

Programme d'accès à l'égalité syndicale SEECV-CSQ

Introduction¹

Depuis le dernier siècle, l'égalité femme-homme au Québec a connu des avancées, des reculs et des périodes de stagnation. Du droit de vote aux congés parentaux, en passant par la mise en place d'un réseau public de garderies, les femmes se sont émancipées et ont pris davantage leur place dans la société. Malgré l'amélioration de leur condition, les femmes sont cependant toujours ciblées par certaines problématiques telles qu'un revenu moyen moins élevé, la violence et les agressions sexuelles et une sous-représentation politique, que ce soit aux paliers municipal, provincial ou fédéral.

Une participation insuffisante des femmes est également perceptible dans les instances syndicales en général. Notre centrale syndicale, la CSQ, en a fait un enjeu important il y a déjà de nombreuses années. À la suite d'une enquête démontrant la sous-représentation des femmes à l'intérieur de cette instance syndicale, la centrale s'est en effet dotée d'un premier programme d'accès à l'égalité syndicale (PAÉS) en 1994. Ce programme propose des mesures de redressement, de soutien et d'égalité des chances visant à aplanir les difficultés particulières et les obstacles que vivent les femmes en lien, par exemple, avec la conciliation famille-travail, la perception du pouvoir syndical, les règles et les pratiques de la vie syndicale. Depuis 1994, la représentation des femmes à la CSQ a progressé lentement.

Notre fédération syndicale, la FEC, a entrepris un travail semblable ces dernières années. En 2011-2012, le comité de la condition des femmes (CCF) de la FEC a enquêté pour connaître le taux de présence des femmes dans les instances locales et fédératives. Les responsables de l'étude ont fait des constats semblables à ceux de la CSQ : les femmes sont sous-représentées dans les exécutifs que ce soit à la fédération ou dans les syndicats locaux. On a aussi pris conscience que la répartition des femmes et des hommes à l'intérieur des comités et des instances (Conseil général, Congrès,...) se fait de façon plutôt stéréotypée.

Cette recherche a donné lieu à un vaste sondage auquel plus de 300 enseignantes de la FEC ont répondu. Cette enquête visait à mieux comprendre les perceptions et les réalités des enseignantes quant à leur niveau d'implication dans la vie syndicale. Leurs réponses ont inspiré le Programme d'accès à l'égalité syndicale de la FEC qui a été présenté et adopté au Conseil général de la FEC du 10 octobre 2014. Le Conseil général a également invité les syndicats de la Fédération à se doter de leur propre Programme d'accès à l'égalité syndicale afin de mettre en place des mesures de redressement, de soutien et d'égalité des chances contenues dans le PAÉS de la FEC qui conviennent à leur réalité.

Les syndicats enseignants des cégeps de Drummondville, Sainte-Foy et Gaspé ont adopté leur PAÉS en 2015-2016 mais cette dernière année ayant été fort occupée par la négociation, c'est en 2016-2017 que ce dossier trouvera son aboutissement dans les autres syndicats de la FEC comme

¹ L'introduction est tirée du PAÉS du Syndicat des enseignantes et enseignants du cégep de Drummondville adopté en avril 2015. Nous y avons faits les adaptations nécessaires.

au SEECV. Pour faire en sorte que son Programme d'accès à l'égalité syndicale reflète les réalités locales, chaque Bureau exécutif, en collaboration avec le comité de la condition des femmes du syndicat, se doit de faire une collecte de données qui dresse un portrait de l'état de la représentation des femmes dans la vie syndicale pour une année donnée. Le syndicat doit en faire l'analyse et doit ensuite proposer des orientations quant aux mesures à mettre en place pour corriger, le cas échéant, la sous-représentation des femmes.

1. Analyse de la participation des femmes à la vie syndicale du SEECV

1.1 Taux de présence des femmes membres du SEECV en 2015-2016

Membres du SEECV	Hommes	Femmes	Total
Nombre/pourcentage 2013-2014	105 : 51%	99 : 49%	204 : 100%
Nombre/Pourcentage 2015-2016	95 : 49 %	99 : 51 %	194 : 100%

Le membership de notre syndicat s'est légèrement féminisé au cours des dernières années, étant passé d'un taux de présence des femmes de 49% en 2013-2014 à 51% en 2015-2016. Ce taux est semblable à celui de la FEC-CSQ (52% en 2011-2012). C'est donc ce chiffre de 51% qui est à retenir comme objectif afin de vérifier si la participation des femmes à la vie syndicale est à l'image de la présence des femmes dans notre syndicat.

Objectif à atteindre au SEECV: environ 51% de femmes.

1.2 Taux de présence des femmes aux Assemblée générales en 2015-2016

Assemblée générale Montréal	Hommes	Femmes	Total
16 septembre 2015	7	4	11
21 octobre 2015	7	6	13
18 novembre 2015	5	6	11
20 janvier 2016	8	4	12
17 février 2016	7	3	10
16 mars 2016	6	3	9
1 ^{er} juin 2016	6	3	9
Total Assemblée générale Montréal :	46	29	75
Pourcentage :	61 %	39 %	100 %
Assemblée générale Victoriaville	Hommes	Femmes	Total
26 août 2015	32	40	72
23 septembre 2015	56	66	122
12 novembre 2015	37	48	85
25 novembre 2015	25	32	57
16 décembre 2015	23	20	43
14 janvier 2016	46	44	90

27 janvier 2016	6	10	16
24 février 2016	8	18	26
23 mars 2016	11	19	30
27 avril 2016	23	28	51
18 mai 2016	8	18	26
Total Assemblée générale Victoriaville :	275	343	618
Pourcentage :	44 %	56 %	100 %
TOTAL ASSEMBLÉES GÉNÉRALES	Hommes	Femmes	
Pourcentage total :	321	372	693
	46 %	54 %	100 %

Membres F %	Participation F AG %	Différence ²	Sous-représentation F
51 %	54 %	+ 3 %	NON

Le taux global de participation des femmes aux **assemblées générales**, de 54%, est légèrement au-dessus de notre objectif. Évidemment, les femmes étant moins présentes au sous-centre de Montréal de l'ENME, il est dès lors normal que cela se reflète lors des assemblées tenues à Montréal où les femmes sont sous-représentées (39%). Mais le taux de 56% de présence des femmes aux assemblées générales de Victoriaville compense amplement.

1.3 Piquetage lors des journées de grève (Victoriaville et Montréal) en 2015-2016

	H	F	Total
Grève du 28 octobre 2015	50	59	109
Grève du 12 novembre 2015	46	59	105
Grève du 13 novembre 2015	40	38	78
Grève du 9 décembre 2015	26	35	61
TOTAL :	162	191	353
POURCENTAGE :	46 %	54 %	100 %

Membres F %	Participation F %	Différence ³	Sous-représentation F
51 %	54 %	+ 3 %	NON

Nous avons pu mesurer, en cette année 2015-2016 marquée par la négociation et quatre jours de grève, la militance de nos membres femmes et hommes, via des données que nous avons recueillies pour la première fois. Il s'avère que 54% des collègues ayant fait du **piquetage lors des journées de grève** sont des femmes, ce qui est encore une fois un peu plus élevé que le bassin de disponibilité de 51%.

² Taux de présence des femmes (%), moins l'objectif en pourcentage (51%).

³ Ibid.

1.4 Taux de présence des femmes dans les instances et comités en 2015-2016

Instances/Comités locaux du SEECV	N. de pers.	Hommes Nombre %	Femmes Nombre %	Objectif % de F	Différence ⁴	Sous-représentation F (Sauf Si un seul m. dans le comité)
Bureau exécutif (BE)	5	2 40 %	3 60%	51 %	+ 9 %	NON
Rencontres Collège Syndicat (RCS)	3	0 0%	3 100%	51 %	+ 49 %	NON
Conseil syndical (CS) (excl. membres du BE)	11	4 36,4%	7 63,6%	51 %	+ 12.6 %	NON
Conseil d'administration (CA)	2	2 100%	0 0%	51%	- 51 %	OUI
Commission des études (CE)	8	3 37,5%	5 62,5%	51 %	+ 11.5 %	NON
Comité de perfect.	5	3 60%	2 40%	51%	- 10 %	OUI
Comité tranf. d'expertise	1	0 0%	1 100%	51 %	+ 49 %	NON
Comité féministe	4	0 0%	4 100%	51 %	+ 49 %	NON
Comité SST incluant comité pour la protection des animaux	1	0 0%	1 100%	51 %	+ 49 %	NON
Comité violence/harc.	1	0 0%	1 100%	51 %	+ 49 %	NON
Comité d'analyse des plaintes de harcèlement	1	1 100%	0 0%	51 %	-51 %	NON
Comité de médiation	3	2 66,6%	1 33,3%	51 %	- 17.7 %	OUI
Comité de toponymie	1	0 0%	1 100%	51 %	+ 49 %	NON
Comité TIC	3	1 33,3%	2 66,6%	51%	+ 15.6 %	NON
Comité qualité vie au trav.	3	2 66,6%	1 33,3%	51 %	- 17.7 %	OUI
Comité accès à l'égalité	1	0 0%	1 100%	51 %	+ 49 %	NON
Comité conc. Famille/trav.	1	0 0%	1 100%	51 %	+ 49 %	NON
Comité réseaux sociaux	1	1 100%	0 0%	51 %	-51 %	NON
Comité Comité d'éthique de la recherche avec les humains	2	1 50%	1 50%	51 %	- 1%	NON
Comité Implicafonds	2	1 50%	1 50%	51 %	-1%	NON
Comité services adaptés	3	1 33,3%	2 66,6%	51 %	+ 15.6 %	NON

⁴ Taux de présence des femmes (%) moins l'objectif en pourcentage (51%).

Comité sur les litiges pédagogiques	1	0 0%	1 100%	51 %	+ 49 %	NON
Comité EVB-Gestion	1	0 0%	1 100%	51 %	+ 49 %	NON
Total local	64	24 38 %	40 62 %	51 %	+ 11 %	NON

Dans les **instances et comités locaux du SEECV**, les femmes sont représentées dans une proportion de 62%, soit 11 points de plus que l'objectif de 51%.

Les femmes ont été de plus en plus présentes au **Bureau exécutif** depuis la création du SEECV en 1970. Durant la décennie 70⁵, on n'en retrouve, au mieux, qu'une seule par année et les BE ont été composés à 100% d'hommes durant quatre de ces dix années. Aucune femme n'y a occupé le poste à la présidence. Durant la décennie 80, on retrouve toujours au moins une femme sur chaque Bureau exécutif, tantôt deux, parfois trois et même quatre en 89-90⁶! Trois femmes y ont même été présidentes durant un an chacune.⁷ Entre 1990 et 1999, la présence féminine au Bureau exécutif a varié de une à cinq femmes⁸ et la présidence fut occupée par une femme au cours de deux de ces dix années⁹. La décennie 2000 est frappante : toutes les présidences ont été des femmes¹⁰ même si la représentation des femmes au BE a pu varier de une (la présidence seulement) à quatre membres. Enfin, depuis 2010-2011, la présidence a été occupée durant cinq ans par des femmes¹¹ et le Bureau exécutif a compté deux ou trois femmes, à l'exception de l'année en cours ou l'on en compte quatre sur cinq membres.

Les mandats des membres du BE sont présentement limités à cinq mandats de deux ans au même poste. Il est donc possible qu'une personne soit en place durant dix années consécutives, ce qui peut paraître long et pourrait être vu comme un frein à l'accession d'un plus grand nombre de femmes au BE ou à la présidence. Pourtant, cela ne semble pas avoir nui à la participation des femmes au cours des deux dernières décennies. Il faudra cependant revalider la chose périodiquement, quitte à changer les statuts du syndicat si cela s'avérait.

Seuls quatre **comités** (formé de plus d'un membre du SEECV) comptent un nombre de femmes inférieur à l'objectif : le conseil d'administration (2 hommes occupent les 2 postes), le comité de perfectionnement (3 hommes et 2 femmes occupent les 5 postes), le comité Qualité de vie au travail et le Comité de médiation (2 hommes et une femme occupent les 3 postes dans les deux cas). Compte tenu que le SEECV a plusieurs comités où le seul poste à combler est occupé par une femme, et compte tenu du taux global de 62% de présence de femmes dans l'ensemble des comités, il n'est pas nécessaire de corriger le tir, sauf peut-être au Conseil d'administration (CA).

⁵ Pour l'historique détaillé du Bureau exécutif, consulter : http://seecv.ca/?page_id=24

⁶ Notons que le BE pouvait compter jusqu'à 7 membres jusqu'en 2004-2005 où sa composition a été ramenée à 5.

⁷ Il s'agit des pionnières Véronica Nordell (philosophie) en 81-82, Élise Maynard (GEEA) en 86-87 et Thérèse-Isabelle Saulnier (philosophie) en 89-90.

⁸ Voir note 3.

⁹ Thérèse-Isabelle Saulnier en 90-91 et 91-92.

¹⁰ Silvie Lemelin (philosophie) en 2000-2001, Dominique Bédard (biologie) ensuite pour trois ans, puis Johanne Allard (TCG) pour les trois années subséquentes, et Martine Thibodeau (langues modernes) pour la dernière année de cette décennie.

¹¹ Martine Thibodeau en 2010-2011, Silvie Lemelin depuis 2013-2014.

En effet, nommer une femme sur les deux postes disponibles pour le personnel enseignant au CA pourrait éviter que le Conseil exécutif du collège soit un « boys club », comme l'a si justement fait remarquer Boris Déry¹² en septembre 2016, au moment de l'élection, parmi les membres du CA, des cinq membres du Comité exécutif. Une telle mesure pourrait compenser un peu le fait qu'il y a souvent peu de femmes parmi les membres externes qui composent le CA. Les gens de l'interne ont peut-être à cet égard un effort particulier à faire pour assurer une plus grande présence de femmes à l'instance suprême du cégep, afin notamment de ne pas reproduire une division sexuée des comités décisionnels dits plus prestigieux.

Instances/Comités FEC	N de pers.	Hommes Nombre %	Femmes Nombre %	Objectif % de F	Différence ¹³	Sous-représentation F (Sauf Si un seul m. dans le comité)
Instances/comités FEC						
CG-FEC	6 (Kari n'est pas venue)	3 50%	3 50%	51 %	-1%	NON
CF-FEC	1	0 0%	1 100%	51 %	+49%	NON
Congrès FEC	12	6 50%	6 50%	51 %	-1%	NON
Comité de vigilance FEC	--	--	--	51 %	--	--
CCF-FEC	1	0 0%	1 100%	51 %	+49%	NON
CIFAC	2	0 0%	2 100%	51 %	+49%	NON
Total FEC	22	9 41%	13 59%	51%	+8%	NON

Les femmes prennent une grande part à la vie fédérative. Leur taux de présence de 59% aux instances de la FEC s'explique par le fait qu'au Bureau exécutif local, en 2015-2016, trois des cinq membres étaient des femmes; or, c'est la présidente qui participe presque toujours aux Conseils fédéraux. Contrairement à la situation qui a longtemps prévalu au SEECV alors que les responsables de l'application de la convention collective ont très souvent été des hommes, nos deux responsables de l'application de la convention collective sont maintenant deux femmes, si bien que ce sont elles qu'on retrouve aux réunions du CIFAC. Par contre, la délégation aux Conseils généraux est plus équilibrée et elle a été parfaitement paritaire au Congrès de la FEC qui s'est tenu en juin 2016.

¹² <http://www.lanouvelle.net/actualites/societe/2016/9/13/vincent-bourassa-a-la-presidence-du-cegep.html>

¹³ Taux de présence des femmes (%) moins l'objectif en pourcentage (51%).

Instances/Comités CSQ	N de pers.	Hommes Nombre %	Femmes Nombre %	Objectif % de F	Différence ¹⁴	Sous-représentation F (Sauf Si un seul m. dans le comité)
CG-CSQ	1	0 0%	1 100%	51 %	+49	NON
CGN-CSQ	1	0 0%	1 100%	51 %	+49	NON
Congrès CSQ (juin 2015)	2	1 50%	1 50%	51 %	-1%	NON
Réseau des femmes	2	0 0%	2 100%	51 %	+49	NON
Réseau des jeunes	1	0 0%	1 100%	51 %	+49	NON
Réseau action sociopolit.	1	- 0%	1 100%	51 %	+49	NON
Réseau EVB	1	1 100%	0 0%	51 %	-51	NON
Réseau des RAM (Aucune réunion en 15-16)	--	--	--	51 %	---	---
Total CSQ	9	2 22%	7 78%	51%	+27%	NON

Au SEECV, ce sont surtout les femmes qui participent aux **instances de la CSQ** (78%). Contrairement à l'adage qui veut que les femmes soient comme l'air en montagne : « plus on monte, plus ça se raréfie », au SEECV, plus on monte, plus il y a de femmes. D'abord, parce que c'est la présidence qui a représenté les membres aux Conseil généraux et aux Conseils généraux de négociation de la Centrale, puisque c'est habituellement elle qui a été davantage libérée. Ensuite, on remarque que la participation aux Réseaux de la CSQ a surtout été une affaire de femmes : deux femmes ont participé au Réseau des femmes (bien sûr!), une au Réseau des jeunes et une au Réseau d'action sociopolitique. Seul un homme a participé à un Réseau de la CSQ : le Réseau EAV-EVB. Par contre, la parité a été atteinte au Congrès de la CSQ de juin 2015.

Grand total des instances et comités locaux, FEC et CSQ	95	35 37%	60 63%	51%	+12%	NON
--	-----------	-------------------	-------------------	------------	-------------	------------

Enfin, si l'on compile l'ensemble des instances et des comités locaux, de la fédération ou de la centrale, on constate qu'il n'y a pas de problème de sous-représentation des femmes dans la vie syndicale du SEECV.

Il faut se rappeler que la recherche d'une représentation équitable des femmes dans les instances de pouvoir vise à contrer la **discrimination systémique** dont elles sont victimes dans notre société. La discrimination systémique réfère au « résultat de politiques, de procédures, de règles, de

¹⁴ Taux de présence des femmes (%) moins l'objectif en pourcentage (51%).

comportements, incluant les stéréotypes et préjugés, qui ont pour effet d'exclure ou de désavantager un groupe historiquement ou culturellement discriminé » (PAÉS, CSQ). L'objectif ici n'est donc pas la parité femmes-hommes en soi, mais bien l'élimination de cette discrimination systémique.

Or, il ne semble pas y avoir une telle discrimination systémique au SEECV, ce dont il faut se réjouir. Comment expliquer cette situation exceptionnelle? La présence féminine de plus en plus importante au Bureau exécutif du syndicat a pu favoriser une plus grande participation des femmes dans les comités, peut-être parce qu'elles représentent des modèles féminins d'implication syndicale ou parce que ces femmes sont davantage portées à en solliciter d'autres. Ensuite, tant à la FEC que dans ses syndicats locaux, il a souvent été observé que la présence d'un comité de la condition des femmes (CCF) favorisait la prise en compte des sujets qui préoccupent davantage les femmes de même que l'accès d'un plus grand nombre de femmes à des postes syndicaux électifs. Les CCF sont en quelque sorte des pépinières de relève syndicale féminine. C'est pourquoi il nous semble important de maintenir ce comité dans notre syndicat¹⁵ et de favoriser la participation de nos membres au CCF de la FEC et aux Réseaux de la condition des femmes de la CSQ, comme le SEECV l'a toujours fait.

Ce portrait de la vie syndicale 2015-2016 du SEECV nous indique donc qu'il n'y a pas lieu de mettre en place beaucoup de nouvelles mesures d'accès à l'égalité syndicale des femmes. En effet, les pratiques démocratiques du syndicat semblent favoriser la participation des femmes. Cependant, afin d'éviter un navrant retour du balancier pour l'avenir, nous pourrions adopter un PAÉS qui officialise les mesures ayant déjà trouvé leur application chez nous, et peut-être y ajouter quelques mesures plus ciblées concernant notamment le Conseil d'administration, la participation de nos membres à la vie de la centrale et concernant certaines pratiques visant à améliorer encore davantage la participation aux assemblées générales.

Ces statistiques, si elles permettent de tirer une grande satisfaction de l'absence de sous-représentation des femmes dans la vie syndicale, nous forcent tout de même à observer une moins grande participation des hommes au cours des dernières années. Sans pour autant mettre en place un programme spécifique s'adressant à eux, les hommes ne faisant pas partie des groupes victimes de discrimination systémique rendant nécessaire l'adoption d'un PAÉS, il n'en demeure pas moins que le BE pourrait veiller, à tout le moins informellement, à recruter davantage d'hommes lorsque possible et à solliciter leur implication dans les comités et instances, à tous les niveaux.

Par ailleurs, nos observations lors des AG révèlent que les secteurs techniques participent moins à la vie syndicale que les enseignantes et enseignants du secteur préuniversitaire et de la formation générale. Il y a en particulier un important problème de participation des enseignantes et des enseignants en Soins infirmiers, du CIFIT en TEI et de l'ENME de Victoriaville, trois départements dont les locaux se situent hors du pavillon central. Il en est de même du département d'informatique, pourtant logé au pavillon central. Ces problèmes devront faire l'objet d'une réflexion en Bureau exécutif, mais ne semblent pas reliés à la dimension genrée de la présente analyse.

¹⁵ Il existe depuis les années 70.

2. Proposition de Programme d'accès à l'égalité syndicale du SEECV-CSQ

Il convient ici de souligner d'abord nos bons coups. Certaines pratiques déjà en vigueur au SEECV ont eu des effets positifs sur la participation des femmes à la vie syndicale et ont également pu bénéficier aux hommes. Mais plusieurs de ces mesures n'ont jamais été officialisées. Elles doivent être maintenues et pérennisées. Quelques autres nouvelles mesures, tirées du PAES de la FEC et inspirées par le sondage fait auprès des femmes de la fédération, pourraient ensuite être adoptées.

2.1 Mesures de redressement

Objectif général : Assurer et maintenir une représentation équitable des femmes à l'intérieur des structures syndicales (instances et comités du SEECV, de la FEC et de la CSQ).

Maintenir les pratiques actuelles suivantes :

- Interpeler directement les femmes susceptibles d'être intéressées à poser leur candidature au Bureau exécutif du SEECV et pour les divers comités locaux.
- S'assurer que les délégations du SEECV aux Conseils généraux de la FEC et aux Congrès de la FEC et de la CSQ aient une représentation équitable, conforme au pourcentage ciblé pour le SEECV;
- Maintenir au SEECV un comité féministe dont le mandat consiste à sensibiliser le personnel et la population étudiante du cégep aux enjeux relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes; le soutenir et prévoir un budget pour ses activités;
- Tenir les élections au printemps pour assurer la prise en compte par la Direction des contraintes horaires syndicales;
- Assurer à la représentante du Comité féministe du SEECV une contrainte horaire le vendredi matin lui permettant de participer aux réunions téléphoniques du CCF de la FEC;
- Maintenir le financement de la participation d'au moins une femme du SEECV aux activités du Comité de la condition des femmes de la FEC et aux Réseaux de la condition des femmes de la CSQ.

Adopter les nouvelles mesures suivantes :

- Porter une attention particulière aux postes où une plus grande sous-représentation des femmes a été identifiée, notamment en sollicitant des candidatures féminines au Conseil d'administration du cégep;
- Offrir à la femme élue pour représenter le SEECV au Comité de la condition des femmes de la FEC la possibilité de participer aux instances de la FEC (Congrès ou Conseil généraux).

2.2 Mesures de soutien

Objectif : Faire connaître le PAÉS, soutenir les élues et améliorer les conditions d'exercice de leur mandat et, plus largement, accroître la compréhension du phénomène de la discrimination systémique et des rapports sociaux de sexe.

Adopter les nouvelles mesures suivantes:

- Diffuser le PAÉS auprès des membres du SEECV;
- S'assurer que les sessions de formation syndicale offertes au nouveau personnel enseignant mentionnent l'existence du PAÉS;
- Négocier avec la Direction du collège, pour les membres élues et élus aux Réseaux de la CSQ qui le demandent, l'obtention d'une contrainte horaire leur assurant un nombre maximal de quatre heures de cours les jeudis et vendredis, afin de faciliter leur participation aux réunions des Réseau de la condition des femmes, Réseau des jeunes, Réseau d'action sociopolitique et Réseau EAV-EVB qui se tiennent les jeudis et vendredis et afin de limiter les dépenses de remplacement que le Syndicat doit défrayer.
- Sensibiliser les membres du SEECV sur la nécessité que les rapports entre collègues soient exempts de comportements ou de propos sexistes, notamment en diffusant annuellement l'Annexe I.
- Offrir aux membres du SEECV une formation sur les rapports sociaux de sexe afin de sensibiliser le personnel enseignant à la réalité de la discrimination systémique de même qu'à l'impact de la socialisation différenciée sur la participation à la vie syndicale.

2.3 Mesures d'égalité des chances

Objectif: Corriger les règles et les pratiques pouvant constituer des obstacles à la participation des femmes à la vie syndicale.

Maintenir les pratiques suivantes concernant la **vie syndicale** :

- Privilégier un syndicalisme de participation plutôt que de confrontation, sans négliger pour autant la défense et la promotion des droits et intérêts individuels et collectifs des membres;
- Organiser occasionnellement des activités spéciales de type dîner ou 5 à 7 thématique, sous réserve des prévisions budgétaires, afin de permettre une meilleure information des membres et des échanges informels entre eux;
- Maintenir les réunions du Conseil syndical, permettant aux départements d'acheminer au BE leurs préoccupations et aux représentantes et représentants des départements de recevoir de la formation sur la convention collective et de la partager ensuite à leurs collègues;

Maintenir les pratiques suivantes concernant les **assemblées générales** :

- Tenir les assemblées générales à heures fixes sur le temps de travail, soit durant le trou-horaire commun de 10 h 15 à midi (sauf en cas d'assemblées spéciales rendues nécessaires par la conjoncture) en vue de favoriser la conciliation travail-famille-militance;
- Établir avec la Direction des études un calendrier des réunions des mercredis réservant le dernier mercredi du mois aux assemblées syndicales, afin d'éviter que les membres

soient sollicités en même temps pour plusieurs réunions (notamment les réunions de programme ou de département);

- Publier au début de chaque session le calendrier des assemblées générales afin de permettre aux membres une meilleure planification de leurs activités;
- Débuter et terminer les assemblées aux heures prévues;
- Rendre disponible à l'AG les dépliant expliquant le mode de fonctionnement d'une assemblée délibérante;
- S'assurer que la présidence d'assemblée privilégie les premiers tours de parole et assiste les personnes qui prennent la parole en les guidant positivement dans les procédures;
- Prendre soin de bien mettre en contexte les sujets traités, de bien expliquer les détails plus techniques et éviter ou expliquer les acronymes via un lexique disponible en tout temps durant les assemblées;
- Prévoir une période réaliste d'échanges et de délibérante lors des assemblées;
- Mettre systématiquement à l'ordre du jour des assemblées le point « préoccupations des membres » afin que les membres puissent sentir que leurs préoccupations sont prises en compte par les membres du Bureau exécutif et par leurs collègues;
- Tenir occasionnellement des AG où les membres peuvent discuter et travailler en ateliers afin de favoriser les questions et les interventions de chacune et chacun;
- Offrir un dîner sur place en fin d'AG lorsque l'ordre du jour s'avère particulièrement chargé;
- S'assurer que les dossiers qui concernent plus spécifiquement les femmes soient traités équitablement en réunion syndicale et ne soient pas, par exemple, relégués systématiquement à la fin des réunions (congés de maternité, accès à l'égalité en emploi, 8 mars, etc.).

Adopter les nouvelles mesures suivantes concernant les **assemblées générales**:

- Prévoir des périodes de « murmures¹⁶ » durant les assemblées et en accorder sur demande;
- Adopter et publiciser systématiquement une politique de remboursement des frais de garde pour les réunions se déroulant exceptionnellement en fin de journée ou en soirée.

¹⁶ Une période de murmures consiste en une courte suspension de l'instance afin de permettre aux membres de réfléchir, de se concerter rapidement, de rédiger une proposition. On peut demander, par exemple, un murmure de 5 minutes. Les gens sont toutefois priés de demeurer dans la salle.

Conclusion

Alors qu'on parle de plus en plus de la conception universelle de l'apprentissage, la CUA, qui vise à adapter nos pratiques pédagogiques régulières de manière à tenir compte des besoins des élèves en situation de handicap, il nous apparaît que plusieurs de ces mesures d'un programme d'accès à l'égalité syndicale pour les femmes pourront bénéficier également aux hommes. Peut-être sommes-nous en train d'adopter une conception universelle du syndicalisme!

Document préparé par Silvie Lemelin, Présidente SEECV-CSQ
Discuté et adopté par le Comité féministe du SEECV le 17 octobre 2016
Adopté par le BE du SEECV le 29 novembre 2016
Adopté par l'AG du SEECV-CSQ le 22 février 2017

Annexe I

Ce que les femmes attendent des hommes qui se disent pro-féministes... et des autres

Plusieurs de nos collègues de travail et de militance, de nos patrons, de nos amis ou de nos conjoints affirment être tout à fait en accord avec le principe de l'égalité femme-homme. Ils estiment que leur comportement à cet égard est exemplaire et certains se disent pro-féministes, des alliés sur lesquels on peut compter dans la vie quotidienne comme dans les luttes du mouvement des femmes.

Nous ne doutons pas de l'engagement réel de plusieurs. Pourtant, nous sommes aussi parfois étonnées, blessées ou outrées par certains propos, comportements ou attitudes qui vont plutôt à l'encontre de leurs déclarations de principes. Et nous sommes aussi conscientes que plusieurs hommes, malgré une abondante littérature à ce sujet, ne savent pas toujours comment témoigner de leur appui réel et manifeste. Nous savons également que nous ne ferons pas de tous les hommes des pro-féministes, mais nous tenons à demander à tous nos collègues de travail et de militance de respecter dans un premier temps cinq principes de base bien simples à comprendre et à appliquer. Ce code de conduite, nous, femmes, nous efforcerons de l'appliquer également.

Je m'engage

1. À ne plus faire de blagues ou de commentaires sexistes et à cesser toute forme de comportement sexiste dans le but d'épater la galerie.
2. À ne plus rire aux blagues machistes pour faire comme les autres, pour éviter de se sentir isolé ou par peur du jugement des autres hommes ; à ne pas cautionner par mon comportement le harcèlement sexiste.
3. À ne plus me permettre de juger de la valeur d'une femme, collègue de travail, de militance ou simple inconnue, par mes jugements sur son apparence physique.
4. À écouter avec empathie et à ne pas minimiser la situation quand une femme dit qu'elle-même ou une autre femme a été l'objet de commentaires ou d'attitudes sexistes.
5. À aider une femme qui est confrontée à une situation de harcèlement sexiste.