

Assemblée générale extraordinaire

Fédération des femmes du Québec

ZOOM – Dimanche 11 avril 2021

Étaient présentes : 67 participantes

Animation : Carole Lejeune

Secrétariat : Marie-Anne Casselot

1. Ouverture de l'assemblée générale extraordinaire

Début à 9 :05

2. Vérification du quorum

Atteinte du quorum à 9 :16

3. Nomination d'une présidente et d'une secrétaire d'assemblée

Lorraine Guay propose, appuyée par Mélanie Ederer, Carole Lejeune à l'animation de l'assemblée générale et Marie-Anne Casselot à la prise de note.

Adopté à l'unanimité

4. Lecture et adoption de l'ordre du jour

ORDRE DU JOUR

1. Ouverture de l'assemblée générale extraordinaire (AGE)
2. Vérification du quorum et ouverture (20% ORG et 10% IND)
3. Nomination d'une présidente et d'une secrétaire d'assemblée
4. Lecture et adoption de l'ordre du jour 9h10
5. Présentation de la démarche du comité de révision
6. Recommandations sur le modèle de gestion
7. Recommandations quant à l'exécutif (nom, rôle, responsabilités)
8. Recommandations sur la présidence
9. Modifications aux règlements généraux
10. Vote sur les propositions
11. Varia
12. Mot de clôture
13. Levée

Marie Céline Domingue propose, appuyée par Romina Hernandez, l'adoption de l'ordre du jour.

Adopté à l'unanimité

5. Présentation de la démarche du comité de révision

Nous faisons un rapide rappel de la priorité votée à l'assemblée générale annuelle de septembre 2020 concernant la démarche de la révision de la gouvernance de la FFQ.

Le conseil d'administration propose que la FFQ se concentre cette année sur les priorités suivantes : renforcement de ses capacités organisationnelles en communication, mobilisation des membres, financement, et gouvernance.

Cela inclut notamment :

- Une planification stratégique ;
- La continuation du travail de révision des statuts et règlements ;
- De la formation continue pour les administratrices et l'équipe de travail ;
- Une révision du poste de présidente et de la fonction de porte-parole.

Le processus de révision de la gouvernance entamé à l'été 2020 s'est poursuivi à l'hiver 2021. Le comité de révision de la gouvernance était composé de Isabelle Arcoite (travailleuse), Karine Bellemare (membre), Dolores Chew (administratrice), Karine-Myrgianie Jean-François (membre) et Katherine Macnaughton-Osler (membre, ancienne travailleuse et administratrice). Marie-Anne Casselot et Nabiha Yahiaoui étaient également présentes respectivement pour la prise de notes et la traduction. Le comité de révision de la gouvernance s'est réuni à 5 reprises depuis janvier 2021 avec le soutien du Centre de Formation Populaire (CFP). Tout en tenant compte de certaines recommandations du travail préalable réalisé à l'été précédent, le comité a ciblé trois priorités sur lesquelles travailler, qui sont les suivantes :

- (1) le modèle de gestion;**
- (2) la révision du rôle de la présidence;**
- (3) les rôles et responsabilités du comité exécutif.**

Il y a eu une consultation non-décisionnelle avec les membres le 23 mars 2021. On émet des précisions sur la consultation. Nous passons alors aux suggestions du comité sur les trois priorités ciblées.

1) RÉVISION DU MODÈLE DE GESTION

Considérant que la FFQ a adopté en 2018 une résolution favorisant l'implantation de pratiques de gestion féministe;

Considérant que la gestion horizontale implique que toutes les travailleuses et administratrices possèdent à certains égards des compétences en gestion opérationnelle et une bonne connaissance de l'historique et des positions de la FFQ;
Considérant que la gestion participative valorise la participation des travailleuses dans la prise de décision et dans l'organisation du travail à l'interne, tout en assurant une stabilité dans la gestion des affaires de la FFQ;

Considérant que la gestion participative favorise une décentralisation du pouvoir du fait que les prises de décisions sont partagées entre le CA, la coordination et l'équipe;

Considérant que la gestion participative permet au CA de se mobiliser davantage sur des questions politiques de fond et d'administration générale, en étant moins impliqué dans les aspects opérationnels du quotidien de la FFQ;

PROPOSITION PRINCIPALE

Le comité de révision de la gouvernance propose :

QUE la FFQ s'approprie les principes de la gestion participative afin d'implanter un modèle de gestion qui reflète sa culture et ses valeurs.

Monique Voisine propose, appuyée par Jeanne-Marie Rugira, la proposition principale.

PROPOSITION D'AMENDEMENT

QUE la FFQ, en s'appuyant sur le travail et l'expérience de ses membres, s'approprie les principes de la gestion participative afin d'implanter un modèle de gestion qui reflète sa culture et ses valeurs féministes.

Élisabeth Germain propose l'amendement à la proposition principale, appuyée par Silvie Lemelin.

Nous ouvrons une période de discussion sur la proposition principale et l'amendement, ainsi que sur la démarche du comité de révision de la gouvernance.

La discussion s'ouvre sur le sujet de la gestion horizontale versus la cogestion : le comité opte pour une proposition à mi-chemin entre les deux versions de la gestion féministe. L'option de la cogestion en milieu féministe a été considérée par le comité. Il y avait un réel souci d'intégrer ce mode de gestion féministe. Par contre, pour la prochaine année ou les deux prochaines, il faut restructurer la FFQ. Le modèle de gestion participative semblait une solution temporaire pendant la période de restructuration ou de stabilisation. Étant donné la situation actuelle (les nouvelles travailleuses, le nouveau CA, le processus de révision de la gouvernance), la cogestion exige beaucoup de compétences diverses, d'énergie et de temps de la part de toutes les personnes impliquées. Dans le contexte, il est

peut-être sage de ne pas choisir franchement la cogestion à ce stade-ci, mais il serait pertinent de garder cette option en tête pour un futur à moyen terme ? Pour l'instant, la méthode de la gestion participative est une proposition mitoyenne.

La discussion précise qu'étant donné les instances de la FFQ – dont un CA important, une participation accrue des membres et une équipe de travail active – la gestion participative donne une structure claire et stable à tout le monde et elle permet d'avancer les dossiers de façon efficace du côté de l'équipe. L'option de la gestion participative ne ferme pas la porte à un autre modèle de gestion dans le futur.

Présentement, il y a un roulement de personnel assez rapide : cette réalité diffère des dernières décennies. C'est pourquoi une structure avec une coordonnatrice permet une stabilité pour les travailleuses et une stabilité pour l'organisme aussi. Cela permet une réappropriation facile de la structure pour les nouvelles travailleuses ainsi que les nouvelles administratrices.

Quelle est la démarche derrière l'amendement proposé ? On demande des clarifications. L'amendement souhaite enrichir le mot « participatif » en ajoutant « en s'appuyant sur le travail et l'expérience de ses membres » pour bien illustrer le besoin de consultation des membres de la FFQ, qui est une demande récurrente depuis quelques années. Il faut explicitement dire que notre modèle de gestion soit féministe, malgré l'évidence de nos positions.

Est-ce que le comité de révision de la gouvernance donnera son avis sur l'amendement ou bien c'est individuel ? Le comité de la révision de la gouvernance était non décisionnel, alors il ne se prononcera pas sur l'amendement.

2) RÉVISION DES RÔLES ET RESPONSABILITÉS DU COMITÉ EXÉCUTIF

Considérant que l'appellation « l'exécutif » actuellement utilisée dans les règlements généraux fait référence à une appellation générale qu'on donne aux personnes officières de la corporation (présidente, vice-présidente, trésorière, secrétaire);

Considérant qu'un comité exécutif est un comité décisionnel créé par le CA et à qui on délègue certaines responsabilités;

Considérant qu'un comité exécutif n'est pas obligatoirement composé des personnes dirigeantes (officières) de la corporation;

Considérant que certaines responsabilités au niveau de la gestion des affaires courantes et de la gestion des ressources humaines nécessitent le soutien d'une instance décisionnelle sans tomber dans des processus de microgestion;

PROPOSITION PRINCIPALE

Le comité de révision de la gouvernance propose :

QU'UN comité exécutif (CE) formel soit créé.

QUE le CE assume des responsabilités relativement à la gestion des affaires courantes avec la coordination.

QUE le CE assume des responsabilités relativement à la gestion des ressources humaines avec la coordination.

Proposée par Monique Voisine et appuyée par Sandra Wesley.

PROPOSITION D'AMENDEMENT

Que le nom, la composition, le mode d'élection et les fonctions de l'exécutif actuels soient modifiés, notamment pour assurer la collaboration avec l'équipe de travail.

Amendement proposé par Élisabeth Germain et appuyé par Silvie Lemelin

Une membre suggère que l'assemblée s'en tienne aux formulations originales du comité de la révision de la gouvernance afin d'être d'accord sur les principes. Nous travaillerons les petits détails en temps et lieux.

L'amendement veut souligner la collaboration entre le CE et l'équipe de travail : s'il faut créer un comité exécutif, il faudrait annuler les règlements existants. Si on veut se faciliter la tâche en changeant seulement le nom, l'amendement serait utile.

Le point sur les officières questionne une membre : est-ce que cela veut dire qu'il y a nomination des personnes sur le comité exécutif ? Avec la Loi sur les compagnies, les membres de CE doivent être choisis par les administratrices (CA). Il n'y pas de danger de changer la composition de l'exécutif.

Ainsi, le CE est donc choisi par le CA ? Il y a nomination de l'exécutif : sa composition, soit les personnes y siégeant, sont des membres élues, des administratrices du CA. Il faudrait revoir la composition car certaines administratrices ne veulent pas nécessairement combler des postes de dirigeantes et aimeraient plutôt s'impliquer et siéger au CE. Par exemple, la nomination se ferait par le CA (ex : la présidente siège d'office sur le CE, une VP siège d'office et deux autres personnes choisies par le CA en fonction de la volonté de s'y impliquer).

Le CE est beaucoup plus mobilisé au quotidien que le CA. Un CA est décisionnel ; il lui incombe la responsabilité de décider pour l'organisme et, dans le but de ne pas monopoliser le pouvoir, il doit déléguer la prise de certaines décisions au CE.

On se pose la question suivante : Est-ce que l'amendement permet réellement d'adopter ce que nous avons besoin pour le CA ? L'amendement tel quel semble quand même restreindre les possibilités puisqu'il est assez spécifique. On répond qu'il y a actuellement une lacune dans les règlements généraux – dans le libellé des propositions on dirait qu'il n'y a plus personnes qui éliraient la présidente, la vice-présidente, etc. L'amendement

permet de faire n'importe quel changement au CE lorsqu'on sera rendu aux règlements généraux.

Historiquement, est-ce que le CE a déjà été élu en AGA ? Est-ce que ça toujours été un CE nommé par le CA ? Il n'y a pas lieu d'élire un exécutif séparé, nous pouvons garder cette composition, on choisit dans les administratrices, cela donne de la flexibilité et permet de l'adaptation parmi les administratrices élues pour siéger sur le CE. On veut que le CE puisse s'adapter rapidement et répondre efficacement aux besoins de la FFQ adéquatement en fonction des contextes politiques. C'est souvent le cas que de nouvelles administratrices voulant s'impliquer sur le CE doivent attendre un autre deux ans afin d'être élue sur le CE.

3) RÉVISION DU RÔLE DE LA PRÉSIDENTE

Considérant que la structure actuelle de la FFQ prévoit que la présidente soit élue par les membres en assemblée générale selon les règlements généraux en vigueur en plus d'occuper un poste de travailleuse régulé par un contrat de travail;

Considérant que les ressources financières de la FFQ ne permettent pas de rémunérer une personne à temps plein à la présidence sans que ses fonctions ne finissent par englober des tâches liées à la gestion ou à l'administration de l'équipe;

Considérant que ce double rôle de présidente du conseil et de présidente de l'équipe de travail peut causer une hiérarchie au niveau du partage du pouvoir décisionnel;

Considérant que le poste à la présidence dans sa forme actuelle demande de posséder des compétences en gestion et en administration, et que cela peut limiter l'accès à certaines membres de poser leur candidature;

Considérant que des recommandations d'anciennes présidentes ont suggéré d'abolir le statut de salariée;

Considérant que les règlements généraux actuels prévoient que la présidente soit soutenue par les vice-présidentes et autres membres du conseil pour faire les représentations et le porte-parolat si la tâche devient trop grande ou exhaustive;

PROPOSITION PRINCIPALE

Le comité de révision de la gouvernance propose :

QUE la présidente de la FFQ soit avant tout administratrice du CA, et non travailleuse.

QUE la présidente de la FFQ n'ait pas de contrat de travail, mais qu'elle facture des honoraires pour le travail effectué dans le cadre de ses fonctions.

La proposition principale est proposée par Marlihan Lopez et appuyée par Katherine Macnaughton Osler.

PROPOSITION D'AMENDEMENT :

QUE la présidente de la FFQ ne soit pas une salariée de la corporation, mais qu'elle facture des honoraires pour certaines tâches effectuées dans le cadre de ses fonctions.
--

L'amendement est proposé par Élisabeth Germain et appuyé par Dominique Podvin.

On ouvre la discussion sur le rôle de la présidente. Ce point soulève les passions des membres et plusieurs avis divergents sont exprimés au courant de l'AGE.

À la fondation de la FFQ, le rôle de la présidente était bénévole. Au début des années 1990, la FFQ a décidé de salarier sa présidente afin d'ouvrir ce poste démocratiquement. Le salariat de la présidence a été une mesure de démocratisation des instances de pouvoir. Au fil des années, cela a créé des problèmes de double rôle chez la présidente : elle se retrouve à la fois une *administratrice* et une *travailleuse* de la FFQ. C'est ainsi que la présidence est une instance ayant une forte concentration du pouvoir qui s'est avérée problématique autant pour la personne comblant ce poste que pour les équipes de travail et les autres instances de l'organisme. Dans l'état actuel du poste, la présidente doit quitter son précédent emploi avant son entrée en fonctions. La proposition faite par le comité de révision cherche à ouvrir le poste de présidente à des femmes qui n'ont pas les moyens de laisser tomber leur principal revenu, soit leur emploi principal.

Dans les Règlements généraux, il est dit que les administratrices du CA ne sont pas rémunérées *sauf la présidente*. Il y a une ambiguïté concernant l'absence de contrat de travail. Il faudrait quand même un contrat pour spécifier les honoraires facturés par la présidente.

La présidente est porte-parole peu importe où elle va travailler, c'est un rôle ambigu et très demandant qui exige un très grand investissement en temps et en énergie. Si on embauche une présidente « à temps partiel » comment va-t-elle fédérer toutes les autres organisations féministes (c'est-à-dire remplir le rôle fédérateur de la FFQ) ? Il faut également souligner que le problème de la concentration du pouvoir peut se répéter même sous une configuration différente du poste et qu'il n'est pas nécessairement relié à la rémunération.

Comment va s'opérationnaliser le transfert d'informations entre la présidente et l'équipe de travail si elle n'est pas travailleuse ? Est-ce qu'il y aura des porte-paroles sectorielles ? Ou encore est-ce que les représentations seront effectuées par plusieurs représentantes ?

La facturation des honoraires de représentations est un couteau à double tranchant puisque cela varie selon le contexte. N'y aurait-il pas un danger de ne pas refléter une démocratie ? Par rapport à la facturation, y aurait-il un nombre d'heures prédéfinis ? Si oui, comment bien les encadrer ? On se pose la question d'un retour à la case départ :

est-ce que cela ne reviendrait pas à favoriser la candidature des femmes bourgeoises n'ayant pas beaucoup d'autres contraintes de vie ? Les membres posent la question des candidatures qui seront attirées par cette nouvelle configuration du poste de présidente. Quelle catégorie de femmes va se proposer pour ce poste ? Quels obstacles et injustices pourrait-il créer ?

4) CONTRE-PROPOSITION CONCERNANT LE STATUT ET LA RÉMUNÉRATION DE LA PRÉSIDENTE

Considérant que la présidente a un rôle à jouer dans le maintien du contact et des relations avec les membres de la fédération dans une perspective rassembleuse et que ce rôle est vital dans la poursuite des activités de la fédération ;

Considérant la grande disponibilité requise par le poste de présidente pour effectuer l'ensemble des tâches reliées au mandat;

Considérant que la proposition actuelle est très susceptible d'obliger la présidente à occuper un poste rémunéré dans une autre organisation pour subvenir à ses besoins financiers et que cela pose des enjeux de disponibilité;

Considérant qu'il est probable que la présidence occupe un emploi dans une organisation avec une mission similaire, cela peut engendrer une apparence de conflit d'intérêt, notamment dans les prises de positions publiques où il y a un risque que les intérêts et positions liées à l'emploi externe soient raisonnablement perçus comme pouvant interférer avec ceux de la FFQ;

Considérant que la proposition actuelle est susceptible de décourager la candidature de femmes dans une situation financière plus précaire, ce qui nuit aux objectifs démocratiques et égalitaires de la FFQ ;

Considérant que les responsabilités attribuées au poste de *Chargée de projets et des représentations* nous semblent compatibles avec le poste de présidente et que, par conséquent, la fédération pourrait transformer ce poste de manière à ce qu'il soit occupé par la présidente sans coût supplémentaire pour la fédération ;

CONTRE-PROPOSITION

Il est proposé que la présidente ait un statut de travailleuse au sein de la fédération, sans être responsable des ressources humaines.

La contre-proposition est proposée par Julie Pinel et appuyée par Silvie Lemelin.

Si la contre-proposition n'est pas adoptée, il y a une proposition d'amendement pour la proposition principale sur le rôle de la présidence comme administratrice.

PROPOSITION D'AMENDEMENT :

QUE le statut de la présidente comme administratrice, et non travailleuse, soit un projet-pilote de deux ans;
QUE le projet pilote soit encadré par des politiques qui établiraient entre autres un taux horaire et un plancher d'heures par semaine;
QU'UNE politique du rôle de porte-parole soit également rédigée;
QUE la présidence s'engage à respecter certaines consignes comme l'obligation de s'en tenir aux positions officielles de la FFQ sur un sujet donné et qu'en l'absence de position de se référer au CA pour celle-ci.
QU'UN bilan du projet-pilote contenant des recommandations soit produit par la Fédération et présenté dans une Assemblée générale spéciale au printemps qui précède l'élection au poste de présidente.

L'amendement est proposé par Julie Pinel.

Depuis plusieurs années, le rôle de la présidence est problématique. Il faut faire confiance aux personnes administratrices qui font état des problèmes au quotidien et il faut écouter leurs propositions, car elles sont aux premières loges des enjeux de l'organisme. On comprend le souci de ne pas recréer un poste aux dynamiques de pouvoir problématiques.

En fait, il y a déjà des dynamiques de pouvoir problématiques – la composition du CA depuis des années est bénévole et personne ne soulève ce problème. Il n'y a aucun soutien de prévu pour les administratrices. Le poste actuel de la présidence est voué à l'échec puisqu'il crée déjà la précarité. Le comité de révision, ainsi que le CA, se sont penché sur la question pour faciliter la tâche aux membres en AGE. Il y a beaucoup de femmes qui s'impliqueraient et se présenteraient au poste de présidente si elles n'avaient pas à lâcher leur travail. C'est pourquoi cela serait plus simple si le poste de présidente était un poste de représentation, en tant qu'administratrice, et non pas un poste de coordination et de gestion des ressources humaines.

On appelle à rester sur la proposition principale pour arriver à une décision de principes. Les détails seront à discuter en instances ; on veut penser et réfléchir à la survie de l'organisme. On réitère l'enjeu des déséquilibres dans le pouvoir au sein de la FFQ, soit que les administratrices ne soient pas rémunérées. Le CA est bénévole et les administratrices font du militantisme non-rémunéré. Les administratrices de la FFQ ne reçoivent pas de rémunération pour les rencontres de CA bien que les dépenses de déplacement et de gardiennage soient remboursés. Comme organisme communautaire, cette réalité rend le déséquilibre plus crucial dans la dynamique de la FFQ.

Il ne faut pas niveler par le bas le poste de la présidente. La contre-proposition Pinel est une solution plan B parce qu'on tient à ce que soit précisées les conditions de travail du nouveau poste de la présidence. Il faut impérativement préciser le nouveau poste afin de satisfaire la volonté générale de l'assemblée. Les membres demandent au CA de revenir avec ces détails, car personne ne souhaite précariser encore plus la présidence.

On appelle à faire confiance aux administratrices qui mentionnent que la concentration actuelle du pouvoir dans les mains de la présidente est intenable. Les questions de rémunération devraient être du ressort du CA.

Si on change le rôle de la présidente, cela ne veut pas dire qu'on en diminue l'importance.

Il est impératif qu'il y ait un changement dans la définition et la configuration du poste. Nous perdons du temps précieux à vouloir débattre des détails de la rémunération. On peut s'entendre sur le principe que le poste actuel de présidente ne fonctionne pas et remettre les décisions précises au CA, notre instance décisionnelle principale. On appelle à voter pour la proposition principale.

On réitère la confiance envers nos administratrices du CA. C'est une évidence qui n'est pas questionnée – que le poste actuel de présidente ne fonctionne pas – : tout le monde est d'accord sur ce point. Cela dit, les problèmes du rapport de pouvoir et de la rémunération restent importants.

La redéfinition du rôle et des responsabilités de la présidente pose plusieurs questions qui ne semblent pas avoir de réponses pour l'instant : *est-elle d'office responsable des ressources humaines ? Est-ce qu'un contre-pouvoir va équilibrer avec les membres ? Le nouveau rôle de la présidente pourrait-il être considéré comme un projet pilote d'un an ? L'enjeu est de l'ordre de l'œuf ou la poule : qu'est-ce qui va nous attirer du financement en même temps qu'on rémunère équitablement la présidente ? Et ce, en plus de permettre de retrouver le rôle de leadership de la FFQ sur la place publique ?*

Les projets rentreront si la présidente est bien rémunérée : elle consacrera ainsi tout son temps à la FFQ. Une membre effectue un commentaire en appui à la contre-proposition.

Présentement, la FFQ n'a pas les moyens financiers de pérenniser un poste de présidente à temps plein ainsi qu'un poste de coordonnatrice à temps plein. Le choix d'avoir une coordonnatrice permet la recherche de financement de manière stable et stabilise l'équipe de travail ainsi que nos partenaires financiers. On ne peut pas exiger d'une présidente des compétences en gestion financière, car son rôle crucial est de représenter et fédérer les organismes féministes.

Avec ou sans coordonnatrice, le poste de présidente vient avec un rapport de pouvoir. Il y a une difficulté pour les administratrices et les travailleuses lorsque la présidente combine les rôles d'administratrice et de travailleuses, car cela crée une situation où la présidente doit prendre des décisions pour toutes les travailleuses en détenant tous les pouvoirs décisionnels. Le but de la proposition principale n'est pas d'arrêter la rémunération de la présidente, mais bien de ne pas avoir une présidente régie par un contrat de travail (et donc élue en AGA par les membres) mais qui n'est pas redevable du CA. Le CA est censé être l'employeur, mais s'il ne peut pas agir lors de situations conflictuelles avec la présidente cela pose un grave problème pour notre organisme.

On précise que la dernière présidente n'avait pas assez de représentations à faire pour son nombre d'heures, alors elle trouvait des tâches de gestion des ressources humaines à faire. Elle ajoutait des tâches à celles de représentations. La gestion des ressources humaines n'a pas la même visibilité publique qu'avec le porte-parolat. Le porte-parolat peut être balisé.

On mentionne que les personnes précarisées ne peuvent pas se proposer à un poste de présidence à temps plein. Un poste à temps plein encourage les personnes ayant une sécurité financière à postuler puisqu'elles peuvent quitter un emploi principal pour un mandat à court ou moyen terme à la FFQ. Si on considère un poste de présidente à moins d'heures, cela donnerait l'opportunité à des personnes précarisées à se présenter parce qu'elles pourraient garder leur autre emploi de front.

On déplore à nouveau le manque de confiance envers les administratrices qui doivent travailler bénévolement dans ces conditions, sans présidente, sans coordonnatrice et avec une équipe de travail très peu expérimentée.

On souligne aussi la pertinence de diversifier les prises de paroles entre la présidente, les administratrices et les membres de la FFQ pour dynamiser la vie associative et valoriser les compétences de chacune.

On réitère la confiance envers le CA et on insiste que le souci principal concerne le statut de la travailleuse qui deviendrait présidente. C'est un souci d'accessibilité, justement, et non pas une volonté de restreindre l'accès au poste de la présidence. Dans une optique de stabilité financière, il faut garantir un nombre d'heures. Il serait pertinent de faire un bilan de cette nouvelle formule d'ici un an et demi, de considérer la proposition principale comme un projet pilote. On insiste que le temps partiel n'efface pas les rapports de pouvoir. Comment assurer une pérennité de ce poste ? L'idée du projet pilote émerge suite aux réflexions actuelles : un aussi gros changement dans le statut de la présidence exige une remise en question par la suite afin de voir si cela fonctionne ou pas.

Il faut trouver un modèle de travail opérationnel : si le but est de se rapprocher d'un modèle de gestion féministe participative, il faut sortir du culte de la personnalité associé au rôle de présidente depuis sa conception. Ce sont souvent des femmes privilégiées et charismatiques, pouvant déménager à Montréal, et arrêter leur emploi, qui se présentent au poste. S'il faut partager les prises de parole, pourquoi seulement rémunérer celles de la présidente ? Les autres personnes prenant la parole, et faisant des représentations, ne sont pas rémunérées pour le même travail. Pourraient-elles également être rémunérées en facturant des honoraires ? Il faut rendre le rôle de la présidente plus similaire aux administratrices.

Actuellement, la présidente joue un rôle dans la gestion opérationnelle quotidienne de la FFQ. C'est précisément ce que le CA et le comité de révision souhaitent retirer et remettre à l'équipe de travail et à une coordonnatrice.

On comprend les préoccupations des membres associatives des syndicats. Enlever le statut de travailleuse à la présidente serait inusité. Dans ce travail de « ré-imagination » du rôle et des responsabilités de la présidente, la présidente serait administratrice et membre du CA. Elle travaillerait de concert avec la coordonnatrice et l'équipe de travail. Ajouter un poste de coordonnatrice permettrait de délester la présidente des responsabilités de gestion opérationnelle du quotidien. La FFQ a vraiment besoin d'avoir des travailleuses à la coordination et à la communication.

Présentement, si on rémunère une présidente à temps plein, il est impossible d'avoir une coordonnatrice. Pour aller de l'avant, il faut changer drastiquement le rôle de la présidente. Dans l'état actuel, son rôle ne fonctionne pas. Un projet pilote, c'est la précarité en soi car on ne saurait pas si le poste resterait pérenne après la mise à jour demandée. Également, l'embauche d'une coordonnatrice est en cours. Comment on fait si on vote un poste de présidente à temps plein ? Ce vote mettrait en jeu le poste de coordonnatrice.

On mentionne l'épuisement du CA et de l'équipe de travail : elles ont besoin d'une décision rapide aujourd'hui car demain c'est l'équipe qui devra la mettre en place les nouvelles prises de décision.

On souligne qu'il est difficile de lancer un appel à candidatures sans les détails et la structure du nouveau poste de présidente.

L'assemblée est fatiguée, car nous avons consacré beaucoup de temps pour la discussion et les propositions sur le rôle de la présidence. Il y a encore un processus de délibération à faire à propos des modifications aux règlements généraux. Cela dit, il ne sera pas possible de faire cette délibération aujourd'hui.

L'assemblée procède au vote sur les propositions, les amendements et la contre-proposition.

L'assemblée éprouve des difficultés technologiques avec le vote en ligne.

Nous essayons de trouver plusieurs solutions pour effectuer le vote en ligne. Les membres émettent beaucoup de malaises face aux procédures proposées pour le vote en ligne, car ils ne prennent pas en compte nécessairement le nombre de vote des membres associatives ni ne garantit l'anonymat.

– VOTE –

1) RÉVISION DU MODÈLE DE GESTION

PROPOSITION D'AMENDEMENT À LA PROPOSITION PRINCIPALE SUR LE MODE DE GESTION

QUE la FFQ, en s'appuyant sur le travail et l'expérience de ses membres, s'approprie les principes de la gestion participative afin d'implanter un modèle de gestion qui reflète sa culture et ses valeurs féministes.

Adoptée à très grande majorité

PROPOSITION FINALE SUR LA RÉVISION DU MODE DE GESTION

Le comité de révision de la gouvernance propose :

QUE la FFQ, en s'appuyant sur le travail et l'expérience de ses membres s'approprie les principes de la gestion participative afin d'implanter un modèle de gestion qui reflète sa culture et ses valeurs féministes.

Adoptée à l'unanimité

2) RÉVISION DES RÔLES ET RESPONSABILITÉS DU COMITÉ EXÉCUTIF

PROPOSITION D'AMENDEMENT :

Que le nom, la composition, le mode d'élection et les fonctions de l'exécutif actuels soient modifiés, notamment pour assurer la collaboration avec l'équipe de travail.

Adopté à majorité

Une membre demande si l'amendement voté précédemment n'est pas une contre-proposition qui dispose de la proposition principale.

La présidente d'assemblée confirme que l'amendement était bel et bien une contre-proposition et que, de ce fait, elle dispose donc de la proposition principale.

Une membre émet son désaccord face à la décision de la présidente d'assemblée et que l'amendement voté ne semblait pas en opposition à la proposition principale.

Une membre émet sa difficulté à suivre le déroulement du vote. Plusieurs membres acquiescent lors de sa prise de parole et la confusion est partagée.

La proposition d'amendement n'est pas une contre-proposition, mais une proposition complémentaire. Il faut voter la proposition principale.

Plusieurs membres ne souhaitent pas continuer le vote dans le contexte des problèmes techniques du vote par Zoom. Il s'agit de respecter les processus démocratiques et présentement cela ne semble pas possible dans le contexte.

PROPOSITION PRIVILÉGIÉE :

Silvie Lemelin, appuyée par Jessica Olivier Nault, demande l'ajournement immédiat de l'assemblée générale extraordinaire à 12 :56.

24 membres sur 54 votent pour l'ajournement.

La proposition privilégiée n'est pas adoptée.

Kimmyanne Brown demande le quorum.

Une membre soulève le point que le vote en fin d'assemblée est difficile – on propose qu'à la prochaine assemblée on fonctionne autrement, par vote au fur et à mesure. Elle identifie aussi le besoin d'accorder le tour de parole en priorité aux personnes n'ayant pas parlé de l'assemblée.

Nous constatons la perte du quorum à 1 :03

Levée de l'assemblée générale extraordinaire.

Fédération des femmes du Québec

Assemblée générale extraordinaire – 11 avril 2021

Propositions

1) RÉVISION DU MODÈLE DE GESTION

Considérant que la FFQ a adopté en 2018 une résolution favorisant l'implantation de pratiques de gestion féministe;

Considérant que la gestion horizontale implique que toutes les travailleuses et administratrices possèdent à certains égards des compétences en gestion opérationnelle et une bonne connaissance de l'historique et des positions de la FFQ;

Considérant que la gestion participative valorise la participation des travailleuses dans la prise de décision et dans l'organisation du travail à l'interne, tout en assurant une stabilité dans la gestion des affaires de la FFQ;

Considérant que la gestion participative favorise une décentralisation du pouvoir du fait que les prises de décisions sont partagées entre le CA, la coordination et l'équipe;

Considérant que la gestion participative permet au CA de se mobiliser davantage sur des questions politiques de fond et d'administration générale, en étant moins impliqué dans les aspects opérationnels du quotidien de la FFQ;

PROPOSITION PRINCIPALE

Le comité de révision de la gouvernance propose :

QUE la FFQ s'approprie les principes de la gestion participative afin d'implanter un modèle de gestion qui reflète sa culture et ses valeurs.

Monique Voisine propose, appuyée par Jeanne-Marie Rugira, la proposition principale.

PROPOSITION D'AMENDEMENT

QUE la FFQ, en s'appuyant sur le travail et l'expérience de ses membres, s'approprie les principes de la gestion participative afin d'implanter un modèle de gestion qui reflète sa culture et ses valeurs féministes.

Élisabeth Germain propose l'amendement à la proposition principale, appuyée par Lorraine Guay.

PROPOSITION FINALE

Le comité de révision de la gouvernance propose :

QUE la FFQ, en s'appuyant sur le travail et l'expérience de ses membres s'approprie les principes de la gestion participative afin d'implanter un modèle de gestion qui reflète sa culture et ses valeurs féministes.

2) RÉVISION DES RÔLES ET RESPONSABILITÉS DU COMITÉ EXÉCUTIF

Considérant que l'appellation « l'exécutif » actuellement utilisée dans les règlements généraux fait référence à une appellation générale qu'on donne aux personnes officières de la corporation (présidente, vice-présidente, trésorière, secrétaire);

Considérant qu'un comité exécutif est un comité décisionnel créé par le CA et à qui on délègue certaines responsabilités;

Considérant qu'un comité exécutif n'est pas obligatoirement composé des personnes dirigeantes (officières) de la corporation;

Considérant que certaines responsabilités au niveau de la gestion des affaires courantes et de la gestion des ressources humaines nécessitent le soutien d'une instance décisionnelle sans tomber dans des processus de microgestion;

PROPOSITION PRINCIPALE

Le comité de révision de la gouvernance propose :

QU'UN comité exécutif (CE) formel soit créé.

QUE le CE assume des responsabilités relativement à la gestion des affaires courantes avec la coordination.

QUE le CE assume des responsabilités relativement à la gestion des ressources humaines avec la coordination.

Monique Voisine propose et elle est appuyée par Sandra Wesley.

PROPOSITION D'AMENDEMENT :

Que le nom, la composition, le mode d'élection et les fonctions de l'exécutif actuels soient modifiés, notamment pour assurer la collaboration avec l'équipe de travail.

L'amendement est proposé par Élisabeth Germain et appuyé par Silvie Lemelin.

3) RÉVISION DU RÔLE DE LA PRÉSIDENTE

Considérant que la structure actuelle de la FFQ prévoit que la présidente soit élue par les membres en assemblée générale selon les règlements généraux en vigueur en plus d'occuper un poste de travailleuse régulé par un contrat de travail;

Considérant que les ressources financières de la FFQ ne permettent pas de rémunérer une personne à temps plein à la présidence sans que ses fonctions ne finissent par englober des tâches liées à la gestion ou à l'administration de l'équipe;

Considérant que ce double rôle de présidente du conseil et de présidente de l'équipe de travail peut causer une hiérarchie au niveau du partage du pouvoir décisionnel;

Considérant que le poste à la présidence dans sa forme actuelle demande de posséder des compétences en gestion et en administration, et que cela peut limiter l'accès à certaines membres de poser leur candidature;

Considérant que des recommandations d'anciennes présidentes ont suggéré d'abolir le statut de salariée;

Considérant que les règlements généraux actuels prévoient que la présidente soit soutenue par les vice-présidentes et autres membres du conseil pour faire les représentations et le porte-parolat si la tâche devient trop grande ou exhaustive;

PROPOSITION PRINCIPALE

Le comité de révision de la gouvernance propose :

QUE la présidente de la FFQ soit avant tout administratrice du CA, et non travailleuse.

QUE la présidente de la FFQ n'ait pas de contrat de travail, mais qu'elle facture des honoraires pour le travail effectué dans le cadre de ses fonctions.

Proposé par Marlihan Lopez et appuyé par Katherine Macnaughton Osler.

PROPOSITION D'AMENDEMENT :

QUE la présidente de la FFQ ne soit pas une salariée de la corporation, mais qu'elle facture des honoraires pour certaines tâches effectuées dans le cadre de ses fonctions.

Proposé par Élisabeth Germain et appuyé par Dominique Podvin

PROPOSITION D'AMENDEMENT :

QUE le statut de la présidente comme administratrice, et non travailleuse, soit un projet-pilote de deux ans;

QUE le projet pilote soit encadré par des politiques qui établiraient entre autres un taux horaire et un plancher d'heures par semaine;
QU'UNE politique du rôle de porte-parole soit également rédigée;
QUE la présidence s'engage à respecter certaines consignes comme l'obligation de s'en tenir aux positions officielles de la FFQ sur un sujet donné et qu'en l'absence de position de se référer au CA pour celle-ci.
QU'UN bilan du projet-pilote contenant des recommandations soit produit par la Fédération et présenté dans une Assemblée générale spéciale au printemps qui précède l'élection au poste de présidente.

4) CONTRE-PROPOSITION CONCERNANT LE STATUT ET LA RÉMUNÉRATION DE LA PRÉSIDENTE

Considérant que la présidente a un rôle à jouer dans le maintien du contact et des relations avec les membres de la fédération dans une perspective rassembleuse et que ce rôle est vital dans la poursuite des activités de la fédération ;

Considérant la grande disponibilité requise par le poste de présidente pour effectuer l'ensemble des tâches reliées au mandat;

Considérant que la proposition actuelle est très susceptible d'obliger la présidente à occuper un poste rémunéré dans une autre organisation pour subvenir à ses besoins financiers et que cela pose des enjeux de disponibilité;

Considérant qu'il est probable que la présidence occupe un emploi dans une organisation avec une mission similaire, cela peut engendrer une apparence de conflit d'intérêt, notamment dans les prises de positions publiques où il y a un risque que les intérêts et positions liées à l'emploi externe soient raisonnablement perçus comme pouvant interférer avec ceux de la FFQ.

Considérant que la proposition actuelle est susceptible de décourager la candidature de femmes dans une situation financière plus précaire, ce qui nuit aux objectifs démocratiques et égalitaires de la FFQ ;

Considérant que les responsabilités attitrées au poste de *Chargée de projets et des représentations* nous semblent compatibles avec le poste de présidente et que, par conséquent, la fédération pourrait transformer ce poste de manière à ce qu'il soit occupé par la présidente sans coût supplémentaire pour la fédération ;

CONTRE-PROPOSITION

Il est proposé que la présidente ait un statut de travailleuse au sein de la fédération, sans être responsable des ressources humaines.

La contre-proposition est proposée par Julie Pinel et est appuyée par Silvie Lemelin.