



Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAÉS)
Syndicat des professeurs du Cégep de Sainte-Foy

proposé à l'assemblée générale du SPSCF du 30 mars 2016

par le

Comité de la condition des femmes du SPCSF

La participation égalitaire des femmes aux lieux décisionnels, qu'ils soient politiques, économiques ou syndicaux, demeure, encore en 2016, un objectif à atteindre au Québec comme dans la majorité des sociétés occidentales. La parité est loin d'être acquise, en effet, et même la «zone paritaire», que plusieurs situent à 40%, demeure dans plusieurs secteurs un objectif difficile à concrétiser. Bien qu'on puisse affirmer sans conteste que des gains indéniables ont été réalisés par les femmes dans divers domaines au fil du XX^e siècle, l'accès aux lieux de pouvoir semble contraint par un plafond de verre, une barrière invisible qui limite la participation des femmes. La sous-représentation des femmes en politique municipale, provinciale ou fédérale en constitue un exemple des plus probants¹.

Les organisations syndicales se préoccupent de cette question de sous-représentation depuis bon nombre d'années. Ainsi, notre centrale syndicale, la CSQ, a mis sur pied en 1994 un *Programme d'accès à la vie syndicale* qu'elle a actualisé en 2011². Ce programme se décline en trois volets, soit des mesures de redressement, de soutien et d'égalité des chances. Notre fédération syndicale, la FEC, a entrepris un travail similaire ces dernières années. Une enquête statistique a d'abord été menée par le Comité de la condition des femmes de la FEC (CCF-FEC) en 2012 afin de mesurer le taux de participation des femmes dans les diverses instances. Cette opération statistique révélait que si les femmes sont bien présentes dans les rangs syndicaux, constituant 52% des membres de la FEC au moment de l'enquête, elles sont bien souvent sous-représentées, tant dans les réunions syndicales que dans les divers postes électifs³. Les données statistiques révélaient aussi que la répartition des femmes et des hommes dans les comités et des instances se déclinait souvent de façon plutôt stéréotypée, peu de femmes étant élues à la présidence des syndicats ou œuvrant à titre d'applicatrices de convention collective ou de trésorières⁴. La situation était, bien sûr, fort différente d'un collègue à l'autre, mais la tendance à la sous-représentation se dessinait nettement.

Dans le sillage de cette première enquête, le CCF de la FEC interpellait par sondage en février 2014 les professeures de la fédération sur leur participation à la vie syndicale afin de mieux cerner les causes de cette sous-représentation et d'identifier des pistes de solution propres à la fédération. L'analyse des résultats de ce sondage auquel près de 30% des syndiquées de la FEC ont participé⁵ a permis d'élaborer pour notre fédération un *Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAÉS)* qui a été entériné par le conseil général de la FEC du 10 octobre 2014⁶. La résolution suivante a en effet été adoptée :

Il est proposé par Mario Beauchemin et appuyé par Oria Hamadi :

« D'adopter le Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAÉS) élaboré par le Comité de la condition des femmes de la FEC afin que soient mises en place les mesures de redressement, de soutien et d'égalité des chances proposées dans ce document;

d'inviter les quatorze 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 qui conviennent à leur réalité;

de mandater la Fédération afin qu'elle s'assure de la mise en œuvre du PAÉS dans toutes les instances visées;

et que les syndicats, la coordination du CCF et le Bureau exécutif de la Fédération rendent compte de leurs démarches respectives pour atteindre les objectifs visés par le PAÉS lors du congrès de la FEC qui se tiendra au printemps 2016. »

Adopté à l'unanimité

¹ La Presse canadienne, « Moins de femmes en politique depuis 10 ans, selon une étude du DGEQ », *Le Devoir*, Montréal, 11 octobre 2014, <http://www.ledevoir.com/politique/quebec/420922/moins-de-femmes-en-politique-depuis-10-ans-selon-une-du-dge>

² CCF-CSQ, *Une place à prendre. Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAÉS). Plan d'action*, Québec, CSQ, 2011.

³ CCF-FEC-CSQ, *La représentation des femmes à la FEC et dans les syndicats affiliés : pour l'égalité syndicale. Enquête sur le taux de présence des femmes dans les instances syndicales locales et fédératives (2011-2012). Présentation et analyse des résultats*, novembre 2012.

⁴ Cette réalité est corroboré par d'autres études sur le sujet. Voir Olivier Filleule et Patricia Roux. *Le sexe du militantisme*, Paris, Presses de science po, 2009.

⁵ L'annexe 1 présente la méthodologie utilisée et la représentativité de l'échantillonnage.

⁶ CCF-FEC-CSQ, *Programme d'accès à l'égalité syndicale de la FEC*, Montréal, octobre 2014.

Qu'en est-il à Sainte-Foy ? Un certain nombre des mesures contenues dans ce PAÉS sont déjà en usage dans notre syndicat, mais d'autres restent encore à établir en fonction de notre réalité syndicale. C'est pourquoi le Comité de la condition des femmes de notre syndicat s'est mis à l'œuvre afin d'examiner de plus près la situation qui prévaut au Cégep de Sainte-Foy. L'enquête statistique de 2011-2012 révélait en effet une très légère sous-représentation des femmes dans les diverses instances et comités. On comptait en effet 56,5% de femmes dans les rangs syndicaux alors que leur taux de participation dans certaines instances et comités était un peu plus faible, quoique fort variable d'une instance ou d'un comité à l'autre. On pouvait néanmoins observer une nette sous-représentation des femmes en assemblée générale, soit 42% seulement (voir Annexe II). Le comité a voulu vérifier l'évolution de notre réalité syndicale depuis 2012 et a examiné, pour ce faire, les données disponibles pour 2013-2014 et 2014-2015. La liste des membres cotisants, établie à partir des données disponibles en juin 2015, révèle que les femmes comptent désormais pour 57,2% de nos effectifs syndicaux, soit une très légère progression⁷.

L'analyse du taux de participation aux instances et comités indique une nette progression de la participation des femmes aux assemblées générales puisqu'elles formaient 48% des membres présents en 2013-2014 et 54% en 2014-2015 (Annexe III et IV). Il y a fort à parier que le contexte des négociations du Front commun a pu jouer en faveur d'une telle progression mais, si tel est le cas, comment pérenniser cette plus grande mobilisation des femmes ? Par ailleurs, des mesures introduites ces deux dernières années dans nos pratiques syndicales en assemblée dans le cadre du renouveau syndical ont également pu avoir une certaine incidence sur cette augmentation du taux de participation des syndiquées de Sainte-Foy. On pense notamment au point « Préoccupations des membres », au fait de privilégier le premier tour de parole ou, encore, aux périodes de murmures que nous avons expérimentées en quelques occasions.

On remarque aussi une amélioration du pourcentage de femmes dans d'autres instances décisionnelles du collège, tels le Conseil d'administration de l'année 2014-15 (50%) et la Commission des études (60%) pour la même année de référence. Les personnes siégeant à ces deux instances décisionnelles ne sont cependant pas élues par nos instances syndicales. Les femmes sont bien représentées dans les autres comités sauf, pour 2014-2015, à la Table de la formation générale (25%).

La composition du bureau syndical est au diapason de ses membres (60%), une tendance que l'on devrait chercher à maintenir dans l'avenir. Notons qu'il y a longtemps que la présidence de notre syndicat n'avait pas été occupée par une femme. Les postes de trésorerie et d'application de la convention collective demeurent occupés par des hommes alors que le secrétariat est assumé par une femme. Soulignons que le poste d'application de la convention collective a été occupé par une femme au début des années 2000. Il y aurait peut-être lieu de porter une attention particulière à la répartition des postes dans les années à venir.

La participation des syndiquées du SPCSF aux conseils généraux de la FEC s'est maintenue et est assez représentative de la composition des membres du SPCSF (Annexe V). On note par ailleurs une amélioration certaine de la participation des femmes aux congrès de la FEC ; la délégation de Sainte-Foy était en effet composée de 62 % de femmes au congrès de 2013 alors qu'elle n'était que de 44 % en 2010. Les pages qui suivent recensent les diverses mesures que le SPCSF devraient maintenir ou instaurer afin de s'assurer que le taux de participation des femmes corresponde à leur présence effective en nos rangs. Afin de mieux éclairer les mesures proposées, certains résultats de l'analyse du sondage mené par le CCF de la FEC en 2014 sont brièvement rappelés dans le présent document.

⁷ Ces données ont été recensées avant la grève de l'automne 2015. Or, plusieurs professeures et professeurs sont venus prendre leur carte de membre pour pouvoir participer pleinement au processus de négociation.

1. Mesures de redressement

Objectif général : Assurer une meilleure représentation des femmes à l'intérieur des structures politiques du SPCSF

L'objectif visé à Sainte-Foy est de 57,21%, soit la proportion de femmes que comptait le syndicat en mai 2015. Cet objectif devrait s'appliquer à tous les postes décisionnels et aux divers comités formés par l'assemblée générale et le syndicat. Afin de faciliter l'atteinte de cet objectif de redressement, il s'avère essentiel que les membres de l'exécutif syndical continuent d'interpeller directement les femmes afin qu'elles soumettent leur candidature à des postes électifs. Rappelons que 78,9% des répondantes au sondage du CCF de la FEC en 2014 considéraient que cette stratégie serait à même de favoriser les candidatures féminines. L'instauration de mandats limités est aussi une façon de favoriser une plus grande participation des membres, hommes et femmes d'ailleurs. La fédération s'est déjà engagée dans cette voie afin de démocratiser la vie syndicale. À Sainte-Foy, cette pratique est déjà en cours depuis la refonte des statuts et règlements adoptés en juin 2013.

À la lumière des données recueillies à Sainte-Foy, il est recommandé que le SPCSF poursuive ses efforts afin de maintenir une représentation adéquate des femmes dans ses instances locales au prorata du pourcentage de femmes membres du syndicat en adoptant les mesures suivantes :

Mesures de redressement à maintenir, recommandées au bureau syndical :

- Susciter des candidatures féminines pour les divers comités locaux et à l'exécutif en interpellant directement les femmes qui sont susceptibles d'être des candidates intéressées à ces postes électifs.
- Porter une attention particulière aux postes plus politiques et techniques où une plus grande sous-représentation des femmes a été identifiée pour les deux dernières décennies.
- S'assurer que les délégations aux conseils généraux et aux congrès aient une représentation équitable, conforme aux pourcentages ciblés pour le SPCSF.
- Qu'en vue des élections, la responsable du Comité de la condition des femmes du SPCSF interpelle l'exécutif sur ces questions afin de s'assurer de l'atteinte de l'objectif de représentativité.
- Soutenir la responsable de la condition féminine du syndicat dans la formation du comité local de condition féminine (soutien financier, logistique, etc.).
- Veiller à ce que la représentante du CCF du SPCSF soit élue au printemps afin de lui assurer l'obtention d'une contrainte horaire le vendredi pour ainsi pouvoir participer aux réunions du CCF de la FEC et aux Réseaux des femmes de la CSQ.
- S'assurer que la responsable de la condition des femmes puisse participer le plus largement possible aux diverses instances de la FEC, par exemple aux conseils généraux ou au congrès.
- Maintenir l'exercice des mandats limités afin de faciliter le renouvellement de l'exécutif local en permettant ainsi à un plus grand nombre d'occuper des tâches syndicales.

2. Mesures de soutien

Objectifs généraux :

- **Faire connaître le PAÉS et susciter sa mise en œuvre**
- **Soutenir les nouvelles élues.**

- **Accroître la compréhension du phénomène de la discrimination systémique et des rapports sociaux de sexe.**

Les réponses à certaines questions du sondage conduit par le CCF de la FEC en 2014 indiquaient parfois une certaine méconnaissance des problèmes liés à la discrimination systémique résultant de rapports sociaux construits sur des rôles fortement sexués. S'il est vrai que l'atrophie du taux de participation aux instances locales touche autant les hommes que les femmes et que des mesures s'imposent pour contrer la démobilisation des membres, la majorité des études mettent néanmoins en relief la dimension « genrée » de la participation à la vie syndicale, voire la résistance à une plus grande participation des femmes aux instances syndicales⁸. Mieux comprendre l'impact de la socialisation différenciée, par exemple, peut servir de catalyseur pour prendre conscience de dynamiques à l'œuvre dans les unités syndicales. Rappelons par ailleurs que 69,1 % des répondantes au sondage du CCF de la FEC étaient en accord avec l'idée que des formations sur la prise de parole ou les structures syndicales pouvaient s'avérer utiles pour inciter les femmes - comme les hommes d'ailleurs - à soumettre leur candidature à des postes électifs.

Mesures de soutien recommandées au bureau syndical :

- Diffuser le PAÉS auprès du personnel enseignant du Cégep de Sainte-Foy.
- S'assurer que les sessions de formation syndicale offertes au nouveau personnel enseignant mentionnent l'existence du PAÉS.
- Développer des modalités de soutien aux nouvelles élues, notamment par une formule de parrainage ou de marrainage et par des formations au syndicalisme afin de développer leurs compétences (structures syndicales, procédures, convention collective, etc.).
- Offrir 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.
- S'assurer que les rapports entre collègues lors des instances soient exempts de comportements ou de propos sexistes.

3. Mesure d'égalité des chances

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

A) Adoption de pratiques de fonctionnement facilitant la participation à la vie syndicale

L'analyse du sondage du CCF de la FEC révélait que les répondantes n'étaient pas nécessairement désintéressées par la chose syndicale, ni rebutées par les orientations de leur exécutif local. Une grande proportion des répondantes se dissociait en effet de l'idée qu'elles seraient en désaccord avec les valeurs véhiculées par le syndicalisme (83,2%) ou par les orientations de leur syndicat local (86,5%). C'est plutôt le manque de temps qui était constamment mis de l'avant, notamment en raison de la multiplication des réunions et, plus globalement, la lourdeur de la tâche. Les plages horaires des réunions étaient aussi problématiques. À Sainte-Foy, le fait de ne disposer que d'une seule plage commune complexifie d'autant

⁸ Intersyndicale des femmes, « Réalités, perceptions et résistances. La place des femmes dans nos organisations syndicales », *Journée annuelle du Réseau de l'Intersyndicale des femmes*, juin 2013. Voir aussi Catherine Le Capitaine, « Revitaliser le syndicalisme par la représentation des aspirations des professionnelles : le cas des enseignantes », *Vie économique. Mutation du travail et renouvellement du syndicalisme*, vol. 4, no 4, juin 2013 (article consulté en ligne : <http://www.eve.coop/?a=186>). Voir également Yannick Le Quentrec, « Militantes syndicales : une égalité à faire vivre », *Sens public. Revue internationale / International Webjournal*, Dossier : *Les femmes dans l'action militante, syndicale et revendicatrice de 1945 à nos jours* <http://WWW.sens-public.org/spip.php?article675>, mai 2009.

la tenue des réunions, notamment parce qu'elles entrent en concurrence avec la supervision des stages que bon nombre de nos collègues doivent effectuer dans le cadre de leurs fonctions. Précisons ici que notre collège offre un nombre important de programmes liés aux techniques humaines et aux techniques du monde de la santé, des secteurs encore largement féminisés.

Enfin, soulignons que les problèmes liés à la difficile conciliation famille-travail étaient également évoqués par les répondantes à l'enquête, le poids des responsabilités familiales ressortant nettement dans l'analyse des données (disponibilités, horaire des réunions, etc.). À **Sainte-Foy**, les réunions se déroulent règle générale le midi, ce qui constitue un élément facilitant la participation à la vie syndicale.

Afin de favoriser la présence du plus grand nombre, il convient d'établir des pratiques qui facilitent la participation à la vie syndicale et de maintenir les mesures d'égalité des chances qui existent déjà au SPCSF.

Mesures d'égalité des chances recommandées - Pratiques de fonctionnement facilitant la participation à la vie syndicale :

- Obtenir deux plages communes à tout le personnel enseignant afin de pouvoir alterner les moments de réunion.
- Négocier auprès de la direction de nos collègues des plages horaires exclusives pour la tenue des assemblées syndicales.
- Fixer les réunions d'avance afin que le calendrier syndical soit pris en compte dans la planification des autres réunions et ainsi minimiser la duplication des réunions aux mêmes moments. Cette mesure est aussi apte à faciliter la conciliation famille-travail.
- Publiciser systématiquement la politique de remboursement des frais de garde pour les réunions se déroulant exceptionnellement en fin de journée ou en soirée.
- S'assurer que la politique de remboursement des frais de garde est réaliste et conforme aux tarifs du marché.
- Faciliter la vie au travail en œuvrant à la mise en place de mesures de conciliation famille-travail, notamment en ce qui concerne les contraintes à l'horaire. Que ces contraintes ne s'appliquent pas seulement aux enfants mais aussi aux autres membres de la famille.

B) Culture organisationnelle, procédures, débats

Le déroulement des assemblées syndicales peut s'avérer rebutant pour certaines. Bien que ce ne soit pas un phénomène majoritaire, il reste que plus d'une répondante sur cinq a affirmé dans le sondage CCF-FEC ne pas apprécier l'atmosphère des réunions syndicales (21,2%). Ces répondantes se retrouvent autant parmi celles qui viennent régulièrement aux assemblées que celles qui ne viennent jamais ou rarement. Ordre du jour trop chargé, lourdeur des procédures, période délibérative accaparée par quelques personnes, culture de confrontation qui polarise les enjeux, sont autant de commentaires signalés dans le sondage comme éléments pouvant défavoriser la participation aux assemblées. Phénomène plus significatif, une répondante sur deux affirme avoir l'impression que sa participation aux assemblées a peu d'impact sur la vie syndicale. De plus, les répondantes ne prennent jamais ou que trop rarement la parole en assemblée, même parmi celles qui viennent régulièrement, ce qui peut s'ajouter au sentiment d'impuissance. Par ailleurs, notons que la peur d'être jugée par les pairs ne semble pas être un facteur déterminant dans la décision de prendre ou pas parole en assemblée.

Contre la démobilisation syndicale suppose donc que les membres aient le sentiment d'apporter une contribution suffisamment significative à l'assemblée pour qu'elles la considèrent importante et l'inscrivent à leur agenda trop chargé. Que faire alors face à ces constats ? Certaines répondantes au sondage évoquaient l'idée de développer des thèmes plus près de leur quotidien parce que, disaient-elles,

les thèmes abordés ne les rejoignent pas. Le tiers des répondantes affirmaient d'ailleurs se sentir peu familières avec les thèmes abordés et ce sentiment s'accroît parmi les précaires. Soulignons ici que l'on retrouve ces mêmes commentaires et suggestions dans les enquêtes menées par la CSQ sur le renouveau syndical⁹. Une enquête menée par ailleurs en 2012 auprès des enseignantes de la Fédération des syndicats de l'enseignement révélait pour sa part que les aspects qualitatifs de la vie au travail (valorisation de la profession, réduction de la charge de travail, conciliation famille-travail, etc.) interpellaient davantage les syndiquées que les aspects quantitatifs (salaires, avantages sociaux, etc.)¹⁰. Il s'avère donc essentiel, conclut l'auteure de cette étude, d'axer la lutte syndicale vers des aspects qualitatifs concernant la qualité de vie au travail et hors du travail, ce que constataient également les membres de la Commission spéciale sur le renouveau syndical de la CSQ¹¹.

Qu'en est-il à Sainte-Foy ? Nous avons peu de données pour répondre à ces dernières questions si ce n'est le sondage sur la valorisation de la profession réalisé en 2015 où ressortaient nettement des préoccupations liées à la reconnaissance du travail et à l'autonomie professionnelle, des dimensions intrinsèques de notre travail.

Mesures d'égalité des chances à maintenir ou à instaurer recommandées au bureau syndical - Culture organisationnelle, procédures, débats :

- Respecter l'horaire des réunions (ordre du jour réaliste qui laisse place au débat).
- Organiser des réunions plus courtes et plus efficaces.
- Simplifier les procédures et prévoir de petits résumés expliquant le mode de fonctionnement de l'assemblée.
- Rappeler aux membres qu'il est toujours possible de soumettre des points à inscrire à l'ordre du jour.
- Prévoir des périodes de travail en atelier ou des périodes de « murmures » afin de favoriser les échanges et accroître la participation des membres.
- Prévoir une période d'échanges sur les préoccupations des membres pendant les réunions.
- 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 les acronymes.
- S'assurer d'accorder de l'espace de discussion aux diverses réalités vécues dans nos collèges (précaire, formation continue, etc.).
- Organiser également des séances informelles, sans ordre du jour et ne portant que sur un élément de discussion.
- 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, etc.).

Voilà autant de mesures qui, nous l'espérons, permettront d'augmenter le taux de participation des femmes dans nos instances et ainsi améliorer la vie démocratique du SPSCF¹².

⁹ Commission spéciale sur le renouveau syndical, « Renouveau syndical : des pistes d'action ou de solution à dégager », *Conseil général de la CSQ* 11,12 et 13 décembre 2013, Power point (A1314-CG021).

¹⁰ Catherine Le Capitaine, *loc. cit.*, p. 7.

¹¹ Commission spéciale sur le renouveau syndical, *loc. cit.* Voir aussi des mêmes auteurs, « Renouveau syndical. Un portrait de la vie syndicale au mouvement CSQ », automne 2013.

¹² Le comité de la condition des femmes du SPSCF est composé de Nadine Bédard-St-Pierre, Anne Chevarie, Amélie-Elsa Ferland-Raymond, Claudia Lessard, Christine Lévesque, Isabelle Marcoux, Lucie Piché et Lynda Simard.

ANNEXE I

Méthodologie du sondage du CCF de la FEC réalisé en février 2014

Le sondage a été réalisé en ligne à l'aide du logiciel *Survey Monkey*. Ce logiciel a été retenu comme outil de collecte en raison de sa facilité d'utilisation et des multiples possibilités qu'il offre pour faire des analyses croisées. Le sondage a été expédié par courriel aux 13 exécutifs syndicaux de la fédération qui l'ont mis en ligne à compter de la semaine du 3 février 2014 et ce, jusqu'au 24 février. Précisons ici que la clôture du sondage a été retardée de plus d'une semaine à la demande de certains syndicats qui n'avaient pu le mettre en ligne assez rapidement. Cette décision s'est avérée des plus judicieuses puisque le taux de participation n'a cessé de progresser au fil de la période de prolongation. Autre précision importante : une version en anglais du sondage a été utilisée à Lennoxville et à Gaspé, facilitant ainsi la tâche des collègues anglophones¹³.

Afin d'évaluer la représentativité de l'échantillonnage, le nombre de femmes ayant répondu à l'enquête a été comparé au nombre de femmes membres de la fédération. Au total, 368 femmes ont complété le sondage¹⁴. Le nombre de membres de la FEC est pour sa part évalué, en date de septembre 2013, à 2 943, soit 2 395 membres auxquels s'ajoutent 548 cotisants non membres (qui n'ont pas signé leur carte de membre, mais qui paient des cotisations en raison de l'application de la formule Rand qui induit une cotisation obligatoire à tout le personnel). Le sondage réalisé par le CCF de la FEC au cours de l'année 2011-2012 évaluait par ailleurs que les femmes constituent 52% des membres cotisants de la FEC. C'est donc dire que 29,6% des femmes membres de la FEC auraient répondu au questionnaire. Cependant, compte tenu que le sondage a été envoyé à toutes les enseignantes, incluant les cotisants non membres, il conviendrait peut-être mieux de calculer le taux de représentativité à partir de l'ensemble des 2 943 cotisants (membres et non membres), ce qui réduit le taux de représentativité à 24%. La réalité se situe probablement entre les deux puisqu'on peut penser que celles qui se désintéressent davantage du syndicalisme au point de ne pas signer leur carte de membre ont peut-être une propension moins grande à répondre aux sondages émanant de leur syndicat. On peut cependant affirmer sans trop se tromper qu'une syndiquée sur quatre a répondu au sondage.

¹³ Myriam Augustin, du Collège Champlain de Lennoxville, a assuré bénévolement la traduction du sondage.

¹⁴ En fait, 415 personnes ont répondu au sondage mais 47 d'entre elles étaient des hommes, même si la présentation du sondage précisait bien qu'il ne s'adressait qu'aux femmes de la fédération. La question filtre initiale les a cependant « éjectés » du sondage puisqu'en répondant appartenir au sexe masculin, le logiciel les empêchait automatiquement de poursuivre. Ces 47 personnes sont donc exclues de toutes les analyses présentées. Cependant, une autre dizaine de personnes a traversé le questionnaire sans jamais répondre aux questions.

ANNEXE II

**Taux de participation des femmes du SPCSF
dans les diverses instances locales ou fédérales, 2011-2012¹⁵**

Ste-Foy > Objectif : 56,5 % F

Instances ou comités où l'objectif est atteint ou presque : 7	Instances ou comités où l'objectif n'est pas atteint : 8
Comité de perfectionnement (66 %) Comité solidarité internationale (100 %) <i>Comité Passerelles (57 %)</i> Comité orientation-santé-travail (100 %) Comité intervention santé (100 %) Table de la formation générale (75 %) Comité santé-sécurité* (100 %)	Assemblée générale (42 %) BE (50 %) Conseil d'administration (50 %) Commission des études (50 %) RCS (50 %) <i>Comité social (50 %)</i> <i>Comité vert (20 %)</i> <i>Comité sociopolitique (50 %)</i>

Représentation des femmes dans les instances décisionnelles, 2011-2012

	Au collège		Au syndicat			À la FEC		
	CA	CE	AG	BE	RCS	CG	CF	Congrès
% F	50	50	42	50	50	55	14	44

¹⁵ CCF-FEC-CSQ, *La représentation des femmes à la FEC et dans les syndicats affiliés : pour l'égalité syndicale. Enquête sur le taux de présence des femmes dans les instances syndicales locales et fédératives (2011-2012). Présentation et analyse des résultats*, novembre 2012.

ANNEXE III

**Taux de participation des femmes du SPCSF
dans les instances locales, 2013-2014**

Ste-Foy > Objectif : 57,2 % de femmes

Nom de l'instance ou du comité	Personnes élues par le syndicat (BE ou AG)		Nombre total de membres de votre syndicat à cette instance ou à ce comité	Hommes		Femmes	
	OUI	NON		Total	%	Total	%
Assemblées générales			170	88	52	82	48
Bureau exécutif local			5	2	40	3	60
Conseil syndical			-	-	-	-	-
Conseil d'administration du cégep			2	2	100	-	0
Commission des études du cégep							
RCS			2	1	50	1	50
Comité de perfectionnement	X		3	0	0	3	100
Table de la formation générale	X		8	4	50	4	50
CACE	X		2	1	50	1	50
Comité santé et sécurité au travail	X		1	1	100	0	0
Groupe de soutien à l'intervention en matière de santé psychologique au travail			5	1	20	4	80
Comité de prévention	X		1	0	0	1	100
Comité santé et mieux-être au travail	X		2	0	0	2	100
Comité d'accès à l'égalité en emploi			1	0	0	1	100
Comité de la condition des femmes		X	9	0	0	9	100
Comité des verts		X	5	2	40	3	60
Comité d'information et d'action sociopolitique		X	4	2	50	2	50
Comité de solidarités internationales		X	4	0	0	4	100

ANNEXE IV

**Taux de participation des femmes du SPCSF
dans les instances locales, 2014-2015**

Ste-Foy > Objectif : 57,2 % de femmes

Nom de l'instance ou du comité	Personnes élues par le syndicat (BE ou AG)		Nombre total de membres de votre syndicat à cette instance ou à ce comité	Hommes		Femmes	
	OUI	NON		Total	%	Total	%
Assemblées générales ¹³			612	280	46	332	54
Bureau exécutif local			5	2	40	3	60
Conseil syndical ¹⁴			-	-	-	-	-
Conseil d'administration du cégep		X	2	1	50	1	50
Commission des études du cégep		X	5	2	40	3	60
RCS	X		2	1	50	1	50
Comité de perfectionnement	X		3	0	0	3	100
Table de la formation générale	X		8	6	75	2	25
CACE	X		2	1	50	1	50
Comité santé et sécurité au travail	X		2	1	50	1	50
Comité de prévention en matière de discrimination, cyberintimidation, harcèlement et violence	X		2	1	50	1	50
Comité santé et mieux-être au travail (CoSMET)	X		1	0	0	1	100
Comité Passerelles	X		2	0	0	2	100
Groupe de travail pour l'élaboration du plan de réussite 2015-2020	X		3	1	33	2	66
Groupe de travail pour l'élaboration du plan stratégique 2015-2020	X		14	7	50	7	50
Comité de la condition des femmes			9	0	0	9	100
Comité des verts			5	1	17	5	83
Comité d'information et d'action sociopolitique			4	2	50	2	50
Comité de solidarités internationales			4	0	0	4	100

ANNEXE V

**Présence des femmes dans les conseils généraux (CG) de la FEC,
par syndicat et sous-représentation des femmes,
2013-2014 et 2014-2015, selon l'objectif fixé en 2012¹⁶**

	Objectif (2012)	Présence des femmes dans les CG de la FEC, 2013-2014		Sous- représentation en 2013-2014	Présence des femmes dans les CG de la FEC, 2014-2015		Sous- représentation en 2014-2015
	% F	Nbre F	% F	% F	Nbre F	% F	% F
CG excluant le BE et les invités	52,1 %	87/164	53%	---	82/142	58%	---
Bureau exécutif de la FEC	52,1 %	8/24	33%	19,1 %	8/23	35%	17,1%
Personnel et invités	52,1 %	4/14	28,6%	23,5 %	13/21	62%	---
Bois-de- Boulogne	60,5 %	6/10	60%	---	5/5	100%	---
CMÉC	---	---	---	---	---	---	---
Drummondville	48,6 %	9/14	64,3 %	---	14/20	70%	---
Gaspé	50 %	0/6	0%	50	4/9	44%	6%
Gérald-Godin	50 %	8/8	100%	---	2/6	33%	17%
Iles-de-la- Madeleine	61,5 %	10/10	100%	---	5/6	83%	---
IMQ	23,1 %	1/8	12,5%	10,6 %	0/7	0%	23,1%
Lennoxville	57,7 %	0/5	0%	57,7 %	1/5	20%	37,7%
Matane	43,7 %	4/6	66,6%	---	4/5	80%	---
Rimouski	50,6 %	14/19	73,7%	---	11/18	61%	---
Rivière-du-Loup	56,6 %	1/14	7,1%	49,5 %	6/9	67%	---
Ste-Foy	56,5 %	15/25	60%	---	14/25	56%	---
Sorel-Tracy	50 %	1/7	14,3%	35,7 %	0/8	0%	50%
Victoriaville	43,4 %	16/23	69,6%	---	14/19	74%	---

¹⁶ Les membres du bureau exécutif (BE) de la FEC qui sont également membres du comité exécutif de leur syndicat ne peuvent représenter leur syndicat lors d'un CG; par conséquent, ils ne sont comptabilisés que dans le BE.