

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-D9

D9

Bilan du comité
ad hoc antiracisme



RESPONSABLES POLITIQUES

Julie Bouchard, présidente

Françoise Ramel, vice-présidente

CONSEILLÈRES SYNDICALES

Catherine Ngoc Phuong Mac

Évelyne Bessette

MEMBRES DU COMITÉ

Linda Gingras

Jawad Lasri

SarahJane Pavillon

Monica Toro Ospina

Mouloud Serki

Murielle Placide

Myriam Philippeaux

ONT AUSSI FAIT PARTIE DU COMITÉ

Eude Chery

Yohanna Mejia

Samir Oussad

Nagia Idel Mehdaoui

RÉVISION ET SECRÉTARIAT

Service Communication

INÉBRANLABLES FACE AUX DÉFIS DE DEMAIN

TABLE DES MATIÈRES

GENÈSE DU COMITÉ AD HOC ANTIRACISME	4
ASSEOIR LES BASES DU COMITÉ ANTIRACISME	4
REPRÉSENTATIVITÉ DES MEMBRES RACISÉES DANS LA DÉLÉGATION	4
SENSIBILISER SUR LE RACISME ET FAIRE DES QUESTIONS RACIALES UN AXE TRANSVERSAL	5
PERSPECTIVES	5
RECOMMANDATIONS	6

Genèse du comité ad hoc antiracisme

La conjoncture des années précédant le congrès de 2021 a poussé la Fédération à s'engager activement dans la lutte contre le racisme. Parmi les événements marquants, citons le décès de Joyce Echaquan, les mouvements Black Lives Matter et Idle No More, la montée de l'islamophobie alimentée par des discours populistes, ainsi que la tenue de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, entre autres. La Fédération a ainsi souhaité lutter contre le racisme en tant que système, en identifiant la manière dont les discriminations se reproduisent au sein des institutions et en prenant conscience de ces enjeux, y compris au sein de la Fédération.

La FIQ reconnaît le concept de discrimination systémique et y oppose une résistance déterminée. Pour ce faire, il est essentiel de documenter la discrimination, l'exclusion vécue par certaines personnes, les violences institutionnelles, ainsi que les manifestations racistes dans les milieux de soins. Afin de définir des actions concrètes, le mandat du comité ad hoc antiracisme a pris en compte l'examen de la représentativité au sein de la délégation et l'identification du racisme dans le contexte des soins.

Asseoir les bases du comité antiracisme

Les premières rencontres du comité ont permis de définir des bases communes et, surtout, d'établir la feuille de route jusqu'au congrès de 2025. La vision était claire : il y a un besoin urgent d'outiller les équipes syndicales et de les sensibiliser aux biais racistes. Cette approche devait se fonder sur le dialogue afin de sensibiliser les militantes à l'importance d'intervenir face à ces situations de violence et de discrimination. Pour y parvenir, plusieurs étapes cruciales devaient être franchies.

La représentativité des structures syndicales constitue également un enjeu central pour le comité, car elle touche aux fondements mêmes de la démocratie. Avant de définir les axes d'intervention et les recommandations à formuler, il était essentiel de broser un portrait précis de la situation. Ainsi, dès le départ, les membres du comité ont choisi de réaliser un état des lieux afin de mieux comprendre l'étendue des enjeux, des défis, ainsi que des angles morts à aborder.

De plus, il convenait de parvenir à une compréhension commune des différents concepts. Les membres du comité ont ainsi suivi une formation intitulée « Formation sur le racisme et l'antiracisme », dispensée par la professeure assistante au Département d'information et de communication de l'Université Laval, Khaoula Zoghalmi. Cette formation leur a permis d'acquérir des connaissances sur la perspective historique et sociologique des rapports de pouvoir, ainsi que sur les mécanismes de reproduction des logiques racistes à l'égard des individus et des groupes. La formation a permis de mieux comprendre les causes et les répercussions de la discrimination raciale dans la société et notamment de l'exclusion vécue par les personnes racisées.

Les échanges subséquents lors des rencontres du comité, ainsi que les autres formations et conférences auxquelles les membres ont assisté — dont celles de l'Agence de la santé publique de Montréal sur les enjeux de santé mentale liés au racisme, à l'hiver 2023 — ont permis d'éveiller les consciences et d'approfondir la réflexion.

Représentativité des membres racisées dans la délégation

Pour être véritablement représentatives, les structures syndicales doivent refléter la diversité des groupes qui la composent. Au fil des années, la société québécoise s'est largement diversifiée et la proportion des travailleuses racisées dans le réseau de la santé a augmenté. Il est donc essentiel de prendre conscience de la sous-représentation des groupes racisés au sein des instances syndicales afin de réfléchir aux obstacles à la participation des groupes historiquement discriminés. L'apport

des personnes racisées au sein des instances politiques et syndicales est fondamental pour enrichir le débat d'idées, mettre en lumière une pluralité d'expériences et identifier les angles morts. Surtout, il permet une implication pleine et entière de toutes à la démocratie participative.

Ainsi, il était nécessaire de faire le portrait de la présence des personnes racisées au sein des structures syndicales de la Fédération (syndicats affiliés, comités permanents, etc.), afin d'établir des références avec le réseau de la santé et d'en déterminer la représentativité. D'abord, les informations fournies par chacun des établissements représentés par la FIQ ont été compilées. Ensuite, la FIQ a déployé un questionnaire d'auto-identification sur FIQ Militantes en janvier 2025 afin d'obtenir ce portrait des militantes de la délégation. Ce questionnaire vise également à déterminer les caractéristiques sociales de la délégation en fonction des catégories définies par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, couvrant les cinq groupes discriminés. Grâce à ces données, il sera désormais possible de documenter fidèlement la représentativité des structures syndicales, d'en suivre la progression et de formuler des pistes d'intervention.

Il est essentiel de créer et de maintenir des conditions propices à une juste représentation, en s'assurant que toutes les voix, en particulier celles marginalisées, puissent être entendues et prises en compte dans les processus décisionnels. Cette démarche inclut la mise en place de pratiques inclusives, la réduction des obstacles à la participation et le soutien de l'engagement des membres afin que le syndicat reflète véritablement la diversité des professionnelles en soins.

Sensibiliser sur le racisme et faire des questions raciales un axe transversal

Les membres du comité estiment essentiel de sensibiliser les militantes à la notion de privilège dans la société en abordant les biais conscients et inconscients. En mars 2023, le comité a présenté à la délégation sa vision pour y arriver dans les années à venir. Cependant, c'est à la reprise des travaux après la période de négociation nationale que le plan de travail a pris forme de manière plus précise.

Le comité propose un parcours de formation basé à la fois sur l'apprentissage de contenus et le dialogue, articulé autour d'un changement de culture concret dans les pratiques syndicales. Afin de mieux implanter ces pratiques, certains réflexes doivent encore être développés. Une telle démarche exige de l'engagement, et surtout, une volonté collective de reconnaître que ces changements sont nécessaires.

Dans un premier temps, le comité vise à favoriser une prise de conscience collective des enjeux de racisme pouvant se manifester en milieu de travail, en se dotant d'un langage et d'une définition commune des concepts, dans le cadre d'une formation qui sera disponible en ligne en 2025. Dans un deuxième temps, une série de rencontres avec les équipes locales fournira aux militantes les outils nécessaires pour reconnaître les situations de racisme en milieu de travail et accompagner les membres confrontées à ces situations.

Perspectives

Depuis 2021, les membres du comité ad hoc antiracisme sont engagées pour proposer des outils aux militantes, afin qu'elles se mobilisent sur les enjeux de racisme en milieu de travail et de racisme systémique et soient mieux outillées pour intervenir auprès des membres. Malheureusement, il a été difficile d'organiser des rencontres sur une base régulière, notamment pendant la négociation nationale. L'intégration de nouvelles membres au sein du comité a aussi nécessité un soutien important.

Le comité s'est doté d'une feuille de route ambitieuse et est résolument déterminé à sensibiliser les militantes aux réalités vécues par les membres racisées. Travailler en co-construction avec la délégation sera un gage de succès pour le prochain mandat. Les membres du comité souhaitent rendre leurs travaux visibles et sont engagées à investir les lieux de rassemblement, tels que les conseils fédéraux, pour établir un dialogue continu avec la délégation. Il importe de mettre en place des stratégies de prévention ciblées, afin de mieux protéger les membres et de créer un environnement de travail respectueux et inclusif.

Recommandations

Considérant l'orientation que la lutte contre le racisme est un axe transversal au sein de la Fédération, en intégrant cette lutte dans l'ensemble de ses politiques et pratiques syndicales;

Considérant la nécessité de mettre de l'avant le racisme envers les membres comme un enjeu de relations de travail et de santé et de sécurité au travail, afin de mettre en place des solutions concrètes et efficaces;

Considérant que le plan d'action du comité prévoit d'engager le dialogue avec les équipes locales et de développer les outils nécessaires au soutien d'un travail syndical plus inclusif;

Le Comité exécutif recommande :

Que le prochain mandat du comité permanent Antiracisme soit :

- De poursuivre la discussion avec le comité d'implantation de la Politique de représentation équitable des femmes, particulièrement celle des femmes racisées, dans les lieux de pouvoir de la Fédération;
- De poursuivre le déploiement du parcours de formation sur les pratiques syndicales antiracistes, afin de renforcer l'engagement des militantes et leur capacité à intervenir efficacement contre le racisme;
- De documenter les contextes dans lesquels les cas de racisme sont dénoncés afin de mettre en place des solutions adaptées en milieu de travail;
- De prévenir les manifestations de racisme au travail, en sensibilisant les militantes, les membres et les employeurs à cette problématique.

Le Comité exécutif recommande :

Que le comité Antiracisme soit désormais composé d'une responsable politique et de six militantes racisées, élues exceptionnellement lors du conseil fédéral de décembre 2025.

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

