

ensemble  
POUR  
l'équité

Politique sur la  
représentation  
équitable des  
femmes dans les  
lieux de pouvoir



Artiste : Florence Levasseur



fiqp

FIQ | SECTEUR PRIVÉ

#### RESPONSABILITÉ POLITIQUE

Nancy Bédard, présidente et coresponsable du secteur Condition féminine

Shirley Dorismond, vice-présidente et coresponsable du secteur Condition féminine

Linda Lapointe, vice-présidente

Line Larocque, vice-présidente

#### COORDINATION

Sylvie Bissonnette

Michelle Poirier

Marie-Claude Nault

#### RÉDACTION

Lucie Girard, conseillère syndicale, secteur Condition féminine

#### COLLABORATION

Sophie Guilbault, conseillère syndicale, secteur Condition féminine

Amélie Robert, conseillère syndicale, secteur Condition féminine

#### RÉVISION

Myrna Karamanoukian, conseillère syndicale, service Communication

#### SECRÉTARIAT

Luce Dessureault, secrétaire, secteur Condition féminine et service Communication

# Table des matières

<b>Introduction.....</b>	<b>1</b>
<b>Pourquoi une politique de représentation équitable? .....</b>	<b>2</b>
<b>Politique de représentation équitable des femmes à la FIQ .....</b>	<b>7</b>
1. Préambule .....	7
2. Engagements de la FIQ et de la FIQP.....	7
3. Objectifs .....	8
4. Fondements.....	8
5. Définitions.....	9
6. Cible de référence .....	10
7. Mesures de soutien .....	11
8. Alliances .....	15
9. Déclaration de principes.....	15
<b>Plan d'action.....</b>	<b>16</b>
<b>Campagne de sensibilisation.....</b>	<b>18</b>



# Introduction

1

La société québécoise n'est pas à l'abri de ce qui se passe un peu partout dans le monde. Depuis un certain temps, le populisme a le vent dans les voiles et les forces de droite pour ne pas dire d'extrême droite s'affirment un peu partout. Le sexisme, le racisme, l'homophobie ou la xénophobie est à l'ordre du jour. Ceci constitue une menace pour les institutions démocratiques. Un tel contexte fragilise les droits et vise particulièrement ceux des femmes. Le sexisme s'exprime plus ouvertement et sur une grande échelle tant sur la place publique que dans les médias sociaux. La violence à l'endroit des femmes augmente partout dans le monde et leur appauvrissement va de pair avec l'augmentation des inégalités sociales, entre autres par la privatisation des services publics. Par ailleurs, l'avortement est remis en cause sur une grande échelle.

Cette offensive sur les droits fondamentaux des femmes, rend encore plus pertinente la priorité d'ONU-FEMMES encourageant leur participation en toute égalité à la gouvernance démocratique. Le monde a besoin d'entendre la voix des femmes. Leurs expériences et leurs talents sont nécessaires pour mettre un frein aux dérives qu'on observe un peu partout sur la planète et pour mener des luttes qu'elles jugent nécessaires pour y arriver.

À l'instar de milliers de femmes qui se mobilisent actuellement un peu partout dans le monde pour faire valoir leurs droits, la FIQ et la FIQP invitent les professionnelles en soins à se joindre à cette vaste mobilisation et à prendre leur place dans les lieux de pouvoir pour faire entendre leur voix. Le fait d'appartenir à une organisation syndicale dans le milieu de la santé leur confère un statut dans l'espace public qui leur permet de parler au nom de celles qui sont plus vulnérables ou qui n'ont pas des moyens collectifs pour s'exprimer.

# Pourquoi une politique de représentation équitable?

## 2

Lors du Conseil fédéral de juin 2016, la délégation a adopté une proposition visant à doter la FIQ et la FIQP d'une politique assurant une représentation équitable des femmes dans tous les lieux de pouvoir. Cette proposition faisait écho à l'analyse du secteur Condition féminine qui démontrait une diminution de la présence des femmes à plusieurs paliers de pouvoir. En effet, si au Congrès de 1988, elles représentaient 88 % de la délégation, elles n'étaient plus que 75 % au Congrès 2014 et 72 %, à celui de 2017. Cette diminution peut conduire vers un déficit de représentation dans une organisation avec un effectif composé à 90 % de femmes.

Pour freiner cette tendance qui semble coïncider avec les grandes réformes du système de santé, la FIQ et la FIQP proposent le présent projet de politique.

### Un outil

Dans un premier temps, la politique est un outil pour rectifier la tendance. En effet, cette situation d'inégalité ne peut pas être tolérée au sein de la FIQ et de la FIQP parce qu'elle constitue une atteinte aux droits des femmes. Cela va à l'encontre des orientations contenues dans la Déclaration de principes promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle met également en péril l'influence des femmes au sein de l'organisation, influence qui diminue en fonction de la place qu'elles occupent dans les lieux de pouvoir.

La FIQ et la FIQP n'ont pas retenu une formule de représentation paritaire, qui fait appel à une égalité numérique, parce que cela ne s'applique pas dans son cas.<sup>1</sup> Elles n'ont pas non plus retenu une formule de représentation proportionnelle. Espérer instaurer un objectif de 90 % constituerait un défi impossible à surmonter et aurait chez les militantes un effet de démobilisation. Elles ont plutôt opté pour une formule de représentation équitable, c.-à-d. juste et respectueuse des conditions de vie et de travail de ses membres, sous la forme d'un pourcentage à atteindre. C'est ce qu'on a appelé une cible de référence. Cette dernière pourrait être réajustée en fonction de l'évolution de la situation. Comme on le voit, la FIQ et la FIQP ne proposent aucune mesure contraignante ni de poste réservé.

---

<sup>1</sup> La parité est un concept établissant que les femmes et les hommes doivent participer également à l'exercice du pouvoir parce que l'humanité est composée de personnes des deux sexes. On parlera donc de représentation paritaire particulièrement lors des élections fédérales, provinciales ou municipales, où les femmes, qui représentent la moitié de la population, sont encore sous-représentées comme élues.

Dans un deuxième temps, la politique est un outil pour changer la donne, c'est-à-dire stopper la diminution des femmes aux instances et augmenter leur présence par des mesures de soutien qui vont favoriser leur implication. Ces mesures ont été identifiées lors des groupes de discussion<sup>2</sup> tenus afin de déceler les obstacles rencontrés par les membres quand elles envisagent de se présenter à une élection. Ce sont donc les suggestions de ces femmes qui sont présentées ici.

Dans un troisième temps, la politique souhaite consolider les alliances entre les femmes et les hommes de l'organisation. Les femmes ont besoin de la participation des hommes pour porter, avec elles, le projet de l'égalité. Il est important de pouvoir compter sur des alliés solides avec qui il est possible d'aborder, ouvertement et dans un esprit de collaboration, la question délicate, mais incontournable, du partage du pouvoir.

### **Des freins**

La politique ne réglera pas tout. Pour qu'elle soit pleinement efficace, la FIQ et la FIQP vont continuer de se pencher sur les éléments qui constituent des freins majeurs pour celles qui souhaiteraient s'investir comme militantes. Trop de freins se dressent encore sur la route de celles qui souhaiteraient se présenter à des élections syndicales. Ils ont un effet négatif sur l'implication et mettent en péril la santé des membres ainsi que leur qualité de vie.

**Conciliation famille<sup>3</sup> - travail - études :** C'est un des freins les plus importants à l'engagement syndical. La FIQ et la FIQP maintiendront ainsi sa collaboration avec la Coalition pour la conciliation famille - travail - études (CFTE) en vue de l'obtention d'une loi-cadre pour apporter une réponse collective aux problèmes de conciliation. Elles vont également poursuivre leurs travaux sur cette question et donner suite aux recommandations, adoptées par le Conseil fédéral de juin 2017, dans le suivi des commissions sur la CFTE.

---

<sup>2</sup> En collaboration avec une firme externe, le secteur Condition féminine a organisé en juin 2017 quatre groupes de discussion composés de militantes et de membres. Ils avaient pour but d'identifier les difficultés rencontrées pour l'implication des femmes à des postes électifs et de proposer des mesures facilitant celle-ci. Deux autres groupes de discussions ont eu lieu, l'un avec des militantes jeunes, l'autre avec des militantes provenant de communautés ethnoculturelles, en vue de compléter l'information recueillie.

<sup>3</sup> Le terme famille désigne ici toute sorte de situation familiale (monoparentale, homoparentale, recomposée, etc.).

**Violence au travail :** Les membres de la FIQ et de la FIQP font face à un niveau élevé de violence au travail. Selon une enquête<sup>4</sup>, l'ampleur de cette violence est reliée au fait qu'elles sont des femmes et la situation est loin d'être réglée. Les nombreuses réformes du système de santé ont contribué grandement à la détérioration du climat de travail. Elles ont eu pour effet d'exacerber les tensions entre les gestionnaires et les membres du personnel et entre les membres elles-mêmes, souvent aux prises avec des fardeaux de tâche. À cela s'ajoute la peur des représailles augmentant ainsi la détresse chez plusieurs d'entre elles. La FIQ et la FIQP vont poursuivre leurs réflexions sur la violence organisationnelle en vue de l'amélioration du climat de travail dans les équipes locales.

**Heures supplémentaires :** La FIQ et la FIQP sont les seules organisations syndicales qui doivent composer avec les heures supplémentaires, volontaires ou obligatoires, sur une aussi grande échelle. C'est l'organisation du travail qui est ici en cause avec l'instabilité des équipes, le fait que les ratios sont insuffisants et que, dans beaucoup de cas, les heures supplémentaires représentent une méthode de gestion quotidienne. Pour mettre fin à une situation qui augmente considérablement les difficultés liées à la conciliation travail-famille et qui fait peser sur les membres le poids énorme du risque d'erreur liée à la fatigue et au stress, la FIQ et la FIQP ont multiplié les interventions pour stabiliser les équipes et augmenter les postes au nom de conditions de travail respectueuses.

**Charge émotionnelle du travail :** Soigner est toujours exigeant. Mais quand cela se fait dans le cadre de restrictions budgétaires et de mesures d'austérité détériorant les services publics, les conséquences sont énormes sur le personnel : difficulté de jouer leur rôle de soignante, impuissance devant une détérioration constante du réseau; pertes multiples particulièrement au niveau des équipes; liens de confiance brisés, etc. Toutes ces contraintes instaurent un contexte de chaos, de démobilitation, d'épuisement professionnel, de stress, de dépression ou de deuils. Il faudrait être naïf pour croire que le gouvernement Couillard n'a pas anticipé les impacts de sa réforme sur les syndicats présents dans le réseau de la santé. Loin de faciliter l'implication des membres et de favoriser leur participation, le risque est grand de les décourager et les nombreux déplacements sur d'immenses territoires ajoutent aux contraintes. La FIQ et la FIQP ont dénoncé sur toutes les tribunes les compressions et les mesures d'austérité et continuent de le faire, convaincues que les solutions résident dans la mobilisation et dans un syndicalisme de propositions.

---

<sup>4</sup> FIQ, *Tolérance zéro : travailler dans la dignité*, 2000.

**Socialisation et stéréotypes sexuels et sexistes :** Le principe d'une représentation équitable est tout à fait légitime et permet aux femmes d'être représentées en fonction du nombre et de la force qu'elles représentent dans une organisation. Par contre, les stéréotypes sexuels et sexistes sont toujours à l'œuvre et il faut travailler à les déconstruire : difficulté à se projeter dans des responsabilités de pouvoir, se croire incompétente ou obliger de faire ses preuves, etc.

À tous ces freins s'ajoute le modèle de fonctionnement syndical qui peut parfois constituer un défi supplémentaire au militantisme. Si les milieux du travail ne se sont pas adaptés aux femmes, il en va de même du milieu syndical. Certaines femmes ont de la difficulté à prendre leur place dans de grandes assemblées qui exigent de l'affirmation ou du leadership et se sentent peu outillées pour gérer des établissements énormes en taille et en nombre. Elles ne sont pas toujours à l'aise ni attirées par un lieu souvent perçu comme un lieu de confrontation. Les hommes se reconnaissent plus facilement dans cette culture, mise en place il y a fort longtemps, par des hommes et pour des hommes. On pourrait dire qu'ils s'en trouvent favorisés par leur socialisation qui les a mieux préparés à occuper des postes de pouvoir. La FIQ et la FIQP sont toujours préoccupées de refléter la réalité de la majorité de leurs membres. Les mesures de soutien, proposées dans la présente politique, en sont un bon exemple. Elles font justement la promotion d'une pratique syndicale adaptée aux conditions particulières que vivent les femmes.

### **Un enjeu**

À travers l'histoire des deux organisations, les militantes, ayant participé aux décisions, ont teinté d'une façon particulière les orientations et les interventions, que ce soit dans le choix des dossiers, des stratégies ou de l'approche. Les intérêts des femmes ont été pris en compte; les enjeux pour améliorer leur situation ont trouvé écho dans les priorités d'action; la défense de leurs droits a fait l'objet de nombreuses luttes. Qu'il s'agisse d'avortement, d'emploi à temps partiel, de violence au travail, de conditions de retraite ou de reconnaissance de la pratique sage-femme, c'est une pratique syndicale qui a reflété la réalité et les préoccupations de la majorité des membres de la FIQ et de la FIQP. Cela leur a aussi permis de défendre les droits qu'elles voulaient faire reconnaître pour elles-mêmes et pour l'ensemble des Québécoises.

C'est cet héritage que la FIQ et la FIQP veulent conserver et qui pourrait être mis en péril par la diminution de l'influence des femmes dans les lieux où se prennent les décisions. Pourtant le moment est particulièrement crucial, pour elles, de prendre leur place et de se faire entendre : quand les compressions affectent les services publics, comme nous le rappelle si justement ONU-FEMMES, c'est sur les femmes et les filles que pèse le déficit.

La société québécoise, notamment les femmes<sup>5</sup>, a besoin d'entendre ce que les professionnelles en soins ont à dire sur les effets des coupures en santé dont elles ont fait les frais. Elles ont le devoir de les dénoncer, non seulement parce qu'elles sont des témoins privilégiées de la diminution ou de la dégradation des services, mais parce qu'elles ont l'expertise nécessaire pour en évaluer les dommages et proposer des solutions.

### **Une organisation phare sur la condition des femmes**

Si on souhaite que la FIQ et la FIQP continuent de :

- se préoccuper des droits des femmes;
- prendre la parole publiquement au nom de celles qui sont plus vulnérables et qui n'ont pas de voix pour s'exprimer;
- être des organisations phares sur la condition des femmes dans la société québécoise et que, grâce à leurs liens de solidarité, elles participent à l'avènement de l'égalité entre les sexes partout sur la planète;

alors, il faut s'assurer que les professionnelles en soins prennent leur place à tous les paliers de pouvoir décisionnel ou d'influence malgré les difficultés présentées par la Loi 10.

C'est dans cette perspective que la FIQ et la FIQP proposent l'adoption de la présente politique.

---

<sup>5</sup> Les femmes consultent plus que les hommes pour des services de santé ou des services sociaux. Plusieurs raisons expliquent cette situation : des réalités physiologiques (contraception, grossesse, avortement, etc.) ou des réalités socioéconomiques ou culturelles (pauvreté, violence, proche aide, etc.). Conseil du statut de la femme, 2016.

# Politique de représentation équitable des femmes à la FIQ

7

## 1. Préambule

Dans sa Déclaration de principes à laquelle la FIQP adhère, la FIQ reconnaît que l'avancement d'une société ne peut se faire sans la promotion des droits des femmes. Elle souscrit aux principes énoncés par la Convention pour l'élimination de toute forme de discrimination à l'endroit des femmes (CEDEF) qui affirme l'égalité entre les hommes et les femmes et le droit, pour ces dernières, de participer pleinement à la gouvernance démocratique.

Dans cette perspective, la FIQ et la FIQP souhaitent s'assurer que les femmes, qui constituent 90 % de leur effectif, puissent avoir un accès équitable aux différents paliers de pouvoir ou d'influence, et ce, dans un objectif de démocratie et de justice sociale.

Depuis sa fondation, la FIQ et la FIQP se sont engagées sur le terrain des luttes féministes. Toutes ces luttes ont été menées dans le but de mettre fin à la discrimination systémique et de favoriser une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. La question de la participation pleine et entière des femmes aux paliers de pouvoir fait donc partie des luttes que la FIQ et la FIQP continuent de mener au nom de l'avancement des droits des femmes.

## 2. Engagements de la FIQ et de la FIQP

- 2.1 Mettre en place la cible de référence et les mesures de soutien proposées par la présente politique au niveau fédéral dans le but d'augmenter la présence des femmes dans les lieux décisionnels ou d'influence.
- 2.2 Inciter l'ensemble des syndicats affiliés à s'engager à leur tour à mettre en place au niveau régional et local la cible de référence et les mesures de soutien proposées par la présente politique dans le but de favoriser la participation des femmes à la vie syndicale locale et faciliter leur accès à des postes électifs.
- 2.3 Encourager l'ensemble des membres à adhérer aux principes de la présente politique en participant activement à la vie syndicale locale et en soutenant celles qui souhaitent s'engager dans un processus électif.

### 3. Objectifs

- 3.1 Sensibiliser les membres au fait que le principe de la représentation équitable est un enjeu d'égalité et que ce dernier passe par une participation pleine et entière des femmes dans les lieux de pouvoir décisionnel ou d'influence.
- 3.2 Sensibiliser les membres, femmes et hommes, aux stéréotypes sexuels et sexistes qui éloignent les femmes des lieux de pouvoir.
- 3.3 Promouvoir la collaboration des hommes à la construction de l'égalité par une adhésion aux principes défendus par la présente politique et par le développement de solidarités et d'alliances.
- 3.4 Soutenir les femmes qui désirent s'inscrire dans un processus électoral, y compris celles issues de la diversité ethnoculturelle, afin qu'elles bénéficient de mesures facilitant leur démarche.<sup>6</sup>
- 3.5 Sensibiliser les salariées de la FIQ aux enjeux de la représentation des femmes aux différents paliers de pouvoir afin qu'elles puissent soutenir les équipes locales et les membres dans la mise en œuvre de la présente politique.

### 4. Fondements

La présente politique s'est inspirée de :

- la Déclaration de principes de la FIQ
- la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes [CEDEF]
- la Charte québécoise des droits et libertés.

---

<sup>6</sup> L'égalité entre les femmes et les hommes passe par une égalité entre les femmes elles-mêmes. Il faut donc prendre en compte la diversité des femmes entre elles et les inégalités générées par cette diversité et proposer des mesures particulières favorisant leur accès aux paliers de pouvoir et d'influence.

## 5. Définitions

Aux fins de la présente politique, les expressions suivantes signifient :

### Égalité

L'égalité est la pierre angulaire de toutes les chartes. Elle signifie que les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes conditions pour réaliser leurs droits fondamentaux et leur plein potentiel. Ce principe est inscrit dans le droit international depuis 1945, dans la Charte des Nations-Unies ainsi que dans la Charte québécoise des droits et libertés. L'égalité implique que les femmes participent aux décisions qui les concernent.

### Équité

L'équité entre les sexes est le fait d'être juste envers les femmes et les hommes. Pour accéder à l'égalité, il faut souvent adopter des mesures qui éliminent les biais sexistes et compensent les désavantages historiques et sociaux ayant empêché les femmes de profiter de chances égales.<sup>7</sup> L'équité salariale en est un bon exemple.

### Discrimination

« La discrimination à l'égard des femmes vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe [intentionnelle ou non] ayant pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes (...) des droits et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine. »<sup>8</sup>

La discrimination peut aussi s'exprimer de façon systémique. Elle est le résultat de politiques, de procédures ou de règles, basées sur des croyances, des valeurs ou des préjugés qui, à travers les générations, se sont érigés en système. Historiquement et culturellement, cela a créé des désavantages ou de l'exclusion pour un groupe, en l'occurrence les femmes.

---

<sup>7</sup> Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec, *Analyse comparative entre les sexes : guide d'élaboration des politiques*.

<sup>8</sup> Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, article 1. Les gouvernements du Canada et du Québec y ont adhéré en 1981.

## Représentation

La représentation consiste pour une personne à être investie du pouvoir de représenter une collectivité à la suite d'une élection. En ce qui concerne les femmes, il s'agit d'éliminer la discrimination à leur égard en leur assurant des conditions pour faciliter leur participation aux décisions qui les concernent dans les organisations ou les associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique ou politique de la société.<sup>9</sup>

## Représentation équitable

La représentation équitable vise une représentation juste des femmes à tous les paliers de pouvoir d'une organisation au moyen d'objectifs numériques à atteindre. Ces objectifs numériques, sous forme de pourcentage, sont des guides pour mesurer la participation des femmes au processus décisionnel et peuvent être réévalués au besoin.

## 6. Cible de référence

Pour mettre un terme à la diminution de la présence des femmes observée depuis quelques années, la FIQ et la FIQP proposent une cible de référence de 75 % de présence féminine au Congrès, au Conseil national, dans les comités fédéraux et au sein des équipes locales. Il s'agit d'une cible réaliste, visant à corriger le déficit observé. Elle tient compte des difficultés que les femmes rencontrent pour s'investir dans une fonction électorale et constitue un pas de plus vers l'égalité. Cette cible doit être considérée comme un point de référence qui permettra d'évaluer la politique.

Comme on le voit ici, la FIQ et la FIQP **ne proposent pas**, pour l'ensemble des postes de pouvoir ou d'influence, **des mesures contraignantes** (postes réservés). Elles misent plutôt sur un pourcentage à atteindre via un plan d'action contenant des mesures de soutien tout en comptant sur la solidarité et la complicité des membres masculins.

---

<sup>9</sup> CEDEF, article 7c.

## 7. Mesures de soutien

Le plan d'action, élaboré par le comité d'implantation et de vigilance et qui sera adopté par la délégation en décembre 2018, contiendra une ou plusieurs mesures de soutien. La FIQ et la FIQP, en collaboration avec ses syndicats affiliés, s'engagent à mettre en place des mesures dans le but de faciliter l'exercice du pouvoir par un plus grand nombre de femmes. La plupart de ces mesures ont été suggérées par les militantes et les membres qui ont participé aux groupes de discussion.<sup>10</sup>

### 7.1 Exemples de mesures de soutien qui pourraient être offertes par la FIQ et la FIQP

#### Formations

- Les formations aux nouvelles élues doivent être disponibles en début de mandat pour aider les militantes à prendre leur place rapidement. Ces formations doivent répondre aux besoins des militantes et couvrir divers sujets, comme :
  - Les dossiers de la FIQ et de la FIQP;
  - Les luttes et les acquis des femmes;
  - Les rôles et responsabilités d'une représentante syndicale;
  - La prise de parole et les stratégies de communication;
  - Le fonctionnement syndical et les procédures d'assemblée;
  - Les techniques de négociation avec l'employeur;
  - Etc.
- Une formation aux membres masculins de la délégation en vue de leur proposer une réflexion sur les façons de manifester concrètement leur alliance et de comprendre les enjeux féministes.
- Une formation aux salariées pour favoriser leur compréhension de la présente politique et leur permettre de participer à sa mise en œuvre dans leur champ d'intervention.

---

<sup>10</sup> Voir note 2.

### **Travail en petit groupe**

- Le travail en petit groupe favorise la prise de parole par un plus grand nombre de personnes. Car, la prise de parole au sein de grands groupes représente souvent une difficulté pour les femmes comme plusieurs l'ont souligné dans les groupes de discussion. À cet égard, les comités fédéraux et les réseaux (femmes, jeunes et SST) peuvent constituer une porte d'entrée pour de nouvelles militantes afin d'acquérir de l'expérience. Plus elles seront outillées, plus elles développeront leur confiance personnelle et feront entendre leur voix.

### **Jumelage**

- Le jumelage sera proposé à deux élues d'un même syndicat qui souhaitent partager le temps de présence pour toute instance de plus de trois jours.

### **Mentorat**

- Il permettra à une nouvelle élue d'être accompagnée au niveau local, dès son élection, afin d'acquérir de l'assurance nécessaire pour accompagner à son tour les membres qui ont besoin d'assistance.

### **Recherche de talents**

- La recherche de talents consiste à repérer les candidates qui ont le potentiel pour être représentantes, mais qui hésitent à faire le saut par manque de confiance dans leurs capacités. Une stratégie pourrait être développée localement pour susciter l'intérêt de candidates potentielles et être adaptée à la réalité des membres provenant des communautés ethnoculturelles pour favoriser une représentation reflétant la diversité.

### **Horaire des instances**

- Souvent considérés comme rigides, les horaires sont un frein supplémentaire à la participation des femmes aux instances. Ils sont en effet un frein pour la conciliation famille - travail - études. Cette question sera étudiée dans le but d'innover et de proposer de nouvelles façons de tenir les rencontres en considérant les difficultés rencontrées par les femmes, notamment dans les nouvelles structures qui multiplient les déplacements.

### **Accessibilité de la prise de parole en instance**

- Il s'agit lors des instances d'élaborer et de diffuser un code d'éthique dans un objectif de favoriser des échanges dans un climat d'ouverture et de respect. Cette mesure faciliterait également la prise de parole par une assistance au besoin ou par une simplification des procédures. Mais au-delà du code d'éthique, des modes de discussion plus ouverts et moins formels permettant l'émergence d'idées ou de propositions nouvelles devraient être explorés. Tout en favorisant l'apprentissage des débats larges, cela aura pour effet d'élargir la participation démocratique.

### **Formation sur les lieux de travail**

- Dans un but de favoriser la conciliation famille -travail - études, problème soulevé par les répondantes comme un frein important à leur implication, la formation sur les lieux de travail pourrait être une solution.

### **Libération du temps de travail**

- Les libérations sont des mesures qui doivent convenir aux besoins des représentantes. Il faut offrir des libérations à temps complet à celles qui désirent une continuité dans le travail syndical et à celles qui le souhaitent, des libérations à temps partiel, en s'assurant de leur remplacement pour diminuer la charge de travail à leur retour.

### **Halte-garderie**

- La possibilité d'offrir un service de garde pendant les instances syndicales, dans le but de faciliter la conciliation famille - travail - études, fera l'objet d'un suivi.

### **Accompagnement des nouvelles élues**

- Certaines mesures d'accompagnement des nouvelles élues pourraient être développées. Par exemple, celles-ci pourraient assister à des rencontres de présidentes afin de se familiariser avec l'exercice de pouvoir.

## 7.2 Exemples de mesures qui pourraient être offertes par les syndicats affiliés

L'engagement des syndicats affiliés est primordial. Ils doivent s'inscrire d'emblée dans le Plan d'action qui sera adopté en décembre 2018 et ainsi mettre en œuvre les mesures de soutien qui relèvent de leur responsabilité pour atteindre la cible de référence. Les syndicats affiliés pourront aussi, sur une base volontaire, se doter de leur propre Plan d'action. Voici des exemples de mesures de soutien retenues par les répondantes du sondage :

- réunion sur les lieux de travail;
- possibilité de participer à distance à des rencontres (visioconférence);
- horaires adaptés aux contraintes de la conciliation famille - travail - études;
- recherche de talents et mentorat;
- utilisation des médias électroniques;
- halte-garderie lors des rencontres syndicales.

Les syndicats affiliés auront la responsabilité de mettre sur pied un comité Condition féminine. À cet effet, un outil élaboré par le secteur Condition féminine, est disponible sur FIQ Militantes.

## 7.3 Évaluation des mesures

Les trois premières années vont coïncider avec l'implantation de la politique. Elles constitueront des années de mise en œuvre des principales mesures. Ces mesures, inscrites au Plan d'action, seront révisées et feront l'objet d'un rapport d'évaluation déposé à chaque Congrès. L'évaluation permettra de faire les ajustements nécessaires.

## **8. Alliances**

Des collaborations avec les membres masculins devraient être mises en place pour ne pas faire reposer uniquement sur les épaules des femmes la résolution des inégalités au sein de la FIQ et de la FIQP. Ces collaborations ne sont pas nouvelles et la solidarité des collègues masculins s'est manifestée à plusieurs occasions. Si on veut atteindre une représentation équitable des femmes à tous les paliers de pouvoir, on doit pouvoir compter sur leur solidarité et leur complicité. L'objectif est d'apprendre à partager le pouvoir et de participer ensemble à la construction de l'égalité dans la perspective d'un syndicalisme solidaire.

Dans cette veine, la FIQ et la FIQP proposent la tenue de deux activités annuelles. Une première, un dîner mixte annuel, aurait lieu lors du Conseil national de juin. La seconde, « le dîner des alliés », sera offerte aux membres masculins de la délégation. Ceux-ci seront conviés à prendre part à un dîner, à chaque Conseil national de décembre, dans le but d'échanger sur les principes et les enjeux féministes. Cette activité relèvera de la responsabilité des membres masculins du Comité exécutif national.

## **9. Déclaration de principes**

En conformité avec la présente politique, la Déclaration de principes fera l'objet d'un amendement, au Congrès de 2021, afin d'inscrire le principe de la représentation équitable des femmes à tous les paliers de pouvoir de la FIQ et de la FIQP.

# Plan d'action

16

La politique sera accompagnée d'un Plan d'action qui sera mis à jour à chaque Congrès. Le premier Plan d'action fera exception, car il sera déposé au Conseil national de décembre 2018.

Pour veiller à la mise en œuvre de la politique, la FIQ et la FIQP confient la responsabilité au comité d'implantation et de vigilance. Ce dernier sera composé de onze militantes, soit cinq militantes issues des syndicats affiliés ainsi que six militantes, cinq femmes et un homme, choisies parmi les membres des comités permanents fédéraux, soit :

- ◆ 2 militantes du comité Condition féminine
- ◆ 1 militante du comité Éducation-Animation
- ◆ 1 militante du comité Jeunes
- ◆ 1 militante du comité Santé et Sécurité du travail
- ◆ 1 militant homme provenant d'un de ces comités.

Le comité d'implantation et de vigilance va développer, en collaboration avec les conseillères des secteurs et services concernés, un Plan d'action et déposer, à chaque congrès, un bilan des mesures et des initiatives qui ont eu un impact sur l'implication des membres tant au niveau local que régional. Il aura pour mandat de :

- participer à la préparation d'un Plan d'action sur la mise en œuvre des mesures de soutien respectant l'axe transversal;
- participer à l'élaboration des outils pour une campagne d'information et de recherche de talents. Ces outils seront disponibles lors des élections dans un établissement pour faciliter la compréhension de l'objectif de représentation à atteindre;
- veiller à la mise en œuvre des mesures spécifiques concernant la recherche de talents pour assurer la diversité ethnoculturelle au niveau de la représentation;
- veiller à la mise en place de mesures de soutien;
- proposer, lors des rencontres de présidentes, une réflexion et un partage sur les difficultés qu'elles rencontrent dans l'exercice du pouvoir;

- participer à la diffusion de tout outil d'information destiné aux membres sur l'implication syndicale au sens large et sur la représentation équitable;
- participer à la réflexion sur la possibilité de faire une campagne de sensibilisation sur le pouvoir au féminin;
- Informer le Réseau des femmes sur une base régulière pour que les militantes suivent de près l'implantation de la politique;
- faire rapport au Congrès du bilan du Plan d'action et proposer une mise à jour de celui-ci.

# Campagne de sensibilisation

18

Afin de mieux comprendre les objectifs poursuivis par la présente politique et les enjeux de pouvoir empêchant les femmes de prendre leur place au sein de la FIQ, de la FIQP et du système de santé, l'élaboration et la réalisation d'une grande campagne de sensibilisation sur le pouvoir au féminin sont souhaitables. Le cas échéant, cette campagne fera partie du Plan d'action conçu par le comité d'implantation et de vigilance.