

Programme d'accès à l'égalité syndicale SEECM

Introduction

En 2011-2012, le comité de la condition des femmes de la FEC (CCF) a enquêté pour connaître le taux de présence des femmes dans les instances locales et fédératives. L'enquête a révélé que les femmes sont sous-représentées dans les comités exécutifs, et ce, tant à la FEC que dans les syndicats locaux. Elle a aussi permis de réaliser que la répartition des femmes et des hommes à l'intérieur des comités et des instances (conseil général, congrès, etc.) se fait de façon plutôt stéréotypée.

Cette recherche a donné lieu à un sondage, qui visait à mieux comprendre les perceptions et les réalités des enseignantes quant à leur niveau d'implication dans la vie syndicale, auquel plus de 300 enseignantes de la FEC ont répondu. Leurs réponses ont permis de produire le Programme d'accès à l'égalité syndicale (PAÉS) de la FEC qui a été présenté et adopté au conseil général du 10 octobre 2014. Lors de ce conseil général, les syndicats de la FEC ont été invités à se doter de leur propre programme d'accès à l'égalité syndicale. Pour ce faire, notre représentante au comité de la condition des femmes de la FEC a mené une enquête visant à établir le taux de participation des femmes à la vie syndicale.

Aussi, le PAÉS du SEECM tient compte des résultats de cette enquête (2015-2016), des constats faits - ces dix dernières années, le conseil exécutif du SEECM était composé en majorité d'hommes- et respecte les mesures ainsi que les objectifs identifiés par la FEC.

Mesures de redressement

Objectif général :

Assurer une meilleure représentation des femmes à l'intérieur des structures politiques des syndicats locaux et de la FEC.

- S'assurer que la responsable de la condition des femmes puisse participer le plus largement possible aux différentes instances de la FEC et de la CSQ (Congrès, Conseil général, Comité de la condition des femmes et Réseau de la condition des femmes).
- Étudier la possibilité de libérer cette personne à raison d'au moins 0,05 ETC session.
- L'inviter régulièrement à participer aux réunions du conseil exécutif afin d'informer le SEECM des dossiers menés par le CCF.
- Veiller à ce que les délégations du SEECM aux congrès de la FEC soient composées d'un nombre égal de femmes et d'hommes.
- Favoriser la participation des femmes aux conseils généraux de la FEC, particulièrement celui de fin d'année.
- Susciter les candidatures féminines en interpellant directement les femmes susceptibles d'être intéressées à poser leur candidature au conseil exécutif du SEECM et/ou aux différents comités locaux.

Mesures de soutien

Objectifs généraux :

Faire connaître le PAÉS et susciter sa mise en œuvre par les syndicats locaux.

Soutenir les nouvelles élues.

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

- Diffuser le PAÉS auprès des membres du SEECM.
- S'assurer que, lors de l'accueil des nouveaux membres, ceux-ci soient informés de l'existence du PAÉS.
- Offrir aux membres du SEECM la possibilité d'échanger sur les rapports sociaux de sexe et la discrimination systémique, et ce, dans le cadre d'une formation et/ou d'une activité spéciale (exemple : lors de la Journée internationale des femmes).

Mesures d'égalités des chances

Objectif général :

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

- Tenir compte de la conciliation famille-travail lors de l'élaboration du calendrier des assemblées générales ordinaires et annuelles du SEECM.
- Privilégier un syndicalisme de collaboration plutôt que de confrontation, sans négliger pour autant la défense et la promotion des droits et intérêts individuels et collectifs des membres.
- Établir avec la direction des Études, lors de l'élaboration du calendrier scolaire, que le dernier mardi du mois soit réservé aux assemblées générales du SEECM afin d'éviter que les membres soient sollicités pour plusieurs événements en même temps.
- Lors des assemblées générales, prendre soin de mettre en contexte les sujets traités, de bien expliquer les détails techniques et d'éviter ou d'expliquer les acronymes.
- Mettre systématiquement à l'ordre du jour des assemblées générales le point Préoccupations des membres.

Conclusion

Les mesures identifiées permettront d'assurer et de stimuler la participation des femmes à la vie syndicale. Certaines d'entre elles favoriseront aussi l'implication de tous et chacun.

Annexe 1

La représentation des femmes au SEECM lors des journées de grève et dans les comités prévus à la convention collective

Enquête sur le taux de présence des femmes
(2015-2016)

Présentation des résultats

Comité de la condition des femmes

Juin 2016

1. Taux de présence des femmes membres du SEECM

	Homme	Femme
Nombre de membres	75	62
Pourcentage	54,7 %	45,3 %
Total	137	

2. Taux de présence des femmes lors des 4 journées de grève

	Jour de grève 1 : 27 octobre		Jour de grève 2 : 12 novembre		Jour de grève 3 : 13 novembre		Jour de grève 4 : 1er décembre	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Taux de participation	50,7 %	43,5 %	48,0 %	43,5 %	44,0 %	38,7 %	26,7 %	27,4 %
Taux total de participation	47,4 %		46,0 %		41,6 %		27,0 %	
Total des membres	137 (75 hommes + 62 femmes)							

	Jour de grève 1 : 27 octobre		Jour de grève 2 : 12 novembre		Jour de grève 3 : 13 novembre		Jour de grève 4 : 1er décembre	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme

Nombre de membres	38	27	36	27	33	24	20	17
Taux de présence	58,5 %	41,5 %	57,1 %	42,9 %	57,9 %	42,1 %	54,1 %	45,9 %
Total présent	65		63		57		37	

3. Taux de présence des femmes dans les différents comités

	Conseil exécutif	
	Homme	Femme
Nombre	2	2
Pourcentage	50,0 %	50,0 %
Total	4	

	Rencontre collègue/syndicat	
	Homme	Femme
Nombre	2	2
Pourcentage	50,0 %	50,0 %
Total	4	

	Comité de perfectionnement du personnel enseignant	
	Homme	Femme
Nombre	3	0
Pourcentage	100,0 %	0,0 %
Total	3	

	Comité de santé et de sécurité au travail	
	Homme	Femme
Nombre	0	1
Pourcentage	0,0 %	100,0 %
Total	1	

	Comité de prévention contre le harcèlement	
	Homme	Femme
Nombre	0	1
Pourcentage	0,0 %	100,0 %
Total	1	

	Comité de la condition des femmes	
	Homme	Femme
Nombre	0	1
Pourcentage	0,0 %	100,0 %
Total	1	

	Comité de qualité de vie	
	Homme	Femme
Nombre	?	?
Pourcentage		
Total	?	

	Comité de concertation en environnement	
	Homme	Femme
Nombre	1	1
Pourcentage	50,0 %	50,0 %
Total	2	

	Commission des études	
	Homme	Femme
Nombre	4	3
Pourcentage	57,1 %	42,9 %
Total	7	

	Conseil d'administration	
	Homme	Femme
Nombre	2	0
Pourcentage	100,0 %	0,0 %
Total	2	

	Commission de développement	
	Homme	Femme
Nombre	1	1
Pourcentage	100,0 %	100,0 %
Total	1	

Annexe 2

Représentation des femmes et des hommes au conseil exécutif du SEECM

De 2006 à 2017

	Conseil exécutif du SEECM 2006-2008	
	Homme	Femme
Nombre	5	1
Pourcentage	83,3 %	16,7 %
Total	6	

	Conseil exécutif du SEECM De 2008 à 2009	
	Homme	Femme
Nombre	4	1
Pourcentage	80 %	20 %
Total	5	

	Conseil exécutif du SEECM De 2009 à 2011	
	Homme	Femme
Nombre	5	0
Pourcentage	100 %	0 %
Total	5	

	Conseil exécutif du SEECM De 2012 à 2014	
	Homme	Femme
Nombre	3	1
Pourcentage	75 %	25 %
Total	4	

	Conseil exécutif du SEECM De 2014 à 2016	
	Homme	Femme
Nombre	2	2
Pourcentage	50 %	50 %
Total	4	

	Conseil exécutif du SEECM De 2016 à 2017	
	Homme	Femme
Nombre	3	1
Pourcentage	75 %	25 %
Total	4	