

## Programme d'Accès à l'Égalité Syndicale (PAÉS) du SEECV-CSQ

### **Introduction :**

Tandis que la FEC s'est dotée en 2014 d'un PAES qui a fait l'objet d'un bilan en 2023, le SEECV présente à ses membres une mise à jour de son propre PAES, afin de rappeler aux membres son objectif de représentativité de son membrariat composé à 55,5 % de femmes et les moyens à mettre en place pour maintenir cette représentativité.

Il convient ici de souligner les bons coups du SEECV. Les pratiques déjà en vigueur au SEECV ont eu des effets positifs sur la participation des femmes à la vie syndicale locale et fédérale et ont également pu bénéficier aux hommes. C'est pourquoi nous estimons que la plupart des mesures de redressement, de soutien et d'égalité des chances adoptées en AG en février 2017 doivent être maintenues et pérennisées. Quelques autres nouvelles mesures sont également proposées.

### **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 **concernant les élections :**

- Interpeler directement les femmes susceptibles d'être intéressées à poser leur candidature au Bureau exécutif du SEECV et pour les divers comités locaux ;
- Porter une attention particulière aux postes où une plus grande sous-représentation des femmes a été identifiée;
- Tenir les élections au printemps pour assurer la prise en compte par la Direction des contraintes horaires syndicales ;

#### Maintenir la mesure suivante **concernant la participation du SEECV à la vie de la FEC et de la CSQ :**

- S'assurer que les délégations du SEECV aux Conseils généraux de la FEC et aux Congrès de la FEC et de la CSQ, aux Conseils fédéraux et aux réunions du CIFAC aient une représentation équitable, conforme au pourcentage de femmes ciblé pour le SEECV<sup>1</sup>.

#### Maintenir les mesures suivantes **concernant l'implication féministe :**

- 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 ;
- Maintenir le financement de la participation d'au moins une femme du SEECV aux activités du CAFPEC et aux Réseaux de la condition des femmes de la CSQ ;

---

<sup>1</sup> 55,5 % depuis 2022.

- Offrir à la femme élue pour représenter le SEECV au CAFFEC la possibilité de participer aux instances de la FEC (Congrès ou Conseil généraux).

### **Mesures de soutien :**

*Objectif : Faire connaître le PAÉS, soutenir les élues et améliorer les conditions d'exercice de leur mandat.*

Maintenir les pratiques actuelles 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 ;
- Assurer à une représentante du Comité féministe du SEECV une contrainte horaire le vendredi matin lui permettant de participer aux réunions téléphoniques du Comité d'action féministe de la FEC (CAFFEC) ;
- Assurer aux 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 d'action féministe, Réseau d'action sociopolitique et Réseau ACTES qui se tiennent les jeudis et vendredis et afin de limiter les dépenses de remplacement que le Syndicat doit défrayer.

### **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 locale** :

- 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 dîners ou 5 à 7 thématiques, 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 dépliants 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 ;
- Prévoir des périodes de « murmures »<sup>2</sup> durant les assemblées et en accorder sur demande ;
- Tenir les assemblées générales en comodalité (en présence ET à distance à la fois) pour favoriser la conciliation travail-famille-militance ;
- 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.).
- Publiciser la politique de remboursement des frais de garde pour les réunions se déroulant exceptionnellement en fin de journée ou en soirée.

Il nous apparaît certain que plusieurs de ces mesures d'accès à l'égalité syndicale pour les femmes pourront bénéficier également aux hommes.

Par le comité féministe du SEECV,  
Silvie Lemelin  
Laurence Marois  
Cynthia Caron

Mise à jour entérinée par les membres du bureau exécutif,

Lors de sa réunion du 19/04/2024.

---

<sup>2</sup> 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.