



L'IMPLICATION DES FEMMES

AU SEIN DES LIEUX DÉCISIONNELS DES ASSOCIATIONS
ÉTUDIANTES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES
DU CAMPUS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Adopté à la 530^e séance du conseil central

Le 26 avril 2017

Recherche :

Monique Brideau, recherchiste

Rédaction :

Andréanne St-Gelais, secrétaire générale

Révision :

Kate Bazinet, attachée aux affaires universitaires

Catherine Grondin, coordonnatrice aux affaires académiques de premier cycle

Annie-Claude Vanier, coordonnatrice aux affaires universitaires

Jessica Bérard, coordonnatrice aux affaires académiques de cycles supérieurs

Noémi Roy, coordonnatrice à la vie de campus

Le contenu de ce document ne représente pas nécessairement le point de vue de l'auteur ou de l'auteure.

Ce document a été adopté lors de la 530^e séance ordinaire du conseil central, le 26 avril 2017.

FAÉCUM

3200, rue Jean-Brillant, local B-1265

Montréal, QC, H3T 1N8

Tél. 514 343-5947 ♦ Fax. 514 343-7690

www.faecum.qc.ca

info@faecum.qc.ca

Depuis 1976, la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM) représente, par l'intermédiaire de 83 associations étudiantes, 40 000 étudiants et étudiantes de l'Université de Montréal. Elle a pour mission la défense des droits et intérêts de ses membres dans les sphères universitaire et sociale. Elle vise aussi, par l'entremise de ses services et de ses différentes activités socioculturelles, à améliorer le passage de la population étudiante à l'Université de Montréal. La FAÉCUM est la plus importante association étudiante de campus au Québec.

TABLE DES MATIÈRES

<u>LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES</u>	7
<u>GLOSSAIRE</u>	8
<u>INTRODUCTION</u>	10
<u>1. CONTEXTE</u>	11
1.1. FAÉCUM	11
1.2. ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES	11
<u>2. MÉTHODOLOGIE</u>	12
2.1. SONDAGE ET ENTREVUES	12
2.2. CUEILLETTE DE DONNÉES AUPRÈS DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES	13
2.3. REVUE DE LITTÉRATURE	13
<u>3. LA SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DES LIEUX DÉCISIONNELS</u>	15
<u>4. PORTRAIT DE LA SITUATION ACTUELLE AU SEIN DES LIEUX DÉCISIONNELS DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL</u>	22
4.1. FAÉCUM	22
4.1.1. BUREAU EXÉCUTIF	22
4.1.2. CONSEIL D'ADMINISTRATION	25
4.2. ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES	26
4.3. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	30
<u>5. OBSTACLES À LA REPRÉSENTATION PARITAIRE DES FEMMES</u>	31
5.1. CADRES THÉORIQUES CONCERNANT LES OBSTACLES À LA REPRÉSENTATION PARITAIRE DES FEMMES	31
5.1.1. CADRE THÉORIQUE CONCERNANT LES OBSTACLES À LA REPRÉSENTATION PARITAIRE DES FEMMES AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION	31
5.1.1.1. Facteurs structurels ou culturels	33
5.1.1.2. Facteurs individuels	38

5.1.2. CADRES THÉORIQUES CONCERNANT LES OBSTACLES À LA REPRÉSENTATION PARITAIRE DES FEMMES AU SEIN DU MILIEU POLITIQUE	40
5.1.2.1. Obstacles psychologiques et sociologies	40
5.1.2.3. Obstacles socioéconomiques	42
5.1.2.4. Autres cadres théoriques concernant les obstacles à la représentation paritaire des femmes au sein du milieu politique	44

6. INITIATIVES FAVORISANT LA REPRÉSENTATION PARITAIRE OU PROPORTIONNELLE DES FEMMES **46**

6.1. FAÉCUM	48
6.1.1. ORGANISATION INTERNE DE LA FAÉCUM	48
6.1.1.1. Mesures positives ou incitatives	48
6.1.1.2. Mesures contraignantes ou obligatoires	50
6.1.2. PÉRIODE PRÉ-ÉLECTORALE	52
6.1.3. PÉRIODE ÉLECTORALE	58
6.1.4. PÉRIODE POST-ÉLECTORALE	59
6.2. ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES	59
6.2.1. ORGANISATION INTERNE DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES	59
6.2.2. PÉRIODE PRÉ-ÉLECTORALE	62
6.2.3. PÉRIODE ÉLECTORALE	63
6.2.4. PÉRIODE POST-ÉLECTORALE	63

7. POSITIONS À ABROGER **66**

CONCLUSION **67**

RAPPEL DES RECOMMANDATIONS **68**

BIBLIOGRAPHIE **73**

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS – COMPILATION NATIONALE – QUÉBEC (2014)	16
TABLEAU 2 : PROPORTIONS DE FEMMES ET D’HOMMES AU SEIN DU CONSEIL EXÉCUTIF DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES NATIONALES QUÉBÉCOISES REPRÉSENTANT DES ÉTUDIANTS ET DES ÉTUDIANTES UNIVERSITAIRES POUR L’ANNÉE UNIVERSITAIRE 2016-2017* **	18
TABLEAU 3 : PROPORTIONS DE FEMMES ET D’HOMMES AU SEIN DU CONSEIL EXÉCUTIF DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DE CAMPUS DES DIFFÉRENTES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES POUR LA SESSION D’HIVER 2017*	19
TABLEAU 4. PROPORTIONS DE FEMMES ET D’HOMMES AYANT OCCUPÉ LES DIFFÉRENTS POSTES DU BUREAU EXÉCUTIF DE LA FAÉCUM ENTRE LES ANNÉES UNIVERSITAIRES 2001-2002 ET 2016-2017* **	22
TABLEAU 5. PROPORTIONS DE FEMMES ET D’HOMMES AU SEIN DU BUREAU EXÉCUTIF DE LA FAÉCUM ENTRE LES ANNÉES UNIVERSITAIRES 2001-2002 ET 2016-2017* **	23
TABLEAU 6. PROPORTIONS DE FEMMES ET D’HOMMES AU SEIN DE LA HAUTE DIRECTION DU BUREAU EXÉCUTIF DE LA FAÉCUM ENTRE LES ANNÉES UNIVERSITAIRES 2001-2002 ET 2016-2017* **	24
TABLEAU 7. PROPORTIONS DE FEMMES ET D’HOMMES AYANT OCCUPÉ LES DIFFÉRENTS POSTES DU CONSEIL D’ADMINISTRATION DE LA FAÉCUM ENTRE LES ANNÉES UNIVERSITAIRES 2006-2007 ET 2016-2017* **	25
TABLEAU 8. PROPORTIONS DE FEMMES ET D’HOMMES AU SEIN DU CONSEIL D’ADMINISTRATION DE LA FAÉCUM ENTRE LES ANNÉES UNIVERSITAIRES 2006-2007 ET 2016-2017* **	26
TABLEAU 9. PROPORTIONS DE FEMMES ET D’HOMMES PARMI LES MEMBRES DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES POUR LE TRIMESTRE D’HIVER 2015 ET AU SEIN DES LIEUX DÉCISIONNELS DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES POUR LE TRIMESTRE D’HIVER 2017 À L’UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL *	27
TABLEAU 10. FACTEURS DU MODÈLE DE ST-ONGE ET MAGNAN (2013) LIMITANT L’ACCÈS DES FEMMES AUX CONSEILS D’ADMINISTRATION	32
TABLEAU 11. PROPORTIONS DES RÉPONDANTES AYANT IDENTIFIÉ LES DIFFÉRENTS TYPES D’OBSTACLES À L’IMPLICATION SYNDICALE SONDÉS	35
TABLEAU 12. PROPORTIONS DE RÉPONDANTES AYANT IDENTIFIÉ LE NIVEAU D’INFLUENCE DES DIFFÉRENTS TYPES D’OBSTACLES SONDÉS SUR L’IMPLICATION DES FEMMES AU SEIN DES LIEUX DÉCISIONNELS DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DE L’UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL	36

TABLEAU 13. PROPORTIONS DE FEMMES ET D'HOMMES AU SEIN DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL AYANT INDIQUÉ AVOIR LE SENTIMENT DE DEVOIR TRAVAILLER PLUS QUE LES EXÉCUTANTES ET LES EXÉCUTANTS DU SEXE OPPOSÉ POUR PROUVER LEUR COMPÉTENCE	41
TABLEAU 14. PROPORTIONS DE FEMMES ET D'HOMMES AU SEIN DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL QUI CONSIDÈRENT QU'IL EST PLUS DIFFICILE POUR LES FEMMES D'ACCÉDER À CHAQUE LIEU DÉCISIONNEL DE LA FAÉCUM	41
TABLEAU 15. PROPORTIONS DE FEMMES ET D'HOMMES AU SEIN DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL AYANT ACQUIS UNE EXPÉRIENCE QUALIFIANTE AVANT D'OCCUPER LEUR POSTE ACTUEL	42
TABLEAU 16. PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES GAGNANT CHAQUE TRANCHE DE REVENU ANNUEL BRUT SONDÉE AU SEIN DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL	42
TABLEAU 17. PROPORTIONS DE FEMMES ET D'HOMMES QUI OCCUPENT UN EMPLOI DURANT L'ANNÉE UNIVERSITAIRE AU SEIN DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL	43
TABLEAU 18. PRINCIPAUX OBSTACLES SUSCEPTIBLES D'EXPLIQUER LA FAIBLE REPRÉSENTATION DES FEMMES SUR LA SCÈNE POLITIQUE	45
TABLEAU 19. PROPORTIONS DE RÉPONDANTES AYANT IDENTIFIÉ LEUR NIVEAU DE CONFIANCE ENVERS CHAQUE MESURE, INITIATIVE OU STRATÉGIE PROPOSÉE POUR ACCROÎTRE ET SOUTENIR L'IMPLICATION ÉTUDIANTE DES FEMMES AU SEIN DES LIEUX DÉCISIONNELS DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES ET DE LA FAÉCUM À L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL	47

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

CAA	Conseil des affaires académiques
CASP	Conseil des affaires sociopolitiques
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CES	Conseil des études supérieures
CIRANO	Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations
CSF	Conseil du statut de la femme
CSSBI	<i>Canadian Spencer Stuart Board Index</i>
CVE	Conseil de la vie étudiante
DGEQ	Directeur général des élections du Québec
FAÉCUM	Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal
FIJ	Fédération internationale des journalistes
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
GFPD	Groupe Femmes, Politique et Démocratie
GRIM	Groupe de recherche sur les innovations municipales
INM	Institut du Nouveau Monde
INSTRAW	<i>International research and training institute for the advancement of woman</i>
NDI	Institut National Démocratique pour les affaires internationales
ONU	Organisation des Nations Unies
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
SCF	Secrétariat à la condition féminine
TCFJRQ	Table de concertation des forums jeunesse régionaux du Québec
TCLCF	Table de concertation de Laval en condition féminine
TDP	Tribunal des droits de la personne
UNATR	Union nationale des associations territoriales Retravailler

GLOSSAIRE

BUREAU EXÉCUTIF : Conseil exécutif de la FAÉCUM. Il est formé des neuf officières et officiers élus par le congrès général annuel : le secrétariat général, la coordination aux finances et services, la coordination aux affaires universitaires, la coordination aux affaires externes, la coordination à la recherche universitaire, la coordination aux affaires académiques de premier cycle, la coordination aux affaires académiques de cycles supérieurs, la coordination aux affaires associatives et la coordination à la vie de campus.

CONGRÈS GÉNÉRAL ANNUEL : « Instance décisionnelle suprême de la Fédération » (FAÉCUM 2016d, 22). Il est composé des personnes déléguées (habituellement les responsables aux affaires externes) de chacune des associations membres de la Fédération. Chaque association y dispose d'un nombre de votes variables en fonction de son nombre de membres, tel que déterminé par l'Annexe A des Règlements généraux de la FAÉCUM (2016d).

CONSEIL CENTRAL : « Instance responsable du discours et de la planification des actions politiques de la FAÉCUM (...). [Il est composé] des personnes déléguées (...) [(habituellement les responsables aux affaires externes) de chacune] des associations membres de la Fédération (...). Chaque association y dispose d'un vote. » (FAÉCUM S.D.a, 2)

CONSEIL D'ADMINISTRATION : Instance qui « supervise la gestion et administre les affaires » (FAÉCUM 2016d, 30) d'une organisation. Dans le cadre de la présente recherche, il s'agit du conseil d'administration des associations étudiantes de l'Université de Montréal, dont la composition est variable, ou de celui de la FAÉCUM. Le conseil d'administration de la FAÉCUM est composé de onze administratrices et administrateurs. Un minimum de trois administrateurs et administratrices doivent être issus à la fois du premier cycle et des cycles supérieurs. Les personnes élues au poste de secrétariat général, de coordination aux affaires universitaires et de coordination aux finances et services occupent trois des onze sièges du conseil d'administration de la FAÉCUM

CONSEIL DE LA VIE ÉTUDIANTE (CVE) : Sous-instance du conseil central. Son mandat est d'assurer « la coordination des activités socioculturelles de la FAÉCUM (...). Il est composé des personnes déléguées (...) [(habituellement les responsables de la vie étudiante)] de chacune des associations étudiantes membres de la Fédération. Chaque association y dispose d'un vote. » (FAÉCUM S.D.b, 2)

CONSEIL DES AFFAIRES ACADÉMIQUES (CAA) : Sous-instance du conseil central. Son mandat est d'adresser les « questions touchant les programmes d'études et la formation universitaire des étudiants et des étudiantes de premier cycle à l'Université de Montréal (...). Il est composé des personnes déléguées (habituellement les (...) [responsables] aux affaires académiques) de chacune des associations étudiantes membres de la Fédération. Chaque association y dispose d'un vote. » (FAÉCUM S.D.c., 2)

CONSEIL DES AFFAIRES SOCIOPOLITIQUES (CASP) : Sous-instance du conseil central. « Son mandat est de développer et d'élaborer le discours sociopolitique de la Fédération. (...) Il est composé des personnes déléguées (habituellement les responsables aux affaires externes) de chacune des associations étudiantes membres de la Fédération. Chaque association y dispose d'un vote. » (FAÉCUM S.D.d, 2)

CONSEIL DES ÉTUDES SUPÉRIEURES (CES) : Sous-instance du conseil central. Son mandat est d'adresser les « questions qui touchent les programmes et les conditions de vie des membres de cycles supérieurs. (...) Il est composé des personnes déléguées de chacune des associations étudiantes membres de la Fédération (...). Chaque association étudiante y dispose d'un vote. (FAÉCUM S.D.e, 2)

CONSEIL EXÉCUTIF : Instance responsable de « la gestion quotidienne » (FAÉCUM 2016d, 39) des affaires d'une organisation. Dans le cadre de la présente recherche, il s'agit du conseil exécutif des associations étudiantes de l'Université de Montréal, dont la composition est variable, ou du bureau exécutif de la FAÉCUM. Pour certaines associations étudiantes, le conseil exécutif tient lieu de conseil d'administration.

DISCRIMINATION DIRECTE : « Distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou de compromettre le droit à l'égalité. » (CDPDJ 2012, § 1)

DISCRIMINATION INDIRECTE : Forme de discrimination qui « découle (...) de l'application uniforme d'une norme, d'une politique, d'une règle ou d'une pratique, neutre à première vue, ayant néanmoins un effet discriminatoire. » (CDPDJ 2012, § 4)

DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE : « Somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination » (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz métropolitain Inc.* 2008, § 36).

HAUTE DIRECTION : « Constituée de la présidence, de la vice-présidence ou du secrétariat exécutif et de la trésorerie. Dans le cas [du bureau exécutif] de la FAÉCUM, il s'agit des postes de (...) [secrétariat] général, de coordination aux affaires universitaires et de coordination aux finances et services, qui appartiennent à la fois au bureau exécutif et au conseil d'administration. » (FAÉCUM 2015, 5) Dans le cas des associations étudiantes de l'Université de Montréal, la haute direction correspond habituellement au poste relié à la présidence (FAÉCUM 2015).

LITTÉRATURE GRISE : « Ce qui est produit par toutes les instances du gouvernement, de l'enseignement et la recherche publique, du commerce et de l'industrie, sous un format papier ou numérique, et qui n'est pas contrôlé par l'édition commerciale » (Wikipédia 2017b, § 3).

OLD BOY'S CLUB : Réseaux sociaux et économiques privilégiés qui existent entre certains groupes d'hommes blancs provenant d'un même milieu socioéconomique (Wikipédia 2016b).

PARITÉ STRICTE : 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

PLAFOND DE VERRE : « Un ensemble de barrières artificielles, créées par des préjugés d'ordre comportemental ou organisationnel qui empêchent des individus qualifiés d'avancer dans leur organisation » (Morrison et von Glinow 1990 ; US Department of Labor 1991 ; BIT 1997 tous cités dans Belghiti-Mahut 2004, 145). Il s'agit donc de « l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles » (Laufer 2005, 31).

ZONE PARITAIRE : Concept qui permet de considérer que l'on a atteint une représentation de femmes et d'hommes se rapprochant suffisamment de la « parité stricte » lorsque la proportion de femmes et d'hommes au sein d'un lieu décisionnel se situe à ± 10 % d'écart de la parité stricte, soit entre 40 % et 60 % (CSF 2015).

ZONE PROPORTIONNELLE : Concept qui permet de considérer que l'on a atteint une représentation adéquate des membres d'une organisation lorsque la proportion de femmes et d'hommes au sein d'un lieu décisionnel de cette organisation se situe à ± 10 % d'écart des proportions de femmes et d'hommes qu'elle représente.

INTRODUCTION

Le 23 mars 2014, les associations étudiantes membres de la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM), réunies lors de la 38^e séance de son congrès général annuel, adoptaient l'orientation suivante : « Que la FAÉCUM travaille à éliminer les barrières à l'implication des femmes dans les lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal ». Cette orientation, reconduite sous une forme similaire l'année suivante, a mené à la présentation d'une première recherche à ce sujet lors de la 515^e séance du conseil central, en mai 2015. Les associations étudiantes membres de la FAÉCUM ayant identifié certaines lacunes dans cette première recherche, la présente recherche a été réalisée au cours de l'année 2016-2017.

Cette recherche permet de faire l'état des lieux de l'implication des femmes dans les lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Elle reprend certaines des recommandations de la recherche précédente, en abroge certaines et en inclut de nouvelles. Les données qui y sont présentées proviennent du sondage effectué dans le cadre de la première recherche, des données recueillies auprès des associations étudiantes au cours de la session d'hiver 2017 ainsi que de la revue de littérature réalisée au cours des derniers mois. Ces données permettent d'étudier en détail le phénomène de la sous-représentation des femmes au sein des lieux décisionnels et de dresser le portrait de la situation au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Elles permettent également d'identifier les barrières à l'implication des femmes et de proposer des moyens d'action afin de les contrer ou d'en amoindrir les effets, lorsque possible. La mise en œuvre des diverses recommandations issues de la présente recherche vise à donc à améliorer la représentation des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal.

1. CONTEXTE

Afin d'étudier l'implication des femmes au sein des instances décisionnelles des associations étudiantes de l'Université de Montréal, il est essentiel de comprendre la structure et l'organisation de celles-ci.

1.1. FAÉCUM

La FAÉCUM est une fédération regroupant un total de 83 associations étudiantes facultaires, départementales ou de programme à l'Université de Montréal. Elle représente l'ensemble des étudiants et des étudiantes de l'Université de Montréal, à l'exception de celles et de ceux inscrits à la Faculté de l'éducation permanente. Elle est constituée d'un bureau exécutif composé de neuf personnes – qui lui tient lieu de conseil exécutif – et d'un conseil d'administration composé de onze administratrices et administrateurs, dont trois sont issus du bureau exécutif. Sa structure démocratique est formée de deux instances principales – le congrès général annuel et le conseil central – et de 4 sous-instances – les conseils des affaires académiques (CAA), des affaires sociopolitiques (CASP), des études supérieures (CES) et de la vie étudiante (CVE). Les associations étudiantes membres siègent aux différentes instances par le biais de leurs délégués et de leurs déléguées. La mission de la FAÉCUM « est à la fois associative (organisation sans but lucratif), politique (représentation et militantisme) et syndicale (défense des droits des étudiants et des étudiantes) » (FAÉCUM 2015, 8). Les personnes élues au sein du bureau exécutif de la FAÉCUM s'y impliquent le plus souvent à temps plein, selon un horaire variable, mais qui, de façon générale, correspond à un minimum de 60 heures par semaine. Elles doivent habituellement cesser leurs études et elles obtiennent une allocation de subsistance pour la durée de leur implication.

1.2. ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

Les associations étudiantes de l'Université de Montréal représentent habituellement les étudiants et les étudiantes d'une faculté, d'un département ou d'un programme de l'Université de Montréal. La plupart d'entre elles sont constituées d'un conseil d'administration qui leur tient également lieu de conseil exécutif. Certaines d'entre elles disposent toutefois d'un conseil d'administration distinct ou imbriqué dans un conseil exécutif plus large. Le nombre de personnes élues au sein de ces conseils varie grandement d'une association à l'autre. Leur structure démocratique est généralement formée de leur assemblée générale et, parfois, de certains comités. La mission des associations étudiantes de l'Université de Montréal est, dans la vaste majorité des cas, très similaire à celle de la FAÉCUM. Toutefois, les personnes qui s'y impliquent le font de manière bénévole et selon un horaire variable tout en poursuivant leurs études.

2. MÉTHODOLOGIE

2.1. SONDAGE ET ENTREVUES

Les données concernant l'implication des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal qui sont présentées tout au long de cette recherche sont tirées, à moins d'indication contraire, d'un sondage inspiré d'une revue de littérature qui a été réalisé dans le cadre de la précédente recherche.

Le questionnaire [de ce sondage] a été conçu dans l'objectif de découvrir les effets des obstacles individuels et organisationnels sur l'implication des femmes. Plus précisément, il se découpe en quatre sections : la première porte sur les caractéristiques personnelles des répondants et des répondantes tandis que la seconde aborde le chemin que chaque personne a parcouru afin d'occuper son poste actuel. La troisième traite des expériences vécues dans le cadre de leur implication étudiante. Finalement, la dernière vise spécifiquement à connaître leurs opinions et suggestions sur la question de l'implication étudiante des femmes et à établir la pertinence et l'acceptabilité des mesures pouvant accroître et soutenir l'implication des femmes. (FAÉCUM 2015, 10)

Le questionnaire a été envoyé par courriel « aux exécutantes et aux exécutants élus des associations étudiantes ainsi qu'aux officiers, aux officières, aux administrateurs et aux administratrices de la FAÉCUM, soit 597 personnes¹ » (FAÉCUM 2015, 11). Au total, « 167 personnes ont répondu au sondage, dont 60,1 % de femmes et 39,9 % d'hommes » (FAÉCUM 2015, 14). Dans le cadre de la précédente recherche, des entrevues de groupe ont également été réalisées auprès d'étudiantes qui n'étaient pas impliquées au sein de leur association étudiante. D'ailleurs, certains de ces témoignages permettent d'illustrer les informations provenant de la revue de littérature dans la présente recherche. Finalement, cinq expertes ont été interrogées lors de la première recherche :

Pascale Dufour, professeure agrégée au Département de science politique de l'Université de Montréal ; Janie Beaupré Quenneville, agente de développement chargée du dossier femmes à la Conférence régionale des élus [et des élues] de Montréal ; Marie Daoust-Gauthier, membre du comité permanent sur le statut de la femme à l'Université [de Montréal] ; Alexandra Cyr, assistante de recherche en condition féminine au Service de la condition féminine de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Alexandra Pelletier, membre du comité organisateur du colloque « Le féminisme prend sa place à l'UdeM ». (FAÉCUM 2015, 11)

Comme pour les entrevues de groupes, les éléments pertinents tirés des conversations avec les différentes expertes consultées ont été conservés dans le cadre de la présente recherche.

¹ Il n'est pas possible « de connaître le nombre exact d'hommes et de femmes [à qui le questionnaire a été envoyé par courriel] puisque de nombreuses associations (...) utilisent le titre du poste et une adresse courriel générique. Au total, [il a été possible d'identifier] 235 femmes et 250 hommes, 108 personnes restant de (...) [genre] inconnu » (FAÉCUM 2015, 11).

2.2. CUEILLETTE DE DONNÉES AUPRÈS DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

Les données concernant les proportions de femmes et d'hommes au sein du bureau exécutif et du conseil d'administration de la FAÉCUM ont été recueillies à l'aide des archives conservées par la FAÉCUM et du livre *Histoire de la FAÉCUM (1976-2006) : Une fédération en marche* (Gravel 2006). Les associations étudiantes membres de la FAÉCUM ont également été sollicitées afin d'obtenir des données concernant les proportions de personnes s'identifiant en tant qu'homme ou en tant que femme au sein de leur conseil exécutif ou de leur conseil d'administration au cours de la session d'hiver 2017. Lorsque les associations étudiantes disposaient d'un conseil exécutif et d'un conseil d'administration distincts, les données pour les deux conseils ont été amalgamées afin de représenter adéquatement les proportions totales de femmes et d'hommes impliqués au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes. Ces données ont permis de réaliser le portrait de la représentation des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes à l'Université de Montréal, présenté à la section 4.

2.3. REVUE DE LITTÉRATURE

Puisque très peu de littérature porte spécifiquement sur la place des femmes dans les milieux associatifs étudiants, la revue de littérature effectuée dans le cadre de la présente recherche a été étendue aux milieux politiques, communautaires et syndicaux. Bien que ces milieux ne soient pas tout à fait identiques au milieu associatif étudiant de l'Université de Montréal, ils demeurent suffisamment similaires pour qu'il soit possible d'effectuer des comparaisons valables. Pour la même raison, des publications canadiennes et internationales ont été incluses dans la revue de littérature. Encore une fois, bien que les structures et le mode de fonctionnement des organisations canadiennes ou internationales ne puissent pas toujours se juxtaposer parfaitement au contexte des associations étudiantes de l'Université de Montréal, leurs similitudes permettent tout de même d'en tirer des conclusions intéressantes.

La revue de littérature effectuée inclut plusieurs aspects reliés à l'implication étudiante des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal. D'abord, elle s'est intéressée aux statistiques concernant la sous-représentation des femmes dans les structures décisionnelles de la société. Puis, elle a abordé les barrières qui peuvent limiter l'implication des femmes en général ainsi que les éléments qui peuvent la favoriser. Cette portion de la revue de littérature incluait les organisations apparentées aux associations étudiantes, notamment les organismes communautaires, les mouvements citoyens, les groupes syndicaux et les partis politiques. Ensuite, la revue de littérature s'est penchée sur les éléments qui peuvent limiter ou favoriser l'implication des femmes au sein de différents lieux décisionnels. Dans le cas des associations étudiantes, ces lieux sont le conseil exécutif ou le conseil d'administration de l'association ainsi que sa haute direction². Dans le cas de la FAÉCUM, ces

² « La norme veut que la haute direction d'un conseil d'administration soit constituée de la présidence, de la vice-présidence ou du secrétariat exécutif et de la trésorerie. Dans le cas de la FAÉCUM, il s'agit des postes de (...) [secrétariat] général, de coordination aux affaires universitaires et de coordination aux finances et services, qui appartiennent à la fois au bureau exécutif et au conseil d'administration. » (FAÉCUM 2015, 5) Dans le cas des

lieux sont le bureau exécutif et le conseil d'administration. Cette portion de la revue de littérature s'est également intéressée à la place des femmes dans le milieu politique ainsi qu'au sein des conseils d'administration³ d'organismes à but non lucratif et d'associations militantes. Pour tous ces cas de figure, la revue de littérature a été effectuée dans la littérature scientifique ainsi que dans la littérature grise⁴.

associations étudiantes de l'Université de Montréal, la haute direction correspond habituellement au poste relié à la présidence (FAÉCUM 2015).

³ « L'étude des conseils d'administration publics et privés a été écartée puisque le gouvernement a le pouvoir de légiférer afin d'obliger la parité (...) et que les entreprises privées valorisent la parité pour des raisons principalement économiques (...). Cela est peu pertinent dans notre cas puisque la FAÉCUM est une organisation à but non lucratif et ne possède qu'un pouvoir de recommandations sur [ses associations membres] » (FAÉCUM 2015, 8).

⁴ « [La littérature grise est] ce qui est produit par toutes les instances du gouvernement, de l'enseignement et la recherche publique, du commerce et de l'industrie, sous un format papier ou numérique, et qui n'est pas contrôlé par l'édition commerciale » (Wikipédia 2017b, § 3).

3. LA SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DES LIEUX DÉCISIONNELS

Les statistiques concernant la sous-représentation des femmes au sein de différents lieux décisionnels abondent. « Règle générale, malgré leur entrée massive sur le marché du travail, et malgré leurs bonnes performances scolaires, les femmes sont peu présentes dans les postes de pouvoir, qu'il s'agisse de postes politiques, administratifs ou de gestion. » (CSF 2013, 2) La sous-représentation des femmes est particulièrement marquée dans les postes situés aux échelons supérieurs d'une hiérarchie. « Partout, on constate que les femmes sont de plus en plus rares, au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie, et qu'elles demeurent minoritaires dans les postes de décision et de responsabilité de haut niveau. » (Laufer 2005, 31) Puisque le nombre de postes au sein des différents lieux décisionnels est variable, les données seront analysées à l'aide du concept de « zone paritaire ». Ce concept permet de considérer que l'on a atteint une représentation de femmes et d'hommes se rapprochant suffisamment de la « parité stricte » – soit 50 % de femmes et 50 % d'hommes – lorsque la proportion de femmes et d'hommes au sein d'un lieu décisionnel se situe à ± 10 % d'écart de la parité stricte, soit entre 40 % et 60 % (CSF 2015).

À l'échelle mondiale, « dans les plus grandes et les plus puissantes entreprises, la proportion des femmes qui détiennent des positions de dirigeant[e]s est généralement de 2 à 3 % » (Belghiti-Mahut 2004, 145). Cette proportion semble rester plutôt stable au fil des ans puisqu'en 2016, les femmes dirigeaient seulement 21 – soit 4,2 % – des entreprises du *Fortune Global 500*⁵ (Zarya 2016). De plus, « les femmes restent écartées des structures de gouvernance (...). Elles occupent 19 % des sièges parlementaires dans le monde » (PNUD et NDI 2011, 8). En 2015, cette proportion est à peine plus élevée alors que « les femmes ne constituent que 23 [%] (...) des membres des parlements à travers le monde » (International IDEA, Université de Stockholm et Union interparlementaire 2015). Les femmes occupant la tête d'un pays sont encore moins nombreuses. En 2016, seules « 16 élues [étaient] à la tête d'un des 193 pays reconnus officiellement par [l'Organisation des Nations Unies (ONU)] » (Labelle 2016, § 2). On remarque aussi que « les stéréotypes et préjugés concernant les rôles de chaque sexe restent très répandus, quoiqu'à des degrés divers, dans tous les pays du monde. On les retrouve dans la vie sociale, économique et politique » (PNUD et NDI 2011, 8).

En Amérique du Nord, la présence des femmes au sein des conseils d'administration des entreprises a [somme toute] peu évolué [depuis le début des années 2000] (...). Des enquêtes réalisées aux États-Unis (Catalyst, 2007), au Canada (Spencer Stuart, 2008) et au Québec (IGOPP, 2009 ; Conseil du statut de la femme, 2010) montrent que les femmes occupent entre 13 % et 17 % des sièges aux conseils d'administration des grandes sociétés. (St-Onge et Magnan 2013, 2)

⁵ Le « *Fortune Global 500* est une liste de 500 entreprises mondiales classées selon l'importance de leur chiffre d'affaires » (Wikipédia 2016a, § 1).

Au Canada, en 2016, le *Canadian Spencer Stuart Board Index (CSSBI)*⁶ indiquait que 47 % des 100 plus grandes entreprises canadiennes comptaient moins de trois femmes au sein de leur conseil d'administration. Il s'agit d'une légère amélioration puisque cette même proportion était de 62 % en 2006 (Spencer Stuart 2016b, 20). Au total, les femmes occupent 25 % des sièges au sein des conseils d'administration des grandes entreprises canadiennes (Spencer Stuart 2016b, 10). « Dans le cas d'entreprises de moindre taille, la proportion de femmes au sein des conseils d'administration est encore plus faible. » (St-Onge et Magnan 2013, 2) Au Parlement du Canada, l'actuel conseil des ministres est paritaire (Parlement du Canada 2017). De plus, la proportion de femmes siégeant à la Chambre des communes et au sénat est respectivement de 27,22 % et de 44,76 % (Parlement du Canada 2016). Il s'agit d'une très légère amélioration comparativement à la législature précédente, où ces proportions étaient respectivement de 25,97 % et de 41,90 % (Parlement du Canada 2016).

« Avec une proportion de 19,8 % le Québec se place au troisième rang des provinces canadiennes quant à la représentation des femmes dans les [conseils d'administration] (...) de ses entreprises » (YMCA Québec 2016, 4). Depuis 2011, les conseils d'administration des sociétés d'État québécoises sont « constitués à parts égales de femmes et d'hommes » grâce à la mise en application de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État et modifiant diverses dispositions législatives (Québec 2006, 15). À travers la province, la sous-représentation des femmes dans divers lieux décisionnels et consultatifs est documentée par le Conseil du statut de la femme (CSF). Les données présentées au tableau 1 ont été recensées en 2014, mais les proportions qui y sont indiquées pour l'Assemblée nationale demeurent similaires aux proportions actuelles (Assemblée nationale 2017). On y remarque clairement la sous-représentation des femmes dans divers lieux décisionnels importants de la société québécoise.

TABLEAU 1 : PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS – COMPILATION NATIONALE – QUÉBEC (2014)

LIEUX	FEMMES	HOMMES
Assemblée nationale (2017)	% (n) 29,0 (36)	71,0 (88)
Assemblée nationale (2014)	% (n) 26,6 (33)	73,4 (91)
Mairies	% (n) 17,6 (196)	82,4 (919)
Conseils municipaux	% (n) 32,1 (2 246)	67,9 (4 746)
Municipalités régionales de comté	% (n) 21,8 (19)	78,2 (68)
Conférence régionale des élus [et des élues] (Conseil exécutif)	% (n) 30,3 (47)	69,7 (108)

⁶ Le CSSBI est une publication annuelle d'une entreprise américaine qui documente notamment les tendances en termes de gouvernance au sein des 100 plus grandes entreprises canadiennes (Spencer Stuart 2016a).

Conférence régionale des élus [et des élues] (Conseil d'administration)	% (n)	27,0 (187)	73,0 (506)
--	----------	---------------	---------------

Source : Conseil du statut de la femme (CSF) et Table de concertation des forums jeunesse régionaux du Québec (TCFJRQ). 2014. *Présence des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs*. Québec : Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec. [Tableau modifié].

Au niveau municipal, « les femmes restent sous-représentées (...) et sont minoritaires à remplir des postes de direction. Même si près de 40 % des personnes élues à la Ville de Montréal sont des femmes, elles sont seulement 5 sur 19 (26 %) à occuper le poste de mairesse d'arrondissement. » (Conseil des Montréalaises 2013, 9).

La sous-représentation des femmes ne concerne pas seulement les conseils d'administration des entreprises et les différents paliers de représentation politique. En effet, elles sont également minoritaires dans de nombreux autres secteurs de la société, notamment au sein du système judiciaire, des médias et du milieu syndical. Trop souvent, dans le milieu judiciaire, les postes de juges sont accordés aux femmes et celles-ci « se heurtent [ensuite] à des difficultés pour accéder aux instances plus élevées du pouvoir judiciaire, comme les cours suprêmes ou les tribunaux constitutionnels » (INSTRAW 2005, 7). De plus, une étude de la Fédération internationale des journalistes (FIJ) réalisée en 2001 permet également de constater la sous-représentation des femmes « dans le secteur des communications, signalant que bien que les femmes représentent plus du tiers des journalistes actives du monde, [la proportion] de femmes éditrices, chefs de départements ou propriétaires n'atteint même pas 1 % » (FJI 2001 cité dans INSTRAW 2005, 7). Finalement, en ce qui concerne le milieu syndical, un rapport de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) indique que « les femmes sont pratiquement absentes [du haut de la hiérarchie syndicale] » (FTQ 2013, 19). Ces dernières sont également continuellement sous-représentées dans les différentes instances syndicales (FTQ 2013).

Puisque l'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur généralement reconnue au sein de la société québécoise, certaines personnes soutiennent que le problème entourant la sous-représentation des femmes est générationnel et qu'il s'amointrira pour laisser place à une représentation paritaire des femmes et des hommes au cours des prochaines années (Poulin-Chartrand 2014). Cette prétention est erronée. Toutefois, afin d'évaluer le potentiel d'amélioration de cette problématique au cours des prochaines années, il est intéressant d'étudier la place des femmes au sein des lieux décisionnels regroupant davantage de jeunes, notamment au sein des associations étudiantes.

[Les étudiantes et] les étudiants d'aujourd'hui sont nés à une époque qui a pleinement intégré les droits acquis au fil des luttes du XX^e siècle et ont donc grandi dans une société qui, au moins dans le principe, a consacré l'idée d'égalité entre les hommes et les femmes et où les inégalités persistantes sont reconnues et considérées comme devant être réduites. La conjonction de ces particularités du monde associatif et étudiant donnerait à espérer l'observation d'une réalité différente, dans les

associations étudiantes, de celle des autres structures de la société civile. (ANIMAFAC 2013b, 5)

Une étude effectuée en France au cours de l'année universitaire 2011-2012 auprès de 1 162 associations étudiantes indique que celles-ci atteignent la zone paritaire. En effet, elles sont composées à 42 % de femmes et à 58 % d'hommes (ANIMAFAC 2013a). Par contre, « ces chiffres varient selon le type de fonction : la présidence est assurée dans 61 % des cas par des hommes, tandis qu'ils sont 57 % à être vice-président [et] 55 % à être trésorier » (ANIMAFAC 2013a, § 5). Ainsi, les hommes sont à la tête de la majorité des associations étudiantes françaises.

En ce qui concerne les associations étudiantes québécoises, le tableau 2 présente les proportions de femmes et d'hommes au sein du conseil exécutif des associations étudiantes nationales québécoises représentant des étudiants et des étudiantes universitaires pour l'année universitaire 2016-2017. Ce tableau démontre que les femmes représentent en moyenne 30,77 % de tous les officiers et de toutes les officières des associations étudiantes nationales québécoises représentant des étudiants et des étudiantes universitaires. Le tableau 2 indique également que la composition du conseil exécutif pour l'année universitaire 2016-2017 est située en zone paritaire pour seulement 1 des 3 associations étudiantes nationales québécoises représentant des étudiants et des étudiantes universitaires, soit dans 33,33 % des cas. De plus, les femmes ne sont représentées en proportion plus élevée que la zone paritaire au sein du conseil exécutif d'aucune association nationale québécoise représentant des étudiants et des étudiantes universitaires. Cela signifie que les hommes sont représentés en proportion plus élevée que la zone paritaire au sein du conseil exécutif de 2 des 3 associations étudiantes nationales québécoises représentant des étudiants et des étudiantes universitaires, soit dans 66,67 % des cas. Finalement, aucune des trois associations nationales québécoises représentant des étudiants et des étudiantes universitaires n'est dirigée par une femme.

TABLEAU 2 : PROPORTIONS DE FEMMES ET D'HOMMES AU SEIN DU CONSEIL EXÉCUTIF DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES NATIONALES QUÉBÉCOISES REPRÉSENTANT DES ÉTUDIANTS ET DES ÉTUDIANTES UNIVERSITAIRES POUR L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2016-2017* **

ASSOCIATION ÉTUDIANTE	FEMMES	HOMMES
Union étudiante du Québec (UEQ)	% 25,00 (n) (1)	75,00 (3)
Association pour la voix étudiante au Québec (AVEQ)	% 20,00 (n) (1)	80,00 (4)
Association pour une solidarité syndicale étudiante (ASSÉ)	% 50,00 (n) (2)	50,00 (2)
TOTAL	% 30,77 (n) (4)	69,23 (9)

Sources : Données provenant des associations étudiantes concernées.

* Les données présentées incluent toutes les personnes ayant été élues au sein du conseil exécutif des associations étudiantes nationales québécoises représentant des étudiants et des étudiantes universitaires au cours de l'année universitaire 2016-2017.

** Les données se situant en zone paritaire ont été mises en **gras**.

Le tableau 3 présente les proportions de femmes et d'hommes au sein du conseil exécutif des associations étudiantes de campus des différentes universités québécoises pour la session d'hiver 2017. Ce tableau démontre que les femmes représentent en moyenne 42,39 % de tous les officiers et de toutes les officières des associations étudiantes de campus québécoises. Le tableau 3 indique également que la composition du conseil exécutif pour l'hiver 2017 est située en zone paritaire pour 13 des 34 associations étudiantes, soit dans 38,24 % des cas. De plus, les femmes sont présentes en proportion plus élevée que la zone paritaire au sein du conseil exécutif de 5 des 34 associations étudiantes, soit dans 14,71 % des cas. Ainsi, les femmes sont présentes dans une proportion adéquate au sein de 18 des 34 associations étudiantes, soit dans 52,94 % des cas. Cela signifie que les hommes sont représentés en proportion plus élevée que la zone paritaire au sein du conseil exécutif de 16 des 34 associations étudiantes, soit dans 47,06 % des cas. Finalement, le tableau 3 démontre que seulement 10 des 34 associations étudiantes sont dirigées par une femme, soit dans 29,41 % des cas.

TABLEAU 3 : PROPORTIONS DE FEMMES ET D'HOMMES AU SEIN DU CONSEIL EXÉCUTIF DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DE CAMPUS DES DIFFÉRENTES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES POUR LA SESSION D'HIVER 2017*

UNIVERSITÉ	ASSOCIATION ÉTUDIANTE	FEMMES	HOMMES
Université Bishop's	Bishop's University Students' Representative Council (BUSRC) ^F	% 83,33 (n) (5)	16,67 (1)
Université Concordia	Concordia Student Union (CSU) ^F	% 42,86 (n) (3)	57,14 (4)
	Graduate Students' Association (GSA)	% 20,00 (n) (1)	80,00 (4)
Université Laval	Confédération des associations d'étudiants et étudiantes de l'Université Laval (CADEUL) ^F	% 14,29 (n) (1)	85,71 (6)
	Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures (AELIÉS) ^F	% 57,14 (n) (4)	42,86 (3)
Université McGill	Students' Society of McGill University	% 14,29 (n) (1)	85,71 (6)
	Post-Graduate Student's Society (PGSS)	% 50,00 (n) (3)	50,00 (3)
Université de Montréal	Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM) ^F	% 55,56 (n) (5)	44,44 (4)
	Association générale des étudiants et étudiantes de la Faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal (AGEEFEP)	% 40,00 (n) (2)	60,00 (3)
	Association des étudiants de HEC Montréal (AEHEC)	% 25,00 (n) (2)	75,00 (6)
	Association des Étudiants aux Cycles Supérieurs (AECS HEC)	% 55,56 (n) (5)	44,44 (4)
	Association des Étudiants de Polytechnique (AEP)	% 37,5 (n) (3)	62,5 (5)
	Association des étudiants des cycles supérieurs de Polytechnique (AECSP)	% 50,00 (n) (4)	50,00 (4)

Université du Québec	Association générale étudiante de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (AGEUQAT) ^F	% (n)	80,00 (4)	20,00 (1)
	Mouvement des Associations Générales Étudiantes de l'Université du Québec à Chicoutimi (MAGE-UQAC) ^F	% (n)	25,00 (2)	75,00 (6)
	Association générale des étudiants de l'Université du Québec en Outaouais (AGE-UQO)	% (n)	33,33 (2)	66,67 (4)
	Association générale des étudiants du Centre d'études universitaires des Laurentides (AGE-CEUL)	% (n)	36,36 (4)	63,64 (7)
	Association des étudiantes et étudiants de la Faculté des sciences de l'éducation (ADESSE-UQAM)	% (n)	63,64 (7)	36,36 (4)
	Association étudiante de l'École des Sciences de la gestion (AéESG-UQAM)	% (n)	30,00 (3)	70,00 (7)
	Association facultaire étudiante de science politique et droit (AFESPED-UQAM) ^F	% (n)	57,14 (4)	42,86 (3)
	Association étudiante du secteur des sciences de l'Université du Québec à Montréal (AESSUQAM)	% (n)	42,86 (3)	57,14 (4)
	Association facultaire des étudiants et étudiantes en arts (AFEA-UQAM) ^F	% (n)	100,00 (4)	0,00 (0)
	Association facultaire des étudiants en langues et communications (AFELC-UQAM)	% (n)	22,22 (2)	77,78 (7)
	Association facultaire étudiante des sciences humaines (AFESH-UQAM)	% (n)	50,00 (4)	50,00 (4)
	Association générale étudiante du campus de Rimouski de l'Université du Québec à Rimouski (AGECAR)	% (n)	42,86 (3)	57,14 (4)
	Association Générale des Étudiant(e)s de l'Université du Québec à Trois-Rivières (AGE UQTR)	% (n)	37,5 (3)	62,5 (5)
	Association Générale des Étudiants et Étudiantes du Campus à Lévis (AGECALE)	% (n)	42,86 (3)	57,14 (4)
	Association Générale des Étudiants Hors Campus de l'Université du Québec à Trois-Rivières (AGEUQTRHC)	% (n)	25,00 (1)	75,00 (3)
Association étudiante de l'École nationale d'administration publique (AÉÉNAP)	% (n)	37,5 (3)	62,5 (5)	
Association étudiante de l'École de technologie supérieure (AEETS)	% (n)	20,00 (1)	80,00 (4)	
Fédération des étudiants de l'Institut national de la recherche scientifique (FEINRS)	% (n)	50,00 (2)	50,00 (2)	
Association étudiante de la Télé-Université (AÉTÉLUQ)	% (n)	16,67 (1)	83,33 (5)	
Université de Sherbrooke	Fédération étudiante de l'Université de Sherbrooke (FEUS) ^F	% (n)	62,5 (5)	37,5 (3)
	Regroupement des étudiants à la maîtrise et au doctorat de l'Université de Sherbrooke (REMDUS)	% (n)	37,5 (3)	62,5 (5)
TOTAL		% (n)	42,39 (103)	57,61 (140)

Sources : Données provenant des associations étudiantes concernées.

* Les données se situant en zone paritaire ont été mises en **gras**.

^F L'association étudiante est dirigée par une femme.

Bien que l'on constate une sous-représentation des femmes au sein du mouvement étudiant, les données démontrent que cette sous-représentation est moindre que celle qui est observée dans les autres lieux décisionnels de la société. Cela ne signifie pas pour autant que le problème entourant la sous-représentation des femmes soit résolu ! Au contraire, il faut plus que jamais poursuivre les efforts et redoubler d'ardeur afin que l'atteinte de la parité soit réalisée le plus rapidement possible. De plus, malgré ces statistiques encourageantes, divers signes de sexisme et d'inégalités entre les genres sont constatés au sein des associations étudiantes québécoises. « Par exemple, il y a moins de femmes dans les instances des associations étudiantes et les tâches visibles sont plus souvent prises en charge par des hommes, tandis que les tâches de logistique, d'organisation et de travail d'arrière-scène sont plus souvent prises en charge par des femmes. » (ASSÉ 2013, § 6)

« L'égalité des sexes et l'émancipation des femmes ne sont pas seulement des droits humains. Ils sont indispensables à un développement inclusif, équitable et durable. Pour atteindre ces objectifs, il est fondamental d'améliorer et d'encourager la participation politique des femmes. » (PNUD et NDI 2011, II)

Les prochaines sections permettront donc de dresser le portrait de la situation actuelle au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal et d'identifier les différents obstacles entravant la participation paritaire des femmes au sein des lieux décisionnels. Différentes initiatives permettant de contourner ou d'amoindrir ces obstacles, et d'ainsi favoriser la représentation paritaire ou proportionnelle des femmes, seront ensuite présentées à la section 6.

4. PORTRAIT DE LA SITUATION ACTUELLE AU SEIN DES LIEUX DÉCISIONNELS DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Afin de dresser le portrait de la situation actuelle, il est possible, à l'aide des données tirées de la précédente recherche (FAÉCUM 2015), d'établir des statistiques concernant l'implication des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal.

4.1. FAÉCUM

La structure actuelle de la FAÉCUM ayant été mise en place en 2001, les données présentées pour le bureau exécutif couvrent la période allant de l'année universitaire 2001-2002 à 2016-2017. Les données présentées pour le conseil d'administration couvrent la période allant de l'année universitaire 2005-2006 à 2016-2017, car celles concernant la période allant de l'année universitaire 2001-2002 à 2004-2005 sont incomplètes. Comme pour la section précédente, les données seront analysées à l'aide du concept de « zone paritaire ».

4.1.1. Bureau exécutif

Le tableau 4 présente les proportions de femmes et d'hommes ayant occupé les différents postes du bureau exécutif de la FAÉCUM. Ce tableau démontre que les femmes représentent en moyenne 32,86 % de tous les officiers et de toutes les officières de la FAÉCUM. Pour les postes de haute direction, cette proportion se situe plutôt à 28,57 %. « Certains postes sont plus souvent occupés par des femmes que d'autres ; il s'agit des postes de coordination aux affaires académiques de cycles supérieurs [dans 58,82 % des cas] (...) et de coordination aux affaires associatives [dans 42,86 % des cas] » (FAÉCUM 2015, 16). « Les postes les moins souvent occupés par des femmes sont ceux de coordination à la recherche universitaire [dans 8,33 % des cas] (...), de coordination aux affaires universitaires [dans 25,00 % des cas] » (FAÉCUM 2015, 16), de coordination aux affaires académiques de premier cycle dans 25,00 % des cas ainsi que le secrétariat général dans 25,00 % des cas.

TABLEAU 4. PROPORTIONS DE FEMMES ET D'HOMMES AYANT OCCUPÉ LES DIFFÉRENTS POSTES DU BUREAU EXÉCUTIF DE LA FAÉCUM ENTRE LES ANNÉES UNIVERSITAIRES 2001-2002 ET 2016-2017* **

POSTE		FEMMES	HOMMES
Haute direction	Secrétariat général	% (n) 25,00 (4)	75,00 (12)
	Finances et services	% (n) 35,29 (6)	64,71 (11)
	Affaires universitaires	% (n) 25,00 (4)	75,00 (12)

SOUS-TOTAL	%	28,57	71,43
	(n)	(14)	(35)
Affaires externes	%	37,50	62,50
	(n)	(6)	(10)
Recherche universitaire	%	8,33	91,67
	(n)	(1)	(11)
Affaires académiques de premier cycle	%	25,00	75,00
	(n)	(4)	(12)
Affaires académiques de cycles supérieurs	%	58,82	41,18
	(n)	(10)	(7)
Affaires associatives	%	42,86	57,14
	(n)	(6)	(8)
Vie de campus	%	31,25	68,75
	(n)	(5)	(11)
TOTAL	%	32,86	67,14
	(n)	(46)	(94)

Sources : Données provenant de Gravel, Denis. 2006. *Histoire de la FAÉCUM 1976-2006 – Une fédération en marche*. Montréal : Société de recherche historique Archiv-Histo et de Wikipédia. 2017a. « Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal ».

* Les données présentées incluent toutes les personnes ayant été élues au sein du bureau exécutif de la FAÉCUM.

** Les données se situant en zone paritaire ont été mises en **gras**.

Le tableau 5 présente les proportions de femmes et d'hommes au sein du bureau exécutif de la FAÉCUM pour chaque année universitaire. Ce tableau démontre que la zone paritaire a été atteinte à seulement 4 reprises au cours des 16 dernières années, soit dans 25,00 % des cas. De plus, les femmes ont été présentes au sein du bureau exécutif de la FAÉCUM en proportion plus élevée que la zone paritaire à seulement 1 reprise au cours des 16 dernières années, soit dans 6,25 % des cas. Ainsi, les femmes sont ont été présentes dans une proportion adéquate à 5 reprises au cours des 16 dernières années, soit dans 31,25 % des cas. Cela signifie que les hommes ont été représentés en proportion plus élevée que la zone paritaire à 11 reprises au cours des 16 dernières années, soit dans 68,75 % des cas. Le tableau 5 indique également que le bureau exécutif de la FAÉCUM a été dirigé par une femme à seulement 4 reprises au cours des 16 dernières années, soit dans 25,00 % des cas. Finalement, on remarque une nette amélioration de la situation au cours des 5 dernières années. En effet, la zone paritaire a été atteinte à 3 reprises, soit dans 60,00 % des cas et le bureau exécutif a été dirigé par une femme à 2 reprises, soit dans 40,00 % des cas.

TABLEAU 5. PROPORTIONS DE FEMMES ET D'HOMMES AU SEIN DU BUREAU EXÉCUTIF DE LA FAÉCUM ENTRE LES ANNÉES UNIVERSITAIRES 2001-2002 ET 2016-2017* **

ANNÉE UNIVERSITAIRE	FEMMES	HOMMES	ANNÉE UNIVERSITAIRE	FEMMES	HOMMES		
2016-2017^F	% (n)	50,00 (5)	50,00 (5)	2008-2009	% (n)	0,00 (0)	100,00 (9)
2015-2016	% (n)	55,56 (5)	44,44 (4)	2007-2008 ^F	% (n)	11,11 (1)	88,89 (8)

2014-2015	% (n)	33,33 (3)	66,67 (6)	2006-2007	% (n)	25,00 (2)	75,00 (6)
2013-2014	% (n)	33,33 (3)	66,67 (6)	2005-2006	% (n)	30,00 (3)	70,00 (7)
2012-2013 ^F	% (n)	50,00 (4)	50,00 (4)	2004-2005	% (n)	33,33 (3)	66,67 (6)
SOUS-TOTAL	% (n)	44,44 (20)	55,56 (25)	2003-2004	% (n)	12,50 (1)	87,50 (7)
2011-2012 ^F	% (n)	66,67 (6)	33,33 (3)	2002-2003	% (n)	28,57 (2)	71,43 (5)
2010-2011	% (n)	55,56 (5)	44,44 (4)	2001-2002	% (n)	14,29 (1)	85,71 (6)
2009-2010	% (n)	20,00 (2)	80,00 (8)	TOTAL	% (n)	33,62 (46)	67,14 (94)

Sources : Données provenant de Gravel, Denis. 2006. *Histoire de la FAÉCUM 1976-2006 – Une fédération en marche*. Montréal : Société de recherche historique Archiv-Histo et de Wikipédia. 2017a. « Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal ».

* Les données présentées incluent toutes les personnes ayant été élues au sein du bureau exécutif de la FAÉCUM.

** Les données se situant en zone paritaire ont été mises en **gras**.

^F Le bureau exécutif de la FAÉCUM est dirigé par une femme.

Le tableau 6 présente les proportions de femmes et d'hommes au sein de la haute direction du bureau exécutif de la FAÉCUM pour chaque année universitaire. Puisque la haute direction est formée de seulement trois postes, il n'est pas possible d'analyser ce tableau à l'aide du concept de « zone paritaire ». Les données présentées démontrent toutefois qu'aucune femme n'a occupé de poste au sein de la haute direction du bureau exécutif de la FAÉCUM pendant sept des 16 dernières années – soit dans 43,75 % des cas – alors que la situation inverse s'est produite uniquement à une reprise – soit dans 6,25 % des cas. Pour les années où les deux genres étaient représentés, les femmes ont été présentes de façon majoritaire au sein de la haute direction du bureau exécutif de la FAÉCUM à seulement trois reprises, soit dans 18,75 % des cas. De leur côté, les hommes y ont été représentés de façon majoritaire à cinq reprises au cours des 16 dernières années, soit dans 31,25 % des cas. Finalement, on remarque une nette amélioration de la situation au cours des 5 dernières années. En effet, les deux genres ont été représentés toutes les années et les femmes ont été présentes de façon majoritaire au sein de la haute direction du bureau exécutif à 3 reprises, soit dans 60,00 % des cas.

TABLEAU 6. PROPORTIONS DE FEMMES ET D'HOMMES AU SEIN DE LA HAUTE DIRECTION DU BUREAU EXÉCUTIF DE LA FAÉCUM ENTRE LES ANNÉES UNIVERSITAIRES 2001-2002 ET 2016-2017* **

ANNÉE UNIVERSITAIRE	FEMMES	HOMMES	ANNÉE UNIVERSITAIRE	FEMMES	HOMMES		
2016-2017 ^F	% (n)	66,67 (2)	33,33 (1)	2008-2009	% (n)	0,00 (0)	100,00 (3)
2015-2016	% (n)	33,33 (1)	66,67 (2)	2007-2008 ^F	% (n)	33,33 (1)	66,67 (2)

2014-2015	% (n)	66,67 (2)	33,33 (1)	2006-2007	% (n)	0,00 (0)	100,00 (3)
2013-2014	% (n)	33,33 (1)	66,67 (2)	2005-2006	% (n)	0,00 (0)	100,00 (3)
2012-2013 ^F	% (n)	66,67 (2)	33,33 (1)	2004-2005	% (n)	0,00 (0)	100,00 (3)
SOUS-TOTAL	% (n)	53,33 (8)	46,67 (7)	2003-2004	% (n)	0,00 (0)	100,00 (3)
2011-2012 ^F	% (n)	100,00 (3)	0,00 (0)	2002-2003	% (n)	0,00 (0)	100,00 (3)
2010-2011	% (n)	33,33 (1)	66,67 (2)	2001-2002	% (n)	0,00 (0)	100,00 (3)
2009-2010	% (n)	33,33 (1)	66,67 (2)	TOTAL	% (n)	29,17 (14)	70,83 (34)

Sources : Données provenant de Gravel, Denis. 2006. *Histoire de la FAÉCUM 1976-2006 – Une fédération en marche*. Montréal : Société de recherche historique Archiv-Histo et de Wikipédia. 2017a. « Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal ».

* Les données présentées incluent toutes les personnes ayant été élues au sein de la haute direction du bureau exécutif de la FAÉCUM.

** Les données se situant en zone paritaire ont été mises en **gras**.

^F Le bureau exécutif de la FAÉCUM est dirigé par une femme.

4.1.2. Conseil d'administration

Le tableau 7 présente les proportions de femmes et d'hommes ayant occupé les différents postes du conseil d'administration de la FAÉCUM. Ce tableau démontre que les femmes représentent en moyenne 32,30 % de tous les administrateurs et de toutes les administratrices de la FAÉCUM.

TABLEAU 7. PROPORTIONS DE FEMMES ET D'HOMMES AYANT OCCUPÉ LES DIFFÉRENTS POSTES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA FAÉCUM ENTRE LES ANNÉES UNIVERSITAIRES 2006-2007 ET 2016-2017* **

POSTE		FEMMES	HOMMES
Bureau exécutif	% (n)	42,42 (14)	57,58 (19)
Premier cycle	% (n)	32,65 (16)	67,35 (33)
Cycles supérieurs	% (n)	22,22 (8)	77,78 (28)
TOTAL	% (n)	32,30 (38)	67,80 (80)

Sources : Données provenant de Gravel, Denis. 2006. *Histoire de la FAÉCUM 1976-2006 – Une fédération en marche*. Montréal : Société de recherche historique Archiv-Histo et de Wikipédia. 2017a. « Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal ».

* Les données présentées incluent toutes les personnes ayant été élues au sein du conseil d'administration de la FAÉCUM.

** Les données se situant en zone paritaire ont été mises en **gras**.

Le tableau 8 présente les proportions de femmes et d'hommes au sein du conseil d'administration de la FAÉCUM pour chaque année universitaire. Ce tableau démontre que la zone paritaire a été atteinte à seulement deux reprises au cours des 11 dernières années. De plus, les femmes n'ont jamais été présentes au sein du conseil d'administration de la FAÉCUM en proportion plus élevée que la zone paritaire au cours des 11 dernières années. Cela signifie que les hommes ont été représentés en proportion plus élevée que la zone paritaire à 9 reprises au cours des 11 dernières années, soit dans 81,81 % des cas.

TABLEAU 8. PROPORTIONS DE FEMMES ET D'HOMMES AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA FAÉCUM ENTRE LES ANNÉES UNIVERSITAIRES 2006-2007 ET 2016-2017* **

ANNÉE UNIVERSITAIRE	FEMMES	HOMMES	ANNÉE UNIVERSITAIRE	FEMMES	HOMMES
2016-2017	% (n) 45,45 (5)	54,55 (6)	2011-2012	% (n) 30,00 (3)	70,00 (7)
2015-2016	% (n) 30,00 (3)	70,00 (7)	2010-2011	% (n) 36,36 (4)	63,64 (7)
2014-2015	% (n) 36,36 (4)	63,64 (7)	2009-2010	% (n) 36,36 (4)	63,64 (7)
2013-2014	% (n) 18,18 (2)	81,82 (9)	2008-2009	% (n) 27,27 (3)	72,73 (8)
2012-2013	% (n) 36,36 (4)	63,64 (7)	2007-2008	% (n) 40,00 (4)	60,00 (6)
SOUS-TOTAL	% (n) 33,96 (18)	66,04 (35)	2006-2007	% (n) 18,18 (2)	81,82 (9)
			TOTAL	% (n) 32,20 (38)	67,80 (80)

Sources : Données provenant de Gravel, Denis. 2006. *Histoire de la FAÉCUM 1976-2006 – Une fédération en marche*. Montréal : Société de recherche historique Archiv-Histo et de Wikipédia. 2017a. « Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal ».

* Les données présentées incluent toutes les personnes ayant été élues au sein du conseil d'administration de la FAÉCUM.

** Les données se situant en zone paritaire ont été mises en **gras**.

4.2. ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

La structure des différentes associations étudiantes de l'Université de Montréal varie grandement et peut être très différente d'une année à l'autre. Les données présentées sont donc celles disponibles pour la session d'hiver 2017. Puisque le nombre de postes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes et les proportions de femmes et d'hommes qu'elles représentent varient grandement, les données seront analysées à l'aide du concept de « zone proportionnelle ». Ce concept – ou tout concept analogue – n'est pas documenté dans la littérature et est émis pour la première fois dans le cadre de la présente recherche. De manière similaire au concept de « zone paritaire », il permet de considérer que l'on a atteint une représentation adéquate des membres d'une association étudiante lorsque la proportion

de femmes et d'hommes au sein d'un lieu décisionnel de cette association étudiante se situe à $\pm 10\%$ d'écart des proportions de femmes et d'hommes qu'elle représente.

Le tableau 9 présente les proportions de femmes et d'hommes parmi les membres des associations étudiantes pour le trimestre d'hiver 2015 et au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes pour le trimestre d'hiver 2017 à l'Université de Montréal. Dans chaque cas, il s'agit des données disponibles les plus récentes. Puisque les proportions de femmes et d'hommes parmi les membres des associations étudiantes demeurent plutôt stables d'une année universitaire à l'autre pour un trimestre donné, la comparaison de ces différentes proportions peut être effectuée. Parmi les 87 associations étudiantes de l'Université de Montréal, seulement 24 associations, soit 27,59 % d'entre elles, présentent des proportions de femmes et d'hommes se situant à l'intérieur de la zone proportionnelle. De plus, les femmes sont présentes en proportion plus importante au sein des lieux décisionnels que parmi les membres dans seulement 13 associations étudiantes, soit pour 14,94 % d'entre elles. Cela signifie que, pour 43 associations étudiantes, soit 49,43 % d'entre elles, les hommes sont représentés en proportion plus importante au sein des lieux décisionnels que parmi les membres. Dans le cas de 7 associations étudiantes, soit pour 8,20 % d'entre elles, les statistiques n'ont pas pu être établies puisque les proportions de femmes et d'hommes au sein de leurs lieux décisionnels n'étaient pas disponibles.

TABLEAU 9. PROPORTIONS DE FEMMES ET D'HOMMES PARMIS LES MEMBRES DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES POUR LE TRIMESTRE D'HIVER 2015 ET AU SEIN DES LIEUX DÉCISIONNELS DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES POUR LE TRIMESTRE D'HIVER 2017 À L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL*

NOM (SIGLE)	MEMBRES		LIEU DÉCISIONNELS		NOM (SIGLE)	MEMBRES		LIEUX DÉCISIONNELS	
	F	H	F	H		F	H	F	H
Aménagement C.S. (ACSA)	% 61,49 (n) (99)	38,51 (62)	25,00 (1)	75,00 (3)	Médecine (AEEMUM) ^F	% 68,04 (n) (939)	31,96 (441)	55,00 (11)	45,00 (9)
Anthropologie (AEAUM) ^F	% 69,08 (n) (248)	30,92 (111)	55,56 (5)	44,44 (4)	Médecine dentaire (AEMDUM)	% 60,61 (n) (257)	39,39 (167)	42,86 (3)	57,14 (4)
Anthropologie C.S. (AECSAUM)	% 67,04 (n) (120)	32,96 (59)	-	-	Médecine vétérinaire (AEMVQ)	% 74,44 (n) (431)	25,56 (148)	68,75 (11)	31,25 (5)
Architecture (RÉA)	% 56,21 (n) (199)	43,79 (155)	72,73 (8)	27,27 (3)	Microbiologie, infectiologie et immunologie (AGÉMIIUM)	% 59,85 (n) (155)	40,15 (104)	42,86 (6)	57,14 (8)
Architecture de paysage (RÉAP)	% 69,11 (n) (132)	30,89 (59)	50,00 (5)	50,00 (5)	Muséologie (AEMMUM) ^F	% 79,55 (n) (35)	20,45 (9)	100,00 (6)	0,00 (0)
Arts et sciences (AEAS)	% 61,29 (n) (972)	38,71 (614)	0,00 (0)	100,00 (1)	Musique (AÉMUM)	% 39,34 (n) (225)	60,66 (347)	22,22 (2)	77,78 (7)
Bibliothéconomie et sciences de l'information (AEEBSI)	% 70,79 (n) (349)	29,21 (144)	33,33 (2)	66,67 (4)	Neurosciences (ADÉNUM) ^F	% 57,32 (n) (94)	42,68 (70)	46,15 (6)	53,85 (7)
Biochimie C.S. (AECSBUM) ^F	% 56,55 (n) (82)	43,45 (63)	50,00 (4)	50,00 (4)	Nutrition (AENUM)	% 93,49 (n) (201)	6,51 (14)	69,23 (9)	30,77 (4)
Biochimie et	% 60,85	39,15	46,67	53,33	Optométrie	% 77,27	22,73	57,14	42,86

médecine moléculaire (AEEBCM) ^F	(n)	(171)	(110)	(7)	(8)	(AEOUM)	(n)	(170)	(50)	(12)	(9)
Bioéthique (AEBiUM)	%	72,97	27,03	75,00	25,00	Optométrie C.S. (AECSEO)	%	64,58	35,42	33,33	66,67
	(n)	(27)	(10)	(6)	(2)		(n)	(31)	(17)	(1)	(2)
Bioinformatique C.S. (AEBINUM)	%	30,30	69,70	42,86	57,14	Orthophonie et audiologie (ADÉOA) ^F	%	92,84	7,16	84,00	16,00
	(n)	(10)	(23)	(3)	(4)		(n)	(350)	(27)	(21)	(4)
Chimie (AEDCUM)	%	46,56	53,44	33,33	66,67	Pharmacie (AEPUM)	%	59,83	40,17	52,17	47,83
	(n)	(183)	(210)	(5)	(10)		(n)	(575)	(386)	(12)	(11)
Communication (AECUM) ^F	%	79,77	20,23	63,64	36,36	Pharmacie C.S. (AEPUM-CS) ^F	%	61,99	38,01	68,75	31,25
	(n)	(347)	(88)	(7)	(4)		(n)	(243)	(149)	(11)	(5)
Communication C.S. (AECCSUM) ^F	%	67,42	32,58	62,50	37,50	Philosophie (ADÉPUM)	%	26,44	73,56	30,77	69,23
	(n)	(60)	(29)	(5)	(3)		(n)	(87)	(242)	(4)	(9)
Communication et politique (AECEP)	%	56,04	43,96	45,45	54,5	Physique (PHYSUM) ^F	%	22,00	78,00	42,86	57,14
	(n)	(102)	(80)	(5)	(6)		(n)	(77)	(273)	(9)	(12)
Criminologie, sécurité et études policières (AÉECUM)	%	77,20	22,80	60,87	39,13	Psychoéducation (AGEPEUM) ^F	%	93,01	6,99	88,24	11,76
	(n)	(701)	(207)	(14)	(9)		(n)	(559)	(42)	(15)	(2)
Démographie (AEDEM) ^F	%	65,00	35,00	57,14	42,86	Psychoéducation et psychologie (ABÉPPUM) ^F	%	92,86	7,14	41,67	58,33
	(n)	(78)	(42)	(4)	(3)		(n)	(65)	(5)	(5)	(7)
Design industriel et design d'intérieur (RÉD) ^F	%	66,67	33,33	45,45	54,55	Psychologie (AGÉÉPUM) ^F	%	83,15	16,85	70,00	30,00
	(n)	(252)	(126)	(5)	(6)		(n)	(1002)	(203)	(14)	(6)
Droit (AED)	%	64,46	35,54	47,62	52,38	Psychologie C.S. (AÉCSPUM) ^F	%	77,88	22,12	62,50	37,50
	(n)	(711)	(392)	(10)	(11)		(n)	(250)	(71)	(5)	(3)
Droit C.S. (ACSED)	%	59,91	40,09	44,44	55,56	Psychologie et sociologie (AEPsum) ^F	%	77,89	22,11	61,54	38,46
	(n)	(396)	(265)	(4)	(5)		(n)	(296)	(84)	(8)	(5)
Économie et politique (AÉÉPUM)	%	31,32	68,68	20,00	80,00	Réadaptation (SÉRUM) ^F	%	82,80	17,20	74,19	25,81
	(n)	(88)	(193)	(2)	(8)		(n)	(756)	(157)	(23)	(8)
Enseignement secondaire (AÉESUM) ^F	%	60,14	39,86	55,56	44,44	Relations industrielles (SERIUM) ^F	%	72,41	27,59	66,67	33,33
	(n)	(267)	(177)	(5)	(4)		(n)	(441)	(168)	(6)	(3)
Environnement et développement durable (AESEDDUM)	%	64,10	35,90	-	-	Relations industrielles C.S. (SEMURIUM)	%	68,49	31,51	57,114	42,86
	(n)	(25)	(14)				(n)	(213)	(98)	(4)	(3)
Études anglaises (ESSA) ^F	%	63,86	36,14	50,00	50,00	Santé publique (AÉÉSPUM) ^F	%	63,95	36,05	78,95	21,05
	(n)	(53)	(30)	(2)	(2)		(n)	(275)	(155)	(15)	(4)
Études anglaises C.S. (EGSS)	%	65,96	34,04	80,00	20,00	Science politique C.S. (AECSSPUM)	%	46,04	53,96	25,00	75,00
	(n)	(31)	(16)	(8)	(2)		(n)	(93)	(109)	(2)	(6)
Études cinématographiques (MÉDIAS) ^F	%	45,02	54,98	30,00	70,00	Science politique et études internationales (AÉSPEIUM)	%	57,04	42,96	53,33	46,67
	(n)	(253)	(309)	(3)	(7)		(n)	(470)	(354)	(8)	(7)
Études classiques (AÉCÉCUM)	%	57,89	42,11	-	-	Science politique et philosophie (AÉSPEP) ^F	%	22,22	77,78	42,86	57,14
	(n)	(44)	(32)				(n)	(12)	(42)	(3)	(4)
Études est-asiatiques (Asso-CÉTASE)	%	61,70	38,30	-	-	Sciences biologiques (AEBUM) ^F	%	68,99	31,01	60,87	39,13
	(n)	(87)	(54)				(n)	(307)	(138)	(14)	(9)
Études internationales C.S. (AECSEI)	%	59,06	40,94	75,00	25,00	Sciences biologiques C.S. (AECsBUM)	%	48,03	51,97	62,50	37,50
	(n)	(88)	(61)	(9)	(3)		(n)	(61)	(66)	(5)	(3)
Géographie	%	51,44	48,56	50,00	50,00	Sciences	%	62,20	37,80	41,67	58,33

(AGÉUM)	(n)	(107)	(101)	(6)	(6)	biomédicales (AESBUM) ^F	(n)	(153)	(93)	(5)	(7)
Géographie C.S. (AEECSGUM)	% (n)	54,74 (52)	45,26 (43)	-	-	Sciences de l'éducation (AGÉÉÉ) ^F	% (n)	94,24 (1 456)	5,76 (89)	85,71 (12)	14,29 (2)
Histoire (AEHUM)	% (n)	37,46 (112)	62,54 (187)	53,33 (8)	46,67 (7)	Sciences de l'éducation C.S. (ACSE)	% (n)	70,06 (723)	29,94 (309)	40,00 (2)	60,00 (3)
Histoire C.S. (AÉDDHUM)	% (n)	42,58 (66)	57,42 (89)	-	-	Sciences économiques (AEESEUM)	% (n)	28,74 (203)	71,26 (548)	18,75 (3)	81,25 (13)
Histoire de l'art (AEEHAUM)	% (n)	86,19 (156)	13,81 (25)	80,00 (8)	20,00 (2)	Sciences humaines appliquées (AGEESHA)	% (n)	61,11 (33)	38,89 (21)	-	-
Histoire de l'art doctorat (Aesthesis)	% (n)	79,31 (23)	20,69 (6)	66,67 (2)	33,33 (1)	Sciences infirmières (AÉSIUM)	% (n)	84,93 (1 127)	15,07 (200)	76,19 (16)	23,81 (5)
Informatique et recherche opérationnelle (AEDIROUM) ^F	% (n)	18,75 (75)	81,25 (325)	15,00 (3)	85,00 (17)	Sciences infirmières C.S. (AÉCSFSIUM)	% (n)	90,91 (220)	9,09 (22)	57,14 (8)	42,86 (6)
Kinésiologie et éducation physique (AEKEPUM) ^F	% (n)	50,29 (259)	49,71 (256)	70,00 (7)	30,00 (3)	Service social (AESSUM) ^F	% (n)	86,81 (711)	13,19 (108)	76,92 (10)	23,08 (3)
Kinésiologie C.S. (AEKCS) ^F	% (n)	47,31 (44)	52,69 (49)	85,71 (6)	14,29 (1)	Sociologie (RÉESUM)	% (n)	63,43 (137)	36,57 (79)	25,00 (3)	75,00 (9)
Linguistique (AÉLUM) ^F	% (n)	82,57 (199)	17,43 (42)	54,55 (6)	45,45 (5)	Sociologie C.S. (ACSSUM)	% (n)	56,15 (73)	43,85 (57)	36,36 (4)	63,64 (7)
Littérature comparée (AELCUM) ^F	% (n)	64,02 (121)	35,98 (68)	50,00 (4)	50,00 (4)	Théologie et sciences des religions (AÉTSRUM)	% (n)	43,18 (57)	56,82 (75)	50,00 (2)	50,00 (2)
Littératures de langue française (AELLFUM)	% (n)	70,96 (281)	29,04 (115)	73,33 (11)	26,67 (4)	Traduction (AÉTUM)	% (n)	75,50 (342)	24,50 (111)	60,00 (9)	40,00 (6)
Littérature et langues modernes (AELLMUM)	% (n)	67,09 (157)	32,91 (77)	22,22 (2)	77,78 (7)	Urbanisme (RÉBU)	% (n)	45,81 (82)	54,19 (97)	18,18 (2)	81,82 (9)
Mathématiques et statistique (AMSUM) ^F	% (n)	35,98 (172)	64,02 (306)	46,67 (7)	53,33 (8)	Urbanisme C.S. (RÉMU) ^F	% (n)	57,02 (65)	42,98 (49)	42,86 (3)	57,14 (4)
Mathématiques et statistique C.S. (AECSMS)	% (n)	31,46 (28)	68,54 (61)	14,29 (1)	85,71 (6)						

Sources : Données provenant des associations étudiantes concernées.

* Les données se situant en zone proportionnelle ont été mises en **gras**.

^F L'association étudiante est dirigée par une femme.

Au total, les femmes et les hommes représentent respectivement 54,98 % des exécutantes et 45,02 % des exécutants des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Puisque la composition des lieux décisionnels des associations étudiantes varie grandement d'une association à l'autre, il n'est pas possible d'établir des statistiques pour les postes de haute direction. Toutefois, la très grande majorité des associations étudiantes prévoient un poste qui détient les fonctions de présidence ou de coordination générale. À ce sujet, 36 des 80 associations étudiantes de l'Université de Montréal pour lesquelles les

données à cet effet sont disponibles au tableau 9 sont dirigées par une femme, soit dans 45,00 % des cas.

4.3. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Les résultats présentés dans les sections précédentes permettent de conclure que les femmes sont sous-représentées dans la majorité des lieux décisionnels de la FAÉCUM et des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Cette sous-représentation est encore plus importante en ce qui concerne la haute direction du bureau exécutif de la FAÉCUM et les fonctions de présidence ou de coordination générale des associations étudiantes de l'Université de Montréal.

Ainsi, il existe au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal, ce qui est appelé un « plafond de verre ». Ce concept sera détaillé à la prochaine section qui vise à identifier les différents obstacles entravant la participation paritaire des femmes au sein des lieux décisionnels. Tel que mentionné précédemment, les différentes initiatives permettant de contourner ou d'amoinrir ces obstacles, et d'ainsi favoriser la représentation paritaire ou proportionnelle des femmes, seront ensuite présentées à la section 6.

5. OBSTACLES À LA REPRÉSENTATION PARITAIRE DES FEMMES

Les différents obstacles à la représentation paritaire des femmes sont représentés par l'analogie du « plafond de verre ». « Le plafond de verre [est] défini comme un ensemble de barrières artificielles, créées par des préjugés d'ordre comportemental ou organisationnel qui empêchent des individus qualifiés d'avancer dans leur organisation » (Morrison et von Glinow 1990 ; US Department of Labor 1991 ; BIT 1997 tous cités dans Belghiti-Mahut 2004, 145). Il s'agit donc de « l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles » (Laufer 2005, 31).

De nombreuses recherches tentent de recenser les différents facteurs qui nuisent à la représentation paritaire des femmes au sein des lieux décisionnels et plusieurs perspectives s'entremêlent à ce sujet (FAÉCUM 2015, 8). Puisqu'il n'existe aucun cadre théorique concernant spécifiquement les obstacles à la représentation des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes, les modèles qui sont présentés dans les prochaines sections concernent les obstacles entravant la représentation paritaire des femmes au sein des conseils d'administration et du milieu politique. Bien que ces modèles ne soient pas parfaitement juxtaposables au contexte des associations étudiantes de l'Université de Montréal, ils demeurent utiles afin de recenser l'ensemble des obstacles qui peuvent contribuer à la sous-représentation des femmes en général. Il sera ensuite possible de proposer la mise en place d'initiatives adaptées au contexte associatif de l'Université de Montréal et visant à contourner ou à éliminer l'effet de ces obstacles.

5.1. CADRES THÉORIQUES CONCERNANT LES OBSTACLES À LA REPRÉSENTATION PARITAIRE DES FEMMES

5.1.1. Cadre théorique concernant les obstacles à la représentation paritaire des femmes au sein des conseils d'administration

Le tableau 10 présente un classement des obstacles à la représentation paritaire des femmes qui peuvent provenir de « facteurs structurels ou culturels et (...) individuels » (St-Onge et Magnan 2010, 8). Ce modèle, développé pour les conseils d'administration, est basé sur des recherches affirmant que « les explications de la sous-représentation des femmes au sein des [conseils d'administration] (...) ne sont pas différentes de celles liées à leur faible participation à des emplois traditionnellement masculins » (Brière et Rinfret 2010, 6). Il est particulièrement intéressant puisqu'il a l'avantage de regrouper plusieurs perspectives. En effet, chaque catégorie de facteurs identifiés au tableau 10 correspond à une perspective distincte visant à expliquer la sous-représentation des femmes au sein des conseils d'administration.

TABLEAU 10. FACTEURS DU MODÈLE DE ST-ONGE ET MAGNAN (2013) LIMITANT L'ACCÈS DES FEMMES AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION

FACTEURS STRUCTURELS OU CULTURELS	
TYPES D'OBSTACLES	EXEMPLES
Culture du <i>Old Boys' Club</i> ⁷ et stéréotypes	<ul style="list-style-type: none"> • Les conseils [d'administration] restent encore un cercle ou un clan composé d'hommes. • Les femmes ne sont pas membres des réseaux informels. • Les attributs, les compétences et la performance des femmes sont jugés différemment de ceux des hommes (par exemple, plus de sévérité et d'attentes à leur égard, moins de droits à l'erreur).
Processus de recrutement, de nomination et de gestion des administrateurs et des administratrices	<ul style="list-style-type: none"> • La discrimination (directe ou indirecte) mine le processus de recrutement, de nomination et de gestion des conseils d'administration, favorise le repérage, l'attraction, le choix et la rétention des hommes comme administrateurs. • Le repérage des femmes talentueuses est difficile parce qu'elles sont peu visibles, connues, publicisées, listées, etc.
FACTEURS INDIVIDUELS	
TYPES D'OBSTACLES	EXEMPLES
Capital humain	<ul style="list-style-type: none"> • Le manque – perçu ou réel – d'expériences, d'expertises, d'habiletés, d'aptitudes, de connaissances, de visibilité, d'intérêt, de motivation, etc., des femmes • Le style de gestion, de leadership, de façon de faire particulier des femmes
Réseaux, alliances	<ul style="list-style-type: none"> • Le peu de liens et de contacts des femmes avec des personnes influentes (absence de réseaux d'affaires) • La faible participation des femmes aux réseaux d'affaires, aux conseils d'administration bénévoles, etc.
Absence de femmes aux conseils et de modèles d'administratrices	<ul style="list-style-type: none"> • La crainte des femmes d'être les seules ou minoritaires au sein des conseils d'administration • L'absence de modèle d'administratrices

Sources : St-Onge, Sylvie et Michel Magnan. 2013. « Les femmes au sein des conseils d'administration : bilan des connaissances et voies de recherche futures ». *Finance Contrôle Stratégie* 16 (1) : DOI : 10.4000/fcs.1292 et St-Onge, Sylvie et Michel Magnan. 2010. « Les femmes au sein des conseils d'administration : Un bilan des connaissances ». *Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO)*. [Tableau modifié].

⁷ La culture du *Old Boys' Club* réfère aux réseaux sociaux et économiques privilégiés qui existent entre certains groupes d'hommes blancs provenant d'un même milieu socioéconomique (Wikipédia 2016b). Ce concept a été traduit en français par certaines auteures et par certains auteurs par « le cercle vicieux des résistances masculines » (Le Quentrec 2004 cité dans Rieu 2006, 2). Toutefois, ce terme francophone demeure très peu utilisé dans la littérature.

5.1.1.1. Facteurs structurels ou culturels

La première perspective présentée au tableau 10 est celle des facteurs structurels ou culturels. Selon cette perspective, « la sous-représentation des femmes à des postes de pouvoir serait liée à des pratiques organisationnelles discriminatoires à leur endroit » (Brière et Rinfret 2010, 6).

Mis (*sic*) de l'avant principalement par les travaux de Kanter (1977) et de Rinfret et Lortie-Lussier (1997 ; 2003), cette perspective s'appuie sur une division sociale du travail qui accorde à différents membres de l'organisation des possibilités distinctes d'accès à des sources de pouvoir, de prestige et d'avantages divers, liées à leur représentation numérique. Ainsi, une distribution inégale des groupes crée une situation qui désavantage la minorité au profit de la majorité. Le contraste entre dominants et dominées force les premiers à accentuer leur culture et à enfermer les secondes dans des rôles stéréotypés. Afin de survivre dans leur milieu de travail, les femmes [se voient donc obligées d'adopter] (...) des stratégies d'accommodation, tout en imitant les modèles dominants. (Brière et Rinfret 2010, 6)

De multiples recherches concernant les obstacles à la représentation paritaire des femmes au sein des conseils d'administration ont été effectuées selon cette perspective. Ces recherches permettent de conclure que « les obstacles aux plans structurel et culturel peuvent entre autres se traduire par la persistance des stéréotypes masculins au niveau des postes de décision [et] la présence d'obstacles tissés à même l'organisation » (Brière et Rinfret 2010, 6-7).

[En effet,] sous l'influence des valeurs traditionnelles et de l'éducation, le milieu des affaires est empreint de préjugés ou d'opinions préconçues à l'endroit des femmes. Aussi, de façon plus ou moins consciente, les hautes sphères de la gouvernance des sociétés sont sujettes à tolérer des iniquités plus ou moins surnoises, systémiques (culture), cumulatives et décourageantes qui entraînent l'exclusion, la non-reconnaissance et la non-intégration des femmes. (St-Onge et Magnan 2013, 5)

Au sein des organisations, ces iniquités peuvent se manifester par le biais de discriminations directes, indirectes ou systémiques. « La discrimination se définit comme une distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou de compromettre le droit à l'égalité. » (CDPDJ 2012, § 1) La discrimination directe a lieu « lorsqu'une personne est soumise à un traitement différent reposant sur un motif de discrimination prohibé [par la Charte des droits et libertés de la personne], et ce, de façon ouverte et avouée » (CDPDJ 2012, § 2). Puisque ce type de discrimination est proscrit par la Loi, il survient plus rarement (St-Onge et Magnan 2013).

[On constate toutefois la présence de] discrimination directe plus pernicieuse qui repose souvent sur des préjugés, des opinions ou des idées préconçues sous l'influence du milieu, de l'éducation ou des valeurs. Ainsi, les études montrent que les personnes qui analysent le potentiel d'avancement de candidats [et de candidates] tendent à sélectionner des hommes car ils ont à l'esprit une construction masculine du leadership ou du pouvoir. (St-Onge et Magnan 2013, 7)

La discrimination indirecte est une forme de discrimination qui prend effet de manière nettement moins évidente que la discrimination directe (CDPDJ 2012). « [Elle] découle plutôt de l'application uniforme d'une norme, d'une politique, d'une règle ou d'une pratique, neutre à première vue, ayant néanmoins un effet discriminatoire. » (CDPDJ 2012, § 4) Finalement, la discrimination systémique est définie comme « la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination » (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz métropolitain Inc.* 2008, § 36).

La discrimination systémique a bien souvent des effets durables sur un groupe identifiable d'individus en raison d'une caractéristique comme le sexe (...). Cette forme de discrimination peut entre autres se traduire par des perspectives (...) d'avancement disproportionnellement désavantageuses notamment pour les femmes. (CDPDJ 2012, § 17)

La faible présence des femmes dans les conseils d'administration relève (...) souvent d'une **discrimination indirecte ou systémique**. Ainsi, des exigences – apparemment neutres et justifiées – formulées à tous les candidats [et à toutes les candidates] pour occuper un poste d'administrateur [ou d'administratrice] peuvent mener à l'exclusion des femmes des conseils ou à leur en limiter l'accès (résultats ou effets inégaux). (...) En dépit du fait que les exigences sont également ou uniformément appliquées aux hommes et aux femmes, elles ne placent pas pour autant les femmes sur un pied d'égalité. (St-Onge et Magnan 2013, 5)

Les études effectuées auprès de femmes administratrices indiquent qu'elles considèrent que les facteurs structurels ou organisationnels constituent les barrières les plus importantes, en particulier en ce qui concerne les stéréotypes et la culture du *Old Boys' Club* (Brière et Rinfret 2010 ; St-Onge et Magnan 2013). Le tableau 11 présente d'ailleurs les données d'une enquête de la FTQ visant à identifier les obstacles à l'implication syndicale vécus par des femmes syndiquées. Bien que les différentes catégories d'obstacles identifiés ne correspondent pas parfaitement au cadre théorique de St-Onge et Magnan (2013), elles demeurent suffisamment similaires pour pouvoir y être reliées. Ainsi, les « attitudes, jugements, préjugés » et le « fonctionnement organisationnel » sondés dans l'enquête de la FTQ correspondent aux « facteurs structurels ou culturels » de St-Onge et Magnan (2013). De la même manière, « vie personnelle » correspond aux « facteurs individuels » de St-Onge et Magnan (2013). Les données présentées au tableau 11 confirment que les facteurs culturels ou structurels sont les obstacles entravant le plus la représentation paritaire des femmes, soit dans 79 % des cas comparativement aux facteurs individuels qui ont été identifiés dans seulement 13 % des cas.

TABLEAU 11. PROPORTIONS DES RÉPONDANTES AYANT IDENTIFIÉ LES DIFFÉRENTS TYPES D'OBSTACLES À L'IMPLICATION SYNDICALE SONDÉS

TYPES D'OBSTACLE	FACTEURS TIRÉS DU CADRE THÉORIQUE DE ST-ONGE ET MAGNAN	POURCENTAGE	
Attitudes, jugements, préjugés : Être acceptée comme femme, harcèlement, non-reconnaissance, etc.	Structurels ou culturels	79 %	51 %
Fonctionnement organisationnel : Surcharge, organisation du temps, délégation difficile, aspect politique, etc.			28 %
Vie personnelle : Manque de confiance en soi, occuper un deuxième emploi, etc.	Individuels	13 %	
Aucun	-	8 %	
Total	-	100 %	

Source : Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ). 2013. *La force du nombre en action. 30^e congrès de la FTQ. Rapport final sur le portrait des femmes à la FTQ et chez ses affiliés*. Montréal : FTQ. [Tableau modifié].

Les obstacles structurels ou culturels à la représentation paritaire des femmes se manifestent de diverses manières dans les lieux décisionnels. En plus des exemples inclus aux tableaux 10 et 11, on dénombre, dans le milieu syndical, plusieurs obstacles structurels, notamment « le manque de soutien et même les résistances des exécutifs qui bloquent l'arrivée des femmes » (FTQ 2013, 23). Les femmes syndiquées rapportent aussi que les mesures d'accueil à l'intention des nouvelles syndiquées sont déficientes et que ce manque nuit à leur implication (FTQ 2013). De plus, « les horaires traditionnels des activités syndicales, souvent en soirée et en fin de semaine, et l'absence de services de garde ou de remboursement pour frais de garde nuisent [à la participation égalitaire des femmes] » (FTQ 2013, 22).

En ce qui concerne les obstacles culturels, les femmes impliquées au niveau syndical doivent faire « face aux préjugés des membres et peinent à se faire reconnaître. (...) Les hommes sont encore perçus comme ayant plus de crédibilité, parfois même dans des milieux où les femmes sont majoritaires » (FTQ 2013, 22). De plus, les femmes syndiquées rapportent qu'elles ne sont pas traitées de façon égale aux hommes, que leurs qualités et leurs compétences ne sont pas justement reconnues et qu'elles peinent à s'affirmer car elles sont alors automatiquement critiquées (FTQ 2013). « Une étude menée (...) auprès de 908 managers hommes et femmes (...) corrobore l'existence de stéréotypes de genre : pour 44 % des managers hommes et 51 % des managers femmes interrogés, les hommes et les femmes auraient des compétences professionnelles différentes. » (De Beaufort et Summers 2013, 6) Selon les répondants et les répondantes à cette étude, « les hommes représenteraient l'autorité et le leadership, les femmes l'écoute et l'empathie. Ces stéréotypes constituent (...) des freins pour les femmes dans une projection sur des postes de pouvoir » (De Beaufort et Summers 2013, 6). Les femmes subissent également

diverses formes de discrimination indirecte qui font en sorte de les reléguer « à des tâches secondaires, peu valorisées ou peu intéressantes » (FTQ 2013, 22).

On observe la présence d'obstacles structurels et culturels de manière similaire au sein des associations étudiantes. L'un des témoignages recueillis lors de la précédente recherche illustre d'ailleurs les mécanismes de discrimination indirects qui entravent la représentation paritaire des femmes.

Personne ne dit : « Tu ne te présenteras pas parce que tu es une fille ». Mais le plafond de verre existe. Comment expliques-tu [la sous-représentation] des femmes dans les associations [étudiantes] (...), en politique, dans les cabinets de ministre ? C'est facile de dire qu'il n'y a pas de contraintes, que personne ne t'empêche de te présenter parce que tu es une fille, mais regardez les chiffres ! Il y a quelque chose qui se passe quelque part ! (FAÉCUM 2015, 18)

Le tableau 12 présente les données du sondage effectué dans le cadre de la précédente recherche concernant l'influence de différents types d'obstacles sur l'implication des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Bien que les différents types d'obstacles sondés ne correspondent pas parfaitement au cadre théorique de St-Onge et Magnan (2013), ils sont suffisamment similaires pour pouvoir y être classés. À l'exception du manque d'expérience, plus de la moitié des répondantes ont indiqué que chaque obstacle avait une certaine influence sur l'implication des femmes. Ces données permettent également de constater que les trois obstacles ayant le plus d'influence sur l'implication des femmes sont l'absence de modèles féminins, suivi des pratiques informelles de recrutement puis des stéréotypes sexuels et des préjugés dans respectivement 72,6 % ; 69,9 % et 63,1 % des cas.

TABLEAU 12. PROPORTIONS DE RÉPONDANTES AYANT IDENTIFIÉ LE NIVEAU D'INFLUENCE DES DIFFÉRENTS TYPES D'OBSTACLES SONDES SUR L'IMPLICATION DES FEMMES AU SEIN DES LIEUX DÉCISIONNELS DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

TYPES D'OBSTACLES	NIVEAU D'INFLUENCE					
		BEAUCOUP	ASSEZ	UN PEU	SOUS-TOTAL*	PAS DU TOUT
FACTEURS STRUCTURELS OU CULTURELS						
Stéréotypes sexuels et préjugés	% (n)	10,7 (16)	17,9 (26)	34,5 (50)	63,1 (92)	36,9 (54)
Information insuffisante	% (n)	13,1 (19)	26,2 (38)	22,6 (33)	61,6 (90)	38,1 (56)
Complexité et lourdeur du processus électoral	% (n)	7,1 (10)	19,0 (28)	27,4 (40)	53,6 (78)	46,4 (68)
Pratiques informelles de recrutement	% (n)	17,9 (26)	26,2 (38)	26,2 (38)	69,9 (102)	29,8 (44)

FACTEURS INDIVIDUELS						
Manque de motivation ou d'intérêt	% (n)	8,3 (12)	20,2 (30)	31,0 (45)	59,5 (87)	40,5 (59)
Manque d'expérience	% (n)	1,2 (2)	7,1 (10)	25,0 (37)	33,3 (49)	66,7 (97)
Manque d'assurance	% (n)	8,3 (12)	23,8 (35)	26,2 (38)	58,3 (85)	41,7 (61)
Manque de disponibilité	% (n)	6,0 (9)	15,1 (22)	33,3 (49)	54,8 (80)	45,2 (66)
Manque de réseau	% (n)	1,2 (2)	20,2 (29)	35,7 (52)	57,1 (83)	42,9 (63)
Absence de modèles féminins	% (n)	11,9 (17)	22,6 (33)	38,1 (56)	72,6 (106)	27,4 (40)

Source : Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2015. *Avis sur l'implication étudiante des femmes à l'Université de Montréal*. Montréal : FAÉCUM. [Tableau modifié].

* La colonne « sous-total » représente les proportions de participantes ayant identifié qu'un type d'obstacle donné avait « un peu », « assez » ou « beaucoup » d'influence sur l'implication des femmes.

Contrairement aux données retrouvées dans la littérature et dans le milieu syndical, les données présentées au tableau 12 semblent indiquer que les facteurs structurels ou culturels constituent des obstacles à l'implication des femmes aussi importants que les facteurs individuels au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Cela peut être dû au fait que les liens entre les différents postes au sein d'une association étudiante correspondent rarement à la hiérarchie habituellement présente au sein des conseils d'administration (ANIMAFAC 2013a).

Si la grande majorité des associations reste structurée selon le schéma classique d'une Assemblée générale qui élit un conseil d'administration au sein duquel est désigné un bureau, les rôles au sein de celles-ci ne sont pas pensés pour être figés et ne sont pas vécus comme tels. Ne pas être membre du bureau n'est pas synonyme de privation d'un droit à l'initiative, chaque membre pouvant apporter ses idées et se voir attribué (*sic*) la responsabilité d'un projet. Il peut même arriver que le responsable de projet ait un rôle décisionnel plus important que le [conseil d'administration] (...) ou le bureau sur une question touchant le projet lui-même. Les rôles traditionnels sont préservés dans la structure des associations étudiantes, donc, mais ils revêtent une signification différente dans le sens où ils ne sont pas drapés d'un prestige particulier en termes de pouvoir de décision. L'importance du *turn-over* – beaucoup d'associations étudiantes renouvellent l'intégralité de leur bureau annuellement – semble pouvoir jouer un rôle dans cela. (ANIMAFAC 2013b, 22)

Les obstacles structurels ou culturels limitent donc la participation paritaire ou proportionnelle des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Ces obstacles « ont des implications prescriptives qui peuvent nécessiter des changements organisationnels ou politiques » (Brière et Rinfret 2010, 6). Diverses mesures et initiatives permettent de réduire ou d'annuler leurs effets seront présentées à la section 6.

5.1.1.2. Facteurs individuels

La deuxième perspective présentée au tableau 10 est celle des facteurs individuels. Selon cette perspective, « les problèmes d'avancement des femmes (...) sont dus à des caractéristiques, à des barrières ou à des carences individuelles en ce qui concerne la motivation, les habiletés (...), les attitudes, les relations, etc. » (St-Onge et Magnan, 6).

Cette perspective suggère également que la progression des femmes à des postes de décision est liée plus spécifiquement à leur capacité à utiliser des stratégies pour faire face à toutes sortes de situations comme, par exemple, la création d'alliance, l'utilisation des habiletés politiques, la capacité à prendre des risques, etc. (Harel-Giasson, 1993 ; Maineiro, 1994 ; Simard & Tarrab, 1986). L'étude des femmes dans ce contexte n'a pas pour objectif de remettre en cause le système en place, mais plutôt d'accorder une plus grande importance à la formation des femmes en vue de pallier à certaines lacunes. (Brière et Rinfret 2010, 8)

Cette perspective est fortement critiquée puisqu'elle rejette « le poids de l'intégration sur les seules épaules [des femmes qui doivent] (...) développer les aptitudes et adopter les comportements exigés pour atteindre les conseils d'administration » (FAÉCUM 2015, 8). De plus, elle « nie les barrières ou les freins structurels et culturels qui sont à la source des inégalités et donne aux personnes la responsabilité de leur triste sort » (French 1986 cité dans St-Onge et Magnan 2013, 7).

Néanmoins, au cours des dernières années, des chercheuses et des chercheurs ont étudié les facteurs individuels comme obstacles à la représentation paritaire des femmes sous un nouvel angle. Ces derniers et ces dernières affirment « que les femmes et les hommes se distinguent et se complètent sur le plan des caractéristiques individuelles (...) et valorisent les différences et les atouts distinctifs » (St-Onge et Magnan 2013, 7). Ces nouvelles études visaient à permettre aux femmes de « gravir les échelons en raison de leur apport propre à la performance organisationnelle, (...) [puis d'utiliser] leur pouvoir pour changer les valeurs de gestion » (Fortin 2008 cité dans St-Onge et Magnan 2013, 7). Toutefois, cette nouvelle perspective est elle aussi critiquée puisqu'en tentant « de vérifier les apports distinctifs des femmes membres de conseils d'administration sur le plan économique, (...) [elle remet] en question le principe [d'égalité] (...) entre les hommes et les femmes » (St-Onge et Magnan 2013, 12). En effet, ce type de recherche sous-entend que, pour que l'égalité en vaille la peine, il faut minimalement qu'elle entraîne des retombées économiques avantageuses (St-Onge et Magnan 2013).

De nombreux auteurs estiment que la prudence est requise face à la conduite d'études qui visent à mettre en avant les qualités et les valeurs innées féminines comme une complémentarité, un enrichissement ou une valeur ajoutée dans le milieu des affaires (Brière et Rinfret, 2010 ; Fortier, 2008 ; Jonas, 2010 ; Jonas et Séhili, 2007 ; Landrieux-Kartochian, 2005, 2010). (...) Paradoxalement, les arguments naturalistes de ce « sexisme bienveillant » (Jonas, 2010) alimentent les préjugés et les stéréotypes et peuvent constituer un risque pour la lutte pour l'égalité professionnelle parce qu'ils influencent la manière dont les femmes se perçoivent et sont perçues. Ainsi, ces supposées qualités féminines peuvent être valorisées et mener à une ségrégation,

conduisant à une sorte de réclusion des femmes dans des zones dites distinctes de compétences au sein des conseils d'administration, parfois dans des postes ou des secteurs suscitant moins d'intérêt pour les hommes ou ayant moins d'influence. (St-Onge et Magnan 2013, 12-13)

Sans tenter d'attribuer des caractéristiques à l'ensemble des femmes comme si elles formaient un groupe uniforme, il est possible d'énoncer certains obstacles individuels qui peuvent agir comme barrière à la représentation paritaire ou proportionnelle de certaines femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal.

Au plan personnel, (...) [certaines] femmes doutent plus que les hommes d'avoir les compétences requises pour occuper un poste syndical. Elles pensent qu'elles en savent moins qu'eux et elles veulent être certaines qu'elles sont en mesure de faire le travail, exigeant beaucoup d'elles-mêmes. Les femmes disent que le manque de soutien des collègues (...) constitue un facteur très démotivant (FTQ 2013, 24).

De plus, « les compétences développées [par les femmes] dans le cadre du bénévolat ne sont pas toujours reconnues et on leur reproche souvent un manque de formation » (UNATR 2014, 33). Cela est paradoxal puisque les études prouvent « qu'à un niveau donné de la hiérarchie, les femmes sont systématiquement plus qualifiées que les hommes pour occuper le poste et que, bien qu'elles accèdent plus rapidement que ces derniers à des postes de gestion intermédiaire, elles ont ensuite beaucoup de difficulté à dépasser ce niveau » (CSF 2013, 2). Toutefois, « le sentiment de compétence est sexué et (...) [certaines] femmes se sentent encore moins compétentes pour des activités jusqu'alors occupées majoritairement par des hommes. (...) Il en résulte un manque de confiance en leurs possibilités, une auto dévalorisation subjective et une difficulté à s'affirmer ou à se projeter dans certaines situations » (UNATR 2014, 33-34). Au sein des associations étudiantes, « si les femmes ne sont pas nécessairement plus nombreuses à hésiter avant de prendre un poste à responsabilité dans l'association, les motifs qui les amènent à hésiter ne sont pas les mêmes que pour les hommes » (ANIMAFAC 2013a, § 10). En effet, une plus grande proportion d'entre elles hésiteraient davantage à s'impliquer au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes parce qu'elles ont l'impression de ne pas avoir les compétences requises (ANIMAFAC 2013a).

Ainsi, la représentation paritaire des femmes au sein des conseils d'administration « est affectée conjointement par leur "genre" [facteurs individuels] et par la structure de l'organisation [facteurs culturels et structurels] » (Belghiti-Mahut 2004, 147). Or, le modèle de St-Onge et Magnan ne permet pas de couvrir tous les aspects du mode de fonctionnement des associations étudiantes. Ainsi, d'autres modèles concernant les obstacles à la représentation paritaire des femmes au sein du milieu politique seront présentés dans les prochaines sections.

5.1.2. Cadres théoriques concernant les obstacles à la représentation paritaire des femmes au sein du milieu politique

En ce qui concerne les obstacles à la représentation paritaire des femmes en politique, un autre modèle théorique doit être utilisé. Le modèle retenu dans le cadre de la présente recherche est celui utilisé par le CSF. Selon ce modèle, « les femmes [qui souhaitent s'impliquer dans le milieu politique] font face à des obstacles de nature psychologique, sociologique et [socio]économique. Ces traits ne s'appliquent évidemment pas à toutes les femmes, ni même de façon uniforme, mais ils demeurent des contraintes constantes » (CSF 2013, 3). La nature des associations étudiantes de l'Université de Montréal, qui sont dotées d'un conseil d'administration, mais qui effectuent des activités de représentation qui peuvent être de nature politique, justifie l'utilisation combinée des modèles de St-Onge et Mignan (2013) et du modèle utilisé par le CSF pour bien identifier l'ensemble des obstacles à l'implication que peuvent rencontrer les femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal.

Puisque les deux modèles théoriques ne sont pas entièrement indépendants l'un de l'autre, certains des obstacles énoncés précédemment dans le modèle de St-Onge et Mignan (2013) pourraient également être inclus dans le modèle utilisé par le CSF. Toutefois, par souci de concision, seuls les obstacles n'ayant pas été intégrés dans le premier modèle seront énoncés dans les sections suivantes.

5.1.2.1. Obstacles psychologiques et sociologies

Les obstacles psychologiques et sociologiques réfèrent à un « environnement [que les femmes] (...) perçoivent comme hostile » (CSF 2013, 3).

Le malaise est réel, mais difficile à préciser et à définir concrètement. On parle d'une culture masculine du pouvoir (réelle ou perçue), façonnée par la tradition et qui s'exprime, par exemple, par de la misogynie, le temps de parole accaparé par les hommes lors des réunions, le crédit accordé aux idées portées par les hommes. (CSF 2013, 3-4)

Ce type d'obstacles inclut également les barrières engendrées par la manière dont les femmes sont socialisées dès leur plus jeune âge. Cette socialisation genrée peut agir comme obstacle à l'implication des femmes au sein des lieux décisionnels une fois à l'âge adulte. En effet, plusieurs études démontrent la grande importance de la socialisation dans la perpétuation des différences entre les femmes et les hommes (Fine 2010 cité dans Williams, Stephenson et Keating 2014). Les femmes sont socialisées d'une manière « qui ne [les] situe pas d'emblée (...) dans l'espace public. (...) [Elles] sont moins souvent que les hommes inscrites dans les lignées politiques et (...) n'ont pas de réseaux propres. Du coup, le milieu politique leur paraît un milieu hostile et elles développent par rapport à lui une mauvaise estime de soi, un sentiment d'incapacité, voire du stress et de l'anxiété » (Rieu 2006, 1). De plus, « les opinions tranchées et les affrontements directs que suppose le débat politique seraient incompatibles avec la socialisation des femmes, qui les préparerait davantage à la recherche du consensus » (CSF 2013, 3-4).

D'ailleurs, « la résistance à partager le pouvoir ou à être dirigés par des femmes est un facteur démotivant pour celles qui veulent se tailler une place dans [les lieux décisionnels] » (FTQ 2013, 22). À ce sujet, les données récoltées lors du sondage effectué dans le cadre de la précédente recherche démontrent que 26,7 % des femmes comparativement à seulement 8,2 % des hommes au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal croient que leurs chances de succès au sein de leur association étudiante sont moins bonnes que celles du sexe opposé (FAÉCUM 2015). De plus, le tableau 13 indique que 21,1 % des femmes comparativement à seulement 1,8 % des hommes au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal ont le sentiment de devoir travailler plus que les exécutantes et les exécutants du sexe opposé pour prouver leur compétence.

TABLEAU 13. PROPORTIONS DE FEMMES ET D'HOMMES AU SEIN DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL AYANT INDIQUÉ AVOIR LE SENTIMENT DE DEVOIR TRAVAILLER PLUS QUE LES EXÉCUTANTES ET LES EXÉCUTANTS DU SEXE OPPOSÉ POUR PROUVER LEUR COMPÉTENCE

		FEMMES	HOMMES
Oui	%	21,1	1,8
	(n)	(31)	(3)
Non	%	78,9	98,2
	(n)	(115)	(143)

Source : Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2015. *Avis sur l'implication étudiante des femmes à l'Université de Montréal*. Montréal : FAÉCUM. [Tableau modifié].

Ce phénomène est aussi observable en ce qui concerne les différents lieux décisionnels de la FAÉCUM. En effet, le tableau 14 montre que 29,1 % des femmes comparativement à 11,5 % des hommes au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal considèrent qu'il est plus difficile pour les femmes d'accéder à la haute direction du bureau exécutif de la FAÉCUM. Pour ce qui est du bureau exécutif – excluant la haute direction – et du conseil d'administration, ces proportions se situent respectivement à 21,4 % et 24,7 % pour les femmes, comparativement à 15,4 % et 19,2 % pour les hommes.

TABLEAU 14. PROPORTIONS DE FEMMES ET D'HOMMES AU SEIN DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL QUI CONSIDÈRENT QU'IL EST PLUS DIFFICILE POUR LES FEMMES D'ACCÉDER À CHAQUE LIEU DÉCISIONNEL DE LA FAÉCUM

LIEU DÉCISIONNEL DE LA FAÉCUM		FEMMES	HOMMES
Haute direction du bureau exécutif	%	29,1	11,5
	(n)	(43)	(17)
Bureau exécutif (excluant la haute direction)	%	21,4	15,4
	(n)	(31)	(23)
Conseil d'administration	%	24,7	19,2
	(n)	(36)	(28)

Source : Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2015. *Avis sur l'implication étudiante des femmes à l'Université de Montréal*. Montréal : FAÉCUM. [Tableau modifié].

Finalement, « le désavantage qu'ont les femmes lorsqu'elles tentent de monter dans la hiérarchie serait en partie lié à l'accès inégal aux expériences qualifiantes. Elles sont moins nombreuses que les hommes à profiter du repérage (...), de l'offre de soutien ou de l'octroi de responsabilités » (CSF 2013, 3). D'ailleurs, le tableau 15 indique qu'au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal, 51,1 % de femmes rapportent avoir acquis une expérience qualifiante avant d'avoir occupé leur poste actuel alors que cette proportion est de 69,1 % chez les hommes.

TABLEAU 15. PROPORTIONS DE FEMMES ET D'HOMMES AU SEIN DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL AYANT ACQUIS UNE EXPÉRIENCE QUALIFIANTE AVANT D'OCCUPER LEUR POSTE ACTUEL

EXPÉRIENCE QUALIFIANTE		FEMMES	HOMMES
Oui	% (n)	51,1 (76)	69,1 (103)
Non	% (n)	48,9 (73)	30,9 (46)

Source : Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2015. *Avis sur l'implication étudiante des femmes à l'Université de Montréal*. Montréal : FAÉCUM. [Tableau modifié].

5.1.2.3. Obstacles socioéconomiques

Les obstacles économiques concernent l'ensemble des inégalités de nature économique que vivent les femmes. En effet, « l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas atteinte en matière économique, particulièrement sur le plan de l'emploi. Et les femmes gagnent toujours, en moyenne, 79 % du salaire des hommes » (CSF 2013, 4). Ce contraste semble peu présent au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal. En effet, selon les données récoltées dans le cadre du sondage effectué lors de la précédente recherche et présentées au tableau 16, les revenus des femmes et des hommes au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal sont plutôt similaires. Cela est peu surprenant puisque la plupart des étudiants et des étudiantes occupent un emploi à temps partiel rémunéré près du salaire minimum au cours de leurs études (Statistique Canada 2008).

TABLEAU 16. PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES GAGNANT CHAQUE TRANCHE DE REVENU ANNUEL BRUT SONDÉE AU SEIN DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

REVENU ANNUEL BRUT		FEMMES	HOMMES
Moins de 10 000 \$	% (n)	39,8 (62)	40,3 (63)
De 10 000 \$ à 14 000 \$	% (n)	28,0 (43)	22,6 (35)
De 15 000 \$ à 19 000 \$	% (n)	14,0 (22)	17,7 (27)
De 20 000 \$ à 24 000 \$	%	7,5	12,9

	(n)	(12)	(20)
25 000 \$ et plus	% (n)	10,7 (17)	6,5 (10)

Source : Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2015. *Avis sur l'implication étudiante des femmes à l'Université de Montréal*. Montréal : FAÉCUM. [Tableau modifié].

Toutefois, selon les données présentées au tableau 17, au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi durant l'année universitaire. Bien que cette situation spécifique ne soit pas décrite dans la littérature, il pourrait s'agir là d'une barrière à l'implication des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal. En effet, occuper un emploi limite les possibilités d'implication en réduisant le nombre d'heures qui peut y être consacré. De plus, « les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois. Les hommes occupent encore plus souvent, et en plus grand nombre, des postes qui les placent en meilleure situation pour faire valoir leur capacité à gouverner (...). Ce sont des emplois qui offrent, plus souvent, une plus grande souplesse dans les horaires, facilitant ainsi l'implication » (CSF 2013, 4-5). Cette situation particulière n'est pas documentée spécifiquement pour les emplois étudiants, mais il est probable qu'elle y soit similaire.

TABLEAU 17. PROPORTIONS DE FEMMES ET D'HOMMES QUI OCCUPENT UN EMPLOI DURANT L'ANNÉE UNIVERSITAIRE AU SEIN DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

STATUT D'EMPLOI		FEMMES	HOMMES
Oui	%	71,9	62,5
	(n)	(115)	(100)
Non	%	28,1	37,5
	(n)	(45)	(60)

Source : Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2015. *Avis sur l'implication étudiante des femmes à l'Université de Montréal*. Montréal : FAÉCUM. [Tableau modifié].

De plus, l'emploi du temps des femmes est plus souvent surchargé que celui des hommes, car elles sont plus nombreuses à avoir la responsabilité d'un ou de plusieurs enfants et d'agir en tant qu'aidantes naturelles (SCF 2010). En effet, ces responsabilités qui incombent encore plus souvent aux femmes qu'aux hommes accaparent leur emploi du temps et limitent les heures qui peuvent être consacrées à l'implication.

Contrairement aux hommes, le fait d'avoir des enfants, surtout des enfants en bas âge, constitue toujours un obstacle à l'implication [pour les femmes] (...). De plus, aux responsabilités parentales s'ajoutent d'autres responsabilités familiales, comme les soins à des personnes proches vieillissantes et/ou qui ont des problèmes de santé. (FTQ 2013, 21-22)

« La gestion du temps serait [donc] le principal frein [socioéconomique] à la participation [égalitaire des femmes] » (UNATR 2014, 11) au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal. De plus, « le partage toujours inégalitaire des tâches [domestiques entre les femmes et les hommes] (...) aggrave la situation » (FTQ 2013, 21). D'ailleurs, dans les données récoltées lors du sondage effectué dans le cadre de la précédente recherche, on dénote que 40,9 % des femmes indiquent le manque de temps comme raison pour expliquer le fait qu'elles n'envisagent pas de présenter leur candidature à un poste de haute direction au sein d'une association étudiante de l'Université de Montréal, alors que cette proportion est de seulement 26,1 % pour les hommes (FAÉCUM 2015). Cela peut constituer un frein particulier à la représentation paritaire ou proportionnelle des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes, particulièrement en ce qui concerne les postes de haute direction. En effet, ces postes nécessitent typiquement « un engagement fort et une certaine omniprésence dans l'association, renvoyant alors à une vision quasi "sacrificielle" de l'engagement. Or, cette injonction à une grande disponibilité pour prétendre diriger, que les associations étudiantes ne remettent pas en cause » (ANIMAFAC 2013a, § 14) peut constituer un obstacle important pour les femmes.

5.1.2.4. Autres cadres théoriques concernant les obstacles à la représentation paritaire des femmes au sein du milieu politique

D'autres cadres théoriques concernant les obstacles à la représentation paritaire des femmes au sein du milieu politique sont documentés dans la littérature à ce sujet. Ces cadres n'ont pas été retenus puisqu'ils n'étaient pas applicables au mode de fonctionnement des associations étudiantes. Toutefois, même s'il n'a pas formellement été retenu pour la présente recherche, le cadre théorique développé par Tremblay (2005 cité dans Bherer et Collin 2008) et présenté au tableau 18 comporte certains éléments intéressants qui peuvent être adaptés à la réalité des associations étudiantes de l'Université de Montréal.

[Selon ce modèle,] la faible présence des femmes sur la scène politique (...) [est attribuable] à une conjugaison de facteurs différents (Côté, 1999 : 5), que l'on peut classer en fonction des moments clés de la candidature. La chercheuse Manon Tremblay identifie quatre étapes que doit franchir une femme pour devenir élue (2005 : 83 et suivantes) : l'éligibilité, le recrutement, la sélection et l'élection. Si l'éligibilité féminine est maintenant un droit acquis dans les pays démocratiques, les trois autres moments forts du parcours vers la représentation féminine représentent toujours des enjeux spécifiques aux femmes qui veulent s'engager en politique. À chacun de ces moments correspond des catégories d'enjeux : 1) pour le recrutement, des enjeux microsociologiques ; 2) pour la sélection, des enjeux mésosociologiques ; 3) pour l'élection, des enjeux macrosociologiques (...) **Les enjeux de la sélection des candidats, qui demeure l'apanage des partis ou des équipes politiques, sont particulièrement déterminants pour favoriser la présence des femmes en politique.** » (Bherer et Collin 2008, 6)

TABLEAU 18. PRINCIPAUX OBSTACLES SUSCEPTIBLES D'EXPLIQUER LA FAIBLE REPRÉSENTATION DES FEMMES SUR LA SCÈNE POLITIQUE

LE RECRUTEMENT	LA SÉLECTION	L'ÉLECTION
FACTEURS MICROSOCIOLOGIQUES	FACTEURS MÉSOSOCIOLOGIQUES	FACTEURS MACROSOCIOLOGIQUES
<ul style="list-style-type: none"> • La disponibilité et l'inégalité répartition des charges familiales • La situation socio-économique • Le statut des élus [et des élues] • Une socialisation politique défavorable à l'action politique 	<ul style="list-style-type: none"> • La domination d'un seul modèle d'<i>homo politicus</i> • Le financement de l'investiture • Des réseaux sociaux peu valorisables en contexte politique • L'absence de femmes dans les postes clés des partis politiques • Le choix ou l'obtention d'une circonscription perdue d'avance 	<ul style="list-style-type: none"> • Le faible renouvellement de la classe politique • L'accès des femmes aux postes les plus influents • Le mode de scrutin

Source : Bherer, Laurence et Jean-Pierre Collin 2008. *La participation et la représentation politique des femmes au sein des instances démocratiques municipales*. Montréal : Groupe de recherche sur les innovations municipales (GRIM). Institut national de la recherche scientifique. Centre – Urbanisation Culture Société. [Tableau modifié].

Ce cadre théorique convient d'abord et avant tout aux partis politiques puisqu'ils contrôlent l'étape de « la sélection » et déterminent ainsi les personnes candidates pour « l'élection ». Cette pratique n'est pas transposable au mode de fonctionnement des associations étudiantes de l'Université de Montréal qui fonctionnent selon un mode électif plutôt que nominatif. Toutefois, certains obstacles cités en exemple au tableau 18 pourraient tout de même avoir un impact sur l'implication des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes à l'Université de Montréal. Ces obstacles ont été intégrés aux cadres théoriques précédemment présentés concernant les obstacles à la représentation paritaire des femmes au sein des conseils d'administration et du milieu politique.

Les différents cadres théoriques et les données recueillies dans la littérature et dans le sondage effectué dans le cadre de la précédente recherche qui ont été présentés dans la présente section ont permis d'identifier les différents obstacles pouvant limiter l'implication des femmes dans les lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Pour contrer l'effet de ces obstacles, différentes initiatives et stratégies sont documentées dans la littérature. Une initiative peut permettre de réduire ou d'éliminer l'effet d'un ou de plusieurs obstacles particuliers et – de manière similaire – l'effet d'un obstacle peut être limité par une ou plusieurs initiatives. La revue de littérature et les données présentées à la section suivante permettront donc d'émettre des recommandations pour contrer l'effet du plafond de verre qui entrave l'implication des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal.

6. INITIATIVES FAVORISANT LA REPRÉSENTATION PARITAIRE OU PROPORTIONNELLE DES FEMMES

Plusieurs recensions des initiatives favorisant la représentation paritaire des femmes dans les lieux politiques identifient quatre phases où des initiatives et des stratégies particulières peuvent être mises en place pour atteindre cet objectif. Dans le Guide des bonnes pratiques pour encourager la participation politique des femmes du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et de l'Institut National Démocratique pour les affaires internationales (NDI), ces quatre phases sont : « l'organisation interne du parti [politique] », la « période pré-électorale », la « période électorale » et la « période post-électorale » (PNUD et NDI 2011, 2). Le modèle présenté dans le guide du PNUD et du NDI est celui qui est le plus similaire au mode de fonctionnement des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Ainsi, la présente section est divisée en quatre phases analogues, d'abord pour la FAÉCUM elle-même, puis pour ses associations étudiantes membres.

« Les stratégies les plus efficaces pour accroître la participation des femmes au sein des partis politiques combinent une réforme [de l'institution] (...) et un appui ciblé aux [femmes], aux candidates et aux élues » (PNUD et NDI 2011, 2). La présente section propose donc des mesures ciblées pour chacune des phases du modèle développé par le PNUD et le NDI (2011). Ces mesures sont basées sur des initiatives dont l'efficacité a été reconnue dans la littérature pour améliorer la participation des femmes au sein des lieux décisionnels ainsi que sur des données tirées du sondage effectué dans le cadre de la précédente recherche. À ce sujet, le tableau 19 indique les proportions de répondantes ayant identifié leur niveau de confiance de différentes mesures, initiatives ou stratégies proposées pour accroître et soutenir l'implication étudiante des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes et de la FAÉCUM à l'Université de Montréal. Les différentes mesures, initiatives ou stratégies ont été classées en fonction du modèle du PNUD et du NDI (2011). Presque toutes les mesures ont obtenu l'approbation de plus des trois quarts des répondantes. L'initiative ayant été identifiée comme la plus apte à accroître et soutenir l'implication étudiante des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes et de la FAÉCUM à l'Université de Montréal est l'implantation de mesures de conciliation de la vie personnelle et de l'implication étudiante, soit pour 95,1 % des répondantes. La promotion de modèles de réussite au féminin et la mise en place de campagne de sensibilisation ont obtenu respectivement l'appui de 92,5 % et de 90,4 % des participantes.

TABLEAU 19. PROPORTIONS DE RÉPONDANTES AYANT IDENTIFIÉ LEUR NIVEAU DE CONFIANCE ENVERS CHAQUE MESURE, INITIATIVE OU STRATÉGIE PROPOSÉE POUR ACCROÎTRE ET SOUTENIR L'IMPLICATION ÉTUDIANTE DES FEMMES AU SEIN DES LIEUX DÉCISIONNELS DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES ET DE LA FAÉCUM À L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

TYPES DE MESURES, D'INITIATIVES OU DE STRATÉGIES	NIVEAU DE CONFIANCE					
	BEAUCOUP	ASSEZ	UN PEU	SOUS-TOTAL*	PAS DU TOUT	
ORGANISATION INTERNE						
Comité femmes	% (n)	14,6 (21)	25,6 (37)	34,1 (59)	80,1 (117)	24,4 (36)
Création de postes juniors permettant d'acquérir de l'expérience	% (n)	22,0 (32)	29,6 (43)	24,0 (35)	75,3 (110)	24,4 (36)
Mesures de conciliation de la vie personnelle et de l'implication étudiante	% (n)	22,0 (32)	33,3 (49)	39,5 (58)	95,2 (139)	4,9 (7)
Mesures incitatives au sein des associations étudiantes membres	% (n)	21,0 (31)	37,0 (54)	30,9 (45)	89,0 (130)	11,1 (16)
Politique et plan d'action en matière d'égalité	% (n)	21,0 (31)	34,3 (50)	27,2 (40)	82,9 (121)	17,3 (25)
Quota	% (n)	6,2 (9)	14,8 (22)	29,6 (43)	50,7 (74)	49,4 (72)
Révision du règlement électoral de la FAÉCUM	% (n)	7,4 (11)	16,0 (23)	30,9 (45)	54,1 (79)	45,7 (67)
Sièges réservés au sein de chaque instance	% (n)	3,7 (5)	16,0 (23)	30,9 (45)	50,0 (73)	49,4 (72)
PÉRIODE PRÉ-ÉLECTORALE						
Activités de réseautage féminin	% (n)	8,5 (12)	30,9 (45)	41,5 (61)	80,8 (118)	19,8 (29)
Campagne de sensibilisation	% (n)	9,8 (14)	45,1 (66)	35,8 (52)	90,4 (132)	9,8 (14)
Formation, développement de compétences	% (n)	22,0 (32)	45,1 (66)	20,7 (30)	87,7 (128)	12,3 (18)
Promotion de modèles de réussite au féminin	% (n)	21,0 (31)	35,8 (52)	35,8 (52)	92,5 (135)	7,4 (11)
PÉRIODE ÉLECTORALE						
Repérage hors des milieux traditionnels	% (n)	19,8 (29)	30,9 (45)	37,0 (54)	87,7 (128)	12,3 (18)
Répertoire de candidates qualifiées	% (n)	9,8 (14)	29,6 (43)	32,1 (47)	71,2 (104)	28,4 (42)
Transparence et objectivité des pratiques de recrutement	% (n)	44,4 (65)	28,1 (41)	17,3 (25)	89,4 (131)	9,9 (15)
PÉRIODE POST-ÉLECTORALE						
Mentorat	% (n)	18,3 (27)	42,7 (62)	24,4 (36)	85,6 (125)	14,6 (21)

Source : Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2015. *Avis sur l'implication étudiante des femmes à l'Université de Montréal*. Montréal : FAÉCUM. [Tableau modifié].

* La colonne « sous-total » représente les proportions de participantes ayant identifié qu'un type de mesure, d'initiative ou de stratégie était « un peu », « assez » ou « beaucoup » apte à accroître et à soutenir l'implication étudiante des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes et de la FAÉCUM à l'Université de Montréal.

6.1. FAÉCUM

Si les quatre phases développées par le PNUD et le NDI semblent évidentes en ce qui concerne les partis politiques, elles le sont un peu moins lorsqu'on tente de les appliquer à une association étudiante. À la FAÉCUM, la première phase du PNUD et du NDI, soit l'organisation interne, est régie par les Règlements généraux. Les trois suivantes sont régies par le Règlement concernant les élections. La période pré-électorale correspond à l'ensemble de l'année universitaire, à l'exception des semaines précédant et suivant le congrès général annuel, où les élections au sein du conseil d'administration et du bureau exécutif de la FAÉCUM ont lieu. La période électorale, quant à elle, débute huit semaines avant la tenue du congrès général annuel et se termine lors de ce dernier. Finalement, la période post-électorale correspond aux semaines suivant le congrès général annuel. Les sections suivantes décrivent plus en détail chacune des phases et regroupent les stratégies et les initiatives pouvant être mises en place lors de chacune d'entre elles pour favoriser la représentation paritaire des femmes au sein des lieux décisionnels de la FAÉCUM. Puisque la FAÉCUM doit également jouer un rôle auprès de ses associations étudiantes afin de les inciter à adopter des pratiques visant à améliorer la représentation des femmes, plusieurs des recommandations formulées et les rappels de positions effectués dans les sections qui suivent concernent autant la FAÉCUM que ses associations membres. D'autres mesures spécifiques aux associations étudiantes membres de la FAÉCUM seront également présentées à la section 6.2.

6.1.1. Organisation interne de la FAÉCUM

Différentes stratégies et initiatives favorisant la représentation paritaire des femmes et relevant de l'organisation interne de la FAÉCUM sont documentées dans la littérature. Celles-ci peuvent être classées en deux volets, soit les mesures positives ou incitatives et les mesures contraignantes ou obligatoires (Bherer et Collin 2008, 45).

6.1.1.1. Mesures positives ou incitatives

L'une des principales mesures positives ou incitatives documentée dans la littérature est l'inscription du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les textes régissant l'organisation ainsi que dans ses positions. En effet, « l'adoption d'une déclaration sur l'égalité des sexes dans les documents fondateurs (...) constitue une première étape importante » (PNUD et NDI 2011, 15) puisqu'elle permet la reconnaissance officielle de ce principe fondamental au sein d'une organisation. Bien que ces mesures aient surtout une portée symbolique, elles demeurent tout de même essentielles. À ce sujet, les Règlements généraux de la FAÉCUM indiquent, à l'alinéa j) de l'article 12, que l'un des buts de la Fédération est de « promouvoir l'égalité dans les rapports de genre, dans ses instances et au sein de ses membres » (FAÉCUM 2016d, 9). De plus, la FAÉCUM dispose déjà de plusieurs positions au sujet du féminisme et de l'égalité entre les personnes. Elle doit toutefois poursuivre ses efforts pour encourager l'ensemble de ses associations étudiantes à adopter des positions similaires.

Amendement à la position 1581

Que la FAÉCUM valorise un féminisme pluriel, rassembleur, fondé sur la solidarité entre les ~~sexes~~ genres et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7.5].

Amendement à la position 1455

Que la FAÉCUM appuie les luttes féministes de toute orientation tant qu'elles n'engendrent pas de nouvelles inégalités et tant qu'elles ne favorisent pas des inégalités déjà existantes et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Ajouté : [CC-505^e-4].

Rappel de position

Que la FAÉCUM s'oppose à l'oppression, notamment envers les femmes, entre les sexes et les genres, et qu'elle encourage ses associations à adopter des positions en matière d'égalité entre les sexes et les genres. Adopté : [CC-515^e-7.7].

Amendement à la position 1454

Que la FAÉCUM appuie les luttes contre les inégalités entre les hommes et les femmes et qu'à cet effet, elle encourage la non-discrimination en fonction du genre, l'égalité et l'équité entre les femmes et les hommes ainsi que les actions allant dans ce sens et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Ajouté : [CC-505^e-4].

Amendement à la position 1453

Que la FAÉCUM reconnaisse le sexisme et ses manifestations ainsi que les dynamiques de domination et d'oppression systémiques toujours présentes dans les espaces publics et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Ajouté : [CC-505^e-4].

Amendement à la position 1580

Que la FAÉCUM recherche une représentation paritaire proportionnelle des genres au sein de son bureau exécutif et de son conseil d'administration dans leur exécutif et qu'elle encourage ses associations à rechercher une représentation proportionnelle des genres au sein de leurs lieux décisionnels faire de même. Adopté : [CC-515^e-7.4].

Différentes mesures de conciliation familiale peuvent également être mises en place au sein de la FAÉCUM et de ses associations étudiantes afin de favoriser la représentation paritaire ou proportionnelle des femmes au sein de leurs lieux décisionnels. En effet, tel que décrit à la section précédente, le manque de temps engendré par les obligations familiales affecte davantage les femmes que les hommes. Le tableau 19 indique d'ailleurs que les mesures de conciliation familiale obtiennent l'appui de 95,2 % des femmes au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Ainsi, il serait intéressant d'assurer le remboursement des frais de garde des femmes lorsqu'elles participent à des instances ou à des activités de la FAÉCUM ou de ses associations étudiantes (Brière et Rinfret 2010, 20).

Recommandation 1

Que la FAÉCUM rembourse les frais de garde des femmes lors de leur participation à ses instances ou à ses activités et qu'elle encourage ses associations à faire de même.

Finalement, afin de contribuer à la représentation paritaire des femmes au sein de lieux décisionnels de l'ensemble de la société, la FAÉCUM et ses associations étudiantes devraient « privilégier d'interagir avec des acteurs qui intègrent des femmes dans leur direction » (St-Onge et Magnan 2010, 22). Dans le cas de la FAÉCUM et de ses associations membres, cela concerne particulièrement les fournisseurs et les distributeurs desquels différents services sont obtenus.

Recommandation 2

Que la FAÉCUM privilégie les fournisseurs et les distributeurs qui mettent en œuvre des mesures pour assurer une représentation paritaire des femmes au sein de leur direction et qu'elle encourage ses associations à faire de même.

6.1.1.2. Mesures contraignantes ou obligatoires

« Les mesures positives [ou incitatives] sont généralement préférées [à certaines mesures obligatoires] » (Bherer et Collin 2008, 47). « Au Québec, la plupart des études démontrent que les femmes élues sont réticentes à adopter des mesures contraignantes [ou obligatoires]. Les actions à prioriser (...) [doivent] donc tenir compte de ce trait de notre culture politique, tout comme de la spécificité du contexte montréalais. » (Bherer et Collin 2008, 51) Cela est d'ailleurs compatible avec les données présentées au tableau 19, qui indique que les mesures contraignantes ne font pas consensus au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal. En effet, les seules mesures n'ayant pas obtenu l'appui d'au moins les trois quarts des répondantes sont des mesures contraignantes ou obligatoires, soit l'instauration de quotas, la révision du règlement électoral de la FAÉCUM, l'implantation de sièges réservés au sein de chaque instance et l'établissement d'un répertoire de candidates qualifiées. Toutefois, l'on constate que « les mesures incitatives [ou positives] ne sont pas aussi efficaces [que les mesures contraignantes ou obligatoires] pour provoquer un changement et inverser la tendance à la sous-représentation féminine » (Bherer et Collin 2008, 47). Pour avoir un impact réel et améliorer la représentation des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes à l'Université de Montréal, il est donc essentiel de combiner ces deux types de mesures.

La principale mesure contraignante ou obligatoire documentée dans la littérature est l'adoption de quotas. Bien que de nombreux pays et partis politiques aient adopté différentes formes de quotas, cette mesure est décriée par plusieurs organisations féministes.

[En effet,] les quotas peuvent être perçus comme un indicateur que la représentation équitable a été atteinte alors qu'il ne s'agit bien souvent que d'un minimum (CSF 2002 : 39). La plupart des quotas sont en effet inférieurs à 50 % car ils visent d'abord et avant tout à créer une masse critique de femmes (...) et non à atteindre l'égalité numérique. En somme, à moyen terme, les quotas peuvent bloquer la progression des femmes. (Bherer et Collin 2008, 47)

C'est d'ailleurs ce qui est observé dans la plupart des organisations ayant mis en place des quotas : la proportion des femmes représentées atteint la cible identifiée, mais guère plus, et ce, même après de nombreuses années suite à l'implantation des quotas. De plus, lorsque les quotas sont retirés, la représentation des femmes chute drastiquement (DGEQ 2014). La plupart des études considèrent qu'un pourcentage minimum de « 30 % [est nécessaire] (...) pour assurer une "masse critique" de femmes qui puisse influencer le processus de prise de décisions et les priorités » (INSTRAW 2005, 6). Puisque les personnes candidates au conseil d'administration et au bureau exécutif de la FAÉCUM sont élues par les associations étudiantes membres de la FAÉCUM lors du son congrès général annuel, la FAÉCUM peut difficilement se doter de quotas contraignants en ce qui concerne la représentation des femmes au sein de son bureau exécutif ou de son conseil d'administration. Elle peut toutefois adopter des mesures visant à assurer une représentation satisfaisante des femmes parmi les personnes candidates. À cet effet, le conseil d'administration de la FAÉCUM pourrait modifier son Règlement concernant les élections afin de prolonger la période de mise en candidature d'une semaine si l'on retrouvait moins de 30 % de candidatures féminines parmi les personnes candidates au bureau exécutif ou au conseil d'administration de la FAÉCUM ou si aucune candidature n'a été déposée pour l'un des postes à pourvoir. Cette mesure permettrait de solliciter de façon explicite la candidature des femmes et d'atteindre une représentation adéquate sans entraver le processus électoral de la FAÉCUM. De plus, cette initiative vise à permettre l'atteinte d'un seuil « de trois femmes administratrices, (...) seuil à partir duquel la contribution [des femmes] à l'efficacité du conseil d'administration est réelle » (Erkut et al. 2008 cité dans St-Onge et Magnan 2013, 8).

Recommandation 3

Que le conseil d'administration de la FAÉCUM modifie le Règlement concernant les élections afin de prolonger la période de mise en candidature d'une (1) semaine si l'on retrouve moins de 30 % de candidatures féminines parmi les personnes candidates au bureau exécutif ou au conseil d'administration de la FAÉCUM ou si aucune candidature n'a été déposée pour l'un des postes à pourvoir.

La FAÉCUM dispose d'une autre position issue de la précédente recherche et visant la mise en place d'une mesure de type contraignante ou obligatoire. Cette position concerne l'imposition d'une limite de temps aux différentes instances de la Fédération et a été adoptée afin de tenir compte des données issues du sondage effectué dans le cadre de la précédente recherche. Ces données indiquent que « les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à évoquer le manque de temps pour justifier [le fait qu'elles ne souhaitent pas occuper un poste de haute direction au sein de leur association étudiante] » (FAÉCUM 2015, 26) – dans une proportion de 40,9 % pour les femmes comparativement à 26,1 % pour les hommes – ou qu'elles ne prévoient pas continuer leur implication au cours de la prochaine session – dans une proportion de 37,9 % pour les femmes comparativement à 18,2 % pour les hommes (FAÉCUM 2015). De plus, les données recueillies, telles que présentées au tableau 12, rapportent que « 54,8 % des exécutantes croient que le manque de disponibilité a un certain impact sur l'implication des femmes » (FAÉCUM 2015, 26). Toujours selon la précédente recherche, le manque de disponibilités

affecterait davantage les femmes, notamment, tel qu'indiqué au tableau 17, puisque celles-ci sont « plus nombreuses à travailler durant la session que les étudiants » (FAÉCUM 2015, 26). Certaines associations étudiantes membres de la FAÉCUM mettent d'ailleurs déjà en place des pratiques visant à éviter que le nombre d'heures consacrées à l'implication n'augmente indûment et limitent leurs instances à moins d'une heure, de sorte qu'elles puissent avoir lieu sur l'heure du dîner prévue à l'horaire des étudiants et des étudiantes. De plus, la FAÉCUM indique désormais une heure de fin approximative à l'ordre du jour de ses différentes instances. Toutefois, le travail en ce sens doit se poursuivre.

Rappel de position

Que la FAÉCUM tente de limiter les instances à une durée précise, afin d'éviter que le nombre d'heures consacrées à l'implication n'augmente indûment et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

6.1.2. Période pré-électorale

La période pré-électorale constitue, pour les associations étudiantes, la plus importante phase du modèle du PNUD et du NDI (2011) puisqu'elle s'étend sur la quasi-totalité d'une année universitaire. Au cours de cette phase, « la mobilisation et l'incitation demeurent sans doute les stratégies qui rencontrent le plus de succès » (Bherer et Collin 2008, 50). À cet effet, plusieurs initiatives peuvent être mises de l'avant. D'abord, la valorisation de l'implication étudiante auprès des femmes devrait être un objectif à part entière, autant pour la FAÉCUM que pour ses associations membres. En effet, une importance particulière doit être accordée à cela, d'autant plus que les données récoltées dans le cadre de la précédente recherche indiquent que « les exécutants et les exécutantes sont unanimes : il ne faut pas attendre trop de reconnaissance de la part des membres. (...) Ainsi, les exécutants et les exécutantes investissent leur temps et leur énergie bénévolement, souvent sans reconnaissance de leurs pairs, ce qui peut être démotivant » (FAÉCUM 2015, 19). D'ailleurs la FAÉCUM dispose déjà d'une recommandation visant à valoriser l'implication étudiante des femmes.

Amendement à la position 1555

Que la FAÉCUM évalue diverses options pour valoriser l'implication étudiante, ~~en particulier celle des femmes,~~ et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Plusieurs moyens peuvent être mis en œuvre pour valoriser l'implication étudiante des femmes. D'abord, la mise en place d'une campagne de sensibilisation à l'importance de l'implication étudiante des femmes a été débutée par la FAÉCUM au cours de la dernière année par le biais de l'exposition photo « 40 femmes ». Tel qu'indiqué au tableau 19, ce type de mesure obtient l'appui de 90,4 % des femmes au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Toutefois, des efforts doivent être poursuivis afin de diffuser plus largement la campagne et d'inciter les associations étudiantes membres de la FAÉCUM à y collaborer. De plus, il est essentiel qu'une campagne de sensibilisation visant à améliorer la représentation des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes fasse valoir les

nombreux bénéfices professionnels et personnels que les femmes peuvent retirer de leur implication étudiante. En effet, les données recueillies lors du sondage effectué dans le cadre de la précédente recherche démontrent que les femmes sont plus nombreuses à prendre en compte l'impact de l'implication étudiante sur leurs études. Lorsque questionnées sur les raisons pour lesquelles elles ne souhaitent pas soumettre leur candidature à un poste de haute direction au sein de leur association étudiante, 11,4 % d'entre elles indiquent vouloir se consacrer à leurs études comparativement à seulement 4,3 % des hommes (FAÉCUM 2015). Ainsi, il est possible que celles-ci soient moins informées des bénéfices qu'elles peuvent retirer de leur implication étudiante. Les campagnes de promotion à cet effet devraient donc être adressées spécifiquement aux femmes.

Amendement à la position 1572

Que la FAÉCUM réalise une campagne de sensibilisation sur l'importance de l'implication étudiante ~~en général, et de celle des femmes en particulier,~~ et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Amendement à la position 1567

Que la FAÉCUM fasse la promotion auprès des femmes des ~~valoriser les~~ bénéfices à retirer de l'implication étudiante en termes d'expérience professionnelle et personnelle transférable, notamment en matière d'organisation, d'éthique de travail, ~~ou~~ de gestion de projets, et de développement de réseaux ~~qui peuvent offrir une longueur d'avance sur le marché du travail~~ et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

De plus, une campagne de sensibilisation visant à favoriser la représentation paritaire ou proportionnelle des femmes au sein des lieux décisionnels de la FAÉCUM et des associations étudiantes doit informer autant les associations étudiantes que les femmes au sujet des compétences transférables, acquises dans d'autres types d'implication ou de bénévolat, qui sont tout à fait pertinentes à l'obtention d'un poste au sein d'une association étudiante. D'ailleurs, la littérature indique qu'il « semble utile d'inciter voire d'accompagner la reconnaissance et la validation des compétences (...) pour développer le sentiment de compétence et l'estime de soi [des femmes] » (UNATR 2014, 36). Actuellement, ces compétences semblent négligées et l'on constate que les associations étudiantes favorisent systématiquement la candidature d'une personne ayant déjà occupé un poste au sein d'une association étudiante (FAÉCUM 2015). Or, comme indiqué au tableau 15, seules 51,1 % des femmes comparativement à 69,1 % des hommes au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal possédaient ce type d'expérience avant d'occuper son poste actuel. De plus, les femmes remettent davantage en question leurs compétences que les hommes (Brière et Rinfret 2010). En effet, « les femmes postulent pour un emploi lorsqu'elles estiment répondre à 80 % des critères alors que les hommes le font dès qu'ils pensent satisfaire à 60 % des exigences » (*Womens Equality Unit* 2004 cité dans St-Onge et Magnan 2010, 25). Il est donc essentiel d'informer les associations étudiantes et les femmes au sujet des compétences à l'obtention d'un poste au sein d'une association étudiante qu'elles peuvent avoir développées dans d'autres types d'implication ou de bénévolat.

Amendement à la position 1570

Que la FAÉCUM informe les associations étudiantes et les femmes au sujet des compétences transférables acquises par les femmes dans d'autres types d'implication ou de bénévolat plutôt que de privilégier uniquement l'expérience de l'implication étudiante et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

La mobilisation et l'incitation des femmes à investir les lieux décisionnels des associations étudiantes ne peuvent toutefois pas être effectuées si la FAÉCUM et ses associations étudiantes n'arrivent pas à leur transmettre les informations nécessaires à leur implication. Plusieurs moyens de communication de masse sont à la disposition de la FAÉCUM et de ses associations membres et celles-ci doivent les mettre à profit afin de communiquer directement avec les étudiantes de façon régulière. De plus, un groupe Facebook « Exécutantes de l'UdeM » a été créé au cours de la dernière année afin de former un réseau de soutien entre les exécutantes des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Ce groupe doit toutefois être mis davantage de l'avant afin de pouvoir réellement remplir cette fonction.

Amendement à la position 1564

Que la FAÉCUM mette à profit les moyens de communication de masse mis à sa disposition et se fasse une priorité de communiquer avec les exécutantes des associations étudiantes et avec ses étudiantes membres sur une base régulière fixe afin de les informer, entre autres, des activités et des instances ayant lieu ou des ses réalisations récentes et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

« L'engagement [au sein d'une association étudiante est] (...) un peu le fruit du hasard, d'une rencontre faite au bon moment, d'une information opportune, (...) après une réunion d'informations ou une conférence à laquelle on s'est rendu "juste pour voir". » (ANIMAFAC 2013b, 9) Il n'est donc pas suffisant d'informer les étudiantes à l'aide des moyens de communication de masse. La FAÉCUM et ses associations étudiantes doivent également s'assurer d'aller à leur rencontre, et ce, le plus tôt possible dans leur parcours universitaire, notamment en participant aux portes ouvertes, en faisant des tournées de classes et en installant des kiosques lors des événements sur le campus. Cela est d'autant plus important que, selon les données recueillies dans le cadre de la précédente recherche, 56,7 % des femmes croient que le manque d'informations a un certain niveau d'influence sur l'implication des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal (FAÉCUM 2015).

Amendement à la position 1566

Que la FAÉCUM s'assure d'être connue des étudiantes le plus tôt possible dans le cheminement universitaire de celles-ci, par exemple en participant aux portes ouvertes de l'Université de Montréal ou en accueillant ~~les nouveaux étudiants~~ et les nouvelles étudiantes lors de la rentrée, et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Rappel de position

Que la FAÉCUM aille à la rencontre des étudiantes, par exemple en faisant une tournée des classes ou en installant des kiosques lors des événements sur le campus et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Au sein du milieu syndical tout comme au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal, favoriser l'implication des femmes implique de « lever les obstacles sociaux tels la difficile conciliation travail-famille, les préjugés et les stéréotypes et l'image négative des syndicats. Pour cela, il faut promouvoir (...) [les] gains et [les] succès historiques [de l'organisation], incluant ceux des femmes » (FTQ 2013, 27). À travers son histoire, le travail effectué par la FAÉCUM et ses associations étudiantes a permis de concrétiser de nombreuses avancées à la condition étudiante (FAÉCUM 2017). Il serait pertinent pour la FAÉCUM et ses associations membres de faire la promotion de ces gains concrets et de leurs effets positifs sur la vie quotidienne des étudiantes.

Amendement à la position 1563

Que la FAÉCUM fasse la promotion des gains concrets qu'elle obtient, et qu'elle mette l'accent sur ~~de~~ leurs effets positifs ~~sur dans~~ la vie quotidienne des ~~étudiants et~~ étudiantes, et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Les formations sont un moyen de promouvoir l'implication des femmes au cours de la phase pré-électorale largement documenté dans la littérature. Comme indiqué au tableau 19, ce type de mesure obtient l'appui de 87,7 % des femmes au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Il s'agit d'ailleurs d'un excellent moyen pour augmenter la confiance des femmes en leurs capacités et pour les inciter à investir les lieux décisionnels (UNATR 2014 ; Fortier et Giasson 2007 ; Bherer et Collin 2008 ; PNUD et NDI 2011 ; FTQ 2013 ; DGEQ 2014). Sur le plan politique, les formations permettent notamment « de sensibiliser la population féminine aux enjeux politiques, d'organiser des rencontres, de prodiguer des conseils et d'éduquer à la chose publique. Ces démarches créent des lieux de socialisation politique et cherchent à démystifier la sphère politique afin d'encourager les femmes à se porter candidate » (Bherer et Collin 2008, 29). Les journées « Jeunes femmes leaders » organisées par la FAÉCUM en collaboration avec l'Institut du Nouveau Monde (INM) s'inscrivent dans cette lignée. Toutefois, la FAÉCUM doit continuer à diversifier le type de formations et de conférences qu'elle offre aux étudiantes et aux exécutantes en intégrant lors de ces journées ou lors de conférences spécifiques divers sujets connexes, notamment le féminisme, l'histoire de la lutte des femmes, la parité, le partage des fonctions et du pouvoir, les privilèges, le harcèlement, les agressions sexuelles et le consentement. Ces formations « permettent de soutenir les femmes impliquées et de préparer la relève » (FTQ 2013, 28). La FAÉCUM doit également encourager davantage ses associations membres à organiser des activités de formation et des conférences à l'intention de leurs étudiantes.

Rappel de position

Que la FAÉCUM offre des formations permettant aux étudiantes et aux exécutantes de développer leurs compétences, par exemple leurs habiletés politiques, leurs habiletés communicationnelles et leur leadership et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Que la FAÉCUM offre également des formations aux étudiantes et aux étudiants sur le féminisme, l'histoire de la lutte des femmes, la parité, le partage des fonctions et du pouvoir, les privilèges, le harcèlement, les agressions sexuelles, le consentement et d'autres sujets connexes et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7.1].

D'autres formations diversifiées s'adressent spécifiquement aux femmes sont accessibles aux étudiantes et aux exécutantes de l'Université de Montréal. Il existe notamment les formations de la Table de concertation de Laval en condition féminine (TCLCF 2017) ainsi que celles offertes par le groupe Femmes, Politique et Démocratie (GFPD 2017). La FAÉCUM et ses associations membres gagneraient à diffuser ces formations afin d'inciter les étudiantes et les exécutantes de l'Université de Montréal à y participer. De plus, il serait possible d'élaborer des partenariats avec les organismes responsables de ces formations pour permettre au maximum d'étudiantes et d'exécutantes de l'Université de Montréal d'y participer à un coût avantageux.

Recommandation 4

Que la FAÉCUM fasse la promotion des formations accessibles aux étudiantes et aux exécutantes de l'Université de Montréal, qu'elle établisse des partenariats avec les organismes responsables de ces formations afin d'obtenir un tarif avantageux pour les étudiantes et les exécutantes de l'Université de Montréal et qu'elle encourage ses associations à faire de même.

La promotion de modèles féminins et le réseautage sont également des initiatives amplement documentées dans la littérature. Tel qu'indiqué au tableau 19, ces initiatives obtiennent respectivement l'appui de 92,5 % et de 80,8 % des femmes au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Ce type de mesure est essentiel puisqu'on constate, dans le milieu syndical tout comme au sein des associations étudiantes, que « la présence de femmes à la présidence (...) incite d'autres femmes à s'impliquer » (FTQ 2013, 28).

En rencontrant d'autres femmes qui ont pris tel ou tel poste, les jeunes femmes vont se sentir plus légitimes et plus à mêmes (*sic*) d'investir à leur tour tel ou tel champ de responsabilités. Derrière le rôle modèle, ce qui est en jeu, ce n'est pas tant l'invocation de grandes figures (...) mais bien la possibilité d'avoir accès à des parcours de femmes pouvant agir comme un facteur dans la réussite du sien. Pouvoir rencontrer des femmes, présentes à des postes différents, pour examiner à son tour ses propres possibilités sans les restreindre et en se sentant à l'aise dans les nouveaux rôles que l'on s'apprête à investir (ANIMAFAC 2013b, 34).

De plus, « le cheminement des militantes expérimentées contribue à contrer les préjugés sur la capacité des femmes à occuper des postes » (FTQ 2013, 25). D'ailleurs, tel qu'indiqué à la section précédente, ces préjugés constituent encore aujourd'hui l'un des obstacles les plus importants à la participation paritaire des femmes au sein des lieux décisionnels. Il est donc essentiel que la FAÉCUM et ses associations

membres fassent la promotion de modèles féminins et qu'elles organisent des activités de réseautage pour les étudiantes et les exécutantes de l'Université de Montréal. L'exposition photo « 40 femmes », réalisée au cours de la dernière année s'inscrivait d'ailleurs dans cet objectif. Ce projet a également incité certaines associations étudiantes à contacter l'une des femmes participantes à l'exposition pour organiser une activité de formation ou de réseautage.

Rappel de position

Que la FAÉCUM fasse la promotion de modèles féminins, par exemple en réalisant des portraits d'exécutantes actuelles et passées tout en démontrant que l'implication est à la portée de toutes et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Rappel de position

Que la FAÉCUM organise des activités de réseautage informatives en réunissant par exemple les étudiantes, les exécutantes (anciennes et actuelles) et des femmes impliquées dans d'autres milieux et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

De manière similaire, la présence et la visibilité des femmes au sein du conseil d'administration de la FAÉCUM pourraient inciter d'autres femmes à s'y impliquer. À ce sujet, la littérature propose de « présenter et accorder de la visibilité aux administratrices dans les médias, les campagnes, la publicité, la promotion de l'organisation » (St-Onge et Magnan 2010, 22). Actuellement, les administratrices de la FAÉCUM sont peu connues au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal. La FAÉCUM gagnerait donc à faire la promotion des femmes siégeant sur son conseil d'administration ainsi qu'à faire en sorte que la présentation des rapports du conseil d'administration lors des séances du conseil central et du congrès général annuel soit effectuée, autant que possible, par une femme.

Recommandation 5

Que la FAÉCUM fasse la promotion des femmes siégeant sur son conseil d'administration.

Recommandation 6

Que le conseil d'administration de la FAÉCUM s'assure que la présentation de son rapport lors des séances du conseil central et du congrès général annuel soit effectuée par une femme aussi souvent que possible.

Finalement, une multitude d'autres moyens, d'initiatives et de stratégies pourraient être élaborés et mis en œuvre au cours des prochaines années afin d'atteindre une représentation paritaire ou proportionnelle des femmes et des hommes au sein des lieux décisionnels de la FAÉCUM et des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Il importe donc que la FAÉCUM et ses associations étudiantes apportent leur soutien et qu'elles encouragent l'ensemble des initiatives visant à atteindre cet objectif.

Rappel de position

Que la FAÉCUM encourage les initiatives étudiantes visant à promouvoir l'implication des femmes et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7.6].

6.1.3. Période électorale

« La période électorale est ouverte, par le bureau exécutif, huit (8) semaines avant la tenue du congrès annuel » (FAÉCUM 2016c, 6). À ce moment, un avis public est envoyé à l'ensemble des étudiants et des étudiantes membres de la FAÉCUM « par le biais des moyens de communication usuels, notamment le journal de campus » (FAÉCUM 2016c, 6). Cet avis indique « les postes ouverts et les compétences requises pour occuper ces postes, ainsi que l'échéancier électoral » (FAÉCUM 2016c, 6). La période électorale se conclut lors du congrès général annuel, où les élections au sein du bureau exécutif et du conseil d'administration de la FAÉCUM ont lieu. Afin d'assurer la participation égalitaire des femmes dans le cadre de leur processus électoral, les organisations doivent assurer la « transmission d'informations [aux candidates et] aux candidats sur le processus de nomination et de sélection [des administratrices et] des administrateurs » (St-Onge et Magnan 2010, 23). En ce qui concerne la FAÉCUM, toutes les informations nécessaires sont disponibles sur son site internet ainsi que dans l'agenda qu'elle distribue gratuitement à l'ensemble des étudiants et des étudiantes de l'Université de Montréal. Toutefois, afin d'assurer une meilleure diffusion de l'information, il serait pertinent que la FAÉCUM tienne, au cours de la période électorale, une séance d'informations au sujet de son processus électoral adressée à toutes les personnes désirant se porter candidates au sein de son bureau exécutif ou de son conseil d'administration.

Recommandation 7

Que la FAÉCUM tienne une séance d'informations au sujet de son processus électoral au cours des quatre semaines suivant l'ouverture de la période électorale pour toutes les personnes désirant déposer leur candidature au sein de son bureau exécutif ou de son conseil d'administration.

La période électorale est un moment particulièrement exigeant pour les personnes candidates au bureau exécutif ou au conseil d'administration de la FAÉCUM. En effet, en plus de devoir poursuivre leurs obligations scolaires et familiales, les personnes candidatures doivent trouver le temps de rencontrer de nombreuses associations étudiantes pour recueillir leurs lettres de visite. Cet élément particulier au processus électoral de la FAÉCUM pourrait agir comme frein à l'implication, et ce, particulièrement pour les femmes.

Recommandation 8

Que la FAÉCUM étudie diverses options pour alléger la période électorale pour les personnes candidates au sein de son bureau exécutif et de son conseil d'administration.

6.1.4. Période post-électorale

La période post-électorale correspond aux semaines suivant l'élection des personnes candidates. À la FAÉCUM, cette période débute donc suite au congrès général annuel. Au cours de cette période, les officières et les officiers du bureau exécutif de la FAÉCUM et les personnes élues au sein du conseil d'administration reçoivent déjà des formations et peuvent solliciter l'aide et l'appui de mentors et de mentores ayant occupé le poste avant elles. Des recommandations spécifiques aux associations étudiantes seront présentées ultérieurement pour les inciter à mettre en place des pratiques favorisant l'avancement des femmes au sein de leurs lieux décisionnels au cours de la période post-électorale.

6.2. ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

Les quatre phases développées par le PNUD et le NDI peuvent également être appliquées aux associations étudiantes membres de la FAÉCUM. De manière similaire à la FAÉCUM, la première phase, soit l'organisation interne des associations étudiantes, est habituellement régie par les Règlements généraux des associations étudiantes et regroupera les stratégies visant à favoriser la représentation proportionnelle des femmes qui concernent leurs textes règlementaires et leurs structures. La deuxième phase, soit la période pré-électorale, correspond à l'ensemble de l'année universitaire, à l'exception des semaines précédant et suivant la ou les assemblées générales où les élections aux différents postes des associations étudiantes ont lieu. La troisième phase, soit la période électorale, est d'une durée variable selon les dispositions prévues au sein des règlements généraux des différentes associations étudiantes. Elle correspond habituellement aux semaines précédant la ou les assemblées générales d'élection ou au jour même de la tenue de celles-ci. Puisque le mois où sont tenues la ou les assemblées générales d'élection varie grandement d'une association étudiante à une autre, la période électorale n'a pas lieu au même moment pour toutes les associations. Finalement, la quatrième phase, soit la période post-électorale, correspond aux semaines suivant la ou les assemblées générales d'élection.

6.2.1. Organisation interne des associations étudiantes⁸

Plusieurs mesures relatives à l'organisation interne des associations étudiantes peuvent être mises en place pour favoriser l'implication des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal. D'abord, les associations étudiantes peuvent se doter d'un code d'éthique ou de conduite afin d'assurer la mise en œuvre de pratiques respectueuses et inclusives. Pour ce faire, elles peuvent notamment s'inspirer de celui dont dispose la FAÉCUM. Cette mesure vise notamment à diminuer les stéréotypes envers les femmes au sein des associations étudiantes qui, tels que présentés lors de la section précédente, constituent encore aujourd'hui un important obstacle à la représentation paritaire des femmes.

⁸ Puisque la FAÉCUM ne possède qu'un pouvoir de recommandation auprès de ces associations membres, il n'est pas possible de classer les différentes stratégies et initiatives visant à favoriser la représentation proportionnelle des femmes et relevant de l'organisation interne des associations étudiantes en deux catégories distinctes tel qu'effectué précédemment.

Rappel de position

Que la FAÉCUM encourage ses associations à adopter un code d'éthique ou de conduite afin de s'assurer de pratiques respectueuses et inclusives. Adopté : [CC-515^e-7].

Une autre manière d'exprimer la volonté d'une organisation d'assurer la représentation paritaire des femmes en son sein est de rédiger les textes règlementaires de manière épïcène (YWCA Québec 2016). Cette façon de faire est déjà en vigueur à la FAÉCUM et les associations étudiantes qui désirent la mettre en application peuvent s'inspirer de la Politique concernant la rédaction paritaire et de l'ouvrage de l'Office québécois de la langue française à ce sujet, *Avoir bon genre à l'écrit : guide de rédaction épïcène*.

Recommandation 9

Que la FAÉCUM incite et outille ses associations membres à rédiger leurs règlements généraux de manière épïcène.

De plus, les associations étudiantes doivent porter une attention particulière « au vocabulaire utilisé pour définir les compétences » dans leurs textes règlementaires (UNATR 2014, 36). En effet, tel que mentionné auparavant, les femmes présentent leur candidature lorsqu'elles croient remplir 80 % des exigences alors que ce seuil est de 60 % chez les hommes ; « il importe [donc] d'apporter un soin particulier à décrire de manière réaliste les postes à pourvoir et les attributs attendus » (*Womens Equality Unit* 2004 cité dans St-Onge et Magnan 2010, 25).

Recommandation 10

Que la FAÉCUM incite ses associations membres à réviser les termes utilisés dans leurs règlements généraux pour désigner les responsabilités attitrées et les compétences attendues à chaque poste afin de s'assurer que ceux-ci ne privilégient pas de manière indirecte les candidatures masculines.

La création de postes juniors au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal est une mesure supportée par 75,3 %, tel qu'indiqué au tableau 19. Cette mesure est avantageuse pour les femmes puisque, tel que présenté au tableau 15, celles-ci sont moins nombreuses à détenir une expérience qu'elles considèrent qualifiante avant d'accéder à un poste au sein d'une association étudiante. La création de postes juniors permet donc aux femmes d'obtenir une première expérience qualifiante au sein du mouvement étudiant et d'améliorer leur confiance en leurs propres compétences.

Rappel de position

Que la FAÉCUM encourage ses associations à créer des postes juniors permettant d'acquérir de l'expérience dans le mouvement étudiant. Adopté : [CC-515^e-7].

Plusieurs études rapportent que les femmes manifestent la nécessité de disposer d'espaces qui leur sont spécifiquement dédiés (FTQ 2004). À ce sujet, « les comités femmes permettent de susciter des débats et

de sensibiliser les étudiantes et étudiants à la condition des femmes, grâce à la distribution de matériel d'information » (ASSÉ 2013, § 8).

C'est à travers l'activisme dans ces espaces que se « constitue la voix des femmes », que les femmes identifient et expriment leurs intérêts et promeuvent un ordre du jour des femmes (...). C'est dans cet espace que beaucoup de futures femmes élues s'initient et acquièrent les capacités et discours pour leur action politique (INSTRAW 2005, 9).

Une mise en garde s'impose toutefois : il est inutile de créer de tels comités pour augmenter la présence des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes si ces comités ne disposent pas de réel pouvoir (PNUD et NDI 2011, III). Les associations membres de la FAÉCUM devraient donc se doter de comités femmes qui pourront avoir une influence dans leur processus de prise de décision. D'ailleurs, tel qu'indiqué au tableau 19, la création de comités femmes est une mesure qui obtient l'appui de 80,1% des femmes au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Cependant, puisque la FAÉCUM ne dispose que d'un pouvoir de recommandation auprès de ces associations membres, la création d'un tel comité à ce niveau semble peu utile. Elle peut toutefois venir en aide aux comités femmes de ses associations étudiantes membres de diverses manières, notamment en leur accordant des ressources pour la tenue de leurs activités (PNUD et NDI 2011).

Recommandation 11

Que la FAÉCUM encourage ses associations étudiantes à créer des groupes ou des comités dédiés spécifiquement aux femmes.

Recommandation 12

Que la FAÉCUM soutienne les groupes et les comités femmes de ses associations étudiantes membres.

Finalement, afin de poursuivre de façon continue leurs efforts pour atteindre une représentation proportionnelle des femmes au sein des leurs lieux décisionnels, les associations étudiantes doivent se donner un « objectif afin d'assurer une juste représentation des femmes (...) et [effectuer le] suivi de son atteinte » (St-Onge et Magnan 2010, 22). Cela peut être effectué par le biais d'un plan d'action incluant des objectifs à court, moyen et long terme ainsi que des échéanciers clairement établis pour les atteindre (YWCA Québec 2016). D'ailleurs, tel qu'indiqué au tableau 19, il s'agit d'une mesure qui obtient l'appui de 82,9 % des femmes au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal. En ce qui concerne la FAÉCUM, ce plan d'action est rédigé chaque année par la personne élue au poste de secrétariat général et présenté pour adoption lors d'une séance du conseil central. Toutefois, la FAÉCUM doit poursuivre ses efforts afin d'encourager ses associations membres à se doter de plans similaires à ce sujet.

Rappel de position

Que la FAÉCUM se dote d'un plan d'action visant à accroître et à soutenir l'implication étudiante des femmes, incluant des objectifs à court, moyen et long terme, et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Afin d'être en mesure d'évaluer leurs progrès, les organisations doivent « collecter et diffuser l'information, les statistiques et [les] analyses sur la participation des femmes » (INSTRAW 2005, 13). Il est donc essentiel que les associations étudiantes conservent chaque année le nom et le genre des personnes ayant occupé les différents postes au sein de leur association étudiante. Celles-ci devraient également comparer annuellement le nombre de femmes inscrites dans leur programme d'études selon les statistiques officielles publiées par l'Université de Montréal avec le nombre d'exécutantes au sein de leur association étudiante afin d'identifier si la composition de leur association étudiante se situe en zone proportionnelle.

Rappel de position

Que la FAÉCUM encourage ses associations à conserver, d'une année à l'autre, le nom et le genre des personnes qui ont occupé chaque poste de l'exécutif. Adopté : [CC-515^e-7].

Amendement à la position 1575

Que la FAÉCUM encourage ses associations à comparer, chaque année, le nombre de femmes inscrites dans leur programme d'études selon les statistiques officielles publiées par l'Université de Montréal avec le nombre d'exécutantes au sein de leur association étudiante afin de déceler une éventuelle sous-représentation. Adopté : [CC-515^e-7].

Afin d'inciter les associations étudiantes à agir concrètement pour favoriser la représentation proportionnelle des femmes au sein de leurs lieux décisionnels et à mettre en œuvre les précédentes recommandations, la FAÉCUM pourrait développer un programme de subvention à cet effet. Ce programme permettrait aux associations étudiantes qui s'impliquent activement afin d'améliorer la représentation des femmes de bénéficier d'une aide financière attribuée par la FAÉCUM.

Recommandation 13

Que la FAÉCUM développe un programme de subvention pour les associations étudiantes qui se dotent d'un plan d'action visant à améliorer la représentation des femmes.

6.2.2. Période pré-électorale

Différentes mesures de conciliation familiales relevant de leur organisation interne peuvent être mises en place par la FAÉCUM et ses associations étudiantes membres. En plus des mesures proposées à la section 6.1.1, certaines associations étudiantes départementales de l'Université de Montréal pourraient négocier avec leur département afin qu'une plage horaire soit réservée à l'implication étudiante durant les

heures normales de présence sur le campus. Quelques associations étudiantes disposent d'ailleurs déjà de cette mesure qui, tel qu'indiqué précédemment, est particulièrement efficace pour favoriser la représentation proportionnelle des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes puisque celles-ci sont défavorisées par le manque de temps engendré par les obligations familiales qui leur incombent plus souvent qu'aux hommes.

Rappel de position

Que la FAÉCUM encourage ses associations à négocier avec leur département respectif afin de réserver une plage horaire à l'implication étudiante durant les heures normales de présence sur le campus. Adopté : [CC-515^e-7].

6.2.3. Période électorale

Au cours de cette période, il est essentiel pour les femmes qui désirent se porter candidates à un poste au sein d'une association étudiante d'avoir accès facilement à l'ensemble des informations nécessaires. En effet, « donner une vision claire du fonctionnement de l'association, une définition précise des postes (...) semble favoriser une plus grande égalité dans l'accès aux responsabilités » (ANIMAFAC 2013a, § 15).

[Dans le milieu politique,] quelle que soit la procédure [électorale], les directives claires et transparentes, avec des dispositions garantissant la participation des femmes, représentent un avantage certain. Lorsque celles-ci sont tacites (...) les femmes ont des difficultés à se présenter sur un pied d'égalité avec les hommes, car elles sont en général exclues des réseaux sociaux exclusivement masculins (PNUD et NDI 2011, 23-24).

En ce qui concerne la FAÉCUM, l'ensemble de ces informations sont disponibles sur son site web ainsi que dans l'agenda qu'elle distribue gratuitement à l'ensemble des étudiants et des étudiantes de l'Université de Montréal. Toutefois, dans le cas de nombreuses associations étudiantes, ces informations sont beaucoup plus difficilement accessibles ou tout simplement impossibles à dénicher. En plus de rendre toute l'information nécessaire aisément accessible, il est essentiel que les associations étudiantes se dotent de « processus de diffusion des postes, de sélection et de nomination clairs » (YWCA Québec 2016, 8).

Rappel de position

Que la FAÉCUM regroupe et rende disponible au même endroit l'information détaillée et vulgarisée sur leurs rôles, leur fonctionnement, les enjeux défendus, les services offerts, les postes disponibles et leurs tâches, par exemple sur son site Internet ou dans le cadre d'une séance d'information et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7.3].

6.2.4. Période post-électorale

La période post-électorale correspond au moment suivant l'élection des exécutantes et des exécutants des associations étudiantes membres de la FAÉCUM. Au cours de cette période, la FAÉCUM et les associations elles-mêmes peuvent implanter diverses mesures pour supporter les femmes ayant été élues et favoriser leur avancement au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes de l'Université de Montréal et de la FAÉCUM. « La FAÉCUM offre actuellement des bourses de soutien pour l'implication étudiante. De plus, l'Université offre également des crédits pour les exécutants et les exécutantes en reconnaissance de leur participation à la vie universitaire. » (FAÉCUM 2015, 24) Certaines autres bourses de soutien à l'implication étudiante sont également disponibles pour les étudiantes et les exécutantes de l'Université de Montréal. Cette année, la FAÉCUM a effectué la recension de l'ensemble des modalités de reconnaissance de l'engagement étudiant offertes sur le campus de l'Université de Montréal. Elle doit maintenant assurer la diffusion adéquate de l'ensemble de ces modalités et inciter ses associations à faire de même. De plus, la FAÉCUM s'assure désormais qu'un minimum de 50 % des bourses d'implication qu'elle offre t décerné à des femmes (FAÉCUM 2016a).

Rappel de position

Que la FAÉCUM publicise et développe l'offre de bourses et de crédits universitaires de soutien à l'implication étudiante et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Amendement à la position 1558

Que la FAÉCUM maintienne ses ~~crée une~~ bourses d'implication pour les femmes. Adopté : [CC-515^e-7].

Les mesures d'accueil aux personnes nouvellement élues au sein d'une association étudiante sont primordiales afin de les aider à accomplir adéquatement les tâches associées à leur nouveau rôle. Ces mesures permettent notamment aux femmes d'avoir une plus grande confiance en leurs capacités et de « renforcer leur tâche dans les postes décisionnels » (INSTRAW 2005, 13). Afin de venir en aide aux nouvelles exécutantes et aux nouveaux exécutants, la FAÉCUM offre chaque année un camp de formation au cours du mois d'octobre ainsi que plusieurs formations ponctuelles réparties à travers l'année universitaire. Certaines associations étudiantes membres de la FAÉCUM disposent de guides ou organisent des formations pour les nouvelles exécutantes et les nouveaux exécutants. Toutefois, les mesures d'accueil sont loin d'être implantées de manière systématique à travers l'ensemble des associations étudiantes.

Rappel de position

Que la FAÉCUM offre systématiquement des mesures d'accueil aux nouveaux exécutants et aux nouvelles exécutantes afin de remédier à leur manque d'expérience dans le mouvement étudiant et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

En plus des formations actuellement offertes, la FAÉCUM pourrait instaurer une nouvelle formation portant sur le mode de fonctionnement de ses instances à l'intention des nouvelles exécutantes et des

nouveaux exécutants. Cette formation pourrait avoir lieu chaque année avant la première séance du conseil central du calendrier universitaire et porterait notamment sur les règles édictées dans le *Guide des procédures des assemblées délibérantes* (Université de Montréal 2001). De plus, il s'agirait également d'une excellente opportunité pour effectuer « de la sensibilisation, (...) [distribuer] de l'information et [donner] de la formation sur les conséquences des attitudes et [des] comportements sexistes » (FTQ 2013, 34). Ce type de formation est offert notamment dans le milieu syndical où des cours sont proposés « pour sensibiliser les hommes à la présence des femmes (...) et pour lutter contre la discrimination systémique » (FTQ 2013, 28). Ces formations pourraient notamment permettre de prévenir les attitudes et les comportements sexistes qui peuvent parfois survenir dans les lieux décisionnels des associations étudiantes et qui, comme énoncé à la section précédente, constituent l'un « des obstacles les plus importants à l'implication des femmes » (FTQ 2013, 34).

Recommandation 14

Que la FAÉCUM offre une formation aux nouveaux exécutants et aux nouvelles exécutantes des associations étudiantes membres concernant le mode de fonctionnement de ses instances ainsi qu'au sujet des conséquences des attitudes et des comportements sexistes afin d'en réduire les éventuelles manifestations.

Le mentorat est également une excellente façon d'accueillir les nouvelles exécutantes à leur arrivée en poste afin de les soutenir dans leur nouveau rôle (FTQ 2004). « Pouvoir compter sur [une autre personne], (...) toujours prêt (*sic*) à donner des conseils et de la rétroaction sur leur performance, est un atout précieux qui [permet aux femmes] (...) de progresser au sein des instances » (Brière et Rinfret 2010, 20). Ce type de mesure est particulièrement apprécié puisqu'il permet aux « administratrices d'acquérir ou de parfaire leurs compétences » (St-Onge et Magnan 2010, 24). De plus, tel qu'indiqué au tableau 19, 85,6 % des femmes se montrent favorables à la mise en place de programmes de mentorat au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Au cours de la dernière année, la FAÉCUM a créé un groupe Facebook « Exécutantes de l'UdeM » destiné à l'ensemble des femmes occupant un poste au sein de l'une de ses associations membres. Ce groupe vise à former un réseau de soutien entre les exécutantes, anciennes ou actuelles, de l'ensemble des associations étudiantes de l'Université de Montréal. En plus de travailler à ce que ce groupe soit davantage utilisé par les exécutantes, la FAÉCUM doit encourager ses associations membres à développer des programmes de mentorat adaptés à leurs besoins, par exemple, en jumelant les nouvelles exécutantes avec d'autres exécutantes plus expérimentées.

Rappel de position

Que la FAÉCUM mette sur pied un programme de mentorat permettant aux nouvelles exécutantes de profiter de l'expérience et du soutien d'exécutantes chevronnées et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

7. POSITIONS À ABROGER

Certaines positions issues de la précédente recherche sur l'implication étudiante des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes n'étaient pas basées sur les informations retrouvées dans la littérature à ce sujet et ne concernaient pas spécifiquement les étudiantes ou les exécutantes des associations étudiantes de l'Université de Montréal. Bien qu'elles aient été adoptées par le conseil central, ces positions ont subi plusieurs critiques de la part des associations étudiantes. Pour toutes ces raisons, ces positions devraient être abrogées du cahier de positions de la FAÉCUM.

Abrogation de la position 1561

~~Que la FAÉCUM encourage ses associations à faire connaître les postes qui sont moins chronophages. Adopté : [CC-515^e-7].~~

Abrogation de la position 1571

~~Que la FAÉCUM mette l'accent sur ses activités à caractère universitaire et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].~~

CONCLUSION

Les données récoltées dans le cadre de la précédente recherche ainsi que la revue de littérature effectuée ont permis d'établir un portrait global de la sous-représentation des femmes à tous les niveaux et dans l'ensemble des sphères de la société. L'état de la situation actuelle au sein des associations étudiantes de l'Université de Montréal ainsi qu'au sein du bureau exécutif et du conseil d'administration de la FAÉCUM a également pu être effectué de manière détaillée.

Différents cadres théoriques ont par la suite été utilisés afin de recenser l'ensemble des obstacles à la représentation paritaire des femmes au sein des conseils d'administration ainsi que du milieu politique documentés dans la littérature à ce sujet. Les analogies entre ces milieux et le mode de fonctionnement des associations étudiantes ont permis d'établir des liens visant à cibler adéquatement les obstacles à la représentation paritaire ou proportionnelle des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes et de la FAÉCUM à l'Université de Montréal. Des recommandations inspirées des meilleures pratiques décrites dans la littérature ont par la suite été émises pour répondre à ces obstacles.

Ainsi, la mise en place des différentes recommandations formulées dans le cadre de cette recherche permettra d'avoir un impact concret afin d'améliorer la représentation des femmes au sein des lieux décisionnels des associations étudiantes et de la FAÉCUM à l'Université de Montréal. Évidemment, si la FAÉCUM agit seule, les effets escomptés ne pourront pas être concrétisés. En effet, l'implication des associations étudiantes membres de la FAÉCUM est primordiale dans ce dossier. La FAÉCUM devra donc effectuer des suivis auprès d'elles et les outiller à mettre en place les différentes recommandations adoptées dans le cadre de cette recherche.

RAPPEL DES RECOMMANDATIONS

Amendement à la position 1581

Que la FAÉCUM valorise un féminisme pluriel, rassembleur, fondé sur la solidarité entre les ~~sexes~~ genres et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7.5].

Amendement à la position 1455

Que la FAÉCUM appuie les luttes féministes de toute orientation tant qu'elles n'engendrent pas de nouvelles inégalités et tant qu'elles ne favorisent pas des inégalités déjà existantes et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Ajouté : [CC-505^e-4].

Rappel de position

Que la FAÉCUM s'oppose à l'oppression, notamment envers les femmes, entre les sexes et les genres, et qu'elle encourage ses associations à adopter des positions en matière d'égalité entre les sexes et les genres. Adopté : [CC-515^e-7.7].

Amendement à la position 1454

Que la FAÉCUM appuie les luttes contre les inégalités entre les hommes et les femmes et qu'à cet effet, elle encourage la non-discrimination en fonction du genre, l'égalité et l'équité entre les femmes et les hommes ainsi que les actions allant dans ce sens et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Ajouté : [CC-505^e-4].

Amendement à la position 1453

Que la FAÉCUM reconnaisse le sexisme et ses manifestations ainsi que les dynamiques de domination et d'oppression systémiques toujours présentes dans les espaces publics et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Ajouté : [CC-505^e-4].

Amendement à la position 1580

Que la FAÉCUM recherche une représentation ~~paritaire proportionnelle~~ paritaire proportionnelle des genres au sein de son bureau exécutif et de son conseil d'administration dans leur exécutif et qu'elle encourage ses associations à rechercher une représentation proportionnelle des genres au sein de leurs lieux décisionnels faire de même. Adopté : [CC-515^e-7.4].

Recommandation 1

Que la FAÉCUM rembourse les frais de garde des femmes lors de leur participation à ses instances ou à ses activités et qu'elle encourage ses associations à faire de même.

Recommandation 2

Que la FAÉCUM privilégie les fournisseurs et les distributeurs qui mettent en œuvre des mesures pour assurer une représentation paritaire des femmes au sein de leur direction et qu'elle encourage ses associations à faire de même.

Recommandation 3

Que le conseil d'administration de la FAÉCUM modifie le Règlement concernant les élections afin de prolonger la période de mise en candidature d'une (1) semaine si l'on retrouve moins de 30 % de candidatures féminines parmi les personnes candidates au bureau exécutif ou au conseil d'administration de la FAÉCUM ou si aucune candidature n'a été déposée pour l'un des postes à pourvoir.

Rappel de position

Que la FAÉCUM tente de limiter les instances à une durée précise, afin d'éviter que le nombre d'heures consacrées à l'implication n'augmente indûment et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Amendement à la position 1555

Que la FAÉCUM évalue diverses options pour valoriser l'implication étudiante, ~~en particulier celle des femmes,~~ et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Amendement à la position 1572

Que la FAÉCUM réalise une campagne de sensibilisation sur l'importance de l'implication étudiante ~~en général, et de celle des femmes en particulier,~~ et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Amendement à la position 1567

Que la FAÉCUM fasse la promotion auprès des femmes des ~~valor les~~ bénéfices à retirer de l'implication étudiante en termes d'expérience professionnelle et personnelle transférable, notamment en matière d'organisation, d'éthique de travail, ~~ou de gestion de projets,~~ et de développement de réseaux ~~qui peuvent offrir une longueur d'avance sur le marché du travail~~ et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Amendement à la position 1570

Que la FAÉCUM informe les associations étudiantes et les femmes au sujet des ~~capitalise sur les~~ compétences transférables acquises par les femmes dans d'autres types d'implication ou de bénévolat plutôt que de privilégier uniquement l'expérience de l'implication étudiante et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Amendement à la position 1564

Que la FAÉCUM mette à profit les moyens de communication de masse mis à sa disposition et se fasse une priorité de communiquer avec les exécutantes des associations étudiantes et avec ses étudiantes membres sur une base régulière fixe afin de les informer, entre autres, des activités et des instances ayant lieu ou des ses réalisations récentes et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Amendement à la position 1566

Que la FAÉCUM s'assure d'être connue des étudiantes le plus tôt possible dans le cheminement universitaire de celles-ci, par exemple en participant aux portes ouvertes de l'Université de Montréal ou en accueillant ~~les nouveaux étudiants et les nouvelles étudiantes~~ lors de la rentrée, et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Rappel de position

Que la FAÉCUM aille à la rencontre des étudiantes, par exemple en faisant une tournée des classes ou en installant des kiosques lors des événements sur le campus et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Amendement à la position 1563

Que la FAÉCUM fasse la promotion des gains concrets qu'elle obtient, et qu'elle mette l'accent sur de leurs effets positifs ~~sur dans~~ la vie quotidienne des ~~étudiants et étudiantes,~~ et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Rappel de position

Que la FAÉCUM offre des formations permettant aux étudiantes et aux exécutantes de développer leurs compétences, par exemple leurs habiletés politiques, leurs habiletés communicationnelles et leur leadership et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Que la FAÉCUM offre également des formations aux étudiantes et aux étudiants sur le féminisme, l'histoire de la lutte des femmes, la parité, le partage des fonctions et du pouvoir, les privilèges, le harcèlement, les agressions sexuelles, le consentement et d'autres sujets connexes et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7.1].

Recommandation 4

Que la FAÉCUM fasse la promotion des formations accessibles aux étudiantes et aux exécutantes de l'Université de Montréal, qu'elle établisse des partenariats avec les organismes responsables de ces formations afin d'obtenir un tarif avantageux pour les étudiantes et les exécutantes de l'Université de Montréal et qu'elle encourage ses associations à faire de même.

Rappel de position

Que la FAÉCUM fasse la promotion de modèles féminins, par exemple en réalisant des portraits d'exécutantes actuelles et passées tout en démontrant que l'implication est à la portée de toutes et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Rappel de position

Que la FAÉCUM organise des activités de réseautage informatives en réunissant par exemple les étudiantes, les exécutantes (anciennes et actuelles) et des femmes impliquées dans d'autres milieux et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Recommandation 5

Que la FAÉCUM fasse la promotion des femmes siégeant sur son conseil d'administration.

Recommandation 6

Que le conseil d'administration de la FAÉCUM s'assure que la présentation de son rapport lors des séances du conseil central et du congrès général annuel soit effectuée par une femme aussi souvent que possible.

Rappel de position

Que la FAÉCUM encourage les initiatives étudiantes visant à promouvoir l'implication des femmes et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7.6].

Recommandation 7

Que la FAÉCUM tienne une séance d'informations au sujet de son processus électoral au cours des quatre semaines suivant l'ouverture de la période électorale pour toutes les personnes désirant déposer leur candidature au sein de son bureau exécutif ou de son conseil d'administration.

Recommandation 8

Que la FAÉCUM étudie diverses options pour alléger la période électorale pour les personnes candidates au sein de son bureau exécutif et de son conseil d'administration.

Rappel de position

Que la FAÉCUM encourage ses associations à adopter un code d'éthique ou de conduite afin de s'assurer de pratiques respectueuses et inclusives. Adopté : [CC-515^e-7].

Recommandation 9

Que la FAÉCUM incite et outille ses associations membres à rédiger leurs règlements généraux de manière épiciène.

Recommandation 10

Que la FAÉCUM incite ses associations membres à réviser les termes utilisés dans leurs règlements généraux pour désigner les responsabilités attirées et les compétences attendues à chaque poste afin de s'assurer que ceux-ci ne privilégient pas de manière indirecte les candidatures masculines.

Rappel de position

Que la FAÉCUM encourage ses associations à créer des postes juniors permettant d'acquérir de l'expérience dans le mouvement étudiant. Adopté : [CC-515^e-7].

Recommandation 11

Que la FAÉCUM encourage ses associations étudiantes à créer des groupes ou des comités dédiés spécifiquement aux femmes.

Recommandation 12

Que la FAÉCUM soutienne les groupes et les comités femmes de ses associations étudiantes membres.

Rappel de position

Que la FAÉCUM se dote d'un plan d'action visant à accroître et à soutenir l'implication étudiante des femmes, incluant des objectifs à court, moyen et long terme, et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Rappel de position

Que la FAÉCUM encourage ses associations à conserver, d'une année à l'autre, le nom et le genre des personnes qui ont occupé chaque poste de l'exécutif. Adopté : [CC-515^e-7].

Amendement à la position 1575

Que la FAÉCUM encourage ses associations à comparer, chaque année, le nombre de femmes inscrites dans leur programme d'études selon les statistiques officielles publiées par l'Université de Montréal avec le nombre d'exécutantes au sein de leur association étudiante afin de déceler une éventuelle sous-représentation. Adopté : [CC-515^e-7].

Recommandation 13

Que la FAÉCUM développe un programme de subvention pour les associations étudiantes qui se dotent d'un plan d'action visant à améliorer la représentation des femmes.

Rappel de position

Que la FAÉCUM encourage ses associations à négocier avec leur département respectif afin de réserver une plage horaire à l'implication étudiante durant les heures normales de présence sur le campus. Adopté : [CC-515^e-7].

Rappel de position

Que la FAÉCUM regroupe et rende disponible au même endroit l'information détaillée et vulgarisée sur leurs rôles, leur fonctionnement, les enjeux défendus, les services offerts, les postes disponibles et leurs tâches, par exemple sur son site Internet ou dans le cadre d'une séance d'information et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7.3].

Rappel de position

Que la FAÉCUM publicise et développe l'offre de bourses et de crédits universitaires de soutien à l'implication étudiante et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Amendement à la position 1558

Que la FAÉCUM maintienne ses ~~crée une~~ bourses d'implication pour les femmes. Adopté : [CC-515^e-7].

Rappel de position

Que la FAÉCUM offre systématiquement des mesures d'accueil aux nouveaux exécutants et aux nouvelles exécutantes afin de remédier à leur manque d'expérience dans le mouvement étudiant et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

Recommandation 14

Que la FAÉCUM offre une formation aux nouveaux exécutants et aux nouvelles exécutantes des associations étudiantes membres concernant le mode de fonctionnement de ses instances ainsi qu'au sujet des conséquences des attitudes et des comportements sexistes afin d'en réduire les éventuelles manifestations.

Rappel de position

Que la FAÉCUM mette sur pied un programme de mentorat permettant aux nouvelles exécutantes de profiter de l'expérience et du soutien d'exécutantes chevronnées et qu'elle encourage ses associations à faire de même. Adopté : [CC-515^e-7].

BIBLIOGRAPHIE

- ANIMAFAC. 2013a. « Les femmes et le pouvoir dans les associations étudiantes ». <https://www.animafac.net/actualites/les-femmes-et-le-pouvoir-dans-les-associations-etudiantes-2013/>
- ANIMAFAC. 2013b. *Les femmes et le pouvoir dans les associations étudiantes*. 2^e édition. France : ANIMAFAC. https://www.animafac.net/media/Etude_FetP.pdf
- Assemblée nationale du Québec. 2017. « Statistiques sur les députés ». <http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/statistiques-deputes.html>
- Association pour une solidarité syndicale étudiante (ASSÉ). 2013. « Le féminisme dans le mouvement étudiant ». <http://www.asse-solidarite.qc.ca/ultimatum/le-feminisme-dans-le-mouvement-etudiant/>
- Belghiti-Mahut, Sophia. 2004. « Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadre ». *Revue française de gestion* 4 (151) : 145-160. DOI : 10.3166/rfg.151.145-160
- Bherer, Laurence et Jean-Pierre Collin 2008. *La participation et la représentation politique des femmes au sein des instances démocratiques municipales*. Montréal : Groupe de recherche sur les innovations municipales (GRIM). Institut national de la recherche scientifique. Centre – Urbanisation Culture Société. <http://espace.inrs.ca/4949/1/RepresentationEthnos.pdf>
- Brière, Sophie et Natalie Rinfret. 2010. « La réalité des femmes sur les conseils d'administration suite à l'adoption de la loi québécoise sur la gouvernance des sociétés d'État : obstacles et accès ». *La Revue de l'innovation : La Revue de l'innovation dans le secteur public* 15 (1), article 18 : 1-29. https://www.innovation.cc/francais/rinfret_article_femmes_2revise18.pdf
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). 2012. « Guide virtuel – Les formes de discrimination ». <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz métropolitain inc., 2008 QCTDP 24 (CanLII), [2009] RJQ 487. <https://www.canlii.org/fr/qc/qctdp/doc/2008/2008qctdp24/2008qctdp24.html>
- Conseil des Montréalaises. 2013. *Montréal pour toutes les femmes !* Mémoire à l'Office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur la Plan de développement de Montréal : « Montréal, c'est notre ville. Exprimez-la! ». Montréal : Conseil des Montréalaises. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/M%20C9MOIRE_PDM_MONTR%20AL%20POUR%20TOUTES%20LES%20FEMMES!_WEB_X.PDF
- Conseil du Statut de la femme (CSF). 2015. *Les femmes en politique : en route vers la parité*. Québec : Conseil du Statut de la femme, Gouvernement du Québec. https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf
- Conseil du Statut de la femme (CSF). 2013. *Les femmes dans la gouvernance des entreprises et dans les institutions démocratiques. Abitibi-Témiscamingue*. Québec : Conseil du Statut de la femme, Gouvernement du Québec. <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/les-femmes-dans-la-gouvernance-des-entreprises-et-dans-les-institutions-democratiques-abitibi-temiscamingue-2013.pdf>
- Conseil du statut de la femme (CSF) et Table de concertation des forums jeunesse régionaux du Québec (TCFJRQ). 2014. *Présence des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs*.

Québec : Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec
<https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/presence-des-femmes-et-des-jeunes-dans-les-lieux-decisionnels-et-consultatifs-compilation-nationale-quebec-2014.pdf>

De Beaufort, Viviane et Lucy Summers. 2013. « Femmes et gouvernance d'entreprise : vers un nouveau modèle ! ». *Audit social et Management responsable*, 15^e université de Printemps, 157-180. Paris : IAS. <http://www.auditsocial.net/wp-content/uploads/2011/06/2013ActesZadar.pdf>

Directeur général des élections du Québec (DGEQ). 2014. *Femme et politique : facteurs d'influence, mesures incitatives et exposé de la situation québécoise*. Collection des études électorales. Québec : Directeur général des élections du Québec.
<http://www.electionsquebec.qc.ca/documents/pdf/DGE-6350.12.pdf>

Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2017. « Historique ». <http://www.faecum.qc.ca/a-propos/historique>

Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2016a. « Bourses d'implication étudiante ». <http://www.faecum.qc.ca/ressources/bourses/descriptif-bourses-d-implication-etudiante>

Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2016b. *Cahier de positions*. Montréal : FAÉCUM.

Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2016c. *Règlement concernant les élections*. Montréal : FAÉCUM.

Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2016d. *Règlements généraux*. Montréal : FAÉCUM.

Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2015. *Avis sur l'implication étudiante des femmes à l'Université de Montréal*. Montréal : FAÉCUM.

Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). S.D.a. *Le conseil central – Guide explicatif*. Montréal : FAÉCUM.
<http://www.faecum.qc.ca/ressources/guides-et-formations/le-conseil-central>

Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). S.D.b. *Le conseil de la vie étudiante – Guide explicatif*. Montréal : FAÉCUM.
<http://www.faecum.qc.ca/ressources/guides-et-formations/le-conseil-de-la-vie-etudiante>

Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). S.D.c. *Le conseil des affaires académiques – Guide explicatif*. Montréal : FAÉCUM.
<http://www.faecum.qc.ca/ressources/guides-et-formations/le-conseil-des-affaires-academiques>

Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). S.D.d. *Le conseil des affaires sociopolitiques – Guide explicatif*. Montréal : FAÉCUM.
<http://www.faecum.qc.ca/ressources/guides-et-formations/le-conseil-des-affaires-sociopolitiques>

Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). S.D.e. *Le conseil des études supérieures – Guide explicatif*. Montréal : FAÉCUM.
<http://www.faecum.qc.ca/ressources/guides-et-formations/le-conseil-des-etudes-superieures>

Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ). 2013. *La force du nombre en action. 30^e congrès de la FTQ. Rapport final sur le portrait des femmes à la FTQ et chez ses affiliés*. Montréal : FTQ. <http://femmes.ftq.qc.ca/wp-content/uploads/sites/8/ftqimport/1563.pdf>

- Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) – Service de la condition féminine. 2004. *Les femmes de la FTQ : un réseau de solidarité*. Montréal : FTQ. http://femmes.ftq.qc.ca/wp-content/uploads/sites/8/2015/03/Les-femmes-de-la-FTQ-un-reseau-de-solidarite_2004.pdf
- Fortier, Isabelle et Francine Giasson. 2007. « Femmes et gestion : des enjeux du genre à la féminisation de la gestion ». *Recherches féministes* 20 (1) : 1-26.
- Gravel, Denis. 2006. *Histoire de la FAÉCUM 1976-2006 – Une fédération en marche*. Montréal : Société de recherche historique Archiv-Histo.
- Groupe femmes politique démocratie (GFPD). 2017. « Formations ». <http://www.gfpd.ca/formations/nos-formations>
- International IDEA, Université de Stockholm et Union interparlementaire. 2015. « La Base de Données de Quotas ». <http://www.quotaproject.org/fr/index.cfm>
- International research and training institute for the advancement of woman (INSTRAW). 2005. *Genre, gouvernance et participation des femmes*. https://e-educ.nbu.bg/pluginfile.php/139614/mod_resource/content/0/Participation_des_femmes.pdf
- Labelle, Alain. 2016. « Quels pays sont gouvernés par des femmes? La réponse en carte ». *Radio-Canada*, 11 novembre. <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/813961/femmes-pouvoir-politique-carte-week-end>
- Laufer, Jacqueline. 2005. « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel. *Travail et Emploi* (102) : 31-44. <https://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/5894/1/2005-102-03.pdf>
- Parlement du Canada. 2017. « Conseil des ministres (Cabinet) ». <http://www.parl.gc.ca/Parliamentarians/fr/ministries>
- Parlement du Canada. 2016. « Femmes – Représentation politique fédérale 1867 à aujourd’hui ». <http://www.lop.parl.gc.ca/ParlInfo/compilations/parliament/WomenRepresentation.aspx?Language=F>
- Poulin-Chartrand, Sarah. 2014. « Non, l’égalité homme-femme n’est pas acquise ! ». *Le Devoir*, 8 mars. <http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/401778/f>
- Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et l’Institut National Démocratique pour les affaires internationales (NDI). 2011. *Promouvoir le rôle des femmes pour renforcer les partis politiques. Guide des bonnes pratiques pour encourager la participation politique des femmes*. <https://www.ndi.org/sites/default/files/Empowering-Women-PolitParties-FRE.pdf>
- Québec. *Loi sur la gouvernance des sociétés d’État et modifiant diverses dispositions législatives*, LQ 2006, c. 59, Projet de loi 53 (Sanctionné le 14 décembre 2006), 2^e session, 37^e législature. <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2006C59F.PDF>
- Rieu, Annie. 2006. *Obstacles à l’engagement politique des femmes et résistances masculines aux changements*. Colloque international : « Les “études genre” : Enjeux scientifiques et effets sociaux ». Colloque anniversaire de l’équipe Simone-SAGESSE, 6-8 juillet 2006, France : Université Toulouse-Le Mirail. http://iknowpolitics.org/sites/default/files/obstacles_a_lengagement_politique_des_femmes_et_resistances_masculines_aux_changements.pdf

- Secrétariat à la condition féminine (SCF). 2010. *L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec – Faits saillants*. Québec : Secrétariat à la condition féminine, Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine.
http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/FaitsSaillants_octobre2010.pdf
- Spencer Stuart. 2016a. « Canadian Board Index 2016 ». <https://www.spencerstuart.com/research-and-insight/canadian-board-index-2016>
- Spencer Stuart. 2016b. *Canadian Spencer Stuart Board Index 2016. Board Trends and Practices of Leading Canadian Companies*.
<https://www.spencerstuart.com/~media/pdf%20files/research%20and%20insight%20pdfs/spencer-stuart-canadian-board-index-dec-2016.pdf?la=en>
- St-Onge, Sylvie et Michel Magnan. 2013. « Les femmes au sein des conseils d'administration : bilan des connaissances et voies de recherche futures ». *Finance Contrôle Stratégie* 16 (1) : DOI : 10.4000/fcs.1292
- St-Onge, Sylvie et Michel Magnan. 2010. « Les femmes au sein des conseils d'administration : Un bilan des connaissances ». *Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO)*.
<http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2010s-41.pdf>
- Statistique Canada. 2008. « Les étudiants sur le marché du travail ». <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/2006001/9184-fra.htm#g>
- Table de concertation de Laval en condition féminine (TCLCF). 2017. « Formations et conférences ». <http://www.tclcf.qc.ca/formations-et-conferences.html>
- Union nationale des associations territoriales Retravailler (UNATR). 2014. *Guide d'appui à l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités dans les associations. L'égalité en pratique dans les associations*. Réalisé pour la Délégation Interministérielle à l'Innovation sociale et l'Économie Sociale. http://www.coordinationsud.org/wp-content/uploads/guide_d_appui_Retravailler-2.pdf
- Université de Montréal – Secrétariat général. 2001. *Guide de procédure des assemblées délibérantes*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/user_upload/secretariat/doc_officiels/autres-documents/Guide_procedure_assemblees_deliberantes.pdf
- Wikipédia. 2017a. « Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal ». https://fr.wikipedia.org/wiki/Fédération_des_associations_étudiantes_du_campus_de_l%27Université_de_Montréal
- Wikipédia. 2017b. « Littérature grise ». https://fr.wikipedia.org/wiki/Littérature_grise
- Wikipédia. 2016a. « Fortune Global 500 ». https://fr.wikipedia.org/wiki/Fortune_Global_500
- Wikipédia. 2016b. « Old boy network ». https://en.wikipedia.org/wiki/Old_boy_network
- Williams, Jennie, David Stephenson et Frank Keating. 2014. « A tapestry of oppression ». *The Psychologist* 27 (6) : 406-409. <https://thepsychologist.bps.org.uk/volume-27/edition-6/tapestry-oppression>
- YWCA Québec. 2016. *Guide pour une gouvernance paritaire : Pour des C.A. égalitaires*. Québec : YWCA Québec, Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale.
<http://www.ywcaquebec.qc.ca/files/documents/ay/99/ywca-guide-gouvernance-paritaire-web.pdf>

Zarya, Valentina. 2016. « The Percentage of Female CEOs in the Fortune 500 Drops to 4% ». *Fortune*, 6 juin. <http://fortune.com/2016/06/06/women-ceos-fortune-500-2016/>