

Adopté en avril 2015
Annexes mises à jour en
juin 2021

Programme d'accès à l'égalité syndicale

Syndicat des enseignantes et
enseignants du Cégep de Drummondville



TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
1. La représentation femme-homme dans les différentes instances du SEECD	2
2. Propositions pertinentes pour le SEECD provenant du PAÉS de la FEC	3
3. Mesures retenues	3
3.1. PAÉS	3
3.2. ÉLECTIONS	3
3.3. INSTANCES	4
3.4. ASSEMBLÉES SYNDICALES	4

ANNEXES

BUREAU SYNDICAL DES ENSEIGNANT(E)S DEPUIS 12 ANS
REPRÉSENTATION F/H AUX ASSEMBLÉES SYNDICALES DEPUIS 2009
REPRÉSENTATION F/H AUX INSTANCES ET COMITÉS EN 2014-2015 ET EN 2020-2021

PRÉAMBULE

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 politique¹, 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 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. Pour un retour sur le programme quelques années après sa mise en place, voir le [lien](#).

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 (CG, Congrès,...) se fait de façon plutôt stéréotypée. Cet état des choses est corroboré par d'autres études sur le sujet². Pour avoir accès à l'ensemble des résultats de l'étude, consulter le [lien](#).

Cette recherche a donné lieu à un vaste sondage auquel plus de 300 enseignantes 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 où il a été voté la résolution suivante :

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

² Olivier Filleule et Patricia Roux. (2009) *Le sexe du militantisme*, Paris : Presses de science po.

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

Il va sans dire qu'une plus grande participation des femmes aux instances de la fédération passe par une implication plus importante des femmes dans les syndicats locaux. Ce constat a été partagé par l'ensemble des membres du conseil général qui ont souhaité que les syndicats locaux se dotent également d'un PAÉS. Pour faire en sorte qu'il reflète les réalités locales, chaque syndicat se doit de faire une collecte de données qui donnera un portrait de l'état de la représentation des femmes dans la vie syndicale et des orientations quant aux mesures à mettre en place.

1. La représentation femme-homme dans les différentes instances du SEECD

Comme les documents en annexe en font foi, la représentation femme-homme lors des assemblées syndicales du SEECD est plutôt égalitaire depuis 2009, en fait, les femmes ont une surreprésentation de 6,8%. Concernant l'exécutif syndical, depuis environ 12 ans, les femmes ont, en moyenne, composé l'exécutif à 55%. Donc, encore une fois, elles ont été légèrement surreprésentées. *Cependant, aucune femme n'a occupé le poste de secrétaire-général durant ces années*, une situation qui s'apparente au phénomène du plafond de verre.

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 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.

2. Propositions pertinentes pour le SEECD provenant du PAÉS de la FEC

Les mesures suivantes découlent de recommandations faites par le comité de la condition des femmes de la FEC (CCF). Nous avons choisi celles qui nous apparaissaient les plus appropriées quant à la réalité syndicale au Cégep de Drummondville. D'autres mesures pourraient aussi être ajoutées si le portrait de la représentation féminine venait à changer.

3. Mesures retenues

Ces mesures engagent principalement le bureau syndical en place.

3.1. PAÉS

1. Faire un rapport annuel statutaire sur la représentation des femmes au sein du SEECD et l'application du PAÉS.
2. Diffuser le PAÉS auprès du personnel enseignant.
3. S'assurer que les sessions de formation syndicale offertes au nouveau personnel enseignant mentionnent l'existence du PAÉS.
4. Si le besoin se fait sentir, 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.
5. Soutenir la responsable de la condition féminine du syndicat dans la formation d'un comité local de condition féminine (soutien financier, logistique, etc.).

3.2. ÉLECTIONS

1. Veiller à ce que la représentante du CCF du SEECD soit élue au printemps afin de lui assurer l'obtention d'une contrainte horaire le vendredi pour qu'elle puisse participer aux réunions et activités du CCF-FEC.
2. 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.
3. Être conscient que l'instauration de mandats limités pour les membres du bureau syndical peut favoriser la représentation des femmes à l'exécutif et la relève en permettant ainsi à un plus grand nombre d'occuper des tâches syndicales.

4. Explorer des moyens pouvant faire en sorte que le secrétariat général soit plus souvent occupé par une femme, par exemple, par une offre de formation, du mentorat, un travail en collégialité plus affirmé, un sondage sur la perception du poste et/ou encore la clarification et la diffusion des tâches reliées à cette fonction.

3.3. INSTANCES

1. S'assurer que la responsable de la condition des femmes du SEECD puisse participer le plus largement possible aux diverses instances de la FEC, par exemple les conseils généraux et les congrès.
2. S'assurer que les délégations aux conseils généraux et aux congrès aient une représentation équitable femme-homme.
3. S'assurer que les rapports entre collègues lors des instances et des assemblées syndicales soient exempts de comportements et/ou de propos sexistes.

3.4. ASSEMBLÉES SYNDICALES

1. Privilégier les plages horaires du midi pour tenir les réunions.
2. Fixer les réunions d'avance afin que le calendrier syndical soit pris en compte dans la fixation des autres réunions et ainsi minimiser la duplication des réunions aux mêmes moments. Cette mesure pourrait aussi faciliter la conciliation famille-travail.
3. Respecter l'horaire des réunions (ordre du jour réaliste qui laisse place au débat).
4. Organiser des réunions plus courtes et plus efficaces.
5. Simplifier les procédures et prévoir de petits résumés expliquant le mode de fonctionnement de l'assemblée.
6. Rappeler aux membres qu'il est toujours possible de soumettre des points à inscrire à l'ordre du jour.
7. 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.).
8. Prévoir des périodes de travail en atelier ou des périodes de « murmures » afin de favoriser les échanges et d'accroître la participation des membres.

9. Introduire une période d'échanges sur les préoccupations des membres pendant les réunions.
10. Organiser également des séances informelles, avec ou sans ordre du jour et ne portant que sur un élément de discussion.
11. 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.
12. S'assurer d'accorder de l'espace de discussion aux diverses réalités vécues dans nos collègues (précaire, formation continue, etc.).
13. Prendre soin de bien mettre en contexte les sujets traités, de bien expliquer les détails plus techniques et éviter les acronymes.

ANNEXES

BUREAU SYNDICAL DES ENSEIGNANT(E)S DEPUIS 2003

REPRÉSENTATION F/H AUX ASSEMBLÉES SYNDICALES DEPUIS 2009

REPRÉSENTATION F/H AUX INSTANCES ET COMITÉS EN 2014-2015 ET EN
2020-2021

BUREAU SYNDICAL DES ENSEIGNANT(E)S DEPUIS 2003

2003-2004	Nathalie Demers Michelle Poirier Jean-Paul Raïche Jean Vaillancourt Ginette Villiard	3/5	60 % ♀ 40 % ♂	2009-2010	Marc-André Brie Nathalie Demers Hélène Lafrenière Sylvain Marcotte Caroline Nappert Jean Vaillancourt	3/6	50 % ♀ 50 % ♂
2004-2005	Nathalie Demers Caroline Nappert Michelle Poirier Jean-Paul Raïche Éric Therrien Jean Vaillancourt Ginette Villiard	4/7	57 % ♀ 43 % ♂	2010-2011	Jo-Annie Bédard Jean-François Bergeron Marc-André Brie Hélène Lafrenière Caroline Nappert Jean Vaillancourt	3/6	50 % ♀ 50 % ♂
2005-2006	Nathalie Demers Caroline Nappert Michelle Poirier Jean-Paul Raïche Éric Therrien Jean Vaillancourt Ginette Villiard	4/7	57 % ♀ 43 % ♂	2011-2012	Jo-Annie Bédard Jean-François Bergeron Jonathan Gareau Hélène Lafrenière Jean Vaillancourt	2/5	40 % ♀ 60 % ♂
2006-2007	Nathalie Demers Caroline Nappert Jean-Paul Raïche Éric Therrien Jean Vaillancourt	2/5	40 % ♀ 60 % ♂	2012-2013	Julie Allard Jo-Annie Bédard Jean-François Bergeron Marc-André Brie Jonathan Gareau	2/5	40 % ♀ 60 % ♂
2007-2008	Nathalie Demers Dominic Fontaine-Lasnier (H-2008) Caroline Nappert Éric Therrien Jean Vaillancourt	2/4 2/5	A-2007 50 % ♀ 50 % ♂ H-2008 40 % ♀ 60 % ♂ Moy. annuelle : ♀ 45 % ♂ 55 %	2013-2014	Julie Allard Jo-Annie Bédard Marc-André Brie Hélène Jutras Micheline Rioux	4/5	80 % ♀ 20 % ♂
2008-2009	Marc-André Brie Nathalie Cadrin (A-2008) Nathalie Demers Caroline Nappert Jean Vaillancourt (H-2009)	3/4 2/4	A-2008 75 % ♀ 25 % ♂ H-2009 50 % ♀ 50 % ♂ Moy. annuelle : ♀ 62,5 % ♂ 37,5 %	2014-2015	Julie Allard Jo-Annie Bédard Marc-André Brie Hélène Jutras Micheline Rioux	4/5	80 % ♀ 20 % ♂
				2015-2016	Jo-Annie Bédard Alexandre Boisvert Louis Marchand Nancy Quessy Micheline Rioux	3/5	60 % ♀ 40 % ♂
				2016-2017	Grégoire Bédard Alexandre Boisvert Louis Marchand Nancy Quessy Micheline Rioux	2/5	40 % ♀ 60 % ♂
				2017-2018	Grégoire Bédard Guy Bernard Louis Marchand Nancy Quessy Micheline Rioux	2/5	40 % ♀ 60 % ♂

2018-2019	Guy Bernard	2/5	A-2018	2020-2021	Alexandre Boisvert	2/5	40 % ♀ 60 % ♂
	Jonathan Gareau		40 % ♀		Josée Brodeur		
	Émilie Jutras (A-2018)		60 % ♂		Louis Marchand		
	Louis Marchand	1/4	H-2019		Nicolas Parent		
	Nancy Quessy		25 % ♀		Nancy Quessy		
			75 % ♂				
			Moy.	2021-2022	Alexandre Boisvert	1/4	25 % ♀ 75 % ♂
			Annuelle :	Caroline Doré			
			32,5 % ♀	Patrick Laramée			
			67,5 % ♂	Nicolas Parent			
2019-2020	Alexandre Boisvert	2/5	A-2019				
	Josée Brodeur		40 % ♀				
	Louis Marchand		60 % ♂				
	Nicolas Parent (A-2019)	2/4	H-2020				
	Nancy Quessy		50 % ♀				
			50 % ♂				
			Moy.				
			Annuelle :				
			45 % ♀				
			55 % ♂				

Représentation totale moyenne sur 12 ans (2003 à 2015) : ♀ 55 % / ♂ 45 %

Représentation totale moyenne sur 6 ans (2015 à 2021) : ♀ 43 % / ♂ 57 % (depuis l'adoption du PAES)

Secrétariat général

Une première femme a occupé le poste de secrétaire générale en 2015.

REPRÉSENTATION F/H AUX ASSEMBLÉES SYNDICALES DEPUIS 2009

ANNÉE 2009-2010

Environ 241 employés | F : 108 (44,8%) H : 133 (55,2%)

MOMENT DE L'ASSEMBLÉE	16H	16H	16H	16H	16H	16H	TOTAL MOYENNE/ OBJECTIF DE REPRÉSENTATION
HOMMES NB/%	15/63%	9/50%	9/41%	10/56%	8/42%	6/46%	M:49,7% / 55,2%
FEMMES NB/%	9/37%	9/50%	13/59%	8/44%	11/58%	7/54%	M:50,3% / 44,8%
TOTAL (MOY)	24	18	22	18	19	13	Moyenne du nombre de profs présents: 19
% PROFS							7,9%

ANNÉE 2010-2011

Environ 243 employés | F : 111 (45,7%) H : 132 (54,3%)

MOMENT DE L'ASSEMBLÉE	16H	16H	16H	16H	16H	TOTAL MOYENNE/ OBJECTIF DE REPRÉSENTATION
HOMMES NB/%	19/48%	8/47%	10/45%	8/35%	6/38%	M:42,6% / 54,3%
FEMMES NB/%	21/52%	9/53%	12/55%	15/55%	10/62%	M:57,4% / 45,7%
TOTAL (MOY.)	40	17	22	23	16	M: 24 pers.
% PROFS						9,9%

ANNÉE 2011-2012 (grève)

Environ 256 employés | F : 125 (48,8%) H : 131 (51,2%)

MOMENT ASSEMBLÉE	16H	12H	16H	16H	12H	12H	12H	16H	16H	TOTAL MOYENNE/ OBJECTIF DE REPRÉSENTATION
H NB/%	12/57%	6/60%	7/50%	10/43%	22/48%	20/45%	11/39%	55/50%	11/48%	M:48,8% / 51,2%
F NB/%	9/43%	4/40%	7/50%	13/57%	24/52%	24/55%	17/61%	55/50%	12/52%	M:51,2% / 48,8%
T (MOY.)	21	10	14	23	46	44	28	110	23	M: 35
% PROFS										13,7%

ANNÉE 2012-2013Environ 258 enseignant(e)s | **F : 123 (47,7%) H : 135 (52,3%)**

MOMENT DE L'ASSEMBLÉE	16H	12H	16H	13H30 14-01	16H	12H	16H	TOTAL MOYENNE/ OBJECTIF DE REPRÉSENTATION
H NB/%	11/50%	12/63%	12/52%	12/50%	14/47%	12/39%	10/50%	M:50,1% / 52,3%
F NB/%	11/50%	7/37%	11/48%	12/50%	16/53%	19/61%	10/50%	M:49,9% / 47,7%
T (MOY.) % PROFS	22	19	23	24	30	31	20	M : 24 pers. 9,3%

ANNÉE 2013-2014Environ 274 enseignant(e)s | **F : 128 (46,7%) H : 146 (53,2%)**

MOMENT DE L'ASSEMBLÉE	16H	16H	16H	16H	12H	16H	TOTAL MOYENNE/ OBJECTIF DE REPRÉSENTATION
H NB/%	13/50%	4/31%	8/44%	4/33%	14/44%	6/43%	41% / 53,2%
F NB/%	13/50%	9/69%	10/56%	12/67%	18/56%	8/57%	59% / 46,7%
T (MOY.) % PROFS	26	13	18	16	32	14	Moy : 20 pers. 7,3%

ANNÉE 2014-2015Environ 255 enseignant(e)s | **F: 132 (51,8 %) H: 123 (48,2 %)**

MOMENT ASSEMBLÉE	12H	12H	16H	12H	12H	16H	12H	TOTAL MOYENNE/ OBJECTIF DE REPRÉSENTATION
H NB/%	16/38,1%	19/41,3%	10/45,5%	12/44,4 %	15/50 %	35/48%	15/50%	45,3 % / 48,2 %
F NB/%	26/61,9%	27/58,7%	12/54,5%	15/55,6%	15/50%	38/52%	15/50%	54,7 % /51,8 %
T (MOY.) % PROFS	42	46	22	27	30	73	30	Moy : 39 pers. 15 %

ANNÉE 2015-2016 (négo, grève)Environ 272 enseignant(e)s | **F : 150 (55 %) H : 122 (45 %)**

MOMENT DE L'ASSEMBLÉE	16H	12H	12H	16H	12H	12H	16H	(AUTOMNE)
H NB/%	48/45%	17/41,5%	22/45%	20/49%	34/40%	29/43%	24/42%	
F NB/%	59/55%	24/58,5%	27/55%	21/51%	51/60%	38/57%	33/58%	
T (MOY.) % PROFS	107	41	49	41	85	67	57	
MOMENT DE L'ASSEMBLÉE	11H	16H	16H	16H	(HIVER)	TOTAL MOYENNE/ OBJECTIF DE REPRÉSENTATION		
H NB/%	49/43%	15/52%	29/56%	12/52%		46,2 % / 45 %		
F NB/%	64/57%	14/48%	23/44%	11/48%		53,8 % / 55 %		
T (MOY.) % PROFS	113	29	52	23		Moy : 60 pers. 22 %		

ANNÉE 2016-2017Environ 261 enseignant(e)s | **F : 141 (54 %) H : 120 (46 %)**

MOMENT DE L'ASSEMBLÉE	12H	12H	16H	12H	12H	12H	12H	16H	TOTAL MOYENNE/ OBJECTIF DE REPRÉSENTATION
H NB/%	15/60%	9/50%	17/46%	13/45%	15/45,5%	18/43%	15/58%	12/60%	51 % / 46 %
F NB/%	10/40%	9/50%	20/54%	16/55%	18/54,5%	24/57%	11/42%	8/40%	49 % / 54 %
T (MOY.) % PROFS	25	18	37	29	33	42	26	20	Moy : 29 pers. 11,1 %

ANNÉE 2017-2018Environ 268 enseignant(e)s | **F : 141 (52,6 %) H : 127 (47,4%)**

MOMENT DE L'ASSEMBLÉE	12H	12H	12H	16H	12H	16H	16H	TOTAL MOYENNE/ OBJECTIF DE REPRÉSENTATION
H NB/%	10/50%	15/45,5%	12/46%	13/54%	12/50%	11/58%	9/50%	50,5 % / 47,4 %
F NB/%	10/50%	18/54,5%	14/54%	11/46%	12/50%	8/42%	9/50%	49,5 % / 52,6 %
T (MOY.) % PROFS	20	33	26	24	24	19	18	Moy : 23 pers. 8,6 %

ANNÉE 2018-2019

Environ 262 enseignant(e)s | F : 137 (52,3 %) H : 125 (47,7 %)

MOMENT DE L'ASSEMBLÉE	12H	12H	16H	12H	12H	16H	TOTAL MOYENNE/ OBJECTIF DE REPRÉSENTATION
H NB/%	11/55%	21/54%	14/64%	21/52,5%	15/55,5%	14/42%	53,8 % / 47,7 %
F NB/%	9/45%	18/46%	8/36%	19/47,5%	12/44,5%	19/58%	46,2 % / 52,3 %
T (MOY.) % PROFS	20	39	22	40	27	33	Moy : 30 pers. 11,5 %

ANNÉE 2019-2020

Environ 256 enseignant(e)s | F : 141 (55,1 %) H : 115 (44,9 %)

MOMENT DE L'ASSEMBLÉE	12H	16H	12H	16H	12H	12H	16H30 ZOOM	13H ZOOM	TOTAL MOYENNE/ OBJECTIF DE REPRÉSENTATION
H NB/%	12/46%	10/48%	14/64%	8/50%	11/42%	9/50%	17/40%	19/44%	48 % / 44,9 %
F NB/%	14/54%	11/52%	8/36%	8/50%	15/58%	9/50%	25/60%	24/56%	52 % / 55,1 %
T (MOY.) % PROFS	26	21	22	16	26	18	42	43	Moy : 27 pers. 10,5 %

ANNÉE 2020-2021 (pandémie : assemblées virtuelles, négø, grève)

Environ 261 enseignant(e)s | F : 142 (54,4 %) H : 119 (45,6 %)

MOMENT DE L'ASSEMBLÉE	16H ZOOM	12H ZOOM	12H ZOOM	16H ZOOM	12H ZOOM	16H ZOOM	16H ZOOM	12H ZOOM	TOTAL MOYENNE/ OBJECTIF DE REPRÉSENTATION
H NB/%	13/42%	16/46%	24/53%	34/42,5%	17/52%	22/39%	17/50%	18/44%	46,1 % / 45,6 %
F NB/%	18/58%	19/54%	21/47%	46/57,5%	16/48%	35/61%	17/50%	23/56%	53,9 % / 54,4 %
T (MOY.) % PROFS	31	35	45	80	33	57	34	41	Moy : 45 pers. 17,2 %

MÉTHODOLOGIE

- Informations sur les employé.e.s tirées des documents annuels de la CSQ;
- À l'aide des procès-verbaux, un calcul de la représentation féminine et masculine a été fait (présences).

REPRÉSENTATION F/H AUX INSTANCES ET COMITÉS EN 2014 - 2015

COMITÉS (nombre de membres)	PROPORTION F / H
Commission des études (9)	33 % / 66 %
Comité de perfectionnement (3)	100 % / 0 %
Comité santé et sécurité (2)	0 % / 100 %
Comité de l'appréciation des enseignements (3)	66 % / 33 %
Comité des services adaptés / CÉSAM (4)	100 % / 0 %
Comité bibliothèque (Vision CAI) (7)	57 % / 43 %
Comité problématique du comportement étudiant (6)	83 % / 17 %
Bureau syndical (RCS) (5)	80 % / 20 %
Conseil syndical (coordonnateurs et coordonnatrices) (23)	52 % / 48 %
Conseil d'administration (2)	0 % / 100 %
Comité harcèlement et violence (2)	100 % / 0 %
Comité PAE (1)	0 % / 100 %
Comité PAÉE (1)	100 % / 0 %
Comité permanent d'évaluation des programmes d'études (2)	0 % / 100 %
Comité de mobilisation (6)	33 % / 66 %
Comité renouvellement des statuts (5)	80 % / 20 %
TOTAL DE LA REPRÉSENTATION DES COMITÉS	55 % / 45 %

REPRÉSENTATION F/H AUX INSTANCES ET COMITÉS EN 2020 – 2021

COMITÉS (nombre de membres)	PROPORTION F / H
Commission des études (8)	37,5 % / 62,5 %
Comité de perfectionnement du personnel enseignant (3)	66,6 % / 33,3 %
Comité de toponymie (1)	100 % / 0 %
Comité code d'éthique (2)	50 % / 50 %
Comité consultatif d'accès à l'égalité en emploi (1)	100 % / 0 %
Comité bien-être (1)	100 % / 0 %
Comité de reconnaissance et de valorisation du personnel (2)	100 % / 0 %
Bureau syndical (RCS) (5)	40 % / 60 %
Comité des saines habitudes de vie (2)	50 % / 50 %
Conseil d'administration (2)	0 % / 100 %
Comité harcèlement et violence (3)	33,3 % / 66,6 %
Comité de traitement des plaintes – harcèlement et violence (1)	0 % / 100 %
Comité du programme d'aide aux employés (1)	0 % / 100 %
CESAM (4)	75 % / 25 %
Comité de mise en œuvre du plan d'action du plan de réussite (4)	75 % / 25 %
Comité sur l'engagement des étudiant.es (3)	0 % / 100 %
TI – communauté de pratique (7)	43 % / 57 %
Comité environnemental (2)	0 % / 100 %
Comité aviseur de la politique alimentaire (2)	50 % / 50 %
Enseignement à distance (4)	75 % / 25 %
Enseignement en présentiel (4)	50 % / 50 %
Activités d'accueil – rentrée 2020 (3)	66,6 % / 33,3 %

Comité de mobilisation du SEECD (1)	0 % / 100 %
Réseau EAV-AVB (1)	0 % / 100 %
Comité de la condition des femmes FEC-CSQ (1)	100 % / 0 %
Réseau d'action sociopolitique CSQ (1)	0 % / 100 %
TOTAL DE LA REPRÉSENTATION DES COMITÉS	46,6 % / 53,4 %