



RAPPORT DU COMITÉ AD HOC SUR LA  
REPRÉSENTATIVITÉ



## COMPOSITION DU COMITÉ

- Lyne Beaumier, représentant le regroupement cégep
- Élisabeth Cyr, représentant le comité précarité, relève et vie syndicales
- Julie Dionne, représentant le comité femmes
- Dominique Dubuc, représentant le comité diversité sexuelle et pluralité des genres
- Michelle Dussureault, représentant le regroupement privé
- Roy Fu, représentant le comité Interculturalité, discrimination et racisme systémiques au travail et éducation
- Nicolas Harvey, représentant le regroupement université
- Christine Gauthier, vice-présidente et Benoît Lacoursière, président, co-responsables du comité.
- Virginie L'Hérault, conseillère syndicale, et Joanie Bolduc, employée de bureau, salariées en appui aux travaux du comité



## PLAN

INTRODUCTION	4
1 MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL DU COMITÉ	7
1.2 ANALYSE STATISTIQUE	7
2. ANALYSE DE LA LITTÉRATURE ET COLLECTE D'INFORMATION	11
2.1. REPRÉSENTATIVITÉ ET PARTICIPATION DES FEMMES	11
2.2. REPRÉSENTATIVITÉ ET PARTICIPATION DES PERSONNES RACISÉES	14
2.3. REPRÉSENTATIVITÉ ET PARTICIPATION DES PERSONNES DES MINORITÉS SEXUELLES ET DE GENRE	19
2.4. REPRÉSENTATIVITÉ ET PARTICIPATION DES PERSONNES À STATUT PRÉCAIRE	23
2.5. REPRÉSENTATIVITÉ ET PARTICIPATION DES MILITANT·ES ISSU·ES DES RÉGIONS	27
2.6. REPRÉSENTATIVITÉ ET PARTICIPATION D'AUTRES PERSONNES DISCRIMINÉES OU MARGINALISÉES	30
3. PISTES DE SOLUTIONS : CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DU COMITÉ	32
4. MÉDIAGRAPHIE	39
5. ANNEXES	43
ANNEXE I RECOMMANDATION BF2	44
ANNEXE II DISPOSITIONS FAVORISANT LA REPRÉSENTATIVITÉ À LA FNEEQ ET À LA CSN	47
ANNEXE III DISPOSITIONS FAVORISANT LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS D'AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES	51
ANNEXE IV PORTRAIT STATISTIQUE	54

## INTRODUCTION

Le présent rapport vise à donner suite au mandat du congrès 2024 concernant la représentativité dans les instances de la Fédération découlant de la proposition BF2 adoptée lors du dernier congrès. Tant la proposition adoptée par le congrès que les travaux du comité s'inscrivent dans une préoccupation croissante de la Fédération pour lutter contre les inégalités et contre les différents systèmes de discrimination. Ainsi, la FNEEQ souhaite développer une analyse cohérente d'elle-même en lien avec ses préoccupations sociales, lesquelles sont d'ailleurs rappelées à l'article 1.03 de nos Statuts et règlements :

6. Mettre en place des conditions matérielles d'exercice de responsabilité syndicale qui facilitent la participation des membres de ses syndicats affiliés aux activités de la fédération et tiennent compte particulièrement des réalités régionales et territoriales ainsi que des contraintes provenant de la précarité liée au statut d'emploi d'une personne occupant une fonction, une tâche ou une responsabilité syndicale.

7. Poursuivre les buts ci-haut énumérés sans distinction ou discrimination en ce qui regarde le sexe, l'âge, la nationalité, la race, la langue, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, les idées politiques, l'origine sociale, la fonction sociale et le statut civil. Toutefois, afin de redresser des situations historiques, des programmes ou mesures d'accès à l'égalité sont nécessaires.

8. Dénoncer la violence, l'oppression et la domination dans les rapports sociaux. [...]¹

Il nous semble important de souligner que les travaux du comité se sont déroulés alors que s'amorçait aux États-Unis le second mandat présidentiel de Donald Trump. Nous ne pouvons rester insensibles au ressac (backlash) alimenté par le gouvernement américain contre les personnes des minorités sexuelles et de genre, des personnes issues de l'immigration, des personnes racisées, des personnes en situation de handicap, des autochtones et des militant-es pour la justice en Palestine. Dans plusieurs États, les droits des femmes sont aussi attaqués non seulement sur la question de l'avortement, mais même des reculs sont annoncés sur l'exercice de leur droit de vote. De telles politiques sont également menées ailleurs dans le monde sous l'impulsion des partis d'extrême droite.

Nous estimons que le Québec et le Canada ne sont pas immunisés contre de tels phénomènes et que le mouvement syndical a un rôle à jouer pour lutter contre celui-ci, notamment en donnant l'exemple.

Le comité tient donc son mandat de la proposition BF2 intitulée **Plan d'action contre les discriminations et pour la parité** adoptée lors du 34e congrès fédéral en juin 2024.

---

¹ FNEEQ-CSN, *Statuts et règlements*, édition 2024, [en ligne] [https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/34\\_Statuts-et-reglements\\_edition-2024\\_version-finale-2.pdf](https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/34_Statuts-et-reglements_edition-2024_version-finale-2.pdf)

[...] 5. Que le Congrès fédéral forme un comité ad hoc afin d'analyser de manière plus approfondie la participation et la représentativité, au sein des instances de la FNEEQ et de ses regroupements, des personnes issues des groupes historiquement discriminés, y compris les femmes, de même que celles des enseignant·es à statut précaire et des militant·es issu·es des régions, et d'élaborer des solutions :

- a. Que le comité soit composé de deux membres du comité exécutif et d'une personne issue de chacun de ces groupes : les regroupements, le comité femmes, le comité DSPG, le comité IDRSTE et le comité PRVS ;
- b. Que le comité identifie notamment les obstacles à la représentativité et à la participation à toutes les instances de même que les pistes de solution(s) sur les plans tant financier que règlementaire ou structurel ;
- c. Que les regroupements soient invités à prendre part à cette démarche ;
- d. Que le comité présente ses recommandations au plus tard à la réunion du conseil fédéral du printemps 2025.<sup>2</sup>

Le comité a aussi donné suite au point 7 de la proposition BF2 portant sur des amendements pouvant être soumis au congrès extraordinaire à être tenu en décembre 2025.

[...] 7. Que le bureau fédéral soit mandaté afin de convoquer un Congrès fédéral extraordinaire au plus tard à l'automne 2025 afin de traiter de projets d'amendements aux Statuts et règlements de la FNEEQ-CSN, notamment dans le but d'introduire des mécanismes favorisant une représentation plus diversifiée et égalitaire des groupes historiquement discriminés, y compris les femmes.<sup>3</sup>

Le comité s'est aussi penché sur l'étude du projet pilote créant le 4e poste de vice-présidence de la Fédération prévu par l'annexe 1 des Statuts et règlements.

Qu'à titre de mesure transitoire, l'application de l'article 10.03 paragraphe 3.1 soit levée, que le poste créé soit considéré vacant et que l'élection soit tenue au conseil fédéral suivant.

Que ce poste soit réservé à une femme s'il n'y a pas au moins trois (3) femmes parmi les personnes élues aux autres postes du comité exécutif. Aussi, si plus de deux (2) membres du comité exécutif élu·es aux autres postes sont issu·es d'un même regroupement, les candidatures en provenance des autres regroupements ou des syndicats non regroupés auront préséance.

---

<sup>2</sup> FNEEQ-CSN, *Recommandations adoptées 34<sup>e</sup> congrès*, [en ligne] [https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/2024-06-20\\_34\\_Recommandations-adoptees.pdf](https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/2024-06-20_34_Recommandations-adoptees.pdf) (pages 9 à 11). La proposition complète se trouve en annexe du présent rapport.

<sup>3</sup> Ibid.

Que l'on considère cet amendement comme un projet pilote à être évalué dans le cadre d'un congrès fédéral extraordinaire à être tenu au plus tard au printemps 2026. Qu'à cet égard, ce congrès puisse traiter d'autres projets d'amendement aux Statuts et règlements de la FNEEQ-CSN, notamment dans le but d'introduire des mécanismes favorisant une représentation plus égalitaire.<sup>4</sup>

Ces propositions découlaient des réflexions du comité exécutif<sup>5</sup>, du bureau fédéral et de plusieurs syndicats affiliés<sup>6</sup> quant aux enjeux de représentativité de la Fédération soulevés en marge du congrès et des dernières élections.

Les travaux du comité prenaient source aussi dans les réflexions amorcées il y a quelques années par la CSN et par la FNEEQ. Ces réflexions sont au cœur des débats au sein du mouvement syndical depuis longtemps. Nous pouvons identifier quelques propositions ou remarques plus récentes qui expriment les préoccupations plus immédiates de notre mouvement.

#### a) Comité des Statuts et règlements 2021

Les membres du comité des Statuts et règlements formé en vue du 33e congrès au printemps 2021 ont formulé des observations sur la représentativité de la Fédération :

Les membres du comité des Statuts et règlements sont particulièrement préoccupés par la représentation des multiples diversités de la fédération. Nous estimons qu'au cours des prochaines années, en collaboration avec les différents comités concernés par ces questions, le comité exécutif et le bureau fédéral devraient réfléchir aux moyens pratiques à mettre en place pour améliorer la représentation de ces diversités, particulièrement lorsqu'il s'agit de groupes historiquement marginalisés et discriminés. Cet exercice devra aussi impliquer les syndicats localement<sup>7</sup>.

#### b) Recommandation adoptée lors du conseil fédéral du printemps 2023

Dans la foulée de la présentation du Guide antiraciste produit par le comité Interculturalité, discrimination et racisme systémique au travail et éducation, le Conseil fédéral a adopté une recommandation au printemps 2023, laquelle visait à mettre en œuvre une recommandation formulée par le comité des Statuts et règlements du 33e congrès fédéral de 2021.

Que le conseil fédéral mandate le bureau fédéral et le comité sur les Statuts et règlements de la FNEEQ afin de recommander lors du prochain congrès des moyens pratiques afin que la FNEEQ-CSN et ses regroupements améliorent la représentation des groupes historiquement marginalisés

---

<sup>4</sup> FNEEQ-CSN, *Statuts et règlements*, édition 2024, [en ligne] [https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/34\\_Statuts-et-reglements\\_edition-2024\\_version-finale-2.pdf](https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/34_Statuts-et-reglements_edition-2024_version-finale-2.pdf)

<sup>5</sup> FNEEQ-CSN, *Bilan du comité exécutif mandat 2021-2024*, [en ligne] [https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/34\\_Bilan-Executif\\_WEB.pdf](https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/34_Bilan-Executif_WEB.pdf)

<sup>6</sup> FNEEQ-CSN, *Recommandations adoptées – 34<sup>e</sup> congrès*, op. cit.

<sup>7</sup> 33<sup>e</sup> congrès fédéral, FNEEQ-CSN, *Rapport du comité des statuts et règlements*, p. 5 [en ligne] [https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/3\\_RAPPORT-COMITE-STATUTS-REGLEMENTS\\_final.pdf](https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/3_RAPPORT-COMITE-STATUTS-REGLEMENTS_final.pdf)

et discriminés dans les instances et comités de la fédération. À cette fin, que des spécialistes externes et les comités fédéraux concernés par ces enjeux soient consultés<sup>8</sup>.

- c) Extrait d'une proposition adoptée dans le cadre du 67e congrès de la CSN (rapport de force)

Ajoutons que la CSN réfléchit également à ces enjeux. Dans le cadre des propositions adoptées par le dernier congrès confédéral, on y trouve : « Que la CSN tienne compte de la nouvelle réalité dans les milieux de travail pour la production de ses outils à l'attention des syndicats, afin d'intégrer un modèle inclusif et intersectionnel<sup>9</sup>. »

### **Rencontres du comité**

Le comité s'est rencontré à 8 reprises, soit environ une rencontre aux trois semaines entre le 21 janvier et le 3 juin 2025. Règle générale, les rencontres étaient d'une journée.

À l'occasion des rencontres du comité, nous avons pu échanger sur la littérature scientifique étudiée, entendre des spécialistes universitaires syndicaux ou communautaires et aussi discuter des différentes pistes de solutions qui permettraient d'améliorer la représentativité de la Fédération.

## **1 MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL DU COMITÉ**

Cette section présente brièvement la méthodologie de travail retenue par le comité pour mieux comprendre et faire l'analyse de la situation concernant les défis à la participation et à la représentativité pour différents groupes. Nous en présentons ici les éléments principaux, qu'il s'agisse de faire le point sur les données statistiques concernant la Fédération, d'étudier les dispositions règlementaires actuelles pour la FNEEQ et pour d'autres organisations syndicales concernant la diversité et la représentativité, de faire une recension de la littérature scientifique, de consulter des experts et de collecter des informations auprès de certains comités fédéraux, mais aussi des regroupements et du caucus.

### **1.2 ANALYSE STATISTIQUE**

Le comité a, dans un premier temps, fait le point sur les éléments statistiques qui exposent l'ampleur du manque de représentativité au sein de certaines instances de la Fédération en lien avec la composition de ses corps d'emploi. L'annexe IV présente des statistiques plus détaillées sur le plan de l'histoire récente de la FNEEQ (depuis 2006), de la participation aux dernières instances fédérales et des tableaux produits par la CDPDJ.

<sup>8</sup> FNEEQ-CSN, Conseil fédéral no 6, *Recommandations adoptées*, 31 mai, 1<sup>er</sup> et 2 juin 2023, p. 4 [en ligne] [https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/CF6\\_2023-05-31\\_2023-06-01et02\\_recommandations-ADOPTÉES\\_5-juin.pdf](https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/CF6_2023-05-31_2023-06-01et02_recommandations-ADOPTÉES_5-juin.pdf)

<sup>9</sup> CSN, *Propositions du comité exécutif et des organisations affiliées*, 67<sup>e</sup> congrès, p. 16 [en ligne] [https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2023/05/fr\\_propositions\\_csn\\_67econgres23\\_web.pdf](https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2023/05/fr_propositions_csn_67econgres23_web.pdf) Le souligné est de nous.

À ce chapitre, on dénote généralement une sous-représentation de plusieurs catégories visées non seulement au sein des instances de la Fédération, mais aussi au sein même des corps d'emploi que nous représentons à la FNEEQ. Ainsi, malgré près de 30 années d'existence des plans d'accès à l'égalité en emploi, les personnes racisées ou en situation de handicap sont largement sous-représentées dans nos milieux de travail en regard des indicateurs retenus par la CDPDJ.

Notons aussi que pour des raisons évidentes, il n'y a pas de mesures spécifiques visant à déterminer la représentativité de personnes des minorités sexuelles et de genre. En effet, cela pourrait forcer des personnes à faire des dévoilements (coming out) qu'elles ne souhaitent pas.

On peut aussi noter une amélioration quant à la présence des femmes dans les délégations au congrès fédéral. Cependant, cette représentativité accrue n'est pas reflétée au niveau des instances élues de la fédération, à savoir le bureau fédéral et le comité exécutif. Au cours de l'histoire récente de la FNEEQ, le scénario de l'élection d'une seule femme au sein du comité exécutif sur cinq postes s'est produit à deux reprises, à savoir en 2019, lors d'une élection en cours de mandat et en 2024, lors du congrès<sup>10</sup>. Pourtant, les femmes représentent largement plus de la moitié du membrariat de la fédération. Elles composent actuellement le tiers du comité exécutif (2 sur 6), ce qui constitue le principe minimum souvent exposé dans la littérature (33 %) susceptible d'avoir un effet significatif, notamment pour les plus petits groupes, alors que la zone de parité parfaite se situe entre 40 et 60 %. Il faut par ailleurs remonter au mandat 2012-2015 pour trouver une composition majoritairement féminine du comité exécutif. Au bureau fédéral, environ le tiers des membres sont des femmes, mais cela est variable selon chacun des sous-groupes qui le composent, comme le présente le tableau ci-dessous, qui expose le portrait actuel en 2025 :

	RC	RU	RP
Hommes BF FNEEQ	4 (44,44 %)	3 (60 %)	2 (100 %)
Hommes CDPDJ	44,2 %	48,9 %	37,7 %
Écart	+0,24 %	+11,1 %	+62,3 %
Femmes BF FNEEQ	5 (55,56 %)	2 (40 %)	0
Femmes CDPDJ	55,8 %	51,1 %	62,3 %
Écart	-0,24 %	-11,1 %	-62,3 %

### Dispositions règlementaires

Le comité a également fait état des dispositions existantes dans divers documents de la FNEEQ ou de la CSN (ex. : Statuts et règlements, Règles de fonctionnement des regroupements, avis de convocation, avis d'élections, etc.). Ces dispositions sont aussi reprises à l'annexe II du présent rapport. Nous avons aussi étudié les dispositions règlementaires d'autres organisations syndicales

<sup>10</sup> Un poste réservé à une femme était en même temps créé par un amendement aux Statuts et règlements.

québécoises et internationales (annexe III), notamment concernant les textes concernant la parité et la diversité.

### **Analyse de la littérature scientifique et rencontres avec des spécialistes**

Le comité s'est ensuite attardé à faire une analyse de la littérature concernant les enjeux soulevés par le mandat du comité afin de donner des assises scientifiques à nos travaux. Plus de 1000 pages ont été lues par chaque membre du comité. En plus de cette documentation, nous avons décidé d'inviter des personnes-ressources issues du milieu académique ou communautaire pour soutenir nos réflexions concernant les facteurs d'inclusion ou d'exclusion de nos milieux syndicaux des groupes historiquement discriminés et des défis à la participation des femmes :

- Martin Blais, professeur, département de sexologie de l'Université du Québec à Montréal, titulaire de la Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres.
- Nancy Aumais, professeure, département de management de l'Université du Québec à Montréal.
- Christelle Montreuil, consultante et chargée de projet, Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH).
- Maryève Boyer, 2e vice-présidente de la Ligue des droits et libertés, vice-présidente représentant les femmes à la FTQ.

### **Rencontres avec les comités**

Faute de temps, nous avons dû renoncer à l'organisation de groupes de discussion composés de diverses personnes membres au sein de nos syndicats. Tout de même, nous avons organisé des groupes de discussion avec chacun des comités fédéraux concernés par la recommandation du congrès, c'est-à-dire le Comité femmes, le Comité diversité sexuelle et pluralité des genres, le Comité interculturel, discrimination et racisme systémique au travail et éducation ainsi que le Comité précarité, relève et vie syndicales. Nous avons également organisé une rencontre avec le comité des régions du regroupement cégep auquel se sont jointes des militantes du regroupement université.

Ces rencontres ont été organisées autour d'un canevas d'entrevue commun, qui abordait plusieurs questions regroupées autour de trois blocs : 1— Approfondir les liens entre la militance et la Fédération ; 2 — Mieux comprendre les empêchements et les obstacles à la militance ; 3— Explorer des solutions possibles, tant pour participer aux activités et aux instances de la fédération que pour se présenter à un poste électif.

### **Rencontres avec les regroupements et le caucus**

Tel que prévu par la résolution du congrès, nous avons également interpellé les trois regroupements ainsi que le caucus des syndicats d'étudiant-es salarié-es entre les mois de février et d'avril. Ces rencontres ont permis d'échanger sur l'état des travaux du comité et d'approfondir les préoccupations des délégué-es dans chaque regroupement.

### **Conclusion sur la méthodologie**

L'appellation de « personnes issues des groupes historiquement discriminés » n'étant pas définie clairement, nous devons l'entendre au sens des motifs prohibés de discrimination de l'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. Nous devons admettre que la représentativité des autochtones et des personnes en situation de handicap n'a pas retenu toute l'attention qu'elle aurait méritée. Nous y avons été sensibilisé-es à la suite de la tournée des regroupements et du caucus et avons pu amorcer des réflexions en ce qui concerne les obstacles vécus par les personnes en situation de handicap. Nous avons par ailleurs dû renoncer à approfondir l'analyse de la représentativité des personnes autochtones. Cette situation démontre d'ailleurs l'importance de la présence autour d'une table des personnes concernées afin de pouvoir se préoccuper pleinement et adéquatement des défis vécus par celles-ci.

La section 2 du présent rapport expose les principaux constats qui se dégagent de nos rencontres avec les comités et les spécialistes, ainsi que de la littérature scientifique pour chacune des catégories visées par la recommandation BF2.

La section 3 quant à elle présente les conclusions générales du comité et les recommandations aux instances fédérales. Elles s'articulent autour de la conviction que le manque de représentativité de la fédération en regard de son membrariat est un problème politique qui exige des changements à la fois culturels, organisationnels et structurels. Les solutions que nous proposons reposent sur l'adhésion historique de la fédération à l'analyse féministe intersectionnelle. Ainsi, nous reconnaissons que, bien que la FNEEQ intègre déjà un certain nombre de pratiques qui favorisent l'égalité, la diversité et l'inclusion, nous pouvons et devons en faire plus pour soutenir la participation et la représentation des femmes et des groupes historiquement marginalisés dans nos lieux décisionnels.

## 2. ANALYSE DE LA LITTÉRATURE ET COLLECTE D'INFORMATION

### 2.1. REPRÉSENTATIVITÉ ET PARTICIPATION DES FEMMES

Dans le cadre de son mandat, le comité ad hoc sur la représentativité a épluché de nombreux articles (dont la liste bibliographique peut être consultée à la fin du document) qui font un bon tour de la situation sauf pour la question de l'intersectionnalité, malheureusement. Il a aussi reçu Nancy Aumais, professeure de l'École des sciences de la gestion (ESG) de l'Université du Québec à Montréal (UQÀM), qui travaille entre autres sur les pratiques de genre en milieu de travail.

Les principaux constats que nous traçons sont les suivants :

Les syndicats sont historiquement des environnements masculins, notamment à cause des milieux dans lesquels les premiers syndicats sont nés. En éducation, on constate un décalage énorme entre la répartition des genres dans le membrariat et celle dans les organes de pouvoir, peu importe le pays étudié. Cette situation est explicable par plusieurs empêchements et obstacles liés à un système discriminatoire, mis en place et maintenu par une socialisation différenciée selon le genre dès la naissance. Par exemple, la charge mentale qui échoie plus souvent aux femmes, les attentes différentes selon le genre quant au rôle que jouera une personne, le manque de confiance en soi et le jugement d'autrui quant aux capacités d'une femme sont des obstacles supplémentaires qui diminuent les chances pour une femme de devenir une dirigeante syndicale.

Quant à la place des femmes dans les postes de direction, la représentativité est importante à deux niveaux. D'une part, le modèle de personnes de genre féminin qui exercent le leadership syndical crée des ponts avec les membres qui leur ressemblent. D'autre part, les champs d'intérêt et les priorités mises de l'avant par une équipe sont influencés par la composition selon le genre. Cependant, la cible à viser et le moyen pour arriver à cette représentativité ne sont pas clairement établis.

L'aspect symbolique revêt une importance pour l'atteinte de cette représentativité. Il faut parler des femmes que nous représentons et continuer à marteler qu'il y a suffisamment de femmes compétentes pour occuper des postes de pouvoir. La littérature fait clairement ressortir des mythes sur l'exercice du pouvoir par des femmes et ces mythes doivent être déboulinés fréquemment, à l'intérieur de nos instances, auprès de nos membres, mais aussi de la population. L'exercice de l'autorité est traditionnellement associé au conflit et à la domination, alors que plusieurs autres types de leadership peuvent être exercés.

Le mode de mise en candidatures peut aussi avoir un impact sur l'engagement des femmes en politique syndicale. Les modes moins neutres et moins formels favorisent effectivement la reproduction des biais inconscients que toute personne porte en elle.

En ce qui concerne la participation des femmes dans les débats en instance, des modes de participation et de consultation peuvent faciliter ou au contraire nuire à la participation des femmes. Les mesures les plus efficaces sont plus consultatives et permettent des temps d'arrêt, de réflexion et de consultation. Les espaces en non-mixité offrent certains avantages, mais ils génèrent beaucoup de résistance.

La littérature nous invite à mettre en place des mesures structurelles plutôt que des mesures de soutien individuel, quoique ce soutien puisse parfois être nécessaire comme mesure compensatoire. Cet effort devrait être réparti sur toutes nos instances, y compris les comités de négociation, et les délégations de chacun de nos syndicats membres (avec une certaine souplesse).

Rappelons que nos solutions doivent permettre à toutes les personnes minorisées de tisser des solidarités qui sont salutaires pour toutes les personnes concernées.

Le comité ad hoc sur la représentativité a aussi consulté les comités fédéraux pertinents, qui nous ont alimentés d'expériences de plusieurs personnes militantes de tous les milieux. Du côté du comité femmes, les conclusions de la littérature scientifique ont trouvé beaucoup d'écho. La participation à des instances semble plutôt encouragée par les collègues masculins et on parle plutôt de raisons personnelles et familiales pour laisser la place. Cependant, dès qu'on discute de libération, certaines des personnes consultées soulignent la difficulté à faire valoir leurs besoins et l'importance de leurs dossiers, état de situation qui fait écho aux recherches sur les négociations de salaire dans les secteurs non syndiqués par exemple.

On souligne aussi qu'un sujet est parfois jugé moins important s'il concerne principalement les femmes ou est perçu comme tel, ou encore, simplement parce qu'il est porté par une femme, encore aujourd'hui, dans nos syndicats plutôt progressistes. Ce qui est jugé comme faisant partie du rôle du syndicat est évidemment marqué par la pratique historique, sur laquelle les hommes ont laissé une empreinte plus forte, surtout dans les syndicats où l'arrivée de femmes à l'exécutif est récente. Se conjugue à cet état de fait l'idée que l'égalité homme femme est atteignable par une égalité de droit, lutte qui a trouvé un certain aboutissement avec l'obtention de l'équité salariale.

On appuie sur l'importance d'assurer une juste représentativité et partage le constat sur les obstacles, obstacles qui ont été surmontés parfois, mais qui ont rendu le cheminement des femmes d'autant plus difficile. Par exemple, les injonctions internes sont beaucoup plus fortes, le questionnement personnel sur le jugement qu'on recevra, sur ce qu'on peut apporter au poste, sur sa compétence. Les femmes semblent se donner moins le droit à l'erreur, et moins de temps d'apprentissage que des hommes dans la même situation.

On souligne aussi le parcours rendu encore plus difficile pour les femmes dans différentes situations sociales, dont les femmes racisées, les femmes monoparentales, les femmes en région éloignée et les femmes proches aidantes.

Le comité partage aussi les conclusions de la littérature au sujet du recrutement. Les réseaux informels favorisent le recrutement d'hommes (car ils sont mieux réseautés) alors que la sollicitation de femmes les encourage à se porter candidates. De plus, les rôles dans lesquels les femmes sont pressenties sont plus souvent traditionnels, comme le rôle de secrétaire par exemple.

À la suite de ces constats, le comité ad hoc a identifié une liste de mesures déjà appliquées par la FNEEQ qui sont identifiées par la littérature ou par nos consultations comme de bons moyens d'augmenter et de diversifier la participation des femmes :

- Nous avons un comité femmes : ce lieu non mixte de discussion sur les problématiques vécues particulièrement par les femmes est essentiel à l'émergence de nouvelles solutions ;
- La fédération soutient les élues en région (par exemple, les réunions sont possibles en mode comodal, on a ouvert un bureau dans la région d'une élue, le choix des lieux de réunions se fait en fonction des besoins de tout le monde) ;
- La fédération reconnaît les enjeux familiaux (par exemple, par la couverture de frais de garde lorsque nécessaire et en gardant les rencontres sur les heures de travail normales) ;
- La fédération met en évidence les prises de parole des femmes (par exemple, en les soulignant en nombre à intervalles réguliers ou en les appuyant lorsque c'est approprié) ;
- Le comité femmes et le comité précarité, relève et vie syndicales mettent justement sur pied pendant ce mandat des activités de mentorat pour les nouvelles recrues (femmes ou pas) ;
- La fédération priorise les gens minorisés pour les comités fédéraux ;

Cette analyse nous laisse penser que les moyens mis en place devraient porter sur :

- La pérennisation des mesures qui sont efficaces et déjà appliquées ;
- La garantie d'un minimum de femmes dans les instances décisionnelles, par des mécanismes qui favoriseraient le recrutement de femmes et des mécanismes qui imposeraient un quota ;
- L'inscription explicite de nos valeurs féministes dans nos documents officiels et la multiplication des moments de réflexion sur ces valeurs et leurs impacts sur nos actions ;
- L'augmentation des moyens de réseautage pour les personnes en dehors des réseaux déjà solides ;
- L'expérimentation de règles de procédures plus favorables à l'expression des femmes.

## 2.2. REPRÉSENTATIVITÉ ET PARTICIPATION DES PERSONNES RACISÉES

Le comité a orienté ses travaux sur la sous-représentation des personnes racisées selon un cadre de « racisme systémique »<sup>11</sup>. Ce cadre postule que la sous-représentation institutionnelle des groupes racisés, qui est évidente dans divers secteurs de notre société, n'est pas une simple coïncidence historique. Au lieu de cela, elle est le produit direct du racisme historique et systémique. L'héritage du colonialisme, de l'esclavage et de l'impérialisme européens, ainsi que l'exclusion et la marginalisation qui en ont résulté, ont eu un impact durable et ont eu pour conséquences l'absence et la sous-représentation des personnes racisées dans les sociétés à dominante blanche. De plus, les systèmes contemporains de privilège et de suprématie blanche continuent d'imposer une structure de hiérarchie raciale entre les Blancs et les non-Blancs, d'une manière qui la rend normale, naturelle et, par conséquent, invisible.

La blancheur participe à modeler les sociétés nationales, en particulier dans les anciennes métropoles des empires coloniaux, les pays dits « occidentaux », l'Europe, l'Amérique du Nord ou l'Australie, mais aussi des anciens territoires colonisés... En France, la domination du groupe blanc se manifeste d'abord à travers la distribution inégale des capitaux socioéconomiques, de l'accès au logement, à l'emploi, à l'éducation ou à la santé. Elle est à l'œuvre dans l'inégale représentation des groupes racisés dans les mandats électoraux, les médias et les productions culturelles. Elle détermine un traitement différencié par les institutions policières, judiciaires et administratives et par les politiques migratoires. Elle constitue, enfin, un univers symbolique collectif à l'origine de représentations dépréciatives et de violences individuelles<sup>12</sup>.

Comprendre le problème de la sous-représentation à travers le prisme du racisme systémique nous permet d'identifier et de nous concentrer sur les obstacles institutionnels discriminatoires qui ont entravé la participation des personnes racisées, sous la forme de pratiques, de politiques et de normes institutionnelles ; s'attaquer à la sous-représentation devient donc plus qu'un simple exercice de bricolage des mécanismes institutionnels pour améliorer certains résultats numériques.

L'adoption d'une approche anti-systémique raciste nous permet également d'apprécier le problème comme un produit de la domination historique et comme une interaction complexe de dynamiques sociales contemporaines qui s'étendent à différentes institutions et sphères sociales, telles que la culture, l'éducation et l'économie. Par exemple, la sous-représentation des personnes racisées dans les rôles de direction des fédérations syndicales peut souvent être liée à la pénurie de délégué-es racisé-es aux réunions et aux congrès réguliers, ce qui peut par la suite être corrélé au

<sup>11</sup> Le racisme systémique est présenté comme une approche analytique par divers ouvrages. Voir par exemple, PIERRE, Myrlande 2022. « Le racisme systémique dans une perspective intersectionnelle : mieux comprendre afin de mieux lutter ». <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/actualites/allocution-racisme-systemique>, ou MÉLUSINE (2020) « Être blanc, ou le privilège de l'ignorance ». Dans O. Slaouti et O. Le Cour Grandmaison Racismes de France (p. 231-247).

<sup>12</sup> MÉLUSINE (2020) p.233.

faible taux de participation des personnes racisées aux instances et activités des syndicats locaux ou à la sous-représentation de base dans certaines catégories d'emploi. De plus, la sous-représentation des enseignant-es racisé-es dans certains établissements est affectée par la hiérarchisation raciale historique des secteurs d'emploi dans l'économie et influencée par l'eurocentrisme qui régit encore de nombreuses disciplines d'enseignement<sup>13</sup>.

Le comité a cherché à approfondir sa compréhension du racisme systémique et des recours possibles au sein des organisations syndicales par deux méthodes principales : une revue de la littérature sur la question, en mettant l'accent sur les problèmes réels et les solutions mises en œuvre, et un sondage auprès des membres actuels du comité interculturelité, discrimination et racisme systémique au travail et à l'éducation (IDRSTE) de la FNEEQ.

Dans la revue de la littérature, nous nous sommes fortement appuyé-es sur une étude de 2024 sur le racisme et l'antiracisme dans les syndicats canadiens intitulée « L'importance des syndicats dans la réduction de l'inégalité raciale : nouvelles données et pratiques exemplaires »<sup>14</sup>. Bien que l'étude porte sur certaines questions qui dépassent le cadre de travail du comité, une partie importante de celle-ci porte sur des questions directement liées au mandat du comité, à savoir les pratiques et les normes d'organisation syndicale, les obstacles à la participation des membres racisés et les mesures qui ont été efficaces pour éliminer les obstacles.

L'étude a révélé qu'à l'heure actuelle, le type de travail syndical antiraciste le plus courant au Canada consiste en des campagnes d'éducation et de sensibilisation des membres<sup>15</sup>. Il s'agit notamment de la prestation d'ateliers et de la publication de guides antiracistes et d'autres ressources. De telles initiatives ont été adoptées par de nombreux syndicats et centrales syndicales, tant dans les secteurs publics que privés.

Cependant, dans leur évaluation de ces initiatives, les autrice-urs de l'étude notent que les énoncés de politique antiraciste et les programmes éducatifs n'ont pas suffi à eux seuls à « éliminer les obstacles liés au racisme systémique auxquels les travailleuse-urs racisé-es sont confronté-es, tant sur le marché du travail qu'au sein de leurs syndicats »<sup>16</sup>. Leur étude cite par la suite plusieurs exemples documentés et persistants de discrimination systémique au sein des organisations syndicales. Elles peuvent se résumer par les tendances suivantes :

1. L'invisibilisation du travail des membres racisés ;

---

<sup>13</sup> Pour plus de détails, consultez COMITÉ IDRSTE (2023). *Guide antiraciste*. FNEEQ-CSN.

<sup>14</sup> NG, Winnie, KHAN, Salmaan et STANFORD, Jim (2024) «The importance of unions in reducing racial inequality: New Data and Best Practices » Centre for Future of Work <https://centreforfuturework.ca/wp-content/uploads/2024/08/Union-Advantage-for-Racialized-Workers.pdf>

<sup>15</sup> Notre recherche indépendante a également révélé une telle tendance. Voir par exemple, ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE « Plan d'action contre le racisme de l'AFPC » <https://syndicatafpc.ca/plan-daction-contre-racisme-lafpc-detail>, ou SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE « Reconnaître la suprématie blanche et y résister : Un guide pour les syndicats » <https://cupe.on.ca/wp-content/uploads/2025/01/Resist-White-Supremacy-Document-FRENCH.pdf>

<sup>16</sup> NG, Winnie, KHAN, Salmaan et STANFORD, Jim (2024) p. 19.

2. La non-reconnaissance et la dévalorisation des qualifications des personnes travailleuses racisées, par exemple, dans les évaluations ou les promotions de leadership. Cela est souvent attribué à l'attitude selon laquelle les personnes non blanches ne correspondent pas aux normes blanches ;
3. L'utilisation de points de vue et d'expériences divergents parmi les membres racisés pour semer la division au sein du groupe, en particulier en s'inspirant du racisme intériorisé de certaines personnes ;
4. Le manque de protection des dirigeant·es syndicales·aux racisé·es contre la discrimination systémique et les microagressions ;
5. Le manque de soutien des allié·es blanc·hes dans le travail antiraciste<sup>17</sup>.

Parallèlement à l'identification des obstacles systémiques dans les syndicats, l'étude présente également diverses mesures, les pratiques exemplaires, qui ont aidé les syndicats à atteindre un plus grand degré d'inclusion et d'équité dans leurs organisations. Elles sont constituées des types d'initiatives suivants :

1. **Établir des liens communautaires plus solides**, comme la collaboration avec des groupes communautaires pour des campagnes antiracistes et la création de carrefours de ressources (Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), Ontario) ou de forums de leadership pour les jeunes racisé·es (Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO), District 16).
2. **Changements constitutionnels et organisationnels**, par exemple, l'élaboration d'un plan d'action concret pour lutter contre le racisme systémique (Syndicat canadien de la fonction publique [SCFP, Ontario]), la création d'un poste d'agent de lutte contre le racisme à temps plein et la création de quatre postes de démantèlement du racisme anti-Noirs et de lutte contre l'oppression intersectionnelle au sein du conseil exécutif du syndicat de district (FEESO, districts 12 et 16).
3. **Priorité à l'équité dans la négociation collective** : Ces mesures reconnaissent l'importance de faire en sorte que les besoins intersectionnels des travailleuse·eurs racisé·es soient explicitement reconnus dans la convention collective et ne soient pas rejetés comme de simples « politiques identitaires » périphériques. Parmi les exemples cités, mentionnons l'insertion de mesures d'équité en matière d'emploi dans la convention collective et la création d'un poste de défenseur de la justice raciale (Unifor)
4. **Développement du leadership, mentorat et soutien pour les travailleuse·eurs racisé·es** : par exemple, la création d'une commission de justice sociale et l'élaboration d'une trousse d'outils de justice sociale pour soutenir le travail antiraciste (Service

---

<sup>17</sup> NG, Winnie, KHAN, Salmaan et STANFORD, Jim (2024) p. 38-41.

Employees International Union (SEIU), Local One) et l'élaboration du programme Femmes en leadership qui cible les travailleuses autochtones et racisées (SCFP, Ontario)<sup>18</sup>.

Un dernier volet de l'étude fait des recommandations aux organisations syndicales, des recommandations conçues pour corriger les problèmes mentionnés et soutenir la mise en œuvre de pratiques exemplaires. Elles comprennent ce qui suit :

1. Identifier le travail en faveur de l'égalité raciale comme une mission fondamentale dans les documents fondateurs d'un syndicat, tels que la constitution ou l'énoncé de principes de base ;
2. Mobiliser les travailleuse·eurs racisé·es en offrant une formation ciblée et des possibilités de réseautage avec des organismes communautaires alliés ;
3. Affecter des ressources adéquates pour prioriser l'éducation syndicale, notamment sur la lutte contre le racisme dans les syndicats, et la mobilisation intersectionnelle ;
4. Soutenir les programmes d'accès à l'égalité en emploi là où il y a une sous-représentation des travailleuse·eurs racisé·es<sup>19</sup>.

Dans le cadre de ses recherches, le comité BF2 a également sondé les membres du comité IDRSTE sur leurs expériences et leurs points de vue sur la représentation et la participation des membres racisés à la FNEEQ. Leurs réponses soulèvent deux principaux sujets de préoccupation : les obstacles à la représentation au sein des différentes instances de la FNEEQ ainsi que dans les syndicats locaux.

Les membres du comité IDRSTE ont nommé un certain nombre d'obstacles organisationnels et culturels au sein de la fédération. Tout d'abord, la complexité organisationnelle de la FNEEQ et la multitude de questions syndicales et politiques abordées lors des réunions rendent la participation des nouveaux membres plus difficile. Le faible taux de participation des membres non blancs aux syndicats locaux affecte également leur participation à la FNEEQ, puisque les délégations de la FNEEQ sont généralement composées de membres des exécutifs locaux ; ils sont normalement libérés pour assister aux réunions, ce qui facilite leur participation. De plus, le manque de diversité au sein de la FNEEQ, l'absence de points à l'ordre du jour qui reflètent les priorités des membres racisés et le manque de sensibilité à la diversité culturelle lors des événements ont été cités comme des facteurs dissuasifs possibles à la participation. Dans ce dernier cas, l'absence d'accommodement, par exemple ce qui concerne des restrictions alimentaires pour des raisons culturelles ou religieuses, a été discutée. En effet, la difficulté à obtenir des accommodements et le manque de publicisation de ces derniers ont été rapportés dans certains cas, notamment au congrès de juin 2024.

---

<sup>18</sup> NG, Winnie, KHAN, Salmaan et STANFORD, Jim (2024). p.42-53.

<sup>19</sup> NG, Winnie, KHAN, Salmaan et STANFORD, Jim (2024). p.61-65.

Pour certaines personnes racisées issues de l'immigration dont la langue maternelle n'est pas le français, la non-maîtrise de cette langue peut également s'avérer un obstacle additionnel à la participation aux réunions et renforcer ainsi le sentiment de marginalisation. La pression de performance qui en résulte est exacerbée par les limites de temps strictes imposées aux personnes qui se présentent au microphone. En raison des faibles niveaux de représentation, le comité rapporte que certains membres racisés de la FNEEQ ressentent également la pression qui en découle pour parler au nom de leur groupe minoritaire et le risque d'être *tokenisés*, mais ne reçoivent pas l'autorité, le soutien ou les ressources nécessaires. De plus, lorsqu'ils sont confrontés à des obstacles à la participation, ces membres hésitent souvent à demander des changements systémiques et/ou des accommodements, et le rationalisent plutôt comme une question individuelle : je ne demanderai pas parce que je peux m'adapter.

À la lumière de leurs réflexions sur les obstacles à la participation, les membres du comité IDRSTE ont fait un certain nombre de suggestions pour améliorer l'accessibilité pour les personnes racisées, dont plusieurs consistent à rendre les réunions de la FNEEQ plus inclusives et accessibles.

1. Séances de formation pour les personnes nouvellement déléguées sur l'organisation et le fonctionnement des réunions de la FNEEQ ;
2. Devancer l'envoi de l'ordre du jour des réunions ;
3. Mesures de recrutement pour encourager la participation des personnes déléguées non blanches ;
4. Événements sociaux plus inclusifs sur le plan culturel, qui tiennent compte des restrictions alimentaires culturelles et/ou présentent un thème interculturel ;
5. Mesures prises pour s'assurer que les noms de l'ensemble des personnes déléguées soient bien prononcés par la présidence de l'assemblée ;
6. L'utilisation d'une grille intersectionnelle lors de l'analyse des politiques et des recommandations.

Les membres du comité IDRSTE soulignent l'importance des travaux menés par ce comité depuis sa création en 2018 pour faire progresser la lutte contre le racisme systémique et pour soutenir la fédération dans des mesures initiales importantes pour développer une organisation et une culture syndicales antiracistes transversales. Il s'agit notamment de la formation du comité, de l'adoption d'une position officielle antiraciste par le Conseil fédéral en 2023 qui privilégie la discrimination systémique dans son analyse, de la publication d'un guide antiraciste et du programme d'accompagnement pour la promouvoir à la fédération et dans les syndicats locaux, et des changements récents aux règles d'éligibilité aux comités fédéraux pour le poste toute provenance, pour lequel une préséance est accordée aux personnes issues de groupes historiquement discriminés. Ils ont également souligné l'importance des récentes tentatives d'intégrer une analyse intersectionnelle de la lutte contre l'oppression dans ses travaux sur des questions pertinentes

grâce à la collaboration intercomités, notamment entre les comités IDRSTE et école et société. Des membres du comité IDRSTE ont également souligné un certain nombre de défis auxquels le comité a été confronté dans la réalisation de ses travaux, notamment la disponibilité de ressources suffisantes et pérennes pour mener à bien son travail et le recrutement au sein du comité. Ce dernier défi n'est certainement pas étranger au déficit de représentation observé dans les diverses instances de la Fédération. Des obstacles supplémentaires peuvent être notés dans certains cas, comme le manque de facilité à travailler en français, le manque de temps disponible pour faire du bénévolat et le manque de compréhension organisationnelle de la FNEEQ.

En conséquence, les membres du comité IDRSTE ont proposé de pérenniser des mesures et des ressources pour favoriser l'inclusion des personnes racisées ainsi que la mise en place d'un mécanisme régulier de collaboration intercomités pour assurer la mise en œuvre d'une analyse intersectionnelle.

En résumé, cette partie de la recherche du comité lui a fourni un cadre bien fondé pour aborder le problème de la sous-représentation des personnes racisées. En même temps, il a souligné des orientations et des mesures concrètes que le comité peut intégrer dans ses recommandations. Au-delà du mandat du présent projet, les résultats de la recherche peuvent servir de feuille de route pour la FNEEQ dans son projet à long terme de devenir une organisation intersectionnelle et antiraciste à part entière, qui a les structures et la culture nécessaires pour lutter contre le racisme systémique. À cet égard, la littérature nous dit que nous sommes sur la bonne voie, mais il nous reste un bon bout de route à faire, et pour que ces objectifs soient bien atteints, il faut un engagement plus important, notamment sous la forme de ressources financières de soutien. Ce sont des objectifs qui, une fois atteints, rendront la FNEEQ et le mouvement syndical d'autant plus forts et solidaires.

### 2.3. REPRÉSENTATIVITÉ ET PARTICIPATION DES PERSONNES DES MINORITÉS SEXUELLES ET DE GENRE

Nous n'avons pas trouvé d'études portant spécifiquement sur la représentativité et la participation des personnes des **minorités sexuelles et de genre**<sup>20</sup> (LGBTQIA2+)<sup>21</sup> en milieu syndical. Nous avons donc appuyé nos réflexions sur de la littérature scientifique portant plutôt sur les réalités vécues en milieux de travail et nous avons discuté avec Martin Blais, directeur de la Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres. Cette discussion et ces lectures nous ont permis de brosser un portrait sommaire de l'état des lieux et d'étayer les pistes d'actions concrètes que nous proposons pour améliorer l'inclusivité et l'attractivité de la FNEEQ à l'endroit

<sup>20</sup> **Minorités sexuelles et pluralité des genres** : expression comprenant toutes les personnes dont l'orientation sexuelle ou la modalité de genre est minorisée, c'est-à-dire toutes les personnes qui ne sont pas hétérosexuelles ou cisgenres.

<sup>21</sup> **LGBTQIA2+** : acronyme signifiant les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, *queer*, intersexes, asexuelles, bispírituelles (deux esprits), ainsi que les autres termes identitaires se rapportant aux minorités sexuelles et de genre.

des personnes des minorités sexuelles et de genre. Il nous semble en effet raisonnable de penser que les constats généraux documentés sur les milieux de travail puissent être transposés dans les milieux syndicaux et par extension sur l'implication syndicale. Nous avons aussi consulté le comité fédéral **diversité sexuelle et pluralité des genres**<sup>22</sup>, ce qui nous a permis de poser un regard qualitatif plus spécifiquement syndical.

### Constats sur l'état des lieux et sur les obstacles rencontrés en milieux de travail par les personnes des minorités sexuelles et de genre

Force est de constater que l'homophobie et la transphobie sont toujours bien présentes dans les milieux de travail, aujourd'hui, en 2025. Baiocco (2023)<sup>23</sup> révèle que dans l'ensemble, les personnes LGBTQ+, particulièrement les **personnes trans**<sup>24</sup> et les **personnes non-binaires**<sup>25</sup>, sont désavantagées en emploi sur divers plans, dont la rémunération, la surqualification, les horaires de travail atypiques ainsi que les situations de harcèlement psychologique, de microagressions et de violences. Évidemment, ces problématiques peuvent entraîner des conséquences négatives sur la santé physique et psychologique de ces personnes, sur leurs attitudes au travail (ex. niveaux de satisfaction au travail et d'engagement organisationnel), sur leur niveau d'anxiété et sur leur sentiment d'appartenance à leur milieu de travail (Morand, 2023)<sup>26</sup>, voire à leur syndicat. Ces constats s'appliquent, que la personne ait dévoilé (coming out) ou non son orientation sexuelle ou sa **modalité de genre**<sup>27</sup>. D'ailleurs, Morand (2024)<sup>28</sup> ajoute que la majorité des personnes non hétérosexuelles ne dévoilent pas leur orientation sexuelle au travail ou alors seulement à quelques collègues. Les stratégies requises pour gérer ce non-dévoilement peuvent entraîner non seulement une hypervigilance et du stress, mais aussi une diminution de la motivation et de la performance au travail. Malgré ces conséquences, ce non-dévoilement est parfois perçu comme étant le seul facteur de protection face à un environnement hostile à la diversité sexuelle et la pluralité des genres.

<sup>22</sup> **Diversité sexuelle et pluralité des genres** : expression comprenant l'ensemble des orientations sexuelles (p. ex. homosexuelle, bisexuelle, pansexuelle, hétérosexuelle) et des identités de genre (p. ex. femme, homme, personne non-binaire)

<sup>23</sup> Baiocco, M., Blais, M., Samoilenko, M., Chamberland, L., Côté, I. 2023. Élaboration d'un indice composite de qualité de l'emploi des travailleurs et travailleuses LGBTQ+ du Québec (Canada). *Revue internationale du travail*. Vol. 162, n°2. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ilrf.12238>

<sup>24</sup> **Trans (personne)** : personne dont le sexe/genre assigné à sa naissance ne correspond pas à son identité de genre. Par exemple, une femme trans a eu le sexe/genre masculin assigné à sa naissance. Ce terme inclut les personnes non-binaires.

<sup>25</sup> **Non-binaire (personne)** : personne dont l'identité de genre se situe en dehors du modèle de genre binaire homme ou femme. C'est une expression parapluie englobant plusieurs genres différents (ex. agenre).

<sup>26</sup> Morand, É., et al. 2023. Les « plaisanteries » des collègues de travail : terrain d'oppression et de résistance à la violence pour les personnes LGBTQ+. *Genre, sexualité & société*. <http://journals.openedition.org/gss/8428>

<sup>27</sup> **Modalité de genre** : la modalité de genre (cisgenre ou trans) exprime le lien entre l'identité de genre de la personne et le sexe/genre qui lui a été assigné à sa naissance. Par exemple, une personne cisgenre a une identité de genre qui correspond au sexe/genre qui lui a été assigné à la naissance.

<sup>28</sup> Émilie Morand, Martin Blais, Isabel Côté, Line Chamberland, Michele Baiocco & Mariia Smoilenko (2024) Disclosing One's Non-Heterosexual Sexual Orientation at Work in 2020: A Survey of Quebec LGBTQ Workers, *Journal of Homosexuality*, 71:4, 1030-1056. <https://doi.org/10.1080/00918369.2022.2160941>

Baiocco (2023), qui a développé un indice composite de la qualité de l'emploi occupé par des personnes LGBTQ+, met aussi en lumière la disparité entre les sous-groupes de ces populations. Par exemple, les indicateurs sont meilleurs pour les hommes **cisgenres**<sup>29</sup> gais que pour les femmes cisgenres lesbiennes. On note aussi de meilleurs indicateurs pour les femmes cisgenres lesbiennes blanches que pour celles qui sont **plurisexuelles**<sup>30</sup> ou encore celles qui sont racisées. Et de manière générale, les personnes trans et les personnes non-binaires sont celles qui présentent les pires indicateurs, particulièrement au niveau de la surqualification.

Bien que nos milieux syndicaux soient probablement plus progressistes que la moyenne des milieux de travail étudiés, il nous apparaît raisonnable de penser que les constats généraux qui sont documentés sur les milieux de travail puissent avoir un écho sur les milieux syndicaux et par extension sur l'implication syndicale. La consultation du comité diversité sexuelle et pluralité des genres nous amène un éclairage qualitatif à cet effet. On nous rapporte notamment que certaines personnes LGBTQIA2+ craignent que la plus grande visibilité associée à une implication syndicale entraîne un plus grand risque de divulgation de leur orientation sexuelle ou de leur modalité de genre. D'autres voient plutôt cette implication comme un levier pour lutter contre l'homophobie et la transphobie. On peut penser que la disparité des niveaux de marginalisation rapportés par Baiocco (2023) en fonction de l'identité des personnes influencera la décision de s'impliquer ou non (ex. un homme cisgenre gai aurait peut-être plus tendance à s'impliquer qu'une personne non-binaire). Parmi les personnes qui sont déjà impliquées dans des instances syndicales, on rapporte aussi le malaise de devoir constamment lever la main pour que les enjeux LGBTQIA2+ ne soient pas échappés, voire évacués des dossiers sur lesquels l'équipe travaille. Ce sentiment de responsabilité d'intervenir et la perception de déranger ou d'agacer les autres membres ajoutent au fardeau déjà lourd de l'implication syndicale. On nous rapporte aussi que lorsque le dossier de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres est effectivement pris en charge par l'instance, il y a souvent une présomption tacite qu'il échoira nécessairement à la personne élue LGBTQIA2+, s'il y a lieu, alors que ce ne serait peut-être pas son premier choix.

**Pistes de solutions inspirées de la littérature pour améliorer l'inclusivité et l'attractivité de la FNEEQ à l'endroit des personnes des minorités sexuelles et de genre**

Devant ces constats, il nous apparaît possible d'extrapoler des mesures que la FNEEQ pourrait mettre en place, ou ajuster certaines qui le sont déjà, afin de mieux démontrer son ouverture et son soutien aux personnes minorisées en vertu de leur orientation sexuelle ou de leur modalité de genre et ainsi favoriser non seulement leur bien-être au sein de la FNEEQ, mais aussi leur implication

<sup>29</sup> **Cisgenre (personne)** : personne dont le sexe/genre assigné à la naissance correspond à son identité de genre. Par exemple, un homme cisgenre a eu le sexe/genre masculin assigné à sa naissance.

<sup>30</sup> **Plurisexuelle (personne)** : personne dont l'attraction sexuelle va vers des personnes de différents genres. Par exemple, les personnes bisexuelles et pansexuelles sont plurisexuelles.

syndicale. La représentativité numériquement proportionnelle des personnes des minorités sexuelles et de genre n'est pas l'objectif ultime de notre démarche, notamment en raison de la fluidité potentielle de l'appartenance à ces communautés et du choix très personnel de faire son dévoilement ou non. Toutes les pistes explorées ici pour soutenir leur implication au sein de la FNEEQ ont donc pour point commun de viser à assurer un environnement qui leur soit inclusif, accueillant et sécuritaire et où les réalités LGBTQIA2+ sont visiblement et explicitement prises en compte dans les dossiers des instances. Ces pistes sont inspirées notamment des recommandations recensées dans les études citées précédemment, de celles du rapport produit par Blais (2022)<sup>31</sup> et de celles de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des milieux de l'éducation<sup>32</sup>.

Au regard des recommandations recensées, la FNEEQ est loin de commencer à zéro. Elle a déjà mis en place un comité diversité sexuelle et pluralité des genres dont une personne de l'exécutif est responsable politique. L'usage d'un mode de communication inclusif est un puissant indicateur d'ouverture et d'accueil pour les personnes des minorités sexuelles et de genre et la FNEEQ s'est déjà dotée d'un guide<sup>33</sup> à cet effet. Certaines assurances collectives de syndicats FNEEQ reconnaissent explicitement les personnes conjointes de même genre et offrent une couverture de certains soins d'affirmation du genre. Il reste cependant du travail à faire de ce côté, car ce n'est pas le cas de toutes les assurances collectives des syndicats FNEEQ à ce jour.

Pour aller plus loin, l'assise fondamentale nous semble reposer sur le développement d'une approche intégrée et transversale (meanstreaming) de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres dans tous les travaux de la FNEEQ (négociation de conventions collectives, rédaction de mémoires, etc.), incluant le réflexe d'adopter une posture **non-hétérocisnormative**<sup>34</sup>. La réalisation de cet objectif très large s'appuie entre autres sur de la formation et de la sensibilisation récurrentes aux différentes instances et sur des politiques et règlements explicitement inclusifs. Elle passe aussi par une attention particulière à consulter les populations visées, par exemple par des mécanismes de collaboration plus étroits entre les comités fédéraux, dont le comité diversité sexuelle et pluralité des genres, et l'exécutif, et le Bureau fédéral. On pourrait d'ailleurs réfléchir à l'inclusion de nouveaux sièges réservés au Bureau fédéral pour les comités interculturelité, discrimination et racisme systémique au travail et éducation, diversité sexuelle et pluralité des

<sup>31</sup> Blais, M., Brazeau, C., Soares, A., Myles, D. et Morand, E. 2022. Favoriser le bien-être et l'inclusion des personnes LGBTQ2+ en milieu de travail : rapport de recension des interventions contribuant à prévenir la discrimination et la violence fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre. Montréal : Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres. [https://chairediversite sexuelle et pluralite des genres.uqam.ca/wp-content/uploads/2022/04/4-FEGC\\_PersonnesLGBTQ2\\_Travail\\_Rapport\\_2022\\_FINAL\\_WEB63.pdf](https://chairediversite sexuelle et pluralite des genres.uqam.ca/wp-content/uploads/2022/04/4-FEGC_PersonnesLGBTQ2_Travail_Rapport_2022_FINAL_WEB63.pdf)

<sup>32</sup> Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation. 2019. Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail – Guide pour les employeurs et les syndicats. [https://tablehomophobietransphobie.org/wp-content/uploads/2020/02/1819-289\\_1-GuideTrans-Employeurs\\_FR\\_web-FINAL.pdf](https://tablehomophobietransphobie.org/wp-content/uploads/2020/02/1819-289_1-GuideTrans-Employeurs_FR_web-FINAL.pdf)

<sup>33</sup> FNEEQ-CSN. 2024. Guide de communication inclusive en lien avec le genre. [https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/2024-01-25-Guide-de-redaction-inclusive\\_Conseil-federal\\_vf.pdf](https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/2024-01-25-Guide-de-redaction-inclusive_Conseil-federal_vf.pdf)

<sup>34</sup> **Hétérocisnormativité** : paradigme social, foncièrement binaire et ancré dans les stéréotypes de genre, qui établit l'hétérosexualité et le sexe/genre assigné à la naissance comme étant les seules normes valides et acceptables en matière de sexualité et de genre.

genres, et femmes. Ces initiatives auraient l'avantage de mettre en lumière l'intersectionnalité et les convergences des luttes féministes avec celles des autres groupes minorisés.

D'autres gestes concrets peuvent inclure la prise de position publique de la FNEEQ sur des enjeux LGBTQ2IA+, comme le comité diversité sexuelle et pluralité des genres l'a fait pour condamner la mise en place du Comité des sages par le gouvernement Legault. La reconnaissance de certaines dates importantes<sup>35</sup>, l'établissement de collaborations avec certains organismes LGBTQIA2+, et le soutien à l'accès à des toilettes et des vestiaires non genrés dans nos établissements d'enseignement en sont d'autres exemples.

Pour terminer, il faudra faire preuve d'une certaine vigilance dans le développement des éventuelles solutions à mettre en place pour augmenter la représentativité des femmes et des autres groupes afin qu'elles ne provoquent pas d'effets imprévus sur la représentativité des personnes des minorités sexuelles et de genre, notamment les personnes non-binaires.

## 2.4. REPRÉSENTATIVITÉ ET PARTICIPATION DES PERSONNES À STATUT PRÉCAIRE

La participation syndicale des personnes en situation de précarité constitue un enjeu majeur dans les milieux de l'éducation au Québec. À travers les différents regroupements de la FNEEQ (cégep, privé et université) ainsi que le caucus, la précarité se manifeste de façons variées, influençant significativement les possibilités d'implication syndicale. Cette réalité est également confirmée par la recherche scientifique, notamment dans les études sur les milieux scolaires et universitaires.

### **Des formes de précarité contrastées selon les milieux**

La précarité ne se manifeste pas de manière uniforme dans les trois regroupements de la FNEEQ et au sein du caucus. Dans le regroupement cégep, la situation des personnes chargées de cours à la formation continue est particulièrement préoccupante. Cette part du corps enseignant travaille souvent en soirée, à l'écart des horaires traditionnels de la vie syndicale, et est physiquement éloignée des lieux où se tiennent les activités syndicales lorsque ces cours ne sont pas donnés sur le campus principal. L'absence de structure claire et le manque de reconnaissance nuisent à son engagement. Le système de rappel, lorsqu'il n'y a pas de charge active au moment des instances, empêche ces personnes de bénéficier de libérations syndicales, rendant leur participation encore plus difficile. Il est à noter que certains syndicats font un effort particulier pour élire des enseignant-es à la formation continue sur leur comité exécutif.

---

<sup>35</sup> Par exemple, la Journée de la visibilité trans les 31 mars et la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie les 17 mai.

Dans l'enseignement régulier au cégep, la précarité prend une autre forme. Les personnes enseignantes doivent souvent cumuler des contrats dans plusieurs établissements, avec des offres tardives et des obstacles à la reconnaissance des libérations syndicales. Cette situation limite fortement leur capacité d'engagement. Il en résulte une surreprésentation des professeurs permanents dans les instances syndicales. Toutefois, des efforts de sensibilisation, notamment par des formations sur la relève syndicale, cherchent à corriger ces déséquilibres.

Dans le secteur privé, la précarité est souvent circonscrite à la période probatoire précédant la permanence. Plusieurs syndicats recommandent d'ailleurs à leurs membres de reporter leur engagement syndical jusqu'à l'obtention de cette stabilité, afin d'éviter les représailles potentielles. Les libérations syndicales y sont rares et complexes, et les conditions de retour au travail après une libération ajoutent un niveau de difficulté supplémentaire. Mentionnons de surcroît que le regroupement privé est diversifié et qu'il existe de petits syndicats structurellement précaires, comme les écoles de langues.

Le regroupement université est quant à lui marqué par une précarité structurelle, notamment chez les personnes chargées de cours à forfait. Contrairement aux autres regroupements, les personnes à statut précaire y sont largement majoritaires et souvent très actives syndicalement. Cependant, les conventions collectives tendent à maintenir la précarité, notamment par le biais des tours d'attribution et des règles budgétaires. Les membres en simple emploi — souvent qui éprouvent le plus de précarité — sont paradoxalement ceux qui s'impliquent le plus dans les instances syndicales locales et nationales. Autant dans les syndicats locaux qu'à la FNEEQ, le seul moyen de « libérer » les personnes chargées de cours est de les rémunérer pour le travail accompli, ce qui peut être considéré comme une anomalie dans le milieu syndical. Par ailleurs, les conventions collectives ne prévoient généralement pas la possibilité de se faire remplacer pour participer à une instance syndicale.

Enfin, le caucus des étudiantes et étudiants salarié·es est entièrement composé de personnes à statut précaire. Il existe toutefois des formes de précarité qui se retrouvent moins dans les autres regroupements. D'abord, cette catégorie d'emplois est, par essence, temporaire. On maintient son lien d'emploi tant que l'on garde son statut étudiant, ce qui amène le problème du roulement dans les comités exécutifs et le renouvellement de générations militantes. En second lieu, libérer des personnes militantes est difficile pour les tâches salariées et presque impossible pour les tâches liées à leurs études. Troisièmement, la précarité migratoire touche considérablement le caucus et, dans une moindre mesure, le regroupement université. Avec un titre de séjour étudiant, le temps et le lieu de travail sont strictement réglementés. Le renouvellement du titre de séjour est aussi anxiogène, ce qui ne favorise pas l'implication syndicale.

### **La précarité comme frein à l'engagement syndical**

L'effet de la précarité sur l'engagement syndical a fait l'objet d'analyses dans plusieurs travaux de recherche. Le mémoire de Jonathan Vaillancourt<sup>36</sup>, portant sur les profs à statut précaire du primaire et du secondaire, met en lumière trois dimensions de l'engagement syndical influencées par la précarité : l'adhésion au syndicat, la conformité aux valeurs syndicales, et la volonté de participer activement. Son étude révèle que les personnes en situation précaire manifestent un attachement moindre à leur syndicat, se sentant peu représentées ou même marginalisées. Toutefois, elles croient davantage à l'efficacité de la grève comme moyen de pression. Ce paradoxe souligne une tension entre la reconnaissance de l'utilité de l'action syndicale et la difficulté de s'y engager pleinement en raison des conditions d'emploi.

L'étude montre également que si certaines personnes à statut précaire adhèrent aux valeurs syndicales, leur sentiment d'exclusion vis-à-vis de celles ayant obtenu un poste permanent nuit à leur engagement durable. La peur des représailles, la difficulté à accéder à des responsabilités syndicales et l'instabilité professionnelle freinent leur volonté de s'impliquer à long terme. La division entre les membres permanents et non permanents fragilise ainsi la solidarité syndicale, compromettant la force collective nécessaire à la défense des droits de tous les membres.

Un constat similaire est formulé dans un article publié dans les Cahiers de l'Acfas portant sur les personnes chargées de cours dans les universités<sup>37</sup>. Ces dernières, bien que jouant un rôle fondamental dans la formation au premier cycle, subissent une invisibilisation tant sociale que professionnelle. La précarité y engendre une individualisation des parcours, chaque personne tentant de sécuriser ses contrats d'enseignement de manière autonome. Cette logique concurrentielle nuit directement à la mobilisation collective et affaiblit les structures syndicales traditionnelles. Les personnes en double emploi, plus stables économiquement, s'impliquent généralement moins que celles en simple emploi, plus vulnérables, mais souvent plus militantes.

Enfin, les travaux de Louise St-Arnaud et Émilie Giguère insistent sur l'effet de la précarité en contexte de pénurie de main-d'œuvre. Ils soulignent la difficulté d'organiser syndicalement les travailleurs à statut précaire, en particulier les jeunes et les personnes immigrantes, souvent surreprésentés dans ces catégories d'emplois. Moins outillés pour défendre individuellement leurs droits, ces groupes sont également plus difficiles à mobiliser collectivement<sup>38</sup>.

### **Vers une inclusion syndicale des enseignant-es à statut précaire : pistes d'action**

Face à ces constats, plusieurs pistes d'action ont été mentionnées, notamment par le comité précarité, relève et vie syndicales de la FNEEQ. Il s'agit d'abord d'encourager et de soutenir activement la prise de parole des membres à statut précaire, en leur garantissant une

---

<sup>36</sup> Vaillancourt, Jonathan. (2013). *L'impact de la précarité en emploi à l'égard de l'engagement syndical des enseignants*, Mémoire de maîtrise en relations industrielles, Université Laval, Québec.

<sup>37</sup> Harvey, Nicolas. (2022). « Portrait de la personne chargée de cours québécoise », Cahier scientifique 120, Acfas, p. 42-55.

<sup>38</sup> Bernier, Mélanie, et Bourque, Reynald. (2020). « Les nouveaux visages de la précarisation du travail au Québec et au Canada : les risques de penser la raréfaction de la main-d'œuvre sans penser le travail », *Travailler*, (44), 171-188.

représentation effective dans les instances. Il est également crucial de sensibiliser les syndicats locaux à la nécessité de mieux représenter cette portion importante de leurs membres, souvent absente des délégations et des exécutifs syndicaux.

L'appui concret aux syndicats locaux, notamment dans la gestion des libérations syndicales et l'organisation logistique du retour au travail, représente une autre mesure essentielle. La révision des conditions pratiques de participation (transport, hébergement, compensation) pourrait aussi favoriser l'engagement des membres.

Enfin, à plus long terme, plusieurs de ces enjeux devront être abordés dans le cadre des négociations des conventions collectives, en particulier dans le secteur collégial, afin d'inscrire de manière structurelle une reconnaissance accrue de l'engagement syndical des membres à statut précaire.

La précarité du travail, loin d'être un obstacle absolu à l'engagement syndical, révèle plutôt des tensions profondes au sein des structures syndicales traditionnelles. Si certaines personnes en situation précaire s'éloignent du syndicat, d'autres, souvent en position de plus grande vulnérabilité, deviennent des actrice·teurs de première ligne du militantisme. Comprendre cette dynamique est essentiel pour réinventer les modalités de représentation, de solidarité et de démocratie syndicales dans un monde du travail en constante mutation.

## 2.5. REPRÉSENTATIVITÉ ET PARTICIPATION DES MILITANT·ES ISSU·ES DES RÉGIONS

Constats sur l'état des lieux et sur les obstacles rencontrés par les personnes militantes issues des régions

Peu de littérature existe sur les personnes militantes en provenance des régions. Le comité BF2 s'est entretenu avec des délégué·es des régions provenant du regroupement cégep et du regroupement université en groupe de discussion.

### Participation

Cette rencontre a permis de constater que les militant·es estiment la FNEEQ pour son grand soutien et la pluralité qu'elle représente. Les rencontres organisées par la FNEEQ sont également appréciées, car celles-ci sont des lieux d'échanges pertinents et enrichissants. Cependant, malgré l'intérêt évident pour les instances FNEEQ en personne, les militant·es des régions font face à des défis en ce qui a trait à leur implication dans les instances nationales :

- **Instances en ligne ou en comodal** : bien que l'importance d'accommoder les collègues qui ne peuvent se déplacer soit reconnue, les rencontres en ligne (ou en comodal pour ce qui est de certaines instances) semblent démotivantes, nuisent à la concentration et aux réelles discussions. Toutes les personnes rencontrées préfèrent de loin les instances en présence et réitèrent la richesse des moments plus informels qui favorisent le réseautage et créent une cohésion au sein de la fédération.
- **Distance et temps de déplacement** : plus la région est éloignée, plus la distance à parcourir pour participer aux instances FNEEQ est importante. En hiver, les conditions routières s'avèrent parfois difficiles, ce qui contribue aux retards et à la fatigue. Le temps de déplacement en transport collectif, quant à lui, varie en fonction de son accès et de sa fréquence, et est lui aussi soumis aux aléas des conditions météorologiques. Plusieurs délégué·es doivent compter une journée pour se rendre à une instance FNEEQ prévue en grand centre urbain, une autre pour le retour (parfois même deux jours si la fréquence du transport collectif ne permet pas un déplacement quotidien). Un regroupement de deux jours pourrait donc nécessiter jusqu'à cinq jours d'absence loin de son établissement local (et de sa famille). Si l'instance ne dure qu'une journée, on juge que le déplacement n'en vaut pas la peine. Par ailleurs, le temps de déplacement fait obstacle à la participation aux actions telles que les manifestations qui ont lieu dans les grands centres urbains, en particulier quand celles-ci sont annoncées à la dernière minute, ce qui laisse peu de latitude pour organiser le déplacement d'une délégation.
- **Enjeux logistiques liés aux transports collectifs** : pour l'instant, le train relie facilement les villes du corridor Ottawa-Montréal-Québec, plus difficilement certaines régions comme le Saguenay-Lac-Saint-Jean et la Gaspésie (temps de déplacement beaucoup plus long qu'en voiture, sans compter les horaires peu accommodants), et ne dessert pas

correctement certaines régions comme l'Abitibi, ou les villes comme Sherbrooke ou Trois-Rivières. Il en est de même pour l'autobus. L'avion est souvent favorisé pour les régions très éloignées si les instances ont lieu à Montréal ou Québec, mais peu possible ailleurs, et depuis la fin du programme gouvernemental subventionné pour des billets abordables, ceux-ci sont devenus très chers. L'horaire ne répond pas non plus toujours aux besoins, ce qui demande une grande flexibilité de la part des militant-es.

- **Libération du syndicat local** : certain-es délégué-es de petits cégeps assument seules ou presque les tâches syndicales locales. Une absence de plusieurs jours pour assister aux instances de la FNEEQ crée localement un vide qui est difficilement comblé. Par ailleurs, plusieurs n'ont pas la contrainte à l'horaire nécessaire pour participer de façon assidue aux instances ou craignent de perdre leur priorité (au regroupement université). La lourdeur de la tâche enseignante et les situations de double emploi sont un autre frein à l'implication plus nationale. Pour contrer ces défis, certains exécutifs procèdent par rotation pour la participation aux instances, selon les sujets et les intérêts de chacun.
- **Dépenses liées à l'hébergement et aux repas** : avec la hausse du coût de la vie, les remboursements proposés par la FNEEQ ne couvrent pas la totalité des frais d'hébergement et de repas que les délégué-es doivent assumer. Quelques-un-es ont des politiques syndicales locales pour couvrir ces frais supplémentaires, mais pas tout le monde. Il y a donc une iniquité entre les délégué-es des régions qui doivent toujours se déplacer et les personnes des grands centres urbains qui ne se déplacent qu'occasionnellement sur de longues distances.
- **Enjeux familiaux** : l'éloignement des proches, les nuits dans les hôtels et les repas dans les restaurants sont le lot des militant-es des régions et freinent l'enthousiasme des personnes qui sont davantage sollicitées par leurs responsabilités familiales. Plusieurs ont mentionné que leur implication était possible grâce à la grande compréhension de l'autre parent.

Toutes ces contraintes peuvent s'ajouter aux défis des autres groupes historiquement discriminés : les femmes ainsi que les personnes à statut précaire, racisées ou LGBTQIA2+.

### Représentativité

- **Sensibilité aux enjeux des régions** : les militant-es des régions qui ont été rencontré-es dans le cadre du groupe de discussion ont affirmé sentir que les représentant-es élu-es de la FNEEQ étaient sensibles à leurs enjeux particuliers. Par exemple, lors des jours de piquetage dans le cadre des négociations de la convention collective des cégeps, plusieurs représentant-es se sont déplacé-es en région pour aller à la rencontre des membres et assister aux assemblées générales, ce qui a été fortement apprécié. Les tournées occasionnelles et les instances prévues en région suscitent toujours beaucoup d'intérêt des exécutifs locaux comme des membres. En revanche, il est important de poursuivre la

sensibilisation auprès de l'ensemble des militant-es de la Fédération concernant les enjeux spécifiques aux régions, qui sont parfois méconnus ou mécompris. La frustration des militant-es des régions a également été mentionnée en ce qui a trait à l'absence de certaines délégué-es des grands centres alors que les instances s'y déroulent et que les militant-es des régions ont pris la peine de s'y rendre.

- **Enjeux de solidarité** : il a été mentionné que les regroupements, les syndicats ou éventuellement le caucus puissent porter une attention particulière aux enjeux spécifiques vécus ou expérimentés par certains syndicats dans les régions, qui se sentent parfois peu concernés par les débats mis au jeu. Il a été mentionné également de l'importance de tenir compte des conditions de militance particulières en région.
- **Libérations pour la représentation** : il est à noter qu'au sein de la FNEEQ, il y a plus d'établissements situés hors des grands centres que l'inverse. Si la fédération souhaite réellement avoir une certaine représentativité et une certaine participation des militant-es des régions, il faudrait bonifier l'offre de libérations. Cela permettrait entre autres de susciter plus de candidatures pour certains postes électifs tels que le bureau fédéral, où les réunions se tiennent habituellement dans les centres urbains.

## **PISTES DE SOLUTION ÉVOQUÉES POUR ENCOURAGER LA PARTICIPATION ET LA REPRÉSENTATIVITÉ DES PERSONNES MILITANTES ISSUES DES RÉGIONS**

### **Ce que fait déjà la FNEEQ**

Plusieurs instances de la FNEEQ, tels les comités fédéraux et le bureau fédéral, permettent les rencontres en ligne ou en comodal. Plusieurs mesures d'accommodement sont déjà en place, par exemple la possibilité de télétravail et l'accès à un bureau FNEEQ à Québec. Les réunions d'instance ont également lieu en alternance entre Montréal et Québec, et à l'occasion, dans différentes villes situées en région. Au bureau fédéral, les régions sont représentées dans les différents secteurs.

### **Autres pistes de solution :**

- **Ajout de postes réservés aux délégué-es des régions** : en plus des coûts supplémentaires que cette mesure entraînerait, cette idée ne réglerait malheureusement pas le problème de disponibilité des délégué-es.
- **Prime d'éloignement** : bonifier la libération syndicale au prorata de la distance parcourue par la personne déléguée de région encouragerait sa présence et reconnaîtrait son temps de déplacement.
- **Ajustement des libérations au bureau fédéral** : offrir une libération annuelle à tous les délégué-es pour l'équivalent d'un cours aurait certes une incidence financière pour la

fédération, mais permettrait d'encourager la participation et la représentativité. Cette idée a été soulevée lors du dernier congrès de la FNEEQ et fait l'objet d'une étude (proposition BF5 du congrès FNEEQ 2024).

- **Redécoupage des « secteurs » du bureau fédéral** : inviter les regroupements à revoir les règles de procédures quant à la représentation régionale. Un redécoupage pourrait avoir l'avantage de s'assurer de regrouper les syndicats qui partagent le plus d'enjeux. Par ailleurs, il a été mentionné qu'une meilleure communication entre la personne représentante au bureau fédéral et les syndicats qu'elle représente serait absolument nécessaire. Il faudrait également s'assurer d'une réelle alternance entre les différents syndicats de chaque secteur pour une représentativité concrète.
- **Réunions d'instance en région** : puisque les rencontres des comités fédéraux sont généralement peu nombreuses, les militant·es des régions seraient enthousiastes à l'idée d'accueillir leurs collègues en région de temps à autre. Cette mesure serait peu coûteuse puisqu'elle ne concernerait que quelques personnes pour quelques rencontres. Une alternance des lieux de rencontre pourrait également être envisagée pour le comité exécutif et le bureau fédéral afin de mieux faire connaître les réalités de région aux délégué·es, mais aussi pour assurer la visibilité de la FNEEQ auprès des syndiquées de région. Enfin, des actions dans les régions permettraient de sensibiliser davantage les délégué·es à la réalité parfois particulière d'une région.
- **Maximiser les déplacements** : pour certaines réunions, afin de maximiser le temps de déplacement, il a été évoqué l'importance de réfléchir à la durée et au nombre d'instances, ainsi qu'aux moments choisis pour les tenir (par exemple lors des périodes de mi-session).
- **Création d'un comité des régions** : il faudrait pérenniser le comité des régions du regroupement cégep et même envisager de créer un comité FNEEQ des régions.
- **Participation des militant·es des régions à un comité aviseur** : si un comité aviseur était créé, une personne militante des régions pourrait assurer une certaine représentativité.

## 2.6. REPRÉSENTATIVITÉ ET PARTICIPATION D'AUTRES PERSONNES DISCRIMINÉES OU MARGINALISÉES

Nous sommes conscient·es que nos réflexions et nos travaux sur la diversité et la représentativité menés plus particulièrement auprès de certains groupes ciblés puissent contenir des angles morts. D'autres personnes discriminées peuvent vivre des contraintes dans les instances de la FNEEQ et être sous-représentées en raison des obstacles structurels à leur participation. C'est le cas notamment pour les personnes autochtones et les personnes handicapées.

Pour les personnes autochtones, le comité croit pertinent de poursuivre les réflexions en s'appuyant sur les rapports publiés par la FNEEQ (notamment sur la diversification des profils étudiants et l'inclusion scolaire des personnes autochtones) et des recommandations adoptées par ses instances. Il faut, par exemple, s'assurer de la décolonisation de nos rapports et de nos recommandations en s'appuyant sur des personnes-ressources pour soutenir la FNEEQ dans ses orientations. C'est le sens de ce qui a été adopté au congrès de 2021, alors la FNEEQ a été invitée à porter des revendications du Plan d'action sur le racisme et la discrimination de l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador (APNQL) en les intégrant dans ses avis et ses mémoires sur l'éducation et l'enseignement supérieur.

Par ailleurs, avec l'appui du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH), nous avons pris le temps de réfléchir à des pistes d'action possibles visant à mieux soutenir l'inclusion des personnes handicapées et celles en situation de handicap.

Il existe plusieurs types de handicap (déficience motrice, incapacité visuelle, incapacité auditive, déficience intellectuelle, troubles du langage et de la parole, troubles du spectre de l'autisme, troubles de santé mentale) pour lesquels il peut y avoir des moyens particuliers de favoriser l'accessibilité ou l'adaptation individualisée. Il est donc important de reconnaître la diversité des capacités des personnes.

L'organisme ROSEPH mentionne que, dans tous les cas, lorsqu'on parle des accommodements en raison des obstacles rencontrés dans l'environnement, il n'est pas nécessaire de connaître les diagnostics. On ne travaille pas avec les diagnostics, mais plutôt avec les besoins de la personne. Ainsi, la bonne question à poser est « Quels sont vos besoins ? ».

Quatre grandes catégories de besoins peuvent être identifiées pour favoriser une plus grande accessibilité universelle selon le ROSEPH.

1. Faire un diagnostic des lieux de réunion choisis afin d'identifier les barrières à la participation et d'évaluer quelles pourraient être les solutions de rechange. Par exemple, y a-t-il des rampes d'accès et des ascenseurs ? Est-ce que la salle permet d'accueillir les personnes à mobilité réduite ? Qu'en est-il de l'éclairage de la pièce et de l'acoustique ?
2. Veiller à l'accessibilité des contenus et des délibérations. Il peut s'agir d'utiliser un langage clair et simplifié, de rendre disponibles les documents et de s'assurer de la lisibilité, prévoir des temps de pause suffisants, offrir des services de soutien (exemple : interprétation LSQ).
3. Rendre plus inclusifs les modes de participation. On peut s'assurer, par exemple, d'un temps équitable dans les prises de parole pour des personnes qui auraient plus de difficulté à s'exprimer (ex. bégaiement) ou encore choisir des modes de consultation variés (cellulaire, notes écrites). Pour des personnes ayant des besoins particuliers, il pourrait être prévu d'autres moyens que le micro debout à l'avant pour prendre la parole. Bref, il faut

retenir l'importance d'avoir une diversité d'options pouvant répondre à une diversité de besoins.

4. Afficher une culture d'inclusion, qui témoigne de nos valeurs d'ouverture et de bienveillance. Cela peut se traduire notamment par un message envoyé avec l'avis de convocation aux instances qui précise notre volonté de prendre en compte les suggestions et les demandes associées à des besoins spécifiques pouvant permettre de s'adapter ainsi que certains éléments concernant l'état des lieux et l'accessibilité universelle (ou non).

### 3. PISTES DE SOLUTIONS : CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DU COMITÉ

Tel que mentionné en introduction de ce rapport, nos recommandations s'articulent autour de la conviction que le manque de représentativité de la fédération en regard de son membrariat est un problème politique qui exige des changements à la fois culturels, organisationnels et structurels. Les solutions que nous proposons reposent sur l'adhésion historique de la fédération envers l'analyse féministe intersectionnelle. Ainsi, nous reconnaissons que la FNEEQ a déjà un certain nombre de pratiques qui favorisent l'égalité, la diversité et l'inclusion, mais que nous devons en faire plus.

Elles sont présentées en dix blocs représentatifs des différents secteurs d'intervention. Nous évaluons que plusieurs des solutions proposées ont une portée universelle et peuvent contribuer à favoriser l'intégration et la participation au sein de la fédération de plus d'une catégorie de militant-es. Certaines recommandations exigeront par ailleurs des amendements aux Statuts et règlements de la Fédération.

#### A) Recommandations générales

Ce premier bloc présente les recommandations « de principe » de portée plus générale. L'objectif est ici de développer et de consolider une approche intégrée de l'égalité (*mainstreaming*) basée sur une conception féministe intersectionnelle.

1. Que la FNEEQ et ses comités intègrent dans leurs rapports et activités l'analyse différenciée selon les sexes + (ADS+)<sup>39</sup> dans une perspective transversale, féministe intersectionnelle, antiraciste, anticapacitiste et non hétérocisnormative et que l'on invite les regroupements, le caucus et les syndicats à faire de même.

---

<sup>39</sup> Selon la CSN, l'ADS+ « Se base sur les réalités et les besoins distincts des femmes et des hommes ; elle tient compte des différences entre les femmes et les hommes tant sur le plan socioéconomique que sur celui des rôles et des rapports sociaux ; permet de prévoir les effets précis sur les femmes d'un projet, d'une mesure, d'une campagne, des demandes de négociation ou d'un plan de mobilisation. [Elle] constitue une mesure préventive efficace qui nous évite de reproduire les inégalités de genre et la discrimination systémique envers les femmes. » CSN, *L'analyse différenciée selon les sexes* [en ligne] [https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/2017-04-06\\_recherche\\_ads\\_csn.pdf](https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/2017-04-06_recherche_ads_csn.pdf)

2. Que la FNEEQ rédige et intègre à ses Statuts et règlements une Déclaration de principes réitérant nos valeurs en matière d'inclusion, de diversité et de représentativité.
3. Que la FNEEQ poursuive ses efforts afin de rendre visibles les positions sur l'inclusion et la diversité tant en marge des réunions d'instance que dans ses communications (p. ex. : réseaux sociaux, site Web, infolettre, courriels aux syndicats, etc.)
4. Que la FNEEQ organise des activités de formation et de sensibilisation sur une base régulière sur les enjeux de diversité et d'inclusion.
5. Que la FNEEQ maintienne ses pratiques de communication inclusive et que l'on invite les regroupements, le caucus et les syndicats à faire de même.

## **B) Comité exécutif**

Tel que mentionné précédemment, notre analyse féministe des enjeux de représentativité nous a amené-es à considérer la composition du comité exécutif. Comme mentionné dans le rapport, les habitudes culturelles du syndicalisme en général, la FNEEQ n'y faisant pas exception, instituent certains privilèges aux hommes dans les occasions de candidature et, en même temps, les contraintes sociales mettent en place des obstacles aux femmes qui envisagent de se porter candidates.

Bien que la solution des quotas soit controversée, la littérature démontre assez clairement qu'il s'agit d'une solution qui fonctionne. Or, il apparaît clairement aux yeux du comité que la FNEEQ doit en faire plus. Dans l'état actuel des choses, c'est-à-dire en maintenant l'ajout d'un sixième poste au comité exécutif (celui d'une vice-présidence sans attachement à un regroupement, dont les responsabilités pourraient être détaillées afin de mieux décrire ses fonctions) qui puisse être réservé à une femme en cas de déficit de représentation à la suite du résultat des élections des cinq autres postes, il reste néanmoins la possibilité « théorique » qu'une seule femme soit élue au comité exécutif. Or, cette hypothèse nous apparaît inacceptable et nous jugeons impératif d'avoir au minimum deux femmes élues. Par ailleurs, la littérature nous indique qu'une masse critique d'au moins le tiers de femmes peut avoir un effet bénéfique, bien qu'il ne s'agisse pas de la parité parfaite. Cette solution tient compte également de la composition particulière du comité exécutif de la Fédération, qui compte trois élu-es responsables de regroupement qui sont rattaché-es aux lieux spécifiques d'enseignement selon les Statuts et règlements. C'est pourquoi le comité recommande la mise en place d'un mécanisme assurant qu'au moins deux femmes sur six soient élues membres du comité exécutif. Nous laissons le soin au comité des Statuts et règlements d'en formuler et d'en préciser les modalités.

### **6. Le comité recommande :**

- a) Que le principe d'avoir au minimum deux femmes élues membres du comité exécutif soit reconnu

- b) Que le sixième poste au comité exécutif (vice-présidence) soit maintenu.
- c) Que le principe d'atteindre la zone paritaire s'applique également en cas de poste vacant au comité exécutif.

### **C) Bureau fédéral**

La composition du bureau fédéral relève essentiellement des regroupements. Le comité considère que ceux-ci peuvent et doivent réfléchir aux moyens qu'ils peuvent mettre en place pour favoriser une plus grande représentativité de leur délégation au bureau fédéral, tout en maintenant la représentation régionale. En effet, les trois regroupements disposent déjà de règles à cet effet. Le caucus a par ailleurs un poste au bureau fédéral. Afin d'enraciner l'approche intégrée de l'inclusion et de la représentativité présentée dans le présent rapport, nous recommandons d'ajouter des postes réservés pour les comités principalement concernés par celle-ci.

- 7. Que l'on invite les regroupements à maintenir la représentation régionale de leurs délégations au bureau fédéral.
- 8. Que l'on invite les regroupements et le caucus à réfléchir aux mécanismes à mettre en place afin d'améliorer la représentativité des groupes historiquement discriminés, notamment des femmes, dans la composition de leur délégation au bureau fédéral.
- 9. Que l'on ajoute des postes réservés au bureau fédéral pour des personnes représentant les comités fédéraux suivants :
  - a) Comité femmes ;
  - b) Comité diversité sexuelle et pluralité des genres ;
  - c) Comité précarité, relève et vie syndicales ;
  - d) Comité interculturelité, discrimination et racisme systémiques au travail et éducation.

À cette fin, que les Statuts et règlements soient amendés afin de permettre cette modification.

### **D) Conseil et congrès fédéraux**

En ce qui concerne le conseil et le congrès, nous estimons que certaines mesures correctrices peuvent être implantées. Il importe notamment de pouvoir poursuivre la collecte de données sur la participation aux instances fédérales et aussi d'inviter les syndicats à composer des délégations diversifiées. Il est aussi pertinent d'inviter les syndicats à faire part des besoins individuels spécifiques de leurs personnes déléguées en termes d'accessibilité afin de pouvoir évaluer les adaptations possibles.

10. Que la mention du genre (hommes, femmes, personnes non-binaires) soit réintégrée aux lettres de créance pour le conseil et le congrès fédéral en incluant une possibilité de ne pas répondre.
11. Que les avis de convocation au congrès et aux réunions du conseil fédéral prévoient une mention invitant les syndicats affiliés à voir à une composition diversifiée de leurs délégations. Que l'on invite les regroupements et le caucus à s'inspirer de cette pratique.
12. Que les avis de convocation au congrès et aux réunions du conseil fédéral prévoient une mention invitant les syndicats affiliés à faire part de tout besoin individuel spécifique de leurs personnes déléguées en termes d'accessibilité. Que l'on invite les regroupements et le caucus à s'inspirer de cette pratique.

#### **E) Comités fédéraux**

Mise en place lors du dernier congrès, la possibilité d'accorder une préséance aux personnes marginalisées ou discriminées pour les postes « toute provenance » nous semble toujours pertinente. Aussi, toujours afin de développer une approche intégrée de l'inclusion et de la représentativité, il faut maintenir et consolider les structures de collaboration intercomités mises en place (p. ex. : comités femmes et DSPG sur la communication inclusive, participation des comités IDRSTE, DSPG ou femmes aux travaux du comité école et société, etc.).

13. Que le poste « toute provenance/de préséance<sup>40</sup> » soit maintenu dans les comités fédéraux.
14. Que la FNEEQ veille à maintenir et consolider les structures de collaboration entre les comités fédéraux afin de favoriser le travail dans une perspective intersectionnelle.
15. Que les comités fédéraux IDRSTE et DSPG puissent s'adjoindre, à la demande de ceux-ci et en collaboration avec le comité exécutif, une ou des personnes observatrices afin de pouvoir compter sur une expertise particulière pour des enjeux précis ou pour favoriser la relève au sein de ces comités.

#### **F) Appels de candidatures**

Le manque de connaissance sur les conditions d'implication est un des obstacles pour plusieurs militant-es qui souhaitent s'impliquer dans la fédération. Ainsi, lorsqu'un appel de candidatures est lancé, celui-ci devrait être plus détaillé afin de connaître, pour l'ensemble des postes concernés, les conditions de militantisme (lieu, fréquence, description exhaustive des responsabilités, etc.).

---

<sup>40</sup> Art 8.01 des Statuts et règlements : Les postes « toute provenance » des comités fédéraux devront être réservés de façon prioritaire, le cas échéant, aux personnes candidates provenant de syndicats non regroupés ou aux personnes issues de groupes historiquement discriminés

Afin d'augmenter la transparence du processus électoral, la présidence d'élection devrait, en collaboration avec le secrétariat général, établir un calendrier électoral et le diffuser aux syndicats affiliés. Les syndicats ont également, à leur tour, la responsabilité de diffuser à leurs membres les informations transmises.

16. Que tous les appels de candidatures aux postes électifs précisent :
  - a) l'ouverture à la diversité et le rappel de la Déclaration de principes ;
  - b) les modalités du travail attendu et les mesures adaptatives ou d'accommodement possibles ;
  - c) les modalités de remboursement des dépenses.
17. Que le calendrier des élections triennales au comité exécutif soit prévu à l'avance et connu des syndicats affiliés (appel de candidatures, avis d'intention, etc.).

#### **G) Aménagement et déroulement des réunions**

L'environnement des rencontres est un facteur important dans la décision de s'engager au sein de la Fédération. C'est aussi dans le cadre de ces assemblées que nous constatons plusieurs enjeux relatifs à la place que peuvent y prendre les personnes marginalisées ou discriminées. Par ailleurs, plusieurs pratiques peuvent être mises en place pour faciliter la prise de parole et la participation aux discussions tout en assurant un climat plus sécuritaire et plus égalitaire.

18. Que la FNEEQ établisse une structure de mentorat afin de faciliter l'implication des nouvelles personnes militantes. Que les regroupements et le caucus soient invités à s'inspirer de cette pratique.
19. Que la FNEEQ organise régulièrement des activités de formations ou des initiatives similaires afin de faciliter la prise de parole des personnes militantes.
20. Que la FNEEQ poursuive la comptabilisation des prises de parole par genre présumé et que les résultats soient présentés à des moments où les personnes déléguées sont plus attentives.
21. Que la FNEEQ donne la responsabilité à la présidence d'assemblée d'assurer autant que possible l'alternance dans les prises de parole en fonction des genres présumés.
22. Que la FNEEQ instaure des modalités de délibération plus souples dans le cadre de ses réunions afin de faciliter la participation (p. ex. : ateliers, plénières) et valorise la tenue de périodes de discussion dans les délégations (caucus, murmures, etc.).
23. Que la FNEEQ instaure la possibilité de tenir des caucus en mixité choisie afin de traiter de certains sujets.

24. Que la FNEEQ favorise, dans le choix des lieux de réunion, des endroits universellement accessibles et inclusifs et qu'elle informe les syndicats affiliés des difficultés d'application de cette pratique, le cas échéant.
25. Que la FNEEQ privilégie des aménagements plus inclusifs des salles de réunion (p. ex. : optimiser les espaces pour circuler et accéder aux micros, rendre possible la prise de parole en position assise si besoin).
26. Que la FNEEQ adopte une politique de lutte contre le harcèlement qui s'applique à ses activités et aux réunions de ses instances et prévoit les mécanismes d'application et de soutien appropriés.
27. Que la durée des interventions prévue à l'article 71 du Code des règles de procédure de la CSN (édition 2023) soit réduite à trois minutes au premier tour et à deux minutes aux tours suivants dans les réunions du Congrès fédéral, du Conseil fédéral et du Bureau fédéral de la FNEEQ ; et que la présidence d'assemblée applique ces limites avec souplesse afin de faciliter la prise de parole des personnes ayant plus d'obstacles (p. ex. : élocution, stress, langue).

#### **H) Ressources**

Le comité est conscient que certaines mesures suggérées pourraient entraîner des coûts supplémentaires pour la FNEEQ. Puisqu'un autre comité doit se pencher sur ces enjeux, nous l'invitons à considérer nos travaux dans le cadre de son mandat.

28. Que le comité ad hoc du bureau fédéral mandaté pour effectuer les travaux dans le cadre de la proposition BF5 du 34e congrès fédéral soit invité à tenir compte des enjeux identifiés dans ce rapport dans ses futures recommandations afin de favoriser l'implication des militant-es issu-es des régions plus éloignées et la participation des personnes faisant partie de groupes historiquement discriminés ou marginalisés.

#### **I) Suivis**

Nous croyons que l'effet réel des mesures proposées sera visible à moyen et long terme. Il importe de rester vigilant-es dans l'application des mesures retenues afin qu'elles soient réalisées. Certaines questions, par ailleurs, n'ont pu être traitées que partiellement et méritent d'être approfondies.

29. Que les regroupements, le caucus et les syndicats affiliés soient invités à tenir des réflexions sur les pratiques d'inclusion et de représentativité et que des outils d'accompagnement soient élaborés par la FNEEQ afin de faciliter cet exercice.
30. Que la FNEEQ approfondisse ses réflexions sur l'inclusion et la représentativité des militant-es en situation de handicap et autochtones.

- 31.** Qu'un comité ad hoc, regroupant des membres du comité exécutif, du comité femmes, du comité précarité, relève et vie syndicales, du comité diversité sexuelle et pluralité des genres ainsi que du comité interculturelité, discrimination et racisme systémique au travail et éducation, assure un suivi des recommandations adoptées et en fasse annuellement rapport au conseil fédéral.

**J) Autres recommandations**

Les deux dernières recommandations visent à maintenir une représentation diversifiée de la Fédération dans les lieux où elle délègue des membres, y compris dans les médias, tout en veillant à ne pas créer une surcharge de tâches pour les personnes historiquement marginalisées, incluant les femmes.

- 32.** Que la FNEEQ favorise, dans l'ensemble de ses délégations, tant à l'intérieur de la CSN qu'au sein des organismes auxquels elle est affiliée (p. ex. : CSFEF, IE), une représentation paritaire et diversifiée.
- 33.** Que la FNEEQ favorise, dans ses communications publiques et médiatiques, une représentation diversifiée.

#### 4. MÉDIAGRAPHIE

Alliance de la fonction publique du Canada (2025). « Plan d'action contre le racisme de l'AFPC », consulté en ligne : <https://syndicatafpc.ca/plan-daction-contre-racisme-lafpc-detail>

Ardura, Anita et Silvera, Rachel (2001). « L'égalité hommes/femmes : quelles stratégies syndicales ? », *Revue de l'IRES*, vol. 3, n° 37, 93-118.

Baiocco, Michele ; Blais, Martin ; Samoilenko, Mariia ; Chamberland, Line ; Côté, Isabelle (2023). « Élaboration d'un indice composite de qualité de l'emploi des travailleurs et travailleuses LGBTQ+ du Québec (Canada) », *Revue internationale du Travail*, vol. 162, n° 2, 361-388.

Baiocco, Michele et équipe de recherche SAVIE-LGBTQ (2022). « Qualité de l'emploi des employé·e·s LGBTQ+ du Québec », *Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ+ (SAVIE-LGBTQ)*, Université du Québec à Montréal.

Bernard Pelletier, Marie-Pier (2022). « Rapports de genre et leadership syndical : Une étude de cas multiniveau auprès d'une fédération syndicale de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) », Thèse de doctorat en relations industrielles, Université Laval, 434 p.

Bilge, Sirma ; Gagnon, Mona-Josée et Quérin, Joëlle (2006). « Des syndicats, du travail et des femmes. Questions pour les féminismes », *Recherches féministes*, vol. 19, n° 1, 2006, 1-23. <https://www.erudit.org/fr/revues/rf/2006-v19-n1-rf1440/014061ar/>

Blais, Martin et Soares, Angelo (2022). « Favoriser le bien-être et l'inclusion des personnes LGBTQ2+ en milieu de travail. Rapport de recension des interventions contribuant à prévenir la discrimination et la violence fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre », *Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres*, Université du Québec à Montréal, 68 p.

Centrale des syndicats du Québec (1997). « Programme d'accès à l'égalité syndicale : pour une réelle représentation », 16 p.

Centrale des syndicats du Québec (2024). « Cinquante ans de lutte pour l'égalité », 176 p.

Centrales des syndicats du Québec (2024). « Comment encourager les femmes à s'exprimer dans les instances ? », 3 p.

Comité IDRSTE (2023). « Guide antiraciste ». Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec, 52 p.

Comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre (2020). « Comment soutenir les membres LGBTQ+ », Centrale des syndicats du Québec, 28 p.

Confédération des syndicats nationaux (2025). « Ni plus ni moins comme tout le monde. Guide syndical sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres », 20 p.

Confédération syndicale internationale — CSI (2008). « Parvenir à l'égalité de genre — Un manuel syndical », 90 p.

Cromer, Sylvie et Lemaire, Dominique (2007). « L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre », *Cahiers du Genre*, vol. 1, n° 42, 61-78.

Équipe de recherche SAVIE-LGBTQ (2022). « Divulgation de l'orientation sexuelle des personnes cisgenres LGBTQ+ en fonction des types de professions exercées », *Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (SAVIE-LGBTQ)*, Université du Québec à Montréal.

Équipe de recherche SAVIE-LGBTQ (2022). « Portrait des personnes non-binaires du Québec ». *Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (SAVIE-LGBTQ)*, Université du Québec à Montréal.

Guillaume, Cécile (2007). « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation », *Politix*, vol. 20, n° 78, 39-63.

Harvey, Nicolas (2022). « Portrait de la personne chargée de cours québécoise », *Cahier scientifique 120, Acfas*, 42-55.

Le Quentrec, Yannick (2009). *Militantes syndicales : une égalité à faire vivre. Compte rendu de l'essai « Les femmes dans l'action militante, syndicale et revendicative de 1945 à nos jours »*, *Sens public*, 20 p. <https://www.erudit.org/fr/revues/sp/2009-sp04855/1064231ar/>

Le Quentrec, Yannick et Rieu, Annie (2002). « Femmes élues et syndicalistes : une participation sous contraintes », *Lien social et Politiques*, N° 47, 109-125. <https://www.erudit.org/fr/revues/lsp/2002-n47-lsp377/000346ar/>

Mélusine (2020). « Être blanc, ou le privilège de l'ignorance ». Dans O. Slaouti et O. Le Cour Grandmaison, *Racismes de France*, p. 231-247.

Morand, Emilie ; Blais, Martin ; Côté, Isabel ; Chamberland, Line ; Baiocco, Michele et Samoilenko, Mariia (2024). « Disclosing One's Non-Heterosexual Sexual Orientation at Work in 2020: A Survey of Quebec LGBTQ Workers », *Journal of Homosexuality*, vol. 71, n° 4, 1030- 1056. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00918369.2022.2160941>

Morand, Émilie ; Chamberland, Line ; Côté, Isabel ; Blais, Martin (2023). « Les “plaisanteries” des collègues de travail : terrain d'oppression et de résistance à la violence pour les personnes LGBTQ+ », *Genre, sexualité et société*, vol. 30, 21 p. <https://journals.openedition.org/gss/8428>

Ng, Winnie; Khan, Salmaan et Stanford, Jim (2024). « The importance of unions in reducing racial inequality: New Data and Best Practices », Centre for Future of Work <https://centreforfuturework.ca/wp-content/uploads/2024/08/Union-Advantage-for-Racialized-Workers.pdf>

Paoletti, Marion et Rui, Sandrine (2015). « Introduction. La démocratie participative a-t-elle un sexe ? », *Participations*, vol. 12, n° 2, 5-29. <https://shs.cairn.info/revue-participations-2015-2-page-5?lang=fr>

Pierre, Myrlande, 2022. « Le racisme systémique dans une perspective intersectionnelle : mieux comprendre afin de mieux lutter ». <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/actualites/allocution-racisme-systemique>

Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (2025). <https://roseph.ca/>

Saint-Arnaud, Louise et Giguère, Émilie (2020). « Les nouveaux visages de la précarisation du travail au Québec et au Canada : les risques de penser la raréfaction de la main-d'œuvre sans penser le travail », *Travailler*, no 44, 171-188.

Saint-Charles, Johanne et Bélanger, Danielle (2007). « La sous-représentation politique des femmes militantes au sein de l'organisation syndicale à la CSQ », 50 p.

Saint-Charles, Johanne ; Maillé, Marie-Ève et Bélanger, Danielle (2008). « Travail et militance : quelle place pour les jeunes femmes ? », *Études féministes*, 32 p.

Service des relations de travail — Condition féminine (2017). « L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) », Confédération des syndicats nationaux, 12 p.

Silvera, Rachel (2006). « Vers une approche intégrée et transversale de l'égalité dans le syndicalisme ? L'exemple de six pays européens », *Recherches féministes*, vol. 1, n° 19, 47-67. <https://www.erudit.org/fr/revues/rf/2006-v19-n1-rf1440/014063ar/>

Syndicat canadien de la fonction publique Ontario (consulté en 2025). « Reconnaître la suprématie blanche et y résister : Un guide pour les syndicats », 20 p., <https://cupe.on.ca/wp-content/uploads/2025/01/Resist-White-Supremacy-Document-FRENCH.pdf>

Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation (2019). « Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail Guide pour les employeurs et les syndicats », 72 p.

UNI Global Union (2012). « L'égalité dans la culture syndicale. Guide pratique pour établir des politiques d'égalité dans les organisations syndicales », 32 p.

Vaillancourt, Jonathan (2013). « L'impact de la précarité en emploi à l'égard de l'engagement syndical des enseignants », Mémoire de maîtrise en relations industrielles, Université Laval, Québec, 141 p.

Women of pain/Femmes et douleurs (Martine Delvaux, Anne Martine Parent, Jennifer Bélanger, Maxime Felteau et Julie Gauthier) (2023). « Guide de pratiques pour des colloques accessibles en milieu universitaire », en ligne. <https://docs.google.com/document/d/e/2PACX->



[1vQk3fRq8Tw1\\_OPvr2mP3czl\\_6bMdFplhftOL4JcR8gRox17kN01mZSsVcDRzsnOrn0KNRzOKNB98hbN/pub?fbclid=IwY2xjawEwSdVleHRuA2FlbQlxMQABHbgNBuCoqhD-VMSkhOk27qLLkHAFY-UsHd\\_aMfKHRIUTiBPA6rD2U7Zi5A\\_aem\\_PMyhsPTtGiVCyH0wLpdLOW](https://www.facebook.com/fneeq/?fbclid=IwY2xjawEwSdVleHRuA2FlbQlxMQABHbgNBuCoqhD-VMSkhOk27qLLkHAFY-UsHd_aMfKHRIUTiBPA6rD2U7Zi5A_aem_PMyhsPTtGiVCyH0wLpdLOW)



## 5. ANNEXES

## ANNEXE I RECOMMANDATION BF2

### BF2 | Plan d'action contre les discriminations et pour la parité

- Considérant les bilans et les perspectives énoncés par le comité exécutif, le comité femmes, le comité précarité, relève et vie syndicales ainsi que le comité interculturelité, discrimination et racisme systémiques au travail et éducation ;
- Considérant la recommandation adoptée lors du conseil fédéral du printemps 2023 mandatant le comité exécutif afin de préparer un plan d'action fédéral pour lutter contre la discrimination et le racisme en vue du prochain Congrès ;
- Considérant que la mise en place de mesures visant à faciliter la participation des personnes issues de groupes historiquement marginalisés et discriminés peut avoir une portée plus universelle favorisant la participation et l'engagement du plus grand nombre ;
- Considérant l'engagement historique de la FNEEQ pour le féminisme et contre les discriminations systémiques de toute nature ;

Il est proposé :

1. Que le Congrès fédéral mandate le comité exécutif pour tenir compte, dans l'octroi des libérations accordées aux comités fédéraux, d'une plus grande diversité afin de favoriser une représentativité accrue de groupes historiquement marginalisés et discriminés, y compris les femmes.
2. Que le Congrès fédéral mandate le comité exécutif afin d'organiser, dans le cadre d'au moins trois réunions du conseil fédéral durant le mandat 2024-2027, des ateliers ou caucus destinés à discuter de la représentativité des instances ainsi que de la place qu'y occupent les personnes issues des groupes historiquement marginalisés et discriminés, y compris les femmes.
3. Que le Congrès fédéral mandate le comité exécutif et les coordinations des regroupements pour compiler, de façon anonyme, des statistiques sur la présence dans les réunions de chaque instance fédérale et des regroupements, notamment afin de tenir un registre statistique de la place qu'y occupent les personnes issues des groupes historiquement marginalisés et discriminés, y compris les femmes, en incluant une catégorie « Je préfère ne pas me prononcer ».
4. Que le Congrès fédéral mandate le comité exécutif et les coordinations des regroupements afin qu'une compilation des interventions par genre présumé soit effectuée, dans la mesure du

possible, à chaque instance fédérale (bureau fédéral, conseil fédéral et Congrès fédéral) et dans les réunions des trois regroupements.

5. Que le Congrès fédéral forme un comité ad hoc afin d'analyser de manière plus approfondie la participation et la représentativité, au sein des instances de la FNEEQ et de ses regroupements, de personnes issues des groupes historiquement discriminés, y compris les femmes, de même que celles des enseignant-es à statut précaire et des militant-es issu-es des régions, et d'élaborer des solutions :
  - a. Que le comité soit composé de deux membres du comité exécutif et d'une personne issue de chacun de ces groupes : les regroupements, le comité femmes, le comité DSPG, le comité IDRSTE et le comité PRVS ;
  - b. Que le comité identifie notamment les obstacles à la représentativité et à la participation à toutes les instances de même que les pistes de solution(s) sur les plans tant financier que règlementaire ou structurel ;
  - c. Que les regroupements soient invités à prendre part à cette démarche ;
  - d. Que le comité présente ses recommandations au plus tard à la réunion du conseil fédéral du printemps 2025.
6. Qu'entre-temps, le comité exécutif, le bureau fédéral et les regroupements veillent à promouvoir l'engagement ainsi que la représentativité des divers groupes au sein de la Fédération et prennent les moyens nécessaires pour atteindre cet objectif. À cet égard, qu'une attention particulière soit portée à la parité dans les délégations de la FNEEQ aux instances des organisations auxquelles elle est affiliée.
7. Que le bureau fédéral soit mandaté afin de convoquer un Congrès fédéral extraordinaire au plus tard à l'automne 2025 afin de traiter de projets d'amendements aux Statuts et règlements de la FNEEQ-CSN, notamment dans le but d'introduire des mécanismes favorisant une représentation plus diversifiée et égalitaire des groupes historiquement discriminés, y compris les femmes.
8. Que, dans son travail antiraciste, la FNEEQ priorise l'implantation réelle des programmes d'accès à l'égalité en emploi, notamment en :
  - a. Prenant les mesures nécessaires pour que les employeurs respectent leurs obligations en vertu des conventions collectives et de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics ;

- b. Assurant la disponibilité des données nécessaires pour faciliter le travail dans les syndicats locaux ;
  - c. Réfléchissant aux façons de bonifier l'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi au sein de sa propre organisation.
9. Que la FNEEQ alloue des ressources adéquates pour les libérations afin de réaliser son plan d'action contre les discriminations et pour la parité.

## ANNEXE II DISPOSITIONS FAVORISANT LA REPRÉSENTATIVITÉ À LA FNEEQ ET À LA CSN

Il existe déjà à la FNEEQ un certain nombre de dispositions règlementaires qui visent à reconnaître une forme ou une autre de représentativité.

### d) Dispositions existantes à la FNEEQ-CSN

- **Statuts et règlements**

#### **Art. 8.01 (autres comités fédéraux)**

Les comités sont composés de quatre membres ; chacun des regroupements doit y être représenté. [...]

Les postes « toute provenance » des comités fédéraux devront être réservés de façon prioritaire, le cas échéant, aux personnes candidates provenant de syndicats non regroupés ou aux personnes issues de groupes historiquement discriminés. [...]

#### **Art. 10.02.01 (éligibilité)**

[...] Cependant, pour chaque poste à la vice-présidence responsable d'un regroupement, la candidature de personnes en provenance d'un autre regroupement, à l'exception de celle d'une personne occupant déjà ce poste, sera retenue si, à l'expiration du délai fixé pour poser sa candidature, il n'y a aucune candidature en provenance du regroupement concerné.

Dans le cas du comité femmes, seules les femmes sont éligibles. [...]

#### **Annexe I (sur le sixième poste au comité exécutif)**

« Que ce poste soit réservé à une femme s'il n'y a pas au moins trois (3) femmes parmi les personnes élues aux autres postes du comité exécutif. Aussi, si plus de deux (2) membres du comité exécutif élu-es aux autres postes sont issu-es d'un même regroupement, les candidatures en provenance des autres regroupements ou des syndicats non regroupés auront préséance. »

- **Règles de fonctionnement du regroupement cégep**

#### **Article 9 b)**

« b) Procédure

En favorisant le plus possible l'alternance des syndicats et des genres, une personne de chaque région est désignée comme membre du bureau fédéral par le regroupement. [...]

- **Règles de fonctionnement du regroupement privé<sup>41</sup>**

**Art. 11**

« Dans la mesure du possible, il y a une représentante ou un représentant de deux régions différentes. »

- **Règles de fonctionnement du regroupement université<sup>42</sup>**

**Art. 7 a)**

« [...] La délégation du regroupement au bureau fédéral doit comprendre :

- deux (2) délégué-es issu-es des syndicats de la région de Montréal ;
- deux (2) délégué-es issu-es des autres régions ;
- une ou un (1) délégué-e issu-e de l'ensemble des syndicats du RU. »

**e) Dispositions existantes à la CSN**

- **CSN, convocation des réunions du Conseil confédéral**

Sans constituer une règle formelle, toutes les convocations aux réunions du conseil confédéral de la CSN comportent la mention suivante : « Nous vous rappelons les efforts à faire pour atteindre une représentation équitable des femmes et des jeunes au sein de votre délégation ».

- **CSN, appel de candidatures pour les comités confédéraux**

La CSN a aussi tenu il y a environ deux ans une réflexion sur les candidatures pour les comités confédéraux dont les membres sont élu-es par le conseil confédéral tous les trois ans. Ainsi, la mention suivante figure aux appels de candidatures :

Dans la formulation de ses recommandations, le comité exécutif de la CSN visera la participation des organisations affiliées à la vie du mouvement et tiendra compte des éléments suivants :

---

<sup>41</sup> Les règles de fonctionnement du regroupement privé sont disponibles ici : <https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/2024-05-01-Regles-de-fonctionnement-du-regroupement-prive-enterinees-par-Bureau-federal-05052023.pdf>

<sup>42</sup> Les règles de fonctionnement du regroupement université sont disponibles ici : [https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/2020-06-12-ReglesFonctionnement\\_RU-5.pdf](https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/2020-06-12-ReglesFonctionnement_RU-5.pdf)

- L'intérêt, l'engagement militant et l'expérience utile aux travaux du comité pour lequel la candidature est recommandée ;
- La provenance du poste laissé vacant et de la personne recommandée ;
- La participation de la fédération ou du conseil central à l'ensemble des comités confédéraux ;
- La participation des fédérations du public et du privé et celle des conseils centraux des régions centrales et éloignées ;
- L'équilibre homme-femme ;
- La participation de membres des communautés culturelles. »

De plus, pour le comité confédéral LGBT+, les éléments suivants seront pris en compte :

- Prioriser les candidatures apportant une valeur :
  - Expérientielle, en tant que personne LGBT+ ;
  - et/ou d'implication solidaire sur les enjeux LGBT+ ;
  - et/ou de militance LGBT+
- S'assurer d'une majorité des membres du comité qui s'auto-identifient comme personne faisant partie de la communauté LGBT+ ;
- Viser un équilibre de représentation en matière de pluralité des genres ;
- Viser un équilibre de représentation entre la diversité sexuelle et la pluralité des genres.
- **Convention collective CSN et STTCNS**

La convention collective qui lie le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la CSN et les organisations employeuses de la CSN, dont la FNEEQ, contient aussi des dispositions concernant le programme d'accès à l'égalité pour les postes de personnes conseillères syndicales afin de favoriser l'embauche des femmes.

#### 21.05 Règles d'alternance dans les cas d'affichage de postes

Jusqu'à ce que les objectifs fixés dans le cadre du PAE soient atteints, les postes sont affichés par organisation et par service selon le principe de la règle d'alternance, c'est-à-dire avec la mention PAE une fois sur deux. [...]

#### 21.06 Attribution des postes affichés PAE



Dans l'attribution des postes affichés PAE, les candidatures des femmes prévalent sur celles des hommes [...]

### ANNEXE III DISPOSITIONS FAVORISANT LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS D'AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES

Plusieurs fédérations syndicales ont inscrit le principe de juste représentation dans les instances. Nous pouvons citer l'article 6 des Statuts et règlements d'Unifor :

Unifor s'engage à une gouvernance saine, à une représentation équitable et à des règles et des pratiques claires. Nous sommes redevables et responsables pour toutes nos décisions et nos actions. Nos procédures sont transparentes. Nos rapports financiers et autres sont fiables et remis en temps opportun. Nos décisions sont claires et pertinentes.

Il est toutefois plus rare que ces principes soient contraignants avec des règles spécifiques dans les Statuts et règlements ainsi que dans le processus électoral. C'est toutefois le cas dans certaines organisations syndicales. Par exemple, l'article 6.07 des Statuts et règlements de la FEC-CSQ exige la parité femmes-hommes.

Les officières et officiers de la Fédération occupent l'une des trois (3) fonctions suivantes :

- Une (1) présidence ;
- Une (1) trésorerie ;
- Quatre (4) vice-présidences.

Afin de favoriser une représentation équitable des femmes, trois (3) des six (6) postes d'officières et d'officiers sont accordés par préséance aux femmes.

L'article 7.04 j) explique la procédure. Ainsi, la présidence et la trésorerie seront d'abord élues. Selon les résultats, la présidence d'élection déterminera combien de postes de vice-présidence seront réservés à des femmes. Toutefois, s'il n'y a pas suffisamment de candidates, les postes pourront être comblés par des hommes.

Au sein de la CSQ, les Statuts et règlements imposent également des comités fédéraux paritaires. Ainsi, pour un comité de quatre membres, les deux premiers postes seront attribués aux personnes qui obtiendront le plus de votes. Lorsque viendra le temps de combler le siège 3 et le siège 4, la présidence d'élection pourra octroyer une priorité aux candidates afin de s'assurer de la parité. À défaut d'une candidate femme, un homme pourra être élu malgré ces règles. Certains comités, par leur nature, ne sont statutairement pas paritaires (Comité femmes, Comité jeunes, etc.).

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) a intégré des dispositions spécifiques dans ses Statuts et règlements pour assurer une représentation équitable des femmes au sein de ses instances décisionnelles. Voici quelques articles pertinents :

*1.6 Programme d'accès à l'égalité*

*Le programme syndical d'accès à l'égalité est un processus de changement planifié et global mis en œuvre pour assurer une représentation équitable des membres à tous les niveaux de la structure syndicale. Il reconnaît et vise à supprimer les règles et pratiques susceptibles d'être discriminatoires à l'intégration de groupes visés par le programme d'accès à l'égalité.*

*Il comprend des mesures de redressement accordant temporairement aux groupes visés des avantages préférentiels et des mesures de soutien permettant d'appuyer leur intégration à la structure syndicale. Le programme syndical d'accès à l'égalité s'inscrit dans un contexte juridique du droit à l'égalité et de l'interdiction de la discrimination. Il respecte la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et ses règlements d'application.*

Ainsi, le SPGQ permet des redressements temporaires afin de pallier un manque de représentativité. Ces mesures peuvent constituer l'ajout d'un poste temporaire.

Au SPGQ, il existe aussi des postes réservés aux femmes : Comité d'élections (15.1), Comité de surveillance (15.2), Présidence des débats (15.4) et Comité des Statuts et règlements (15.5). Il est aussi à noter qu'au SPGQ, il y a des mesures pour s'assurer que les membres du secteur parapublic soient également représentés.

Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB-FTQ) est un « syndicat national » regroupant plusieurs sections locales. Son Comité exécutif a la particularité de compter trois postes issus de différents groupes :

- personne appartenant à l'un des groupes en quête d'équité ;
- personne jeune ;
- personne femme.

Ainsi, l'article 8.03 des Statuts et règlements prévoit que ces trois postes sont élus, après l'élection des autres membres du Comité exécutif, par l'ensemble des déléguées et délégués au Congrès. Ces personnes disposent d'un vote non décisionnel au Comité exécutif. Toutefois, leurs votes et leurs commentaires doivent être inscrits au procès-verbal. Enfin, ces trois personnes doivent également siéger au comité syndical dont elles sont issues.

Une autre méthode utilisée pour obtenir une plus grande parité est l'élection par listes. C'est notamment le cas pour la CGT Éduc'action (France) pour élire sa Commission exécutive. Ainsi, l'alternance sur les listes est obligatoire. Toutefois, cette pratique de vote proportionnel ne fait pas partie de la culture syndicale au Québec.

Aux États-Unis, le syndicat le plus représentatif en éducation, la National Education Association (NEA), qui compte environ 3 millions de membres, a adopté des mesures pour favoriser la représentativité des membres des « minorités ethniques ». La Politique d'action positive pour les minorités ethniques et les femmes de la NEA reconnaît les groupes suivants : « Amérindiens/Autochtones de l'Alaska, Asiatiques, Natifs hawaïens ou autres insulaires du Pacifique, Noirs et Hispaniques ». Voici les articles les plus importants sur le sujet dans la Constitution de la NEA :

*Article III, Section 6 : Il est précisé que tous les comités de l'Association, à l'exception du Comité consultatif des éducateurs en formation, doivent être composés d'au moins un enseignant en classe et un professionnel du soutien à l'éducation. De plus, chaque comité doit comprendre au minimum 20 % de représentants issus de minorités ethniques.*

*Article V, Section 1(c) : Cette section établit que les membres issus de minorités ethniques doivent constituer au moins 20 % du Conseil d'administration. Si cette représentation n'est pas atteinte, l'Assemblée représentative est chargée d'élire des directeurs supplémentaires pour garantir cette proportion.*

*Article IV, Section 1(c) : Concernant le Comité exécutif, il est également requis que les membres issus de minorités ethniques représentent au moins 20 % de sa composition. L'Assemblée représentative doit élire des membres supplémentaires si nécessaire pour atteindre ce quota.*

La stratégie est semblable à celle du SPGQ, c'est-à-dire que les personnes sont d'abord élues sans quotas ni limitation. S'il y avait manque de représentativité (20 %), des postes seraient ajoutés aux différentes instances. Ces sièges sont appelés « Additional Ethnic-Minority Directors » et sont élus par la même Assemblée.

Il est à noter que ces mesures de quotas ne concernent que les groupes minoritaires mentionnés dans la Politique. Il n'y a aucun quota pour les femmes, les jeunes et des personnes des minorités sexuelles et de genre, pour ne donner que ces exemples. La NEA a néanmoins créé des comités nationaux afin de se pencher sur ces questions, notamment le NEA Women's Issues Committee et le NEA LGBTQ+ Caucus.

## ANNEXE IV PORTRAIT STATISTIQUE

Il convient d'exposer certaines statistiques afin de brosser un portrait adéquat de la situation.

### f) Comité exécutif et comité de coordination

À la suite du 34e Congrès (juin 2024)

		<b>Del. Coordo (RC·RU·RP-caucus)</b>	<b>Total COCO</b>
<b>Hommes</b>	4 (80 %)	0·1·0-1	6 (66,67 %)
<b>Femmes</b>	1	1·0·1-0	3 (33,33 %)
Source : compilation du comité			

À la suite des réunions du conseil fédéral de novembre 2024 et du bureau fédéral du 25 février 2025

		<b>Del. Coordo (RC·RU·RP-caucus)</b>	<b>Total COCO</b>
<b>Hommes</b>	4 (66,67 %)	0·1·0-0	5 (50 %)
<b>Femmes</b>	2 (33,33 %)	1·0·1-1	5 (50 %)
Source : compilation du comité			

### g) Bureau fédéral (à la suite des réunions du conseil fédéral de novembre 2024 et du bureau fédéral du 25 février 2025)

	<b>RC</b>	<b>RU</b>	<b>RP</b>	<b>+ coco</b>
<b>Hommes</b>	4 (44,44 %)	3 (60 %)	2 (100 %)	14 (53,84 %)
<b>Femmes</b>	5 (55,56 %)	2 (40 %)	0	12 (46,15 %)
Source : compilation du comité				

### h) Bureau fédéral depuis 2006 (jusqu'à la réunion du conseil fédéral de novembre 2024 inclusivement)

	<b>RC</b>	<b>RU</b>	<b>RP</b>	<b>BF</b>	<b>+ coco</b>
<b>Hommes</b>	40 (65,6 %)	21 (63,6 %)	13 (92,9 %)	74 (68,5 %)	89 (66,4 %)
<b>Femmes</b>	21 (34,4 %)	12 (36,4 %)	1 (7,1 %)	34 (31,5 %)	45 (33,5 %)
<b>Total</b>	61	33	14	108	134
Source : compilation du comité					

**i) Participation au congrès de juin 2024**

Grand Total					
	Femmes	Hommes	Non-binaires	Délégués-es	Syndicats
Officiel-le	105	86	1	192	61
Fraternel-le	7	6	0	13	10
Exécutif	2	3	0	5	1
Bureau fédéral	4	10	0	14	1
Coordination - regroupement	2	1	0	3	1
Salarié-e	16	15	0	31	0
Comité	5	0	1	6	0
Invité-e	13	23	0	36	0
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>144</b>	<b>2</b>	<b>300</b>	

Source : rapport final du comité des lettres de créance, 34e congrès, 2024

**d. Participation à la réunion du conseil fédéral (novembre 2024)**

La décision relative à la compilation anonyme des statistiques lors de la dernière réunion du conseil fédéral engendre des problèmes dans la formulation des statistiques (manque de réponses, réponses en double selon les journées, etc.) Nous ne les considérons pas comme suffisamment fiables.

**e. Accès à l'égalité en emploi**

Afin de pouvoir comparer la présence dans les instances de la Fédération de certaines catégories, il convient de reproduire certains tableaux produits par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse<sup>43</sup>.

- Femmes — universités (chargé-es de cours)**

Personnes chargées de cours											
	UQAM	UQTR	UQAC	UQAR	UQO	UQAT	INRS	ENAP	ETS	TELUQ	RESEAU
Nombre <sup>a</sup>	1 683	711	526	425	465	400	--	87	393	--	4 690
% de femmes	49,5	55,8	45,8	48,5	55,1	53,8	--	29,9	19,8	--	48,0

<sup>43</sup> Statistiques tirées du rapport triennal (2019-2022) *Mise en œuvre de la loi sur l'accès à l'égalité à l'emploi dans les organismes publics* de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (septembre 2023). Disponible en ligne : [https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Rapport\\_triennal\\_PAE\\_2019\\_2022.pdf](https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/Rapport_triennal_PAE_2019_2022.pdf)

- Femmes — autres réseaux publics

**Représentation des femmes par réseau au Québec en 2019 et 2022 et indicateurs-cibles**

Représentation des femmes par réseau	Dimanche 31 mars 2019			Jeudi 31 mars 2022			Indicateur-cible	Écart*
	Effectifs totaux	Représentation des femmes		Effectifs totaux	Représentation des femmes			
Centres de serv. scolaires et commissions scol. anglo.	176 504	126 868	71,9%	200 013	154 445	77,2%	77,8%	0,6%
Établissements d'enseignement privés	7 700	4 797	62,3%	8 566	5 458	63,7%	65,6%	1,9%
Cégeps	26 723	14 918	55,8%	28 042	16 323	58,2%	58,6%	0,4%
Universités	40 719	20 809	51,1%	49 521	26 379	53,3%	54,3%	1,0%
Sociétés d'État	60 802	26 828	44,1%	62 253	27 621	44,4%	47,2%	2,9%
Municipalités	62 322	24 186	38,8%	74 288	29 394	39,6%	40,4%	0,8%
Sociétés de transport	13 975	3 281	23,5%	14 835	3 471	23,4%	26,5%	3,1%
Régies intermunicipales de police	668	224	33,5%	729	285	39,1%	39,5%	0,4%
Sûreté du Québec	5 523	1 280	23,2%	5 831	1 545	26,5%	27,4%	0,9%
Réseau des établissements de la santé et des services sociaux	245 793	194 991	79,3%	300 075	243 077	81,0%	81,3%	0,3%
<b>Total</b>	<b>640 729</b>	<b>418 182</b>	<b>65,3%</b>	<b>744 153</b>	<b>507 998</b>	<b>68,3%</b>	<b>69,0%</b>	<b>0,8%</b>

\* L'écart s'obtient par la différence entre l'indicateur-cible et la représentation des femmes en 2022.

- Autochtones — réseaux publics

**Représentation des personnes autochtones par réseau au Québec en 2019 et 2022 et indicateurs-cibles**

Représentation des personnes autochtones par réseau	Dimanche 31 mars 2019			Jeudi 31 mars 2022						Indicateur-cible	Écart*	
	Effectifs totaux	Représentation des personnes autochtones		Effectifs totaux	Représentation des personnes autochtones		Femmes autochtones		Hommes autochtones			
Centres de serv. scolaires et commissions scol. anglo.	176 504	570	0,3%	200 013	766	0,4%	587	0,3%	179	0,1%	1,5%	1,1%
Établissements d'enseignement privés	7 700	14	0,2%	8 566	21	0,2%	16	0,2%	5	0,1%	0,9%	0,7%
Cégeps	26 723	57	0,2%	28 042	77	0,3%	43	0,2%	34	0,1%	1,2%	0,9%
Universités	40 719	106	0,3%	49 521	196	0,4%	121	0,2%	75	0,2%	1,2%	0,9%
Sociétés d'État	60 802	216	0,4%	62 253	520	0,8%	160	0,3%	360	0,6%	2,3%	1,5%
Municipalités	62 322	248	0,4%	74 288	384	0,5%	145	0,2%	239	0,3%	1,7%	1,2%
Sociétés de transport	13 975	59	0,4%	14 835	88	0,6%	30	0,2%	58	0,4%	1,3%	0,7%
Régies intermunicipales de police	668	0	0,0%	729	4	0,5%	0	0,0%	4	0,5%	1,2%	0,7%
Sûreté du Québec	5 523	69	1,2%	5 831	113	1,9%	22	0,4%	91	1,6%	3,8%	1,9%
Réseau des établissements de la santé et des services sociaux	245 793	783	0,3%	300 075	1 129	0,4%	904	0,3%	225	0,1%	1,6%	1,2%
<b>Total</b>	<b>640 729</b>	<b>2 122</b>	<b>0,3%</b>	<b>744 153</b>	<b>3 298</b>	<b>0,4%</b>	<b>2 028</b>	<b>0,3%</b>	<b>1 270</b>	<b>0,2%</b>	<b>1,6%</b>	<b>1,2%</b>

\* L'écart s'obtient par la différence entre l'indicateur-cible et la représentation des personnes autochtones en 2022.

• **Personnes racisées— réseaux publics<sup>44</sup>**

**Représentation des minorités visibles par réseau au Québec en 2019 et 2022 et indicateurs-cibles**

Représentation des minorités visibles par réseau	Dimanche 31 mars 2019			Jeudi 31 mars 2022						Indicateur-cible	Écart*	
	Effectifs totaux	Représentation des minorités visibles		Effectifs totaux	Représentation des minorités visibles		Femmes minorités visibles		Hommes minorités visibles			
Centres de serv. scolaires et commissions scol. anglo.	176 504	10 542	6,0%	200 013	19 314	9,7%	14 089	7,0%	5 225	2,6%	14,7%	5,1%
Établissements d'enseignement privés	7 700	386	5,0%	8 566	655	7,6%	385	4,5%	270	3,2%	15,4%	7,8%
Cégeps	26 723	834	3,1%	28 042	1 742	6,2%	860	3,1%	882	3,1%	15,5%	9,3%
Universités	40 719	2 437	6,0%	49 521	5 023	10,1%	2 456	5,0%	2 567	5,2%	18,9%	8,7%
Sociétés d'État	60 802	3 696	6,1%	62 253	7 102	11,4%	3 341	5,4%	3 761	6,0%	15,5%	4,1%
Municipalités	62 322	3 020	4,8%	74 288	6 048	8,1%	2 359	3,2%	3 689	5,0%	11,7%	3,6%
Sociétés de transport	13 975	1 780	12,7%	14 835	3 196	21,5%	478	3,2%	2 718	18,3%	22,7%	1,2%
Régies intermunicipales de police	668	4	0,6%	729	10	1,4%	6	0,8%	4	0,5%	8,6%	7,3%
Sûreté du Québec	5 523	42	0,8%	5 831	83	1,4%	25	0,4%	58	1,0%	2,8%	1,4%

**Représentation des minorités ethniques par réseau au Québec en 2019 et 2022 et indicateurs-cibles**

Représentation des minorités ethniques par réseau	Dimanche 31 mars 2019			Jeudi 31 mars 2022						Indicateur-cible	Écart*	
	Effectifs totaux	Représentation des minorités ethniques		Effectifs totaux	Représentation des minorités ethniques		Femmes minorités ethniques		Hommes minorités ethniques			
Centres de serv. scolaires et commissions scol. anglo.	176 504	5 785	3,3%	200 013	7 655	3,8%	6 038	3,0%	1 617	0,8%	7,4%	3,5%
Établissements d'enseignement privés	7 700	515	6,7%	8 566	446	5,2%	306	3,6%	140	1,6%	9,2%	4,0%
Cégeps	26 723	719	2,7%	28 042	878	3,1%	514	1,8%	364	1,3%	8,1%	5,0%
Universités	40 719	3 486	8,6%	49 521	3 122	6,3%	1 784	3,6%	1 338	2,7%	10,3%	3,9%
Sociétés d'État	60 802	1 609	2,6%	62 253	2 197	3,5%	1 167	1,9%	1 030	1,7%	7,0%	3,5%
Municipalités	62 322	1 911	3,1%	74 288	2 781	3,7%	1 160	1,6%	1 621	2,2%	5,7%	2,0%
Sociétés de transport	13 975	615	4,4%	14 835	810	5,5%	95	0,6%	715	4,8%	7,7%	2,2%
Régies intermunicipales de police	668	7	1,0%	729	12	1,6%	5	0,7%	7	1,0%	4,9%	3,3%
Sûreté du Québec	5 523	45	0,8%	5 831	54	0,9%	13	0,2%	41	0,7%	1,6%	0,7%
Réseau des établissements de la santé et des services sociaux	245 793	7 257	3,0%	300 075	9 317	3,1%	7 188	2,4%	2 129	0,7%	5,9%	2,8%
<b>Total</b>	<b>640 729</b>	<b>21 949</b>	<b>3,4%</b>	<b>744 153</b>	<b>27 272</b>	<b>3,7%</b>	<b>18 270</b>	<b>2,5%</b>	<b>9 002</b>	<b>1,2%</b>	<b>6,8%</b>	<b>3,1%</b>

<sup>44</sup> Rappelons que la CDPJ utilise les catégories de minorités ethniques et de minorités visibles dans le cadre de ses travaux.

- **Personnes en situation de handicap**

**Représentation des personnes handicapées par réseau au Québec en 2019 et 2022  
 et indicateurs-cibles**

Représentation des personnes handicapées par réseau	Dimanche 31 mars 2019			Jeudi 31 mars 2022						Indicateur-cible	Écart*	
	Effectifs totaux	Représentation des personnes handicapées		Effectifs totaux	Représentation des personnes handicapées		Femmes handicapées		Hommes handicapées			
Centres de serv. scolaires et commissions scol. anglo.	175 966	1 741	1,0%	200 013	2 100	1,0%	1 587	0,8%	513	0,3%	10,5%	9,5%
Établissements d'enseignement privés	6 528	90	1,4%	8 566	87	1,0%	62	0,7%	25	0,3%	10,5%	9,5%
Cégeps	24 888	332	1,3%	28 042	300	1,1%	159	0,6%	141	0,5%	10,5%	9,4%
Universités	33 019	392	1,2%	49 521	1 033	2,1%	626	1,3%	407	0,8%	10,5%	8,4%
Sociétés d'État	57 322	541	0,9%	62 253	504	0,8%	243	0,4%	261	0,4%	10,5%	9,7%
Municipalités	42 528	617	1,5%	74 288	633	0,9%	246	0,3%	387	0,5%	10,5%	9,6%
Sociétés de transport	4 653	75	1,6%	14 835	153	1,0%	58	0,4%	95	0,6%	10,5%	9,5%
Régies intermunicipales de police	178	0	0,0%	729	2	0,3%	0	0,0%	2	0,3%	10,5%	10,2%
Sûreté du Québec	45	0	0,0%	5 831	19	0,3%	6	0,1%	13	0,2%	10,5%	10,2%
Réseau des établissements de la santé et des services sociaux	245 793	2 067	0,8%	300 075	1 743	0,6%	1 372	0,5%	371	0,1%	10,5%	9,9%
<b>Total</b>	<b>590 920</b>	<b>5 855</b>	<b>1,0%</b>	<b>744 153</b>	<b>6 574</b>	<b>0,9%</b>	<b>4 359</b>	<b>0,6%</b>	<b>2 215</b>	<b>0,3%</b>	<b>10,5%</b>	<b>9,6%</b>

\* L'écart s'obtient par la différence entre l'indicateur-cible et la représentation des personnes handicapées en 2022.