les fonctions de responsabilités, puisque l'écart se creuse entre le pourcentage de femmes membres et leur présence dans les structures décisionnelles.

Ces données illustrent bien « la pyramide de l'exclusion des femmes de la sphère de décision du milieu syndical », dont fait mention le chercheur Jasna. Cela signifie « qu'au fur et à mesure que l'on progresse dans la hiérarchie syndicale de la prise de décision, la participation féminine se fait d'autant plus rare<sup>26</sup> ». Ainsi, malgré une présence majoritaire de femmes dans les effectifs du SPGQ, leur participation, encore minoritaire dans les structures décisionnelles, ne leur permet pas de jouer pleinement leur rôle dans l'exercice du pouvoir.

Les femmes seraient-elles confrontées à ce que l'on appelle le « plafond de verre » ? Il est vrai que, sur le plan théorique, rien n'entrave l'accès des femmes aux plus hautes instances décisionnelles de notre syndicat. Cependant, dans les faits, elles doivent affronter plusieurs obstacles. Les recherches effectuées en milieu syndical ont permis de déterminer certains facteurs pouvant expliquer cet état de fait. On peut nommer, entre autres :

- l'ampleur des charges familiales qui nuiraient à leur engagement. Le plus souvent, elles doivent concilier le travail, les tâches domestiques et les soins apportés aux enfants et à la famille ;
- le fonctionnement et le style de travail masculin des réunions et des horaires (jargon syndical, climat des réunions, réunions après les heures de travail) ;
- l'interruption de leur vie professionnelle en raison des périodes de congés de maternité et parentaux ou de travail à temps partiel ; lorsqu'elles retournent au travail, il arrive souvent qu'elles doivent rattraper le temps perdu, ce qui leur laisse peu de temps pour les fonctions syndicales ;
- le manque de confiance des femmes en elles-mêmes pour assumer des responsabilités syndicales ; l'éducation des hommes ayant été davantage orientée vers le leadership, la défense des intérêts et la représentation ;
- l'existence de stéréotypes concernant le rôle des femmes et les préjugés selon lesquels les femmes seraient moins aptes à assumer des fonctions de dirigeantes syndicales.

Il s'avère d'autant plus important pour les femmes, puisqu'elles font partie d'un groupe discriminé, de s'assurer d'une représentation équitable dans les structures syndicales, et cela, à tous les paliers de prise de décision, pour veiller à réduire les inégalités. Certaines études ont fait valoir la nécessité de créer une masse critique de femmes impliquées dans les structures syndicales de négociation et de prise de décision, afin que la négociation collective reflète mieux les problématiques susceptibles de faire émerger des solutions pour promouvoir et favoriser l'égalité des chances.

---

<sup>26</sup> Garcia, Ada (sous la direction de), *Les femmes dans les syndicats une nouvelle donne*, recherche effectuée pour le compte de la Confédération européenne des syndicats, Bruxelles, 2002.



Cette idée a d'ailleurs été confirmée par certains chercheurs de l'École des hautes études commerciales (HEC) de Montréal<sup>27</sup> en ce qui concerne les instances de gouvernance des entreprises. Selon eux, il faut un minimum de trois femmes à un conseil d'administration d'une dizaine de membres pour former un début de masse critique; il semblerait que l'atteinte d'une représentation plus significative au sein d'un conseil d'administration permet de créer un bon effet de synergie et une diversité de pensée en plus d'améliorer leurs chances d'être acceptées dans ce « club sélect ».

Par ailleurs, une étude menée par Crain<sup>28</sup> souligne le fait que les femmes qui assument des responsabilités syndicales se perçoivent comme étant plus aptes que les hommes à comprendre et à défendre les préoccupations féminines. Cette étude suggère que les femmes semblent avoir un plus grand souci d'exprimer et de mettre à l'avant-scène les préoccupations féminines durant les négociations. De leur côté, les hommes s'attacheraient davantage à défendre les préoccupations du groupe majoritaire. Ainsi, lorsque les effectifs sont majoritairement masculins, les représentants syndicaux (principalement des hommes) favorisent la prise en compte des préoccupations masculines, notamment le niveau des salaires. Par contre, dans un secteur d'activité à prédominance féminine, comme le secteur des services, les organisations syndicales privilégieraient les préoccupations féminines, notamment la justice sociale ou encore la lutte contre la discrimination. Cette étude laisse entendre que la responsabilité de la défense des intérêts proprement féminins repose essentiellement sur les femmes. D'autre part, elle suggère qu'une plus forte proportion de femmes dans les postes de prise de décision contribuerait à augmenter leur pouvoir de négociation au sein des organisations syndicales.

Devant ces constats et la perspective d'augmenter et de consolider la présence des femmes dans les lieux de pouvoir, plusieurs grandes organisations syndicales ont eu recours à diverses stratégies, incluant la création de mesures incitatives en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Pour sa part, le SPGQ s'est engagé dans la mise en œuvre d'un important programme syndical d'accès à l'égalité pour les femmes, afin de lutter contre l'exclusion de ses effectifs féminins dans la prise de décision, qui constituent, depuis 2010, la majorité de ses membres.

---

<sup>27</sup> Turcotte, Claude, « Les entrevues HEC Montréal – La lente ascension », Claude Francœur et Réal Labelle, professeurs de HEC Montréal, *Le Devoir*, 8 mars 2011.

<sup>28</sup> Petit, Pascale, *Effet des syndicats sur les inégalités entre les femmes et les hommes : une revue de la littérature*, juin 2004.

## **Le programme syndical d'accès à l'égalité pour les femmes au SPGQ**

C'est donc la faible présence des femmes dans les structures décisionnelles du SPGQ, comparativement à leur représentation au sein de l'effectif total, qui a conduit le congrès de 1991 à adopter la résolution suivante :

*Que le SPGQ s'oblige à une représentation proportionnelle des femmes à tous les niveaux de sa structure (exécutif, conseil syndical, ADS, CMRP, comités) et se fixe des quotas à atteindre pour le prochain congrès.*

Ainsi, un premier programme syndical d'accès à l'égalité pour les femmes (PAÉ) a été adopté à l'assemblée des déléguées et délégués syndicaux (ADS) de février 1994, pour une période de trois ans. Cette stratégie d'ensemble comprenait des mesures de redressement pour atteindre la représentation proportionnelle (objectifs quantitatifs), et des mesures de soutien pour favoriser l'intégration des femmes dans les instances et pour soutenir les professionnelles désireuses de s'engager syndicalement.

Le congrès de juin 1995 reconnaissait ce programme comme étant le moyen privilégié pour atteindre l'objectif de représentativité des femmes.

À ce chapitre, le PAÉ a été consigné à l'article 1.6 des Statuts et Règlements du SPGQ, qui le définit comme étant :

*...un processus de changement planifié et global mis en œuvre pour assurer une représentation équitable des femmes à tous les niveaux de la structure syndicale et pour reconnaître et supprimer les règles et les pratiques susceptibles d'être discriminatoires à l'égard des femmes.*

*Il comprend des mesures de redressement accordant temporairement aux femmes des avantages préférentiels et des mesures de soutien permettant d'appuyer leur intégration à la structure syndicale. Le programme syndical d'accès à l'égalité pour les femmes s'inscrit dans un contexte juridique du droit à l'égalité et de l'interdiction de la discrimination. Il respecte la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et ses règlements d'application.*

Les mesures d'action positive contenues dans le PAÉ comprennent la mise en œuvre de mesures de redressement qui visent à :

- ♀ atteindre la représentation proportionnelle des femmes dans la structure syndicale pour les postes de déléguées et délégués, tant dans les unités de la fonction publique que dans les unités parapubliques ;
- ♀ réserver aux femmes un ou des postes dans les directions de section ;

- ♀ réserver aux femmes des postes dans les comités et groupes de travail ;
- ♀ atteindre la représentation proportionnelle aux comités ministériels des relations professionnelles et aux comités ministériels sur l'organisation du travail (CMRP-CMOT) ainsi qu'aux comités de relations professionnelles et aux comités sur l'organisation du travail (CRP-COT) ;
- ♀ atteindre la représentation proportionnelle pour les postes de conseillères et de conseillers ;
- ♀ assurer le maintien de la représentation proportionnelle pour les postes au comité exécutif.

Elles incluent également la mise en œuvre de mesures de soutien, lesquelles visent plus particulièrement à :

- ♀ développer la cohésion et la solidarité entre les femmes (maintien du Réseau des femmes, production d'un feuillet d'information (*l'Info-Réseau*) ;
- ♀ sensibiliser les représentantes et représentants de section à l'importance de la présence et de la représentation proportionnelle des femmes ;
- ♀ assurer une plus grande visibilité du dossier des femmes (dossier des femmes à l'ordre du jour des instances) ;
- ♀ prévenir les situations de harcèlement (information lors des sessions d'accueil) ;
- ♀ intégrer le discours des femmes dans les interventions publiques, lorsque le sujet s'y prête ;
- ♀ informer et former les professionnelles désireuses de participer davantage à la vie syndicale (articles dans les publications du SPGQ, tenue des États généraux) ;
- ♀ susciter les candidatures de femmes à tous les niveaux de la structure syndicale (outils de promotion visant à susciter l'intérêt des professionnelles à la vie syndicale) ;
- ♀ assurer la relève féminine à tous les niveaux de la structure (accueil des nouvelles déléguées) ;
- ♀ favoriser la participation du plus grand nombre de femmes possible aux activités syndicales (tenue de petits-déjeuners de femmes lors de l'ADS, participation de déléguées à titre d'observatrices au conseil syndical) ;
- ♀ fournir aux unités parapubliques l'expertise, l'information et la documentation relatives au dossier des femmes et refléter leur présence et leur spécificité.

Les conditions qui ont prévalu à l'adoption du PAÉ en 1994 et à sa reconduction dans les années subséquentes demeurent sensiblement les mêmes en 2010-2011. Bien que l'on observe une progression de la présence des femmes dans les instances, les femmes sont toujours sous-représentées dans la quasi-totalité des postes liés à la prise de décision, à l'exception des comités et groupes de travail où elles ont atteint la parité (49,5 % en 2010). Ce succès s'explique, principalement, par le fait que des postes leurs sont réservés. De plus, elles sont souvent invitées par des collègues à présenter leurs candidatures. Enfin, elles vivent moins de contraintes par rapport à leurs responsabilités familiales et professionnelles, puisqu'elles sont libérées pour participer à ces activités. On peut d'ailleurs présumer que la présence des femmes au sein de la structure

syndicale aurait été beaucoup plus faible si ces dernières n'avaient pu compter sur la mise en place du PAÉ. Il faut reconnaître que ce programme s'avère toujours l'outil le plus précieux dont nous disposons pour intéresser les femmes à la vie politique de notre organisation et pour accroître leur participation dans les fonctions de responsabilités et dans les actions militantes.

Par ailleurs, il est important de souligner que l'application de mesures d'action positive en milieu syndical vise à redresser une situation de discrimination historique et systémique<sup>29</sup> à l'égard des femmes. C'est une question de droit pour les femmes et une question de survie pour une organisation syndicale. À ce chapitre, la Confédération internationale des syndicats libres (158 millions de membres) possède un important programme d'accès à l'égalité entre les femmes et les hommes. L'un de ses présidents, Guy Ryder, déclarait que « la survie des syndicats dépendait du recrutement des femmes », et nous pouvons ajouter de la capacité à accroître leur militantisme.

### **Pourquoi l'engagement syndical des femmes dans les postes décisionnels au SPGQ est-il si important ?**

La contribution des femmes à l'amélioration de nos conditions de travail et de vie n'est plus à démontrer. En s'inspirant de leur réalité, les femmes abordent les problèmes sous des angles différents. Par leur participation aux instances, elles amènent de nouvelles perspectives et d'autres points de vue, ce qui augmente la diversité des idées et permet aux militantes de la base de se sentir partie prenante des orientations adoptées par les instances. De cette façon, elles contribuent à l'analyse et à la compréhension des enjeux, ainsi qu'à l'émergence de revendications qui leur sont propres.

Grâce aux luttes importantes que nous avons menées, des gains significatifs ont été obtenus. En voici quelques exemples :

- **L'équité salariale** est une initiative des femmes dans le mouvement syndical. Les femmes du SPGQ y ont apporté une contribution déterminante. Ainsi, entre le dépôt des premières plaintes relatives à la discrimination salariale fondée sur le sexe à la Commission des droits de la personne du Québec, en avril 1981, et la reconnaissance du bien-fondé de cette plainte (pour quatre corps d'emploi sur six) en juin 1997, les femmes ont témoigné de leur solidarité entre elles. Ensemble, elles ont partagé seize ans d'engagement, d'expérience, d'audace. Cette victoire obtenue de hautes luttes par les professionnelles du SPGQ a rejailli, par la suite, sur des milliers de femmes.

---

<sup>29</sup> Déom, Esther, *Le Québec : toujours à l'avant-garde en matière d'équité en emploi ?* « La discrimination systémique tire son origine des valeurs, croyances et préjugés qui, à travers les générations, se sont érigés en systèmes, c'est-à-dire des coutumes, des pratiques et des politiques qui ont pour effet de faire paraître normales ou légitimes les différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail », Santé, Société et Solidarité, Revue de l'Observatoire de la santé et de la solidarité, no 1.

- Le **régime québécois d'assurance parentale** est l'aboutissement d'une lutte de dix ans des organismes communautaires, du mouvement des femmes et, en grande partie, des comités de femmes des organisations syndicales, dont le SPGQ. Les hommes bénéficient maintenant de certaines dispositions du régime.
- La mise en place de **mesures liées à la conciliation travail-famille**. Les femmes ont été les principales revendicatrices de ces mesures, notamment : le régime ministériel d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et de traitement, l'horaire variable, les congés pour événements familiaux, la mise en place d'un réseau des services de garde éducatifs et à contribution réduite et les congés pour responsabilités familiales et parentales.

Les hommes ont pu bénéficier des retombées de ces gains : ceux qui se trouvaient dans des corps d'emploi discriminés ont vu leur traitement s'améliorer, les pères apprécient grandement de pouvoir bénéficier de temps pour s'occuper de leur nouveau-né et il sont nombreux à profiter des différents régimes de temps de travail (aménagement réduit du temps de travail, horaire variable, traitement différé), des services de garde à coûts réduits et aussi des congés parentaux.

À travers ces nombreuses réalisations, les femmes du SPGQ peuvent être fières d'avoir contribué, avec force et conviction, à tenter d'édifier un monde meilleur et d'avoir œuvré à la mise en œuvre de programmes sociaux concrets. Heureusement, nous sommes encore plusieurs à croire en notre capacité d'action collective afin d'induire les changements nécessaires pour assurer une meilleure équité et une plus grande justice sociale. Pour y parvenir, nous devons, plus que jamais, suivre le chemin de l'engagement.

### **Les facteurs déterminants de l'engagement**

Il faut s'interroger sur les raisons qui peuvent expliquer cette plus faible représentation des femmes dans les lieux syndicaux de décision afin de déterminer les facteurs pouvant susciter ou entraver leur participation.

Une étude<sup>30</sup> traitant de la question de la sous-représentation politique des femmes militantes au sein d'une organisation syndicale tente d'apporter un éclairage sur les principaux facteurs qui déterminent l'engagement ainsi que sur les éléments qui peuvent agir comme moteur ou comme frein à l'implication syndicale.

Cette étude suggère un certain nombre de **facteurs pouvant influencer l'engagement** :

---

<sup>30</sup> Saint-Charles, Johanne, *La sous-représentation des femmes militantes au sein de l'organisation syndicale à la CSQ*, Centre de recherche interdisciplinaire sur la biologie, la santé, la société et l'environnement (CINBIOSE), UQAM, 2006.

## Notes

- *L'influence du milieu d'origine*  
Un milieu familial ouvert aux discussions d'intérêt social, politique et syndical, de même qu'un entourage manifestement favorable à l'engagement syndical et disposé à soutenir la militante.
- *Un réseau relationnel partageant les mêmes valeurs*  
Le développement d'un réseau de relations professionnel, familial et social qui s'enchevêtrent et qui endossent les valeurs de l'engagement.

D'autres éléments peuvent prédisposer à l'engagement :

- *Des qualités de leader*  
Un leadership acquis dans des activités sportives, scolaires, sociales ou autres.
- *Une reconnaissance et un plaisir partagé*  
La reconnaissance de ses habiletés traduite par une sollicitation personnelle à briguer une candidature constitue un facteur décisionnel. La complicité et le plaisir partagé avec les collègues au cours des activités sont aussi des facteurs de motivation.

Par contre, certains éléments peuvent freiner l'engagement syndical :

- *L'absence d'habiletés pressenties pour :*
  - la prise de parole publique ;
  - l'habileté à la négociation ;
  - la représentation (agir en tant que porte-parole) ;
  - la culture syndicale ;
  - la lourdeur de la tâche (les nombreuses activités, l'engrenage de l'engagement, des relations humaines difficiles en raison des critiques des collègues, le manque de reconnaissance de la base, les horaires atypiques).
- *La pression sociale*  
Une perception négative de l'entourage accompagnée de commentaires désobligeants de même que le poids de la responsabilité constituent des sources de stress pouvant conduire à l'épuisement.
- *Les valeurs*  
Les valeurs se retrouvent au cœur des pratiques syndicales et de la culture de l'engagement. Elles peuvent être source de motivation autant qu'elles peuvent susciter son refus.
- *La motivation*  
Une motivation guidée par des intérêts personnels ne représente pas un facteur d'engagement durable.

Grâce aux gains des femmes et aux alliances qu'elles ont su créer, d'autres femmes du monde peuvent revendiquer, pour elles-mêmes et pour les leurs, de meilleures conditions de travail et de vie afin de vivre dans un monde meilleur. À cet égard, il faut reconnaître que depuis trente ans, les femmes du SPGQ ont pu compter sur la force de ses réseaux internes et externes au Syndicat, dont l'Intersyndicale des femmes<sup>31</sup> et le mouvement des femmes dans son ensemble. Avec ces partenaires de longue date, nous avons pu enrichir notre réflexion et mener des luttes communes pour l'atteinte de l'égalité.

Certes, il reste beaucoup à faire afin d'améliorer la situation des femmes dans nos milieux de travail au sein de notre société. D'importants défis nous interpellent dans plusieurs domaines.

Les droits des femmes en matière d'égalité et d'équité sont fragiles et une revue de la conjoncture actuelle<sup>32</sup> nous a permis de réaliser qu'ils sont constamment remis en question. Le renforcement de notre engagement syndical est donc une condition essentielle pour continuer collectivement à mener nos luttes pour le respect de nos droits.

Voilà pourquoi nous invitons les femmes du SPGQ à s'engager dans une réflexion portant sur les moyens à privilégier pour améliorer leur participation aux instances décisionnelles ; une réflexion qui n'est pas nouvelle, mais qui devra se poursuivre jusqu'à l'atteinte d'une représentation jugée suffisante et efficace.

---

<sup>31</sup> Outre le SPGQ, elle est formée des organisations suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ).

<sup>32</sup> Pour en savoir plus sur la conjoncture actuelle, nous vous invitons à lire le document de réflexion de l'atelier 2, *Conjoncture 2011 : Progrès ou reculs ?*

**Propositions du comité des femmes**

1. QUE le SPGQ examine sa culture organisationnelle dans la perspective d'une participation accrue des femmes ;
2. QUE le SPGQ mette en place un système de mentorat féminin auprès des nouvelles déléguées et qu'il mette à leur disposition des outils d'accompagnement ;
3. QUE le SPGQ diffuse des portraits de femmes engagées syndicalement ;
4. QUE le SPGQ revendique des conditions de travail compatibles avec l'implication syndicale.



## **Bibliographie**

GARCIA, Ada (sous la direction de), *Les femmes dans les syndicats une nouvelle donne*, Confédération européenne des syndicats, Bruxelles, 2002.

HOMA, Dean, *Les femmes dans les syndicats : méthodes et bonnes pratiques pour l'intégration de la dimension du genre*, Éditeur: ETUI-REHS, Bruxelles, 2006.

PETIT, Pascale, *Effet des syndicats sur les inégalités entre les femmes et les hommes : une revue de la littérature*, juin 2004.

SAINT-CHARLES, Johanne, *La sous-représentation politique des femmes militantes au sein de l'organisation syndicale à la CSQ*, mars 2006.

TURCOTTE, Claude, « Les entrevues HEC Montréal – La lente ascension », *Le Devoir*, 8 mars 2011.