

20  
24

34<sup>e</sup> CONGRÈS  
FNEEQ-CSN  
4 – 7 JUIN  
CHICOUTIMI

**BILAN DU COMITÉ  
DIVERSITÉ  
SEXUELLE ET  
PLURALITÉ DES  
GENRES  
MANDAT 2021-2024**



# Comité diversité sexuelle et pluralité des genres

## Bilan du mandat 2021-2024

### Membres du comité

- Élyse Bourassa-Girard (Collège LaSalle) jusqu'en janvier 2023
- Valérie Chieu (Téluq) jusqu'en septembre 2023
- Dominique Dubuc (Cégep de Sherbrooke)
- Éric Kirouac (Cégep Garneau) jusqu'en juin 2023
- Myriam Losier (Collège Esther-Blondin) à partir de mai 2023
- Audrey Gaudreault (Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue) à partir de juin 2023
- Massimiliano Zanoletti (UQAT) à partir d'octobre 2023

### Responsable

- Yves de Repentigny

### Co-responsable

- Ghyslaine Lévesque

### Personnes salariées en appui

- Guillaume Forest-Allard
- Sylvie Patenaude jusqu'en novembre 2021
- Isabelle Proulx jusqu'en novembre 2021
- Marie-Pier Dalpé à partir de novembre 2021

	<b>Objectif</b>	<b>État de réalisation</b>	<b>Commentaire</b>
<b>1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Développer un véritable outil d'analyse des conventions collectives quant à leur caractère inclusif</li> <li>b) Préparer l'analyse des différentes sections du site Internet de la FNEEQ (mis en veilleuse en raison de la pandémie)</li> <li>c) Poursuivre le travail avec le CFARR concernant l'écriture inclusive dans le contrat avec Beneva ainsi que sur l'intégration de certaines protections (ex. traitements médicaux d'affirmation du genre).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Rédaction d'un guide de communication inclusive conjointement avec le comité femmes</li> <li>b) Révision linguistique du site Internet de la FNEEQ terminée</li> <li>c) Révision linguistique du contrat entamée, mais non encore soumise au CFARR ; ajout de la couverture des traitements liés à l'affirmation de genre dans la police d'assurance collective.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Le guide de communication inclusive permettra, avec des tableaux comparatifs et d'autres documents déjà existants, de développer un outil d'analyse FNEEQ.</li> <li>c) La collaboration avec le CFARR est à poursuivre dans le mandat 2024-2027.</li> </ul>
<b>2</b>	Consolider le réseau de personnes répondantes ainsi que les comités locaux.	Rappel aux syndicats fait en avril 2022.	Il manque encore beaucoup de personnes répondantes.

	Objectif	État de réalisation	Commentaire
3	Poursuivre et bonifier l'engagement du comité aux niveaux national et international.	Participation à la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, diffusion de l'information sur son colloque de 2022, présence d'Éric à celui-ci et atelier donné par Dominique à l'occasion de ce dernier sur les deux formations offertes par l'entremise de la Fédération des cégeps ; collaboration avec le Conseil québécois LGBT pour l'amélioration du PL 2 (droit de la famille et état civil) ;	
4	Réfléchir à la création d'un outil de visibilité : foulard tubulaire (« buff ») ou d'un bandana (mis en veilleuse en raison de la pandémie).	Réflexion non terminée.	

	<b>Objectif</b>	<b>État de réalisation</b>	<b>Commentaire</b>
<b>5</b>	Continuer la diffusion des guides pour les établissements d'enseignement produits par la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation.	Rappel aux syndicats de la possibilité d'obtenir les guides faits en avril 2022.	Il y a eu peu de demandes à la suite du rappel.  La mise à jour des deux guides a été amorcée et sera poursuivie durant le prochain mandat.

	<b>Objectif</b>	<b>État de réalisation</b>	<b>Commentaire</b>
<b>6</b>	a) Étendre le travail d'éducation et de sensibilisation aux réalités relatives à la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle pour que ses effets se fassent sentir non seulement auprès des membres des syndicats de la FNEEQ, mais également au sein des communautés scolaires, collégiales ou universitaires dans leur ensemble (élèves, étudiantes et étudiants, directions, autres catégories de personnel, etc.).	a) Diffusion d'une pétition demandant plus de diversité dans les manuels scolaires ainsi que d'un sondage et d'un appel de candidatures à un comité de consultation d'Alterhéros, de l'information sur la campagne « Allié-es des élèves et étudiant-es LGBTQ+ » du CCMM-CSN, et d'une enquête de la Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres ;	Aussi : tenue d'un kiosque lors du conseil fédéral de décembre 2022.

		<p>envoi annuel d'un courriel pour souligner la journée du 17 mai ; collaboration avec l'équipe du projet de recherche partenariale SAVIE-LGBTQ, et présence d'Éric aux rencontres de 2022 et 2023 ; transmission d'une invitation à une formation de la Fondation Émergence ; participation de Dominique et Éric au projet Alliance 2SLGBTQIA+ ; formations de Dominique dans le réseau collégial ; conférence d'Éric dans le cadre d'un cours de la formation des futures personnes enseignantes à l'Université Laval à la</p>	
--	--	--	--

	Objectif	État de réalisation	Commentaire
		session d'automne en 2022 et 2023.	
	b) Réfléchir à l'autocensure relevée par certaines personnes enseignantes en lien avec l'absence de formation disciplinaire adéquate du corps enseignant et en lien avec l'autonomie professionnelle.	b) Réflexion non entamée.	

### Éléments d'analyse

Comme lors du mandat précédent, la surcharge de travail occasionnée par la pandémie et l'énergie devant être consacrée à la négociation dans le secteur public, combinées au départ de personnes siégeant au comité, ont eu un impact négatif sur la capacité de celui-ci à atteindre les objectifs qu'il s'était fixés.

La belle collaboration entamée précédemment avec le comité femmes de la FNEEQ s'est poursuivie et intensifiée, menant à l'élaboration conjointe d'un guide de communication inclusive en lien avec le genre.

Ce mandat s'est déroulé dans un contexte de recrudescence d'attaques contre les droits des personnes LGBT+ ainsi que de propos homophobes et transphobes dans l'espace public.

<b>Perspectives 2024-2027</b>
Élargir la coopération avec le comité femmes sur des enjeux intersectionnels pour y inclure d'autres comités, par exemple le comité interculturelité, discrimination et racisme systémiques au travail et éducation.
Étant donné le contexte d'homophobie et de transphobie décomplexées dans lequel nous nous trouvons, procéder à la réflexion sur l'autocensure relevée par certaines personnes enseignantes en lien avec l'absence de formation disciplinaire adéquate du corps enseignant ainsi qu'avec l'autonomie professionnelle.
Continuer à consolider le réseau de personnes répondantes ainsi que les comités locaux.
Construire l'outil d'analyse des conventions collectives quant à leur caractère inclusif.
Mettre à jour le document « Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle », et assurer une veille sur l'évolution des concepts.
Rédiger un guide basé sur la formation existante intitulée « Diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle : vers une pédagogie plus inclusive et vers l'intégration de compétences et de contenus dans les programmes ».
Contribuer à la mise à jour des deux guides de la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation.
Exercer, avec différents partenaires, une veille sur les travaux du comité de « sages » créé par le gouvernement du Québec ainsi que sur d'autres sujets d'actualité.
Poursuivre le travail avec le CFARR concernant l'écriture inclusive dans le contrat avec Beneva ainsi que sur le suivi de l'intégration de la protection affirmation de genre.
Continuer la réflexion sur la création d'un outil de visibilité.