NouvElles

BULLETIN DE LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC EN ACTIONS FÉMINISTES / Vol. 23, n°1 / Hiver 2023

Concours Chapeau, les filles!

FTQ

ERIC DEMERS

Une première femme à la tête de la FTQ

Cette édition du journal est toute spéciale. Il y a quelques semaines, lors du 33e Congrès de la FTQ, nous avons connu un moment historique. Une première femme, une femme Wendate, a été élue à la présidence de la centrale. Magali Picard a réussi à défoncer non pas un, mais deux plafonds de verre.

Cette édition du Nouv*Elles* comprend tout un dossier sur le 33e Congrès de la FTQ. Vous y retrouverez notamment la présentation des nouvelles Vice-présidentes représentant les femmes de la FTQ et une entrevue avec Magali Picard. ■

8 MARS 2023, JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Résistances féministes

Un slogan comme un chant de ralliement, un appel à la lutte, des mots scandés par nos aïeules, nos sœurs et nos allié-es, hurlés dans les rues, collés sur les murs, murmurés dans nos intimités, ressentis au plus profond de nous-mêmes. Un slogan fait de nos diversités, alimenté par nos colères, nourri par notre sororité. L'heure n'est pas à la division. Elle n'est pas à la négociation. L'heure n'est pas silencieuse. Elle est grave. L'urgence climatique, les polarisations, privatisations, l'effritement des droits des femmes, l'augmentation des violences à nos égards, l'exacerbation des inégalités, la montée du racisme, le sexisme décomplexé, la haine assumée. Un slogan comme une évidence. L'amour comme acte de résistance.

Le Collectif 8 mars vous invite cette année à faire valoir la multiplicité de nos résistances féministes lors de vos actions du 8 mars.

Pour tout savoir sur les activités qui auront lieu pour souligner le 8 mars 2023, suivez la page Facebook *Actions féministes FTQ*. ■

L'épinglette : Symbole des luttes féministes. En portant l'épinglette du 8 mars, nous affirmons que nous sommes féministes et affichons notre volonté de poursuivre la lutte pour l'égalité et la justice en solidarité avec toutes les femmes.

COLLECTIF 8 MARS. COOPÉRATIVE BELVÉDÈRE COMMUNICATION. ILLUSTRATION : MARIN BLANC

Droit à l'avortement attaqué : criminelles, plus jamais!

PAGE 4

Entrevue avec Magali Picard

PAGE 6

De nouveaux outils produits par la FTQ

PAGE 9

ÉDITORIAL DES VICE-PRÉSIDENTES REPRÉSENTANT LES FEMMES

Nous sommes résistantes!

Le 33e Congrès de la FTQ vient tout juste de se terminer. Nous ressortons de ce congrès avec une toute nouvelle équipe de Vice-présidentes représentant les femmes. Nous tenons à souligner le travail des trois Vice-présidentes sortantes, Suzy Beaudry, Nathaly Guillemette et Joëlle Ravary et les remercions pour leur militantisme féministe et syndical.

Sur la thématique « La FTQ aux devants », les personnes déléguées ont débattu et adopté des résolutions qui guideront les actions de la centrale pour les années à venir. Nous aimerions remercier et féliciter toutes les femmes et allié-es qui ont travaillé sur des résolutions dans leurs sections locales et leurs conseils régionaux, qui ont pris la parole sur le plancher pour soutenir des positions et des résolutions féministes et qui ont ainsi fait avancer les enjeux féministes au sein de la centrale. Plusieurs résolutions importantes ont été adoptées. On pense notamment à une résolution mandatant la FTQ à lutter pour un meilleur accès à l'avortement sur tout le territoire. Le congrès a également été un moment pour bâtir des solidarités entre femmes et avec d'autres groupes, notamment lors de la soirée militante du lundi soir. Finalement, on se souviendra du 33e Congrès de la FTQ comme du moment où plusieurs plafonds de verre ont éclaté en mille morceaux. En effet, une première femme et première autochtone est maintenant à la tête de la FTQ et deux femmes racisées siègent maintenant au bureau de la FTQ à titre de Vice-présidentes représentant les femmes.

Le 33e Congrès de la FTQ aura été un grand congrès pour les femmes et la diversité. Et tant mieux parce que nous avons du pain sur la planche! Le climat politique actuel, autant au Québec que mondialement, nous est défavorable. Des groupes de droite, voire d'extrême droite dans certains pays, sont au pouvoir ou cherchent à le prendre et ils menacent les droits des femmes et des groupes revendiquant l'équité. Le syndicalisme, avec la FTQ aux devants, devra agir comme force sociale progressiste et comme résistance face aux politiques d'austérité, xénophobes et sexistes qui nous guettent. Nous avons beaucoup de travail à faire et notre cause est noble. Continuons de faire valoir nos voix diverses et fortes!

Vive la résistance féministe! ■

PHOTOS NORMAND BLOUIN

Nadia Aristyl

Maryève Boyer

Andréanne Samson

MIEUX COMPRENDRE LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE

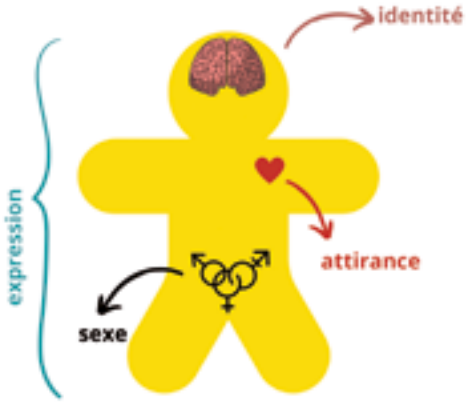
Pour un mouvement syndical plus inclusif

Tout le monde a un rôle à jouer pour créer des milieux de travail et de militance sécuritaires et véritablement inclusifs pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Le mouvement syndical doit assurer un leadership concernant la défense des droits des communautés LGBTQ2+ afin que l'égalité et la dignité au travail de toutes les personnes soient reconnues et respectées.

Depuis 2017, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur l'identité et l'expression de genre. Pourtant, malgré certaines avancées, les personnes non-cisgenres (ex.: les personnes trans, bigenre, queer ou non-binaires) sont plus souvent victimes de harcèlement, de discrimination ou de violence en milieu de travail. Elles sont par exemple deux fois plus susceptibles de subir des blagues à caractère sexuel inappropriées et des marques d'attentions sexuelles non désirées au travail que les personnes hétérosexuelles[1]. La méconnaissance de leur réalité contribue à banaliser le harcèlement ou la discrimination dont elles peuvent être victimes et ainsi perpétue le climat toxique. En tant que militantes et militants syndicaux, nous pouvons contribuer à la création d'espaces bienveillants. Pour ce faire, il est important de mieux comprendre la diversité sexuelle et de genre.

Sexe biologique, identité de genre, orientation sexuelle, attirance romantique, expression de genre: il peut être difficile de bien comprendre les différences et de s'y retrouver. En fait, il s'agit de différentes composantes de l'identité sexuelle et de genre. Chaque composante prend la forme d'un continuum (variations en degrés), par opposition à une binarité (l'un ou l'autre) et les composantes sont indépendantes les unes des autres. Comprendre les composantes de la diversité sexuelle et de genre est une première étape importante pour devenir un allié des communautés LGBTQ2+.

L'identité de genre est l'expérience intérieure et personnelle que chaque personne a de son genre. C'est-à-dire comment chaque personne se voit et s'identifie. Il s'agit du sentiment d'être une femme, un homme, une personne queer, bispirituelle, agenre bigenre, pangenre, etc. L'identité de genre peut être concordante avec le sexe dit biologique, ou pas.



Pour les personnes cisgenres ou cis, l'identité de genre correspond au sexe qui leur a été attribué à la naissance. Par exemple, si une personne a été identifiée comme de sexe masculin à la naissance et qu'elle s'identifie comme un homme, on dira alors que cette personne est cisgenre ou cis.

L'expression de genre c'est la manière dont une personne exprime son genre et comment ces manifestations sont interprétées selon les normes de genre. Cela peut inclure les comportements ainsi que l'apparence, notamment les choix vestimentaires, le port de maquillage, le langage corporel, etc. L'expression de genre est sur un continuum dont les extrémités sont l'expression de genre féminin ou masculin, mais entre ces extrémités, il existe toute une variété d'expression de genre. L'expression de genre ne reflète pas toujours l'identité de genre ou encore l'attirance sexuelle d'une personne. Il est donc important de ne pas assumer l'attirance ou l'identité de genre en fonction de l'apparence.

Le sexe dit *biologique* renvoie aux caractéristiques sexuelles à la naissance et pendant la croissance, par exemple les organes sexuels, la tonalité de la voix, la pilosité, les chromosomes ou les hormones. Ces caractéristiques réfèrent à la fois au sexe **anatomique**, au sexe **chromosomique**, et au sexe **hormonal**. Si dans la majorité des cas, ces trois dimensions s'alignent, plusieurs personnes présentent des variations dans ces caractéristiques, notamment les personnes intersexuées.

L'attirance désigne l'attirance romantique et/ou sexuelle que l'on ressent envers certaines personnes. Il peut arriver que les deux types d'attirance (sexuelle et romantique) concordent. Par exemple, une femme qui aurait une attirance sexuelle et romantique pour les hommes. Toutefois, les deux attirances peuvent aussi ne pas concorder. Par exemple, un homme qui aurait de l'attirance romantique pour toutes les personnes, mais pas d'attirance sexuelle. Il est aussi possible de ne pas ressentir d'attirance sexuelle ou romantique, ou très peu. Bref, l'attirance sexuelle peut se manifester de plusieurs façons: asexualité, pansexualité, homosexualité, lesbianisme, bisexualité, hétérosexualité, demisexualité, etc., et il en va de même pour l'attirance romantique.

L'équité et la solidarité sont des valeurs fondamentales de notre mouvement. Continuons de travailler à inclure, soutenir et défendre l'ensemble de nos membres dans nos milieux de travail et nos activités syndicales. Ce qu'il faut principalement retenir c'est qu'il est important de ne pas assumer ni le pronom ni le genre ni l'identité de genre ou l'attirance des personnes qui nous entourent. Quelques idées pour nous permettre de contribuer à la création de milieux de travail plus inclusifs et sécuritaires:

- Employer les bons noms et pronoms. Demander directement aux personnes concernées comment elles préfèrent qu'on s'adresse à elles et s'en tenir à ce qu'elles demandent;
- Sensibiliser nos membres et offrir des formations en milieu de travail qui portent sur la diversité sexuelle et de genre;
- Favoriser la représentation des personnes de la diversité sexuelle et de genre à la table de négociation et revendiquer des protections et des politiques spécifiques. ■

1. Statistiques Canada, Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécu par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020, [En ligne] [**https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/85-002-x/2021001/article/00015-fra.pdf?st=bfjqtj1m**].

DROIT À L'AVORTEMENT ATTAQUÉ

Criminelles, plus jamais !

L'été dernier, la Cour suprême des États-Unis a pris une décision majeure dont les retombées pourraient faire reculer les droits des femmes aux États-Unis de 50 ans. L'arrêt Roe v. Wade, qui protégeait le droit à l'avortement chez nos voisins du Sud, a été renversé. Les états ont donc le champ libre pour restreindre ou rendre illégal l'avortement sur leur territoire. Il est estimé que 26 états banniront l'avortement sur leur territoire. Ce sont toutes les personnes pouvant enfanter qui en feront les frais. Les personnes marginalisées, qui n'auront pas les ressources pour voyager dans des états voisins pour recevoir les services d'interruption de grossesse, seront disproportionnellement affectées. **Comprenons-nous bien, on ne peut pas abolir l'avortement. Ce que l'on fait c'est restreindre l'accès à un avortement sécuritaire! Ce potentiel recul nous rappelle que les gains du mouvement féministe ne sont pas immuables et peuvent être renversés.**

Les attaques aux droits des femmes de choisir ne sont pas limitées aux États-Unis. Au Canada, les groupes anti-choix se mobilisent et gagnent du terrain politique. Au niveau fédéral, plus de 40 motions visant à attaquer ou à limiter le droit à l'avortement ont été déposées depuis 1988. La décision de la Cour suprême des États-Unis crée un *momentum* pour les militants anti-choix dans le monde et particulièrement en Amérique du Nord. De plus, bien que l'avortement soit décriminalisé partout au Canada, il existe encore de nombreuses barrières d'accès : insuffisance des points de service, particulièrement hors des centres urbains, financement limité à certaines cliniques ou aux hôpitaux dans certaines provinces, listes d'attente prohibitives, réticence de plusieurs médecins à référer à des services d'interruption de grossesse, etc.

Le Nouveau-Brunswick, par exemple, permet les avortements uniquement dans l'un des trois hôpitaux de la province ainsi que dans une clinique privée. En Alberta, on ne retrouve que deux cliniques, une à Calgary et l'autre à Edmonton. Certaines femmes doivent donc parcourir des centaines de kilomètres pour avoir accès à ce service. En comparaison, au Québec, plus d'une cinquantaine de cliniques et d'hôpitaux offrent des services d'interruption volontaire de grossesse. Certaines provinces restreignent aussi le droit à l'avortement en limitant la période durant laquelle les femmes peuvent avoir recours à l'interruption de grossesse ou en restreignant le financement. En somme, il y a encore du chemin à faire pour garantir des services d'avortement accessibles, libres et gratuits à travers le pays.

Empêcher ou restreindre l'accès à l'avortement légal n'empêche pas les avortements. Cela ne fait que mettre la santé et la vie des femmes en danger. En ce sens, les personnes qui s'opposent à l'avortement ne peuvent pas se déclarer « pro-vie ». Ces personnes se positionnent contre la vie et la santé des femmes et contre le choix des femmes de décider. C'est pourquoi, il est souhaitable de nommer leur position comme étant « anti-choix ». Le choix libre et éclairé de la maternité est une condition fondamentale de l'autonomie et de l'émancipation des personnes pouvant enfanter. La FTQ se positionne en solidarité avec toutes les organisations féministes qui se mobilisent pour résister et offrir des services de santé aux personnes qui souhaitent mettre un terme à leur grossesse.

Quelle est la situation au Canada?

Jusqu'en 1988, l'avortement était un crime au Canada. Cette année-là, un médecin du nom de Henry Morgentaler est poursuivi de nouveau pour avoir fourni des services d'avortement. La cause est entendue par la Cour suprême. En regard de la Charte canadienne des droits et libertés, la Cour estime que les dispositions du Code criminel sur l'avortement enfreignent le droit d'une femme à « la vie, la liberté et la sécurité de sa personne » (article 7 de la Charte). Cette décision de la Cour suprême du Canada a eu pour effet de décriminaliser l'avortement au Canada. L'interruption volontaire de grossesse devient **un acte médical** régulé par les médecins qui la pratiquent. Les femmes et les personnes trans et non-binaire ont maintenant une alternative légale et sécuritaire si elles ne souhaitent pas poursuivre une grossesse.

Une autre décision importante encadre le droit à l'avortement au pays. En 1989, un homme tente d'obtenir une injonction pour empêcher une femme de mettre un terme à une grossesse en invoquant le droit du fœtus à la vie. Dans l'arrêt Tremblay c. Daigle, la Cour suprême se prononce à l'unanimité à l'effet que le fœtus n'a pas le statut légal d'une personne au Canada. Le parcours de Chantal Daigle a été courageux et constitue un jalon important pour le respect des droits reproductifs!

Depuis la décision Morgentaler de 1988, l'avortement est réglementé en tant qu'acte médical et est donc protégé par la Loi canadienne sur la santé. Il n'est donc pas nécessaire d'adopter une nouvelle loi sur l'avortement au Canada. L'introduction d'une nouvelle loi pour protéger l'avortement politiserait cette intervention médicale et ouvrirait la porte à de nouvelles restrictions. C'est pourquoi la FTQ appuie les positions d'Action Canada pour la santé et les droits sexuels et considère que la défense et la promotion du droit à l'avortement au Canada nécessitent non pas l'adoption d'une nouvelle loi, mais bien l'amélioration de l'accès aux services déjà prévue par la législation. En 2021, le budget fédéral comprenait une annonce historique de 45 millions $ pour élargir l'accès aux services de santé sexuelle et reproductive, mais ce budget prendra fin en 2024. Les services financés par ce fonds sont essentiels, et c'est pourquoi la FTQ se joint à d'autres organisations féministes pour revendiquer la pérennisation du Fonds pour la santé sexuelle et reproductive de Santé Canada. ■

Roe v. Wade c'est quoi?

En 1973, la Cour suprême des États-Unis rendait l'arrêt historique Roe v. Wade qui a offert une protection constitutionnelle au droit à l'avortement. La décision a établi qu'une femme était libre d'obtenir une interruption médicale de grossesse sans restriction excessive de la part du gouvernement. Cette décision n'a pas légalisé à proprement dit le droit à l'avortement, mais a déterminé le cadre dans lequel les états américains devaient permettre aux personnes pouvant enfanter de choisir librement si elles souhaitaient ou non mettre fin légalement à une grossesse. Cette décision a été contestée dès le départ et la jurisprudence a subi beaucoup de changement au fil des années. De nombreux états américains ont mis en place des mesures qui avaient pour effet de limiter le droit au libre choix et les Américaines ont souvent craint de voir ce droit restreint. Cependant, jamais le droit à l'avortement n'a été aussi précaire qu'actuellement chez nos voisines du Sud.

Une soirée militante riche en solidarités

Le lundi 16 janvier dernier, dans le cadre du 33e Congrès de la FTQ s'est tenue la première édition de la *Soirée militante* de la FTQ. Lors des derniers congrès, une activité en condition féminine se tenait le lundi soir. Une rencontre des jeunes se tenait également le même soir. En raison de ce chevauchement, plusieurs militant-es devaient faire des choix quant à leur participation aux différentes activités. De plus, plusieurs comités permanents et comités de travail avaient été mis sur pied depuis le dernier congrès. Cette année, pour favoriser la participation de tous et toutes, mais également pour encourager le réseautage et les liens entre les différents groupes et comités de la centrale, une activité militante commune a plutôt été organisée.

La soirée militante a accueilli environ 150 personnes intéressées aux enjeux féministes, au renouveau syndical, au syndicalisme intergénérationnel, aux revendications autochtones et aux droits de la personne. Elle a permis aux militant-es de la centrale de se rencontrer, de réseauter et de partager pour créer des solidarités durables dans un environnement festif et convivial.

La soirée a été marquée par le lancement de deux guides produits par le service d'actions féministes et d'équité salariale de la FTQ (voir p. 9) et par un discours de Magali Picard, alors candidate à la présidence de la centrale. ■

PHOTOS ERIC DEMERS

Élection des Vice-présidentes représentant les femmes de la FTQ

ERIC DEMERS

Depuis 1987, trois postes de Vice-présidentes élues sont réservés aux femmes, au sein du Bureau de la FTQ. En plus des responsabilités et des devoirs qu'ont l'ensemble des membres du Bureau, les Vice-présidentes représentant les femmes jouent un rôle déterminant en portant la voix des femmes au Bureau et au Conseil général et en représentant la centrale dans de nombreux dossiers.

Les trois Vice-présidentes représentant les femmes sont élues lors du Caucus des femmes à chaque congrès. Cette année, les déléguées présentes au Caucus des femmes ont choisi d'élire Nadia Aristyl (SCFP), Maryève Boyer (SEPB) et Andréanne Samson (AFPC) pour occuper les postes de Vice-présidentes représentant les femmes de la FTQ. Par ailleurs, Cathy St-Amand a été choisie au poste de substitut. Elle n'entrera en fonction qu'en cas de vacance définitive à l'un des postes de Vice-présidence représentant les femmes à la FTQ.

Il s'agit d'une toute nouvelle équipe qui débute ainsi son premier mandat. Félicitations! ■

Une PrésidentE pour la FTQ!

ENTREVUE AVEC MAGALI PICARD

Le 33e Congrès de la FTQ marque un moment historique : une femme a été élue pour la première fois à la présidence de la plus grande centrale syndicale québécoise. Cette femme, Magali Picard, est également membre de la nation Wendat. Elle est donc non seulement la première femme, mais également la première autochtone à occuper ce poste névralgique pour le syndicalisme québécois.

JULIA MAROIS

NouvElles a rencontré Magali Picard pour une courte entrevue, afin d'échanger sur ses motivations à occuper ce poste et ses projets pour la centrale.

Journal: Bonjour Magali. D'abord, félicitations pour ton élection. Au nom des femmes de la FTQ, merci d'avoir fait ce saut et d'avoir accompli ce grand pas pour les femmes québécoises. Et évidemment merci d'avoir accepté de nous rencontrer pour une courte entrevue pour le journal NouvElles.

Magali: Merci beaucoup c'est gentil. Je suis très contente d'être là. Tu sais, moi j'ai toujours aimé lire les publications de la FTQ, dont *Le Monde Ouvrier* et NouvElles, et je suis super contente de pouvoir contribuer.

Journal: D'abord, on doit absolument te demander, parce que c'est certain que tout le monde veut savoir: « Pourquoi voulais-tu te présenter à la tête de la FTQ? »

Magali: Pour moi, la FTQ c'est ma maison. Dans mon cœur, dans ma tête, la FTQ a toujours été ma centrale et une organisation en laquelle je crois dur comme fer. Tu sais, j'ai été Vice-présidente de la FTQ pendant quelques années alors que j'étais Vice-présidente exécutive régionale de l'AFPC-Québec, donc j'ai appris à connaître l'organisation de l'intérieur et j'ai vu toutes les belles choses – et les choses importantes surtout – que la FTQ fait. J'ai aussi vu tout le potentiel que cette organisation a pour faire avancer la cause des travailleuses et des travailleurs et le Québec tout entier. Et puis, je pense que j'ai quelque chose à apporter à ce grand édifice-là, quelque chose qui va être probablement un peu différent. Je pense aussi qu'on est prêts pour une femme autochtone à la tête de la FTQ. On est rendus là.

Journal: Selon toi, quels sont les principaux défis auxquels fera face la FTQ dans les prochaines années?

Magali: Ouf! On va se le dire, ça ne va pas très bien dans le monde, donc des défis, on va en avoir! Je pense qu'un des principaux défis pour le syndicalisme, internationalement, ça va être la montée de la droite et des discours haineux. Quand on regarde des pays européens qui ont élu des gouvernements près du fascisme et du nazisme, le populisme un peu partout à la Donald Trump, et il n'y a pas si longtemps Bolsonaro au Brésil, c'est très dérangeant. C'est sans compter la droite conservatrice chez nos voisins du Sud qui se met à criminaliser l'avortement dans une panoplie d'états, et le chef du parti conservateur du Canada qui a des discours dangereux. Au Québec, il y a lieu de s'inquiéter des droits des minorités, de l'effondrement de nos services publics, de la privatisation et des droits syndicaux.

Moi je pense qu'en tant que mouvement syndical, on a une responsabilité par rapport à ça. On doit prendre acte de cette menace et on doit s'organiser pour la bloquer et pour proposer autre chose, un autre projet de société qui ne sera pas bâti sur la haine, mais sur l'inclusivité, l'égalité et la solidarité. Mais pour ça, pour se positionner en tant que grande force politique qui fait contrepoids à la droite, ben on va devoir répondre à un autre défi qu'on a: on va devoir réussir à raviver la mobilisation, se reconnecter avec nos membres. Je pense qu'une des meilleures avenues pour faire ça c'est la formation syndicale. On doit aller à la rencontre des membres, comprendre leur réalité, échanger et puis évoluer ensemble.

Et finalement, je voudrais dire une dernière chose sur les défis à venir. Je voudrais dire que, oui, on peut être fiers de nous. Une première femme, autochtone, à la présidence de la FTQ c'est une belle victoire pour toutes les femmes et tous les groupes marginalisés. Mais pour que les choses continuent de changer, il faut rester mobilisées et vigilantes, toujours! Cette victoire-là ce n'est pas une fin et il ne faut surtout pas relâcher la pression parce qu'il reste encore des barrières pour les femmes et les groupes revendiquant l'équité. Et notre job, elle ne sera pas finie tant que ces barrières-là ne seront pas tombées. Je me rappellerai toujours, une féministe m'avait dit à un moment donné: « les portes ne s'ouvrent pas, elles se défoncent ». Ben moi je vous dis, les filles, il faut continuer à les défoncer!

Journal: Et selon toi, ce serait quoi les stratégies pour faire tomber ces barrières-là, pour que le syndicalisme change?

Magali: On doit se remettre en question, c'est la première chose. On doit se demander si nos positions et nos actions servent vraiment les personnes les plus marginalisées dans la société ou si elles ne sont pas juste

SUITE EN PAGE 7

SUITE DE LA PAGE 6

ce à quoi on est habitués et ce dans quoi on est confortables. Ce devrait être ça notre guide, élever les personnes les plus marginalisées, toujours. Dans le contexte de la FTQ, ça implique notamment de faire une analyse différenciée intersectionnelle de nos positions, revendications, pratiques. En termes simples, c'est de se demander « est-ce que cette position a des effets différenciés sur telle ou telle catégorie de personnes marginalisées? » C'est d'anticiper les effets négatifs qu'une position ou une action en apparence positive peut avoir sur différents groupes.

Et on ne va pas transformer nos structures si on ne transforme pas nos pratiques, si on ne remet pas en question nos façons de faire. Parce que notre *modus operandi*, ben c'est lui qui a permis à des barrières de s'installer ou à tout le moins, il n'a pas permis de les empêcher. Faire des changements comme ça, ça peut déranger, ça va peut-être impliquer de prendre des positions qui ne sont pas les plus populaires, qui dérangent. Et je suis prête à assumer ça. Je crois à notre capacité de changer les choses et j'ai envie d'y contribuer activement!

Journal: Qu'est-ce que ça veut dire pour toi que la FTQ soit un véritable contre-pouvoir dans la société québécoise?

Magali: Une des grandes forces de la FTQ c'est qu'elle rassemble un grand nombre de syndicats affiliés et ensemble, on se donne un plus grand pouvoir, notamment politique. Et la politique, ça se présente de plusieurs façons qui, selon moi, ne sont pas contradictoires. Avoir du pouvoir politique, c'est d'abord être assis à la table. C'est de faire partie du dialogue social, siéger à des conseils d'administration, à des comités, c'est faire entendre la voix des travailleurs et travailleuses partout! Mais la politique c'est aussi déranger quand c'est nécessaire, quand le dialogue ne fonctionne pas, quand il faut s'insurger. On ne doit pas tolérer l'intolérable. Donc, d'une part je ne crois pas à la politique de la chaise vide. Je ne crois pas que de boycotter le gouvernement et refuser de s'asseoir est une bonne stratégie. D'un autre côté, on ne doit certainement pas tomber dans la complaisance. Notre cause est trop importante.

Journal: Merci Magali de nous avoir parlé aujourd'hui. On te souhaite la meilleure des chances dans ton nouveau poste!

Magali: Merci beaucoup! Je suis emballée et je suis pleine d'énergie pour le prochain triennat. ■

Restez à l'affût! Grand lancement d'une campagne sur les microagressions au travail

Au printemps, la FTQ lancera une campagne de sensibilisation concernant les microagressions au travail. La campagne intitulée « Ben là, prends pas ça d'même », réalisée avec la collaboration financière de la CNESST, comportera une série d'affiches pour les milieux de travail, un micro-site avec volet informatif et questionnaire, ainsi qu'une capsule vidéo.

Une microagression, c'est quoi? Les microagressions sont le résultat de biais inconscients, soit des processus mentaux qui stimulent certaines attitudes et stéréotypes envers des personnes qui ne font pas partie du « même groupe » que soi. Une microagression est « un simple geste, ou une remarque, perçu(e) comme une insulte ou de la maltraitance en raison du groupe ethnique, du sexe, du genre, de l'orientation sexuelle, d'un handicap ou autre, même si l'insulte peut être non-intentionnelle et qui, combinée à d'autres gestes ou remarques similaires au fil du temps, créent un tort émotionnel.[1] »

L'impact des microagressions est souvent minimisé et ce sujet demeure trop peu discuté en milieu de travail. Pourtant, les effets de celles-ci sont persistants et peuvent se manifester autant au niveau de la santé physique que de la santé psychologique. Outre les impacts potentiels sur la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs, les microagressions ont aussi pour effet de renforcir les privilèges des groupes dominants et de miner la culture d'inclusion en milieu de travail. Les psychologues utilisent souvent la métaphore du supplice de la goûte pour illustrer l'effet cumulatif des microagressions répétées sur des personnes. En ce sens, les microagressions s'inscrivent dans un continuum de harcèlement au travail. Ne pas agir contre les microagressions c'est accepter qu'on creuse les inégalités dans nos lieux de travail et plus globalement, dans nos sociétés. Soyez à l'affût de cette campagne en vous abonnant aux réseaux sociaux de la FTQ et partagez-là dans vos réseaux lorsqu'elle sera mise en ligne! ■

1. Cambridge Dictionary, traduction libre

Connectez-vous!

Le réseau d'actions féministes de la FTQ est sur Instagram.

Abonnez-vous à notre compte @actionsféministesFTQ.

Le réseau est également sur Facebook!

Rejoignez le groupe Actions féministes FTQ!

12 jours d'action contre les violences genrées

Du 25 novembre au 6 décembre se déroulent chaque année les 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes. Cette campagne est coordonnée par la Fédération des femmes du Québec (FFQ) et est organisée par le Comité 12 jours qui rassemble plusieurs groupes et organisations féministes. La FTQ a fait partie du comité cette année. Depuis 2008, le comité mène une campagne annuelle visant l'élimination des violences contre les femmes.

La campagne débute le 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, et se termine le 6 décembre, Journée de commémoration de l'attentat antiféministe du 6 décembre 1989, déclarée Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes.

Cette année, la campagne des douze jours s'est déroulée sur le thème *Transformer pour guérir, guérir pour transformer : Déracinons les violences*. Les violences systémiques persistent et c'est en attaquant les sources, les racines, des violences genrées que guérison et transformation seront possibles. Le lancement de la campagne a été marqué par une soirée festive et artistique qui a eu lieu le 25 novembre à Montréal. Performances artistiques, poésie, discours, musique et art visuel à saveur féministe étaient au rendez-vous ! Ce fut une soirée fort réussie! Le classique événement de commémoration de l'attentat antiféministe de Polytechnique a également eu lieu le 6 décembre sur l'heure du midi.

Du financement pour des activités

À chaque année, le Comité 12 jours octroie des fonds aux organismes qui effectuent une demande de financement. Cette année, chaque organisme qui en a fait la demande a reçu un minimum de 200$ pour aider à organiser une activité en lien avec la thématique des 12 jours contre les violences genrées. Plusieurs comités féministes de syndicats ont fait des demandes. Si vous faîtes partie d'un comité féministe dans votre section locale, conseil régional, ou syndicat affilié, sachez que vous êtes éligible à faire une demande durant la période établie par le comité. Une information à garder en tête pour l'édition 2023! ■

DE NOUVEAUX OUTILS PRODUITS PAR LA FTQ

Le service d'actions féministes et d'équité salariale a été très occupé cette année! En résultent quatre nouveaux guides qui sont disponibles depuis le congrès.

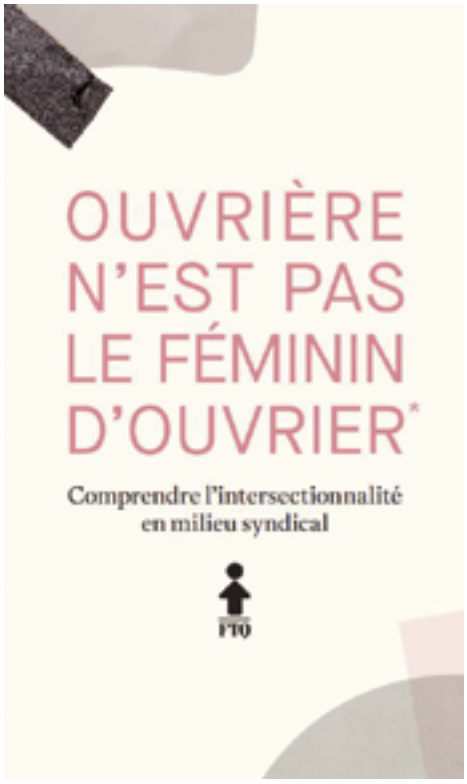
Nouveau guide sur le Comité d'actions féministes de la FTQ

Ce court guide, en format poche, vise à présenter le Comité d'actions féministes de la FTQ. Les comités de la centrale sont peu connus, alors qu'ils jouent un rôle essentiel dans la vie démocratique et politique de celle-ci. Ce guide présente le mandat du Comité d'actions féministes, ainsi que les responsabilités des membres qui le composent. ■

Nouveau guide sur la rédaction inclusive

Ce guide vise à mieux comprendre les objectifs et les méthodes d'utilisation de l'écriture inclusive dans un contexte syndical. Ce guide présente un bref historique du sexisme de la langue française et les raisons d'adopter l'écriture inclusive en contexte syndical, démystifie les principales oppositions à l'écriture inclusive, détaille les différents types d'écriture inclusive en proposant des exemples d'application avec des termes et des phrases types du milieu syndical et propose finalement des exemples concrets de clauses de conventions collectives courantes rédigées en utilisant les différents types d'écriture inclusive. ■

Nouveau guide sur l'intersectionnalité des luttes



L'intersectionnalité vise à prendre en compte toutes les formes de discriminations auxquelles les personnes font face et les manières dont ces discriminations interagissent pour produire des expériences particulières pour certains groupes. Ce petit guide, en format poche, d'une dizaine de pages vise à mieux comprendre ce en quoi consiste l'intersectionnalité, les origines de cette façon de voir les luttes (Pssst : ça vient de chercheuses qui étudiaient des milieux de travail!) et les liens entre intersectionnalité et syndicalisme. ■

NOUVEAU GUIDE

Agir syndicalement contre la violence conjugale et familiale

La FTQ choisi cette année de profiter des 12 jours d'action pour sensibiliser à la violence conjugale et familiale et sur les actions syndicales pour y mettre fin. Le service d'actions féministes et d'équité salariale a ainsi lancé la nouvelle version du guide *Agir syndicalement contre la violence conjugale et familiale*. Le guide peut être téléchargé sur le site Web de la FTQ ou via le code QR ci-contre.

Pourquoi un guide sur la violence conjugale?

Nous savons que la violence conjugale est un problème présent avant tout dans la sphère domestique et qu'elle affecte non seulement la femme, mais aussi les enfants lorsqu'ils sont présents. C'est un véritable problème de société qui finit par s'immiscer dans toutes les sphères. Croire que la violence conjugale s'arrête au seuil du domicile privé est une erreur. La barrière entre la vie personnelle et la vie professionnelle est artificielle et dans la majorité des cas, les victimes sont affectées par la violence conjugale même lorsqu'elles sont au travail. Dès 1993, dans une étude exploratoire menée auprès des syndicats affiliés à la FTQ, la centrale constate les incidences de la violence conjugale au travail[1]. Plus de 20 ans après, l'enquête du Congrès du travail du Canada (CTC) et de l'Université de Western Ontario, *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison?*[2], à laquelle a participé la FTQ, valide et enrichit ce constat avec des données troublantes.

D'après cette étude, une personne employée sur trois (33,6 %) a été victime de violence conjugale. Plus de la moitié de ces personnes (53,5 %) indiquent que la violence conjugale a continué sur leur lieu de travail sous les formes suivantes :

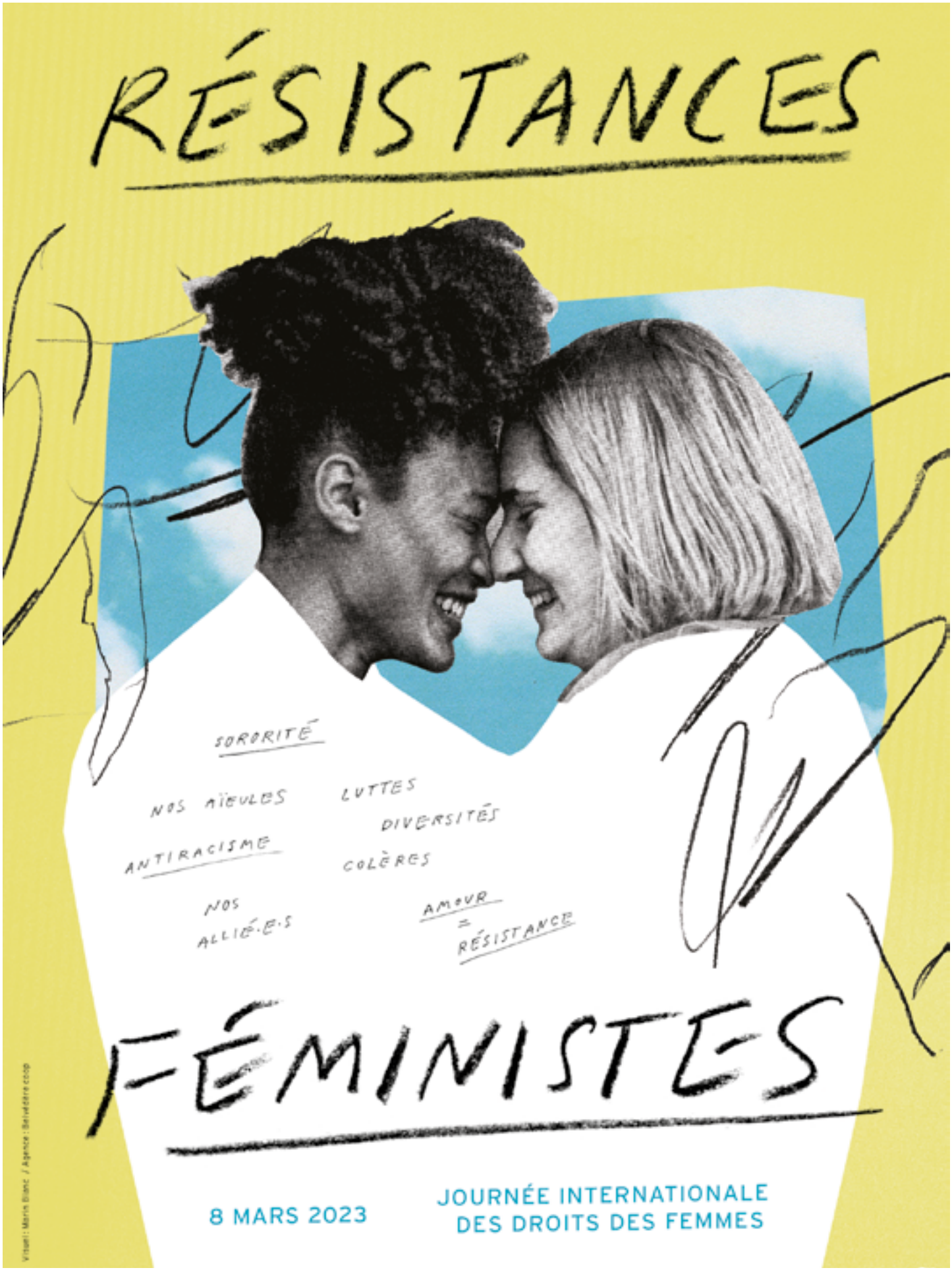
- Subir du harcèlement par téléphone ou message texte (40,6 %);
- Subir du harcèlement par courriel (15,6 %);
- Se faire suivre ou harceler sur son lieu de travail (20,5 %);
- Communiquer avec les collègues ou l'employeur de la victime (14,5 %);
- S'introduire sur le lieu de travail de la victime (18,2 %).

Différentes stratégies d'action

Le guide propose plusieurs stratégies d'actions pour agir syndicalement contre la violence conjugale et familiale. Dans un premier temps, le guide définit la violence conjugale tout en dressant un bref état de la situation au Québec et en faisant le point sur les récentes modifications de la Loi sur les normes du travail (LNT), la nouvelle obligation explicite de l'employeur en vertu de l'adoption récente de la loi nº 27 (projet de loi nº 59), ainsi que les modifications au cadre législatif et règlementaire pour les milieux de travail sous juridiction fédérale (C-65).

Par la suite, le document présente des arguments pour agir syndicalement et propose des actions concrètes pouvant être posées autant en matière de négociation collective, de santé et sécurité du travail, qu'en matière de sensibilisation. Des exemples de clauses de conventions collectives permettant de soutenir les victimes de violence conjugale sont donnés. Nous ne saurions trop insister sur l'importance de regarder ces clauses au niveau local et avec la personne conseillère syndicale, afin de s'assurer que la formulation soit adaptée aux besoins et aux réalités de chaque milieu de travail. ■

1. FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC. La violence conjugale et ses conséquences voyons-y! : étude exploratoire sur les conséquences en milieu de travail de la violence conjugale, 1993, 68 p.
2. WATHEN, C. N., MACGREGOR, J. C. D., MACQUARRIE, B. J. avec le CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA. Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail. London, ON : Center for Research & Education on Violence Against Women and Children, [En ligne]. [http://documents.clc-ctc.ca/whr/Survey-Report-2014-FR.pdf].



COLLECTIF 8 MARS. COOPÉRATIVE BELVÉDÈRE COMMUNICATION. ILLUSTRATION : MARIN BLANC

Le pouvoir des mots

En février dernier, les militantes de la FTQ ont affirmé leur engagement envers un féminisme militant et intersectionnel. Elles ont choisi de laisser derrière le nom « Comité de condition féminine » pour mettre de l'avant un nouveau nom mobilisant et inclusif : « Comité d'actions féministes de la FTQ ». Avec ce changement de vocable, les militantes clament haut et fort que le féminisme est bien vivant dans la centrale et que celui-ci s'incarne dans l'action. ■

Concours Chapeau, les filles !

Le 9 janvier marquait le lancement du concours *Chapeau, les filles !* et de son volet Excelle Science. Ce concours vise à mettre en lumière et à récompenser le parcours de femmes ayant choisi de se diriger vers l'exercice d'un métier traditionnellement masculin.

En 2000, la FTQ s'est associée comme partenaire et commanditaire au ministère de l'Éducation en créant le Prix Équité. Trois bourses de 2 000 $ sont donc offertes à des étudiantes inscrites à un programme de formation professionnelle ou technique ou au baccalauréat dans une discipline des sciences et des technologies qui mène à l'exercice d'un métier traditionnellement masculin. Au cours de la même année, la FTQ était la première organisation syndicale à s'associer au concours *Chapeau, les filles!* Après plus de 20 ans, notre engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi pour les femmes est plus présent que jamais.

Pour avoir plus de détails, consultez la page Web https://femmes.ftq.qc.ca/. La période d'inscription est en vigueur jusqu'au 3 mars. ■

Abonnement

NOM .....

SYNDICAT ..... SECTION LOCALE .....

ADRESSE ..... VILLE ..... CODE POSTAL .....

NOM DE L'ORGANISME OU DE L'ENTREPRISE .....

TÉLÉPHONE ..... NOMBRE DE COPIES .....

Veuillez nous retourner cette fiche dûment remplie à l'adresse de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Vous pouvez aussi vous abonner directement via le www.ftq.qc.ca

Faites-nous part de tout changement d'adresse !

Bulletin Nouv*Elles* en actions féministes – FTQ

Rédaction : Caroline Mallette, Jessica Olivier-Nault
Graphisme : Anne Brissette.
Tirage : 6 000 exemplaires
Dépôt légal : Bibliothèque et Archives nationales du Québec • ISSN 1195-8243

Impression : FTQ

Imprimé sur papier recyclé

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100 Montréal, Québec H2M 2W3
Téléphone : 514 383-8000 • 1 877 897-0057 • Télécopieur : 514 383-0502
Site Internet : ftq.qc.ca
www.facebook.com/laftq
www.facebook.com/ccf.ftq
twitter.com/FTQnouvelles

Toute reproduction totale ou partielle des articles est permise, et même encouragée, à condition d'en indiquer la source.