

INÉBRANLABLES FACE AUX DÉFIS DE DEMAIN

UNISSONS
NOUS →

13^e CONGRÈS DE LA FIQ
CENTRE DES CONGRÈS DE QUÉBEC
2 – 6 JUIN 2025

DÉCISION

A25-C-I-D8

D8

Bilan du Comité d'implantation et de vigilance
de la Politique sur la représentation équitable
des femmes dans les lieux de pouvoir



RESPONSABLES POLITIQUES

Julie Bouchard, présidente

Françoise Ramel, vice-présidente

CONSEILLÈRE SYNDICALE

Florence Thomas

MEMBRES DU COMITÉ

Isabel Baron

Shany St-Amand

Amélie Barrette

Line Mercier

Emilie Brodeur

Christopher Dunford

Nathalie Thibault

ONT AUSSI FAIT PARTIE DU COMITÉ

Erika Kennedy

Nagia Idel Mehdaoui

Vincent Desautels-Deslandes

Sandra Perrier

Stéphane Voyer

RÉVISION ET SECRÉTARIAT

Service Communication

INÉBRANLABLES FACE AUX DÉFIS DE DEMAIN

TABLE DES MATIÈRES

GENÈSE DU CIVP	4
DE LA POLITIQUE AUX PLANS D'ACTION	5
HORAIRES D'INSTANCE ET PARTICIPATION EN MODE HYBRIDE	5
DIX ANS APRÈS L'ADOPTION DE LA POLITIQUE, OÙ EN EST LA FIQ?	6
RECOMMANDATIONS	6

Les travaux du Comité d'implantation et de vigilance de la politique (CIVP) découlent de la réflexion nécessaire sur la place des militantes dans l'organisation et des obstacles possibles auxquels elles font face. Initiée à l'origine par les membres de l'Intersyndicale des femmes dans une publication¹, cette réflexion mettait en lumière les résistances qui perduraient quant à la place des femmes dans les structures syndicales québécoises. Si la question se posait de toute évidence pour les syndicats composés majoritairement d'hommes, il était étonnant que la FIQ, composée majoritairement de femmes depuis sa fondation, soit confrontée à cet enjeu.

Lorsque le secteur Condition féminine s'est penché sur la question de la place de ses militantes dans l'organisation, un constat a émergé : on observait une diminution de la participation des femmes dans les différentes instances syndicales. Cette observation concordait dans le temps aux différentes réformes et régimes d'austérité que subissait le réseau de santé et de services sociaux. Pour la Fédération, qui jouissait d'une certaine stabilité et homogénéité depuis sa création, cela a eu pour conséquence de l'obliger à revoir ses structures et sa composition, passant de la FIIQ à la FIIQ+, et enfin à la FIQ d'aujourd'hui.

Alors que les déléguées et les équipes syndicales affrontaient de multiples défis, vécus par plusieurs comme un mariage forcé, la délégation de la FIQ, qui a toujours prôné les valeurs féministes et l'implication de ses militantes, devait non seulement s'adapter et observer ce qui se déroulait, mais aussi mettre en place des mesures pour faciliter la participation de toutes à la démocratie syndicale et agir concrètement afin d'assurer la représentativité de ses membres.

Genèse du CIVP

En juin 2018, le secteur Condition féminine a présenté à la délégation la Politique sur la représentation équitable des femmes dans les lieux de pouvoir de la FIQ, qui a été adoptée. Cette politique visait, entre autres, à atteindre une cible de participation des femmes de 75% à toutes les instances, soit au Congrès, au Conseil national, en poursuivant les objectifs suivants :

- Favoriser une représentation équitable des militantes;
- Travailler sur les stéréotypes sexuels et sexistes;
- Impliquer les hommes de la délégation en tant qu'alliés;
- Soutenir les femmes qui souhaitent se présenter aux élections;
- Impliquer les équipes syndicales.

Le CIVP est un comité ad hoc composé de 11 militantes. Il a été nommé dans la foulée pour élaborer un premier plan d'action, qui a été adopté par la délégation en décembre 2018. Le second plan d'action du CIVP a été adopté en juin 2021. Les bilans du CIVP, présentés à chaque congrès, devaient être accompagnés d'un suivi périodique et chiffré de l'évolution de la participation des femmes dans les conseils fédéraux, les congrès, les comités fédéraux, et les syndicats affiliés.

¹ Intersyndicale des femmes, *Réalité, perceptions et résistances, la place des femmes dans nos organisations syndicales*, 2014.

De la politique aux plans d'action

Durant le mandat 2018-2021, le CIVP a pu, malgré la pandémie de COVID-19, participer à la mise en place de plusieurs éléments du plan d'action, tels que :

- Un projet d'horaires d'instance mis en place en mars 2019;
- Un Guide des mesures de soutien destiné aux syndicats affiliés, en décembre 2019;
- Une formation sur la prise de parole en format virtuel, en 2020;
- Une formation préélectorale disponible sur la plateforme AGORA-FIQ.

Cependant, la mesure qui entraîne habituellement des résultats significatifs pour encourager l'implication des femmes dans les organisations n'a pas été mise en place : le projet pilote de programme de mentorat, qui comprenait également des formations.

De plus, le premier plan d'action n'a pas permis d'atteindre la cible initialement fixée. En effet, les postes de présidente des syndicats affiliés étaient occupés à 68% par des femmes, les équipes syndicales étaient composées en moyenne de 70,5% de femmes, et ces dernières étaient présentes à 72% dans les instances².

Lors du second mandat du CIVP (2021-2025), la tâche s'est avérée plus complexe en raison de plusieurs facteurs, tels que la gestion des journées de rencontres en raison du nombre élevé de militantes, les absences de certaines militantes, ainsi que la mise sur pause des rencontres en raison de la négociation. En conséquence, plusieurs actions ont dû être abandonnées, notamment une consultation auprès des militantes visant à élaborer une formation pour encourager la participation active des femmes à la vie syndicale. De plus, une étude de faisabilité pour la création d'un service de halte-garderie en instance devait être réalisée, mais a été compromise dans le contexte postpandémique, où les services n'étaient plus accessibles, ce qui a empêché cette évaluation d'aboutir.

Malgré les défis, en mai 2023, le CIVP a eu l'occasion de bénéficier de l'expertise de Marie-Pier Bernard Pelletier, doctorante au Département des relations industrielles de l'Université Laval, qui a animé une conférence pour les membres du comité sur le thème « Les rapports de genre et le leadership syndical ». La conférencière posait la question suivante : « En quoi les obstacles et les leviers à l'accès et au maintien du leadership syndical diffèrent-ils entre les femmes et les hommes, et quelles sont les différences dans l'exercice de leur leadership syndical ? » Les membres du comité ont ainsi pu identifier les facteurs qui peuvent toucher différemment les hommes et les femmes, tels que les stéréotypes de genre, les responsabilités familiales et domestiques, le syndrome de l'imposteur, la culture masculine du syndicalisme, ainsi que le rôle de proche aidante.

Horaires d'instance et participation en mode hybride

Le CIVP a collaboré activement avec le Secrétariat des instances pour élaborer un questionnaire visant à documenter la perception des déléguées sur le nouveau projet d'horaire d'instance, adopté en 2018, puis modifié avec l'ajout du mode hybride. L'objectif était de faire un bilan de ce mode de participation aux instances lors du Conseil fédéral de décembre 2023. Ce nouvel horaire, combiné au mode hybride, visait à atteindre trois objectifs :

- Permettre la conciliation travail-famille-militance;
- Favoriser la participation des femmes aux instances démocratiques;
- Maintenir le droit de vote, quel que soit le mode de participation.

² Plan d'action 2021-2025, Comité d'implantation et de vigilance de la politique, RFIQ-A21-C-I-D8.

Les membres du CIVP ont donc formulé les besoins de données afin de valider l'adhésion des militantes à l'horaire, dans un premier temps, et de vérifier, dans un deuxième temps, si le mode hybride répondait aux besoins des militantes. Le questionnaire visait à recueillir les informations suivantes :

- Des informations sociodémographiques, telles que le genre, la région, l'âge, ainsi que la situation familiale ou personnelle;
- Les circonstances ou les obstacles qui empêchaient les militantes de se déplacer aux instances;
- Les motifs déterminant l'heure d'arrivée des déléguées aux instances;
- Des informations concernant l'utilisation de la politique de dépense pour les frais de gardiennage;
- Les impacts des nouveaux modes de participation (virtuel et présentiel) sur la manière de voter et sur la prise de parole.

Les réponses des 272 déléguées sondées en octobre 2023 ont permis de vérifier que le projet d'horaire facilitait la conciliation entre vie personnelle et travail des répondantes, et qu'elles souhaitaient le maintenir en place. De plus, le mode hybride ne constituait pas un frein à leur participation : il leur permettait d'assister aux instances, de prendre la parole et de voter.

Dix ans après l'adoption de la politique, où en est la FIQ ?

Si la politique et le travail du CIVP ont permis de mettre en place des mesures structurelles, comme l'aménagement des horaires d'instances, et de créer des outils et des formations afin d'agir sur la socialisation genrée, la cible de 75 % de participation des femmes dans les différentes instances n'a pu être atteinte.

En 2015, la proportion femmes-hommes dans la délégation était de 75 %. En 2024, elle s'établit à 72 %, atteignant son plus bas niveau en décembre 2023, avec 69 %. Ainsi, malgré les efforts déployés et les mesures identifiées dans les deux plans d'action successifs, l'objectif initial n'a pas été atteint.

L'année 2025 marquera donc un nouveau tournant pour cette politique, qui devra être adaptée, tout comme le plan d'action qui en découlera. Il sera essentiel de miser davantage sur les facteurs de socialisation qui favorisent le leadership des militantes et d'intégrer une approche plus large, tenant compte de l'axe antiraciste voté en congrès en 2021. Les défis ne manqueront pas, notamment avec la création de la société d'État Santé Québec, qui modifiera une fois de plus l'organisation et sa composition. Par ailleurs, le climat social et politique, marqué par la montée du conservatisme et le recul des droits des femmes et des personnes issues de la diversité, impose à la FIQ de renforcer ses actions pour préserver les acquis et poursuivre la lutte pour une représentation équitable.

Recommandations

Le Comité exécutif recommande :

- Que le projet d'horaire d'instances soit adopté de façon permanente.
- Que la formation « Prise de parole 2 » soit offerte à la délégation dans l'année suivant le congrès.
- Que le *Guide de soutien* destiné aux syndicats affiliés soit mis à jour et développé en concordance avec l'évolution des orientations de la FIQ.
- Qu'une consultation soit menée auprès des militantes afin d'identifier leurs besoins en formation pour susciter leur participation à la démocratie syndicale.

Recommandations pour la pérennité des travaux du Comité d'implantation et de vigilance de la politique (CIVP)

Considérant les valeurs et les principes de la Déclaration de principe de la FIQ;

Considérant la proportion des membres, majoritairement des femmes, et l'impératif de favoriser l'implication de nouvelles militantes;

Considérant les objectifs de la Politique, soit :

- Une représentation équitable comme enjeu d'égalité;
- La lutte contre les stéréotypes sexuels et sexistes qui perdurent;
- L'importance de sensibiliser les alliés;
- Le soutien aux femmes souhaitant se présenter aux élections;
- L'importance du rôle des équipes syndicales.

Considérant l'orientation du Congrès 2021 : Femmes luttant contre le racisme systémique, et que la Politique ne contenait pas cette dimension;

Considérant le but de la politique, qui est de rectifier la tendance et de viser une cible de 75% de représentation dans les structures de la FIQ, et que cette cible n'est pas atteinte dans plusieurs structures de la FIQ;

Considérant que le CIVP n'est pas un comité permanent, mais qu'il doit poursuivre ces travaux;

Le Comité exécutif recommande :

- Que le secteur Condition féminine actualise la Politique de représentation équitable des femmes dans les lieux de pouvoir, en tenant compte des orientations du Congrès 2021 et 2025, ainsi que des enjeux sociaux et politiques, et propose la refonte de la Politique au Comité exécutif.
- Que le CIVP poursuive ses travaux, mais soit dissous lors du conseil fédéral de décembre 2026.
- Que le nouveau comité ad hoc soit composé de militantes nommées par les membres du Comité exécutif, soit deux militantes du comité Condition féminine, deux militantes du comité Antiracisme, et deux membres du comité Jeunes, dès décembre 2026.
- Que le nouveau Comité présente un rapport, à chaque congrès, sur la participation des femmes et des personnes racisées dans les conseils fédéraux, les congrès, et les comités fédéraux, dès lors que le mandat d'application de la politique lui sera confié.

NOTES

INÉBRANLABLES FACE AUX DÉFIS DE DEMAIN

UNISSONS → 13^e CONGRÈS DE LA FIQ
NOUS CENTRE DES CONGRÈS DE QUÉBEC
2 – 6 JUIN 2025



FIQ Montréal | Siège social

1234, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2K 0A4 | 514 987-1141 |
1 800 363-6541 | Téléc. 514 987-7273 | 1 877 987-7273 |

FIQ Québec |

1260, rue du Blizzard, Québec (Québec) G2K 0J1 | 418 626-2226 |
1 800 463-6770 | Téléc. 418 626-2111 | 1 866 626-2111 |

fiqsante.qc.ca | info@fiqsante.qc.ca

