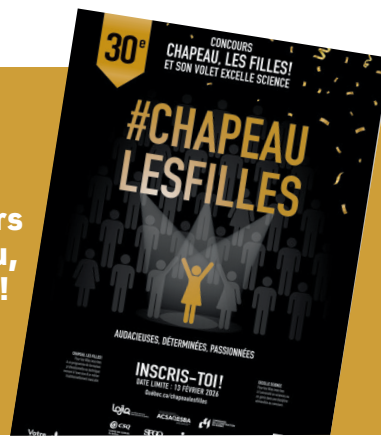


Concours
Chapeau,
les filles!



8 MARS 2026, JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Génération deboutte!

Il y a plus de 50 ans, le journal Québécoises deboutte! faisait vibrer les rues et les consciences. Par ces deux mots, il portait la voix d'un féminisme émergent déterminé à se faire entendre malgré les interdits de l'époque. Plus qu'un slogan, c'est un appel à l'action, un cri de ralliement pour une société plus juste, plus égalitaire et plus libre.



Aujourd'hui encore, les forces économiques, politiques et sociales divisent, oppressent, et cherchent à restreindre nos droits, à freiner nos avancées, à semer la peur et la haine. D'une génération à l'autre, nos appels se répondent, nos luttes s'entrelacent et nos victoires se tissent ensemble vers l'égalité. Le féminisme se renouvelle, s'enracine et se nourrit de la diversité. Pour contrer ces courants réactionnaires, allons puiser dans nos forces féministes vivantes, solidaires et multiples. Reprenons cet élan, ne tolérons aucun recul: Génération deboutte!

Le thème Génération deboutte! nous rappelle que le mouvement syndical s'est lui aussi construit grâce à des femmes qui, de génération en génération, ont pris la parole, ont résisté et ont transmis des savoirs militants souvent invisibilisés. Pour la FTQ, la journée internationale des droits des femmes est l'occasion de nommer cet héritage, de le rendre visible et surtout, de le célébrer!

Ce n'est pas toujours évident d'être militante, surtout pour les plus jeunes et celles issues de groupes en quête d'équité. Plusieurs se sentent isolées ou envahies par le travail à faire. Mais la relève n'a pas à repartir de zéro. L'engagement féministe est un feu transmis de génération en génération: il peut vaciller, être mis à l'épreuve, mais jamais il ne s'éteint. Il suffit d'un nouveau souffle pour le raviver.



Pour télécharger les visuels et tout savoir sur les activités qui auront lieu pour souligner le 8 mars 2026, consultez le site Web de la FTQ. ■



L'épinglette du 8 mars fait le lien entre les luttes passées et celles d'aujourd'hui. En la portant, on affirme son engagement féministe et sa solidarité avec toutes les femmes, dans la continuité d'un combat toujours nécessaire pour l'égalité et la justice sociale.



Dossier : Quand la laïcité sert à exclure – un enjeu féministe et syndical

PAGE 3



Retour sur les grandes mobilisations de 2025

PAGE 7



Femmes en situation de handicap : des parcours de lutte et de solidarité

PAGE 8



COLLECTIF 8 MARS, CLUB SEXU, ILLUSTRATRICE: ALEX BILODEAU

ÉDITORIAL DES VICE-PRÉSIDENTES REPRÉSENTANT LES FEMMES

Nouveau triennat, nouveaux défis!

L'année 2026 marque le début d'un nouveau triennat que nous amorçons avec beaucoup de fierté et un profond sens des responsabilités. Les membres délégué-es s'identifiant comme des femmes ou des personnes non-binaires au 34^e Congrès FTQ nous ont ré-élu, en novembre dernier, pour un deuxième mandat et ont élu Guylaine Therrien au rôle de substitut.

Ce nouveau mandat s'ouvre toutefois dans un contexte politique particulièrement difficile pour les luttes sociales et syndicales. Les plus récents projets de loi du gouvernement de la CAQ et les discours de droites fragilisent nos droits et banalisent les inégalités. Ils instrumentalisent la peur de l'autre pour faire des gains

électoraux. Et ce sont souvent les travailleuses ainsi que les personnes issues des groupes en quête d'équité qui sont les premières à en subir les conséquences.

Heureusement, nous ne partons pas de zéro. Nos luttes, nos solidarités et notre capacité de mobilisation sont des forces bien réelles qui nous permettent de changer les choses.

Dans ce contexte, une évidence: pour nous, mener des luttes sociales et politiques comme syndicalistes n'est pas une option, ce n'est pas facultatif. C'est une responsabilité collective.

Le dernier congrès l'a démontré avec force. Les résolutions adoptées sur la laïcité, sur l'accès à l'avortement libre, sécuritaire et gratuit, et sur le logement témoignent d'une volonté claire d'agir des membres sur les fronts social et politique. Ces résolutions démontrent que ces enjeux ne sont

pas abstraits. Ils touchent directement la vie des travailleuses: leurs droits fondamentaux, leurs conditions de travail, leur autonomie, leur sécurité et leur dignité.

Quand des lois excluent certaines femmes du marché du travail, quand l'accès aux services de santé sexuelle et reproductive est remis en question, quand la crise du logement accentue la précarité, ce sont nos membres qui sont en première ligne. Et ce sont souvent celles qui portent déjà une charge importante de travail invisible et la responsabilité de soins qui vivent les impacts le plus durement. Comme syndicat, nous ne pouvons pas détourner le regard.

À titre de vice-présidentes représentant les femmes, nous abordons ce nouveau triennat avec détermination, lucidité et solidarité. Nous savons que les luttes à venir seront exigeantes. Mais nous savons aussi que notre force repose sur l'engagement des membres, sur la mobilisation collective et sur un féminisme syndical ancré dans les réalités vécues de toutes les travailleuses.

Ce triennat, nous le voulons combatif, inclusif et profondément solidaire. Parce que défendre les droits des femmes, c'est défendre l'ensemble du monde du travail. Et parce qu'ensemble, nous continuerons d'avancer, sans reculer, sans nous excuser et sans laisser personne derrière.

Nadia Aristyl, Maryève Boyer et Nathalie Lapointe. ■



Un enjeu féministe et syndical

Le débat sur la laïcité n'est pas abstrait. Il a des impacts bien réels sur l'accès à l'emploi, la sécurité financière et les droits de nombreuses personnes, essentiellement des femmes.

Comme féministes et comme syndicalistes, nous sommes directement interpellées par les projets de loi adoptés au nom de la laïcité, notamment parce qu'ils ont un impact sur l'accès à l'emploi et sur la sécurité financière des femmes.

C'est dans ce contexte que les membres délégués au 34^e Congrès, en novembre dernier, ont donné un positionnement clair à la centrale en adoptant deux résolutions contre le projet de loi n° 94 sur la laïcité à l'école et une résolution contre l'interdiction du port des signes religieux.

Ces résolutions s'inscrivent dans un contexte où la laïcité est de plus en plus utilisée comme justification pour restreindre les droits plutôt que pour les protéger.

Avec l'adoption de ces trois résolutions et le contexte politique actuel qui problématise le port du voile et les prières de rue, on vous propose un retour sur le concept de laïcité. Ce mot est utilisé partout, mais que veut-il vraiment dire? Comment l'usage qu'en fait la CAQ dans ces projets de loi influence la vie des travailleuses? Quels sont les impacts dans les milieux de travail et sur le vivre-ensemble en société du débat actuel sur la laïcité?

Pour répondre à ces questions, on revient sur la définition de laïcité pour départir le vrai du faux dans ce débat. On se tourne vers des expert-es et juristes pour l'analyse des risques et des dangers des projets de loi en question et on inclut le témoignage de membres qui sont directement touchés.

Définir pour mieux agir

Pour avoir une discussion honnête sur la laïcité, il faut d'abord départir le vrai du faux: ce qu'est réellement la laïcité et ce qu'on en fait aujourd'hui sur le plan politique.

D'abord, la séparation de l'Église et de l'État veut dire que l'État ne se mêle pas des affaires religieuses, et que les groupes religieux n'interviennent pas dans les déci-

sions ou le fonctionnement de l'État. Cette séparation entre l'Église et l'État permet à différentes religions de coexister dans la société, sans que les décisions de l'État ne soient influencées par l'une ou l'autre des croyances religieuses¹.

Séparation = L'Église ne s'implique pas dans les affaires de l'État.

Neutralité = Comment l'État traite les gens.

Ensuite, en plus d'être séparé de l'Église, l'État laïque doit être neutre. La neutralité religieuse, ça signifie que l'État ne favorise aucune religion — ni l'absence de religion.

CONCRÈTEMENT, ÇA VEUT DIRE QUE L'ÉTAT DOIT TRAITER TOUTES LES PERSONNES DE LA MÊME FAÇON, PEU IMPORTE LEURS CROYANCES, ET RESPECTER LEURS LIBERTÉS DE CONSCIENCE ET DE RELIGION².

La laïcité et l'exclusion du marché du travail

Les luttes féministes ont permis des gains essentiels pour l'égalité entre les femmes et les hommes, entre autres en matière de droits reproductifs, d'autonomie légale et financière et d'accès au travail. Ces avancées ont été obtenues grâce à des décennies de mobilisations.

La laïcité a permis de limiter l'influence des religions sur les décisions de l'État, ce qui a favorisé les luttes pour l'égalité.

L'utiliser aujourd'hui pour exclure certaines femmes du marché du travail, en particulier des femmes racisées ou issues de minorités religieuses, détourne complètement ce principe. Utiliser l'égalité pour discriminer va à l'encontre des valeurs féministes que nous défendons³.



Vous aimeriez en savoir plus sur la laïcité, le port des signes religieux et son lien avec les droits des femmes?



Consultez la brochure Parlons laïcité! produite par les expert-es et juristes de la Ligue des droits et libertés.

Le débat actuel sur la laïcité ne va pas dans le sens d'une plus grande reconnaissance des droits humains. Au contraire, la neutralité religieuse est de plus en plus utilisée pour justifier l'exclusion de certaines femmes du marché du travail.

C'EST ICI QUE LE DÉBAT DÉRAPE. QUAND UN GOUVERNEMENT ADOPTE DES LOIS QUI EMPÊCHENT DES PERSONNES DE TRAVAILLER À CAUSE DE LEURS CROYANCES RELIGIEUSES, IL NE DÉFEND PAS LA LAÏCITÉ. IL FAIT EXACTEMENT L'INVERSE : IL CRÉE DE L'EXCLUSION.

La laïcité ne devrait jamais coûter un emploi à quelqu'un. Si une personne est compétente, qualifiée et respecte les règles de son milieu de travail, ses croyances religieuses et leurs expressions, comme le port du voile, ne devraient pas être un obstacle à l'emploi.

Un autre problème du débat actuel est la confusion entre la laïcité et l'absence de religion, surtout lorsqu'il est question de religions non chrétiennes.

Pourtant, la laïcité ne fait pas disparaître le religieux de l'espace public. La procession du Vendredi saint, le port du voile au travail ou la méditation bouddhiste dans les parcs sont des exemples de pratiques religieuses qui peuvent coexister dans un État laïque, tant que les droits et l'égalité de toutes les personnes sont respectés.

LA LAÏCITÉ REPOSE SUR DEUX GRANDS PRINCIPES : LA SÉPARATION DE L'ÉGLISE ET DE L'ÉTAT, ET LA NEUTRALITÉ RELIGIEUSE DE L'ÉTAT. QUE VEULENT DIRE CES DEUX PRINCIPES?

1. Ligue des droits et libertés (2025), *Parlons laïcité! Pour une laïcité respectueuse des droits humains*, Montréal (Québec). Disponible en ligne: <https://liguedesdroits.ca/parlons-laicite/>

2. *Ibid.*

3. *Ibid.*

SUITE EN PAGE 4

DOSSIER : QUAND LA LAÏCITÉ SERT À EXCLURE

La laïcité, la vraie, c'est :

- ▼ Un État qui ne favorise aucune religion;
- ▼ Des décisions politiques prises sans influence religieuse;
- ▼ Le droit de croire, de ne pas croire ou de changer de croyance;
- ▼ Les mêmes droits pour tout le monde, peu importe sa religion;
- ▼ Un vivre-ensemble où différentes croyances peuvent coexister.

La laïcité, ce n'est pas :

- ▼ Empêcher quelqu'un de travailler à cause de sa religion;
- ▼ L'absence de religion dans l'espace public;
- ▼ Décider à la place des femmes ce qu'elles peuvent (ou ne peuvent pas) porter;
- ▼ Utiliser l'« égalité de genre » comme excuse pour exclure certaines femmes du marché du travail;
- ▼ Un prétexte pour diviser la population à des fins électoralistes.

L'impact de la prétendue laïcité sur les travailleuses

Les effets des politiques actuelles de laïcité se font sentir directement dans les milieux de travail. Ce sont les femmes, particulièrement les femmes racisées qui portent le voile, qui sont les plus touchées par ces politiques.

Pour les travailleuses dans les écoles et les services de garde, le choix imposé est souvent brutal: renoncer à un emploi, à une promotion ou à une profession, ou renoncer à une pratique culturelle ou spirituelle. Ce sont des choix forcés, qui n'ont rien de libre.

Ces exclusions ont des conséquences économiques importantes. Elles entraînent des pertes de revenu et, dans certains cas, une sortie complète du marché du travail dans le secteur public — un secteur pourtant souvent choisi pour sa stabilité et pour ses conditions de travail négociées collectivement.

Ces mesures affectent aussi la sécurité financière des femmes à long terme: régimes de retraite, assurances collectives, ancienneté, protections syndicales. Elles brisent des trajectoires professionnelles

construites sur des années d'engagement et de formation.

Dans un contexte de pénurie de personnel dans les écoles et les CPE, ces politiques aggravent les difficultés de recrutement, augmentent le roulement et nuisent directement à la qualité des services offerts aux enfants. Ces politiques font aussi qu'on se prive collectivement des contributions sociales, politiques et économiques de plusieurs femmes, pourtant pleinement engagées dans notre société.

Même si ces lois s'appliquent principalement au secteur public, leurs effets dépassent largement ce cadre. Elles envoient un signal inquiétant qui touche aussi les travailleuses dans d'autres milieux.

Pour le mouvement syndical, utiliser la laïcité pour exclure certaines femmes du marché du travail est une attaque directe contre le droit au travail, la liberté de conscience et le droit à l'égalité. C'est un précédent dangereux et inacceptable: celui d'un État qui se donne le pouvoir, au nom d'un principe détourné, d'exclure une partie de la population du marché du travail.



« Depuis l'adoption des lois sur la laïcité par la CAQ, j'ai constaté un recul professionnel. Mon voile est perçu comme un frein, réduisant mes opportunités d'emploi. Même sans interdiction explicite, une forme de discrimination silencieuse s'installe. Ce climat nuit à ma liberté, à mon intégration et au vivre-ensemble. »

- Sana Khardani, membre du Syndicat des Métallos, section locale 9153, et présidente de son unité



« Les débats et les projets de loi sur la laïcité ont un grand impact sur ma vie en général. La loi 21 m'empêche déjà d'exercer ma profession d'enseignante et maintenant, le projet de loi 9 menace mon avenir comme éducatrice.

Un très grand stress m'envahit avec une grande incertitude sur ma carrière professionnelle. Des questions comme « combien il me reste de jours de travail » défilent en permanence dans mon esprit. Je tombe souvent dans des pensées négatives, et je remets en question mon immigration.

Mes projets d'avenir et ceux de mes enfants sont compromis. Je perds petit à petit l'intérêt d'avancer dans mon travail et de relever de nouveaux défis. Cette énergie qui me caractérise s'éteint progressivement.

Les enfants de mon groupe [au CPE] sont pourtant très heureux avec moi, et les parents sont très conscients que je fais du travail de qualité avec leurs enfants. Comme eux, je considère que ces enfants de 5 ans sont la relève demain.

Ne suis-je pas une Québécoise à part entière? »

- Karima Handis, présidente de la division des services à la petite enfance du SQEES-FTQ

Conclusion : Pour une laïcité qui protège réellement les droits

Quand le sujet de la laïcité fait surface, dans les lois ou le débat public, posons-nous les questions suivantes: qui a la parole et qui ne l'a pas? Au nom de qui agit-on? Si une politique prétend défendre l'égalité tout en retirant des droits à des femmes, alors ce n'est pas une vraie politique d'égalité.

Il est normal de ressentir un certain inconfort avec ce qu'on connaît moins, par exemple d'autres cultures, religions, lan-

gues ou façons de faire. Mais nous, féministes et syndicalistes, savons très bien grâce à nos luttes passées et actuelles qu'on ne change pas les esprits en semant la peur et la division, mais bien en s'informant, en dialoguant et en s'éduquant.

Plutôt que de surveiller ce que les travailleuses portent, intéressons-nous à ce qu'elles apportent: leurs compétences, leur expérience, leur engagement. Plutôt que d'alimenter des peurs, investissons dans des milieux de travail inclusifs, respectueux et solidaires.

Que devrions-nous conclure, comme syndicalistes et féministes, sur ce débat sur la laïcité? Une chose est claire: la laïcité ne doit pas servir à exclure, discriminer ou appauvrir les femmes. Elle doit servir à garantir l'égalité, la dignité, la liberté et le respect de toutes les personnes, dans les milieux de travail comme dans l'espace public.

À la FTQ, nous continuerons de défendre une laïcité qui protège les droits, renforce les services publics et refuse toute forme de discrimination. ■



Participation des femmes au congrès

La participation des femmes au 34^e Congrès montre l'intérêt et la capacité des femmes à prendre la parole, à décider et à façonner l'avenir du mouvement syndical. Au total, 314 personnes délégué-es s'identifiant comme femmes étaient au Congrès, ce qui représente 33,3 % de l'ensemble des délégué-es. Cette présence significative s'est aussi exprimée lors du caucus des femmes, où près de 200 participantes sont venues exercer leur pouvoir démocratique en élisant les trois vice-présidentes.

Ces chiffres illustrent l'importance de maintenir et de renforcer des espaces collectifs où les femmes peuvent se rassembler, débattre et influencer les orientations syndicales. Au delà des chiffres, la présence des personnes s'identifiant comme femme s'est aussi fait sentir par leurs prises de paroles fortes et inspirantes.

Chapeau, les filles!

Vous êtes une femme passionnée qui évoluez dans un milieu de travail traditionnellement masculin et vous souhaitez faire connaître votre parcours? Le concours Chapeau, les filles! et son volet Exelle Science mettent en valeur le talent, la persévérance et l'audace des femmes qui choisissent des carrières non stéréotypées.

La FTQ est fière d'avoir été la première organisation syndicale à s'associer à ce concours qui fait la promotion de l'équité en emploi. Depuis plus de 25 ans, elle contribue à souligner le parcours de femmes qui osent s'engager dans des professions et des métiers encore largement occupés par des hommes.

Le concours Chapeau, les filles! vise à encourager les filles et les femmes à faire des choix de carrière affranchis des stéréotypes, à élargir leurs horizons de formation et à rendre visibles des modèles de réussite féminins inspirants. Les prix remis aux lauréates permettent non seulement de reconnaître leurs efforts, mais aussi de soutenir celles qui doivent composer avec les défis liés au fait d'être minoritaires dans des milieux à prédominance masculine.



La période de mise en candidature se terminait le 13 février 2026. Restez à l'affût pour l'édition 2027 du concours!

Pour avoir plus de détails, consultez la page Web.

30^e CONCURS CHAPEAU, LES FILLES!
ET SON VOLET EXELLE SCIENCE

#CHAPEAU
LESFILLES

AUDACIEUSES, DÉTERMINÉES, PASSIONNÉES

DATE LIMITE : 13 FÉVRIER 2026
Quebec.ca/chapeaulesfilles

Votre gouvernement Québec

À surveiller sur la scène politique

Les élections provinciales sont prévues pour l'automne prochain, mais le paysage politique québécois est déjà en mouvement. Pas une, mais deux courses à la chefferie sont en cours : une au Parti libéral du Québec (PLQ) et une à la Coalition avenir Québec (CAQ). Les chef-fes qui seront choisi-es par les membres de leur parti respectif deviendront les visages de leur formation politique lors du prochain scrutin. Autrement dit, les positions qui s'expriment aujourd'hui annoncent déjà les choix politiques de demain.

Dans un contexte d'élections à date fixe, les campagnes commencent bien avant le déclenchement officiel des élections. Ça veut dire qu'au courant du printemps et de l'été, les prises de parole vont se multiplier, les promesses s'accumuler et les messages seront testés. Il faut donc commencer dès maintenant à écouter et développer notre regard critique sur ce que disent les député-es, les aspirant-es chef-fes et les futur-es candidat-es.

Un regard critique, ça se travaille. C'est comme une paire de lunettes qu'on ajuste au fil du temps pour mieux voir ce qui se cache derrière les grands discours des politiciens et politiciennes. Quand un-e ministre parle d'« efficacité de l'État » ou de « rigueur budgétaire », qu'est-ce que ça veut dire concrètement pour les services publics et pour les travailleuses? Quand un-e élu-e défend une réforme ou un projet de loi, qui en bénéficie et qui en paie le prix?

Voici quelques questions pour vous aider à ajuster votre lunette critique au courant des prochains mois:

Que disent les chef-fes, ministres et candidat-es des principaux partis sur

le projet de loi sur la transparence syndicale (PL3)? Comment parlent-ils du droit de grève et de la démocratie syndicale?

Pourquoi se poser ces questions?
En tant que syndicalistes, on veut des personnes au pouvoir qui reconnaissent le droit de grève comme un droit fondamental et qui comprennent l'importance des contre-pouvoirs, comme les syndicats, dans une démocratie vivante.

Quelle est la position de mon ou ma député-e sur l'accès à l'avortement, plus précisément sur l'article 29 du projet de loi no 1? Est-ce qu'iel a écouté les groupes de femmes et les expert-es qui rappellent qu'inscrire l'avortement dans une loi ou une constitution n'améliore pas l'accès concret aux services?

Pourquoi se poser ces questions?
Des organisations, comme la Fédération Québécoise pour le Planning des Naissances (FQPN), et plusieurs médecins spécialistes, se sont opposées à la loi sur l'avortement dans le projet de constitution (PL1). Elles sont allées en commission parlementaire pour expliquer qu'une loi sur l'avortement



DANNYKRONSTROM

ouvre la porte aux groupes anti-choix pour en limiter le droit et l'accès. Poser ces questions à votre député-e, c'est s'assurer que le prochain gouvernement écoute les groupes de femmes et se fie à leur expertise. L'autonomie corporelle des femmes ne se protège pas par des symboles, mais par des décisions politiques concrètes qui facilitent l'accès à l'avortement et la contraception.

Comment l'équité salariale est-elle comprise par nos élu-es? Comme un droit fondamental toujours à défendre ou comme un dossier « réglé »?

Pourquoi se poser ces questions?
Malgré des gains importants, la bataille de l'équité n'est pas gagnée. Il y a des retards persistants et des failles dans l'application de la loi. C'est important que nos élu-es aient conscience de ça pour que, une fois au pouvoir, iels s'assurent de régler ces problèmes pour les travailleuses.

Est-ce que les aspirant-es au pouvoir reconnaissent les

impacts genrés et racisés des coupures dans les services sociaux, de l'inaction face à la crise du logement et des investissements massifs dans le privé? Nomment-ils clairement qui bénéficie de ces choix et qui en subit les conséquences?

Pourquoi se poser ces questions?
Les choix budgétaires et économiques ne sont jamais neutres. Poser ces questions c'est refuser les discours abstraits à propos des finances publiques et rappeler que les investissements du gouvernement doivent servir la population, pas les ami-es du pouvoir.

D'ici la prochaine campagne électorale, prenons le temps de regarder au-delà des slogans et observons les priorités réelles de celles et ceux qui aspirent à gouverner.

En posant les bonnes questions et en exigeant des réponses claires, on démontre aux député-es et candidat-es que la démocratie se pratique au quotidien et qu'on veut d'un futur qui reflète réellement nos valeurs! ■

Retour sur les mobilisations importantes de 2025

L'année 2025 a été marquée par des mobilisations puissantes et solidaires qui ont rassemblé des milliers de personnes autour de revendications fondamentales de justice sociale, d'équité et de dignité. Que ce soit pour dénoncer les injustices vécues par les femmes, affirmer l'importance de la vérité et de la réconciliation, ou défendre nos droits syndicaux, nos voix ont fait vibrer les rues du Québec.



CLAUDIA GRÉGOIRE

Ensemble, on bloque le recul : Grand rassemblement intersyndical du 29 novembre 2025

Par une froide journée de novembre, des milliers de travailleuses et de travailleurs se sont rassemblés dans les rues de Montréal pour dire non aux attaques antisyndicales du gouvernement de la CAQ. Y étiez-vous? Si oui, vous avez certainement senti la force de notre riposte contre les attaques qui cherchent à affaiblir notre capacité collective à nous défendre et à améliorer nos conditions de vie.

Par notre présence massive, nous avons envoyé un message clair: la solidarité syndicale demeure un levier essentiel pour défendre des conditions de travail justes et contrer les projets politiques qui minent nos droits fondamentaux.



STÉPHANIE BOULAY

Se souvenir pour agir : Mobilisation pour la vérité et la réconciliation

À l'occasion du 30 septembre, Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, la FTQ a participé à la marche pour la réconciliation dans les rues de Montréal. Plusieurs de nos membres, qui participaient à la marche ou à d'autres mobilisations à travers le Québec, ont porté le chandail orange, symbole de cette journée importante pour les peuples autochtones.

Le symbole du chandail orange est issu du témoignage d'une survivante des pensionnats, Phyllis Webstad, une Secwepemc du Nord (Shuswap). Comme sa grand-mère et sa mère, Phyllis Webstad a été arrachée à sa famille et envoyée dans un pensionnat. À son arrivée, on l'a forcée à retirer son chandail orange et à porter des vêtements différents. Le chandail orange représente donc la dépossession et la douleur vécue par les enfants autochtones dans le système de pensionnat.

Cette mobilisation a rappelé que la réconciliation n'est pas un slogan, mais un processus continu qui exige des engagements concrets pour réparer les torts historiques et combattre le racisme systémique encore présent aujourd'hui. ■



ANNIE LANDRY

Marcher encore, marcher ensemble : la 6^e édition de la Marche mondiale des femmes

Cette année, la 6^e édition de la Marche mondiale des femmes (MMF 2025) a été l'un des moments les plus inspirants de notre calendrier militant. Organisée tous les cinq ans, cette grande mobilisation féministe internationale a rassemblé plus de 15 000 femmes et personnes alliées à Québec, avec pour thème « Encore en marche pour transformer le monde ».

Ensemble, nous avons porté haut et fort nos revendications contre la pauvreté, contre les violences faites aux femmes, et pour la justice climatique, affirmant qu'un autre monde — juste, solidaire et féministe — est non seulement possible, mais nécessaire. Cette marche s'inscrivait dans un vaste mouvement amorcé bien avant le 18 octobre, avec des actions régionales, des prises de parole locales et des commémorations marquantes, dont celles soulignant les 30 ans de la Marche du pain et des roses de 1995.

Ce que ces mobilisations disent de nous

Les mobilisations de 2025 témoignent d'une chose essentielle : la force du mouvement syndical et féministe québécois ne faiblit pas face aux reculs et aux attaques. Que ce soit pour lutter contre les violences sexistes, faire avancer la reconnaissance et les droits des peuples autochtones, ou défendre nos droits syndicaux, nous avons répondu présent-es.

À l'aube d'importantes décisions politiques pour l'avenir du Québec, ces mobilisations ne sont pas des parenthèses. Elles tracent la voie d'un mouvement durable, déterminé et solidaire, pour un Québec plus juste, plus inclusif et tourné vers l'avenir.

ENTREVUE avec MAUDE MASSICOTTE, directrice générale de l'organisme DéfPhys Sans Limite

Comment as-tu commencé à t'impliquer chez DéfPhys Sans Limite? Quel rôle y joues-tu aujourd'hui?

Je me suis impliquée chez DéfPhys Sans Limite parce que je voyais, dans ma propre vie et autour de moi, à quel point les barrières à la participation sociale demeurent nombreuses pour les personnes vivant avec des limitations physiques. J'avais envie de contribuer à créer des espaces où les gens peuvent se sentir pleinement accueillis, respectés et soutenus – non pas comme une charge, mais comme des personnes à part entière.

Aujourd'hui, je participe à la coordination et au développement de l'organisme, mais surtout au port d'une vision : celle d'une société où l'accessibilité n'est pas un « extra », mais une base essentielle. DéfPhys Sans Limite, c'est un lieu où l'on peut vivre des moments simples comme marcher en nature, rire ensemble, essayer une nouvelle activité – sans devoir constamment justifier ses besoins. Mon rôle, c'est de faire en sorte que ces espaces existent... et se multiplient.

Quels sont les principaux obstacles auxquels les personnes vivant avec des limitations physiques font face au quotidien?

Les obstacles sont souvent invisibles pour celles et ceux qui n'y sont pas confrontés. Il y a bien sûr les barrières physiques : bâtiments inaccessibles, transports inadéquats, trottoirs impraticables. Mais il y a aussi toutes les barrières sociales : la fatigue de devoir expliquer, justifier et revendiquer constamment des droits de base.



Beaucoup de décisions sont prises sans consulter les personnes concernées. Résultat : des aménagements « théoriquement » accessibles, mais inutilisables en pratique. S'ajoutent à cela les préjugés : on nous perçoit souvent comme moins capables, moins autonomes, moins employables.

Le plus épuisant, ce n'est pas la limitation physique en soi, mais l'accumulation des petites luttes quotidiennes. Tout demande de la planification. Ce manque de fluidité crée de l'isolement – et c'est un véritable enjeu social.

Et au travail, quels sont les principaux obstacles dans l'embauche, l'évaluation ou l'organisation du travail?

Dans le monde du travail, les obstacles commencent souvent dès l'embauche : biais inconscients, inquiétudes sur la productivité, idées préconçues sur les capacités. Trop souvent, on pense « problèmes » au lieu de penser « adaptations ». Pourtant, plusieurs ajustements sont simples : flexibilité d'horaire, télétravail, équipement adapté.

Il y a aussi une rigidité des normes. On valorise la performance mesurée en vitesse, en présence

physique ou en endurance, plutôt qu'en impact réel. Pour certaines personnes, la fatigue ou la douleur imposent des rythmes différents, ce qui ne signifie pas moins de compétence.

Le manque d'ouverture empêche souvent de nommer ses besoins sans crainte. Les personnes vivant avec des limitations physiques portent alors une charge supplémentaire : trouver leur valeur tout en négociant leurs réalités.

Qu'est-ce qui ferait une réelle différence pour une plus grande accessibilité dans notre société?

Ce qui ferait une réelle différence, ce serait de passer d'une logique d'exception à une logique de droit. L'accessibilité ne devrait pas dépendre de la bonne volonté ou de projets pilotes. Elle doit être intégrée dès la conception : bâtiments, sites Web, politiques, événements.

Il est aussi essentiel d'inclure les personnes concernées dans les décisions. *Rien sur nous sans nous.* Trop souvent, on suppose leurs besoins au lieu de les écouter.

Enfin, il faut changer le regard collectif. L'accessibilité profite à toute la société. Une rampe, des sous-titres, une politique flexible ou un

espace accueillant rendent la vie plus humaine. Soutenir des organismes comme DéfPhys Sans Limite, c'est investir dans des milieux qui transforment concrètement les pratiques.

Qu'aimerais-tu que les gens comprennent mieux sur l'expérience des personnes vivant avec des limitations physiques?

J'aimerais que l'on comprenne que les personnes vivant avec des limitations physiques ne sont pas « inspirantes » simplement parce qu'elles existent. Elles veulent, comme tout le monde, aimer, travailler, contribuer, apprendre et participer pleinement. La limitation n'est pas une identité complète.

Demander de l'aide ou des adaptations n'est pas un caprice : c'est souvent la condition pour accéder aux mêmes opportunités. Et surtout, l'accessibilité n'est pas une responsabilité individuelle. Ce n'est pas aux personnes concernées de toujours compenser ou contourner les obstacles.

C'est à la société de créer des environnements inclusifs. Quand on le fait, on n'offre pas un cadeau, on respecte un droit fondamental : celui de participer pleinement à la vie collective.

Le témoignage de Maude nous rappelle une chose essentielle : les personnes concernées ne sont pas seulement des « bénéficiaires » de mesures d'inclusion. Elles sont des actrices politiques à part entière, porteuses d'analyses, de solutions et de luttes collectives. Mettre leur voix au centre, c'est un choix féministe et syndical assumé. ■

Des parcours de lutte et de solidarité

Les femmes en situation de handicap sont encore trop souvent tenues à l'écart du monde du travail, des espaces publics et des lieux de pouvoir. Non pas à cause de leurs capacités, mais parce que nos milieux sont pensés sans elles.

Un féminisme qui se veut inclusif ne peut ignorer ces réalités. Parler d'égalité, c'est aussi parler d'accessibilité et d'accommodements.

Dans cette section, on revient sur quelques termes importants pour mieux nommer les réalités des personnes en situation de handicap. On va aussi au-delà des concepts pour mettre en lumière l'engagement et l'expérience des femmes en situation de handicap, parce que leurs voix sont essentielles pour transformer nos milieux et faire avancer le féminisme pour toutes.

Chiffres et constats sur la situation au Québec

Au Québec, une personne sur cinq en âge de travailler vit avec une incapacité qui limite certaines activités quotidiennes. C'est donc une réalité largement partagée, qui fait partie de notre société et de nos milieux de travail. Pourtant, cette présence ne se reflète pas dans l'emploi. Même en contexte de pénurie

de main-d'œuvre, les personnes en situation de handicap sont sous-représentées: «leur taux de représentation stagne autour de 1% alors que la cible de représentation pour le Québec est de 10,5%»¹.

Cette exclusion du marché du travail se traduit par des conditions de vie plus difficiles pour les personnes en situation de handicap ou vivant avec une incapacité. Elles sont plus nombreuses à vivre seules, à ne pas détenir de diplôme d'études secondaires et à être sans emploi. Les personnes en situation de handicap appartiennent aussi plus souvent à des ménages vivant sous le seuil de faible revenu².

1. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2024), « Les services de la Commission des droits de plus en plus en demande », *Communiqué*, Disponible en ligne : <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/actualites/rapport-annuel-2024>

2. Gouvernement du Québec (2022), « Profil statistique des personnes handicapées », *Institut de la statistique du Québec*, disponible en ligne : <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/participation-sociale-personnes-handicapees/statistiques#c291646>

Sur le marché du travail, ces inégalités prennent la forme de parcours professionnels marqués par l'instabilité: une étude révèle que la grande majorité des personnes en situation de handicap (93 %) vivent des trajectoires difficiles, caractérisées par une alternance entre périodes d'emploi et de chômage.³

En plus des difficultés d'accès au milieu du travail, il y a la discrimination vécue par plusieurs personnes en situation de handicap. Malgré qu'elles représentent seulement 21% de la population active, 30% des plaintes reçues par la Commission des droits de la personne les concernent. En fait, le handicap est le motif de discrimination le plus souvent invoqué dans les plaintes, que ce soit par rapport au logement, à l'accès au transport ou au travail⁴.

Parcours de femmes engagées

Derrière ce portrait plutôt négatif qu'on vient de brosser, il y a aussi des expériences vécues, des solidarités et surtout des femmes engagées qui refusent le *statu quo*. C'est dans cette perspective que nous avons voulu donner la parole à Maude Massicotte, directrice générale de l'organisme DéfPhys Sans Limite. À travers son parcours d'engagement, elle contribue à visibiliser les réalités des personnes en situation de handicap et à transformer la société vers une accessibilité universelle. ■

3. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2024), « Les obstacles à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap », *Étude*, p.xv. Disponible en ligne : <https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/Etude-obstacles-emploi-personnes-handicapees-2025-05-20.pdf>

4. *Ibid.*

PERSPECTIVE SYNDICALE

Le témoignage de Lyne Cartier

L'engagement pour améliorer l'accessibilité est aussi présent au sein du mouvement syndical. On a demandé à Lyne Cartier, membre de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et du comité FTQ Équité et Droits de la personne (EDP), engagée depuis plusieurs années dans cette lutte, de nous parler de son expérience.

C'est comment être une femme qui vit avec un handicap en milieu de travail?

Être une femme qui vit avec un handicap en milieu de travail, c'est souvent devoir prouver, encore et encore, que ses besoins sont réels. Quand le handicap est invisible, les demandes d'accommodement sont souvent remises en question. Par exemple, dans mon cas, j'ai une prothèse de hanche. J'ai commencé mon emploi avec mon propre coussin ergonomique dont j'ai besoin pour être assise confortablement. Quand est venu le temps pour l'employeur de le changer, les questions ont commencé : as-tu vraiment besoin de ce coussin? Est-ce qu'on peut t'accommoder d'une autre façon? Comme si ma situation de handicap aurait dû être réglée, alors que c'est clair que ma hanche ne repoussera pas. La même chose s'est produite quelques années plus tard avec un accident de travail. Malgré mes nombreuses plaintes à propos de mon mobilier de travail non ergonomique, je n'avais aucune écoute de l'employeur.

SUITE EN PAGE 10

Le capacitisme repose sur l'idée qu'il existe un modèle unique de personne « capable ». Tout ce qui s'en éloigne – sur le plan physique, sensoriel ou intellectuel – est alors vu comme une limite à corriger. Résultat : les personnes en situation de handicap sont trop souvent mises de côté, ignorées ou forcées de s'adapter à des milieux qui n'ont pas été pensés pour elles.

Au travail, ça se traduit par des lieux peu accessibles, des accommodements difficiles à obtenir, des compétences constamment remises en question et des démarches lourdes pour faire valoir ses droits. Pour les femmes en situation de handicap, ces obstacles s'additionnent souvent à d'autres inégalités liées au genre, à l'origine, à la précarité économique et rendant leurs parcours encore plus difficile.

SUITE DE LA PAGE 9

En plus, au retour de mon arrêt de travail, ma gestionnaire remettait sans cesse en question mes demandes d'accommodements et ma capacité à faire mon travail.

Cette mise en doute constante use, retarde l'accès aux outils nécessaires et peut même mener à des blessures évitables.

Mes expériences difficiles en milieu de travail motivent mon implication syndicale. À mon retour d'accident de travail, j'ai commencé à m'impliquer dans le réseau national des employé-es en situation de handicap pour Emploi et Développement social Canada (EDSC). J'ai aidé à développer ce réseau et j'y représente les employé-es du Québec. J'ai aussi fait partie des consultations pour rendre les milieux de travail plus accessibles. C'est aussi pour cette raison que je siège sur le Comité équité et droits de la personne de la FTQ où je représente les travailleurs et travailleuses en situation de handicap.

Qu'est-ce que vous voudriez qui change pour améliorer l'expérience au travail des personnes en situation de handicap?

Il faut que les chefs d'équipe et les gestionnaires soient formé-es pour savoir comment respecter les besoins d'adaptation des employé-es. C'est leur responsabilité de s'assurer que les accommodements requis sont mis en place pour travailler adéquatement.

Quand l'écoute est au rendez-vous et que les accommodements sont respectés, travailler sans douleur devient enfin possible – et la dignité aussi. ■

Bourse Johanne-Deschamps

La bourse Johanne-Deschamps est née d'une volonté claire : honorer l'héritage d'une femme qui a marqué profondément la FTQ et le mouvement syndical. Pendant plus de trente ans, Johanne Deschamps a ouvert le chemin pour les femmes et porté les valeurs de la FTQ avec courage et détermination.

Son départ prématuré nous a laissées avec une immense peine, mais aussi avec une responsabilité : faire vivre son héritage.

C'est dans cet esprit que la FTQ a choisi de créer la bourse Johanne-Deschamps, qui vise à reconnaître l'engagement exceptionnel d'une militante féministe. Cette bourse souligne des parcours ancrés dans l'action, la solidarité et la transformation sociale.

La première récipiendaire de la bourse est Jasmine Zarbatany, militante d'Unifor. Depuis plus de dix ans, Jasmine s'engage avec constance pour les droits

des femmes, l'équité raciale et la justice sociale. Son militantisme est à la fois dynamique et profondément humain.

Félicitations, Jasmine!

Par ton engagement, tu fais vivre l'héritage de Johanne Deschamps et tu rappelles que nos luttes féministes contribuent à la force du mouvement syndical. ■



Nouveau guide *Organiser autrement*

Organiser un événement, ce n'est jamais neutre. Et si on le faisait enfin à l'image de nos valeurs?

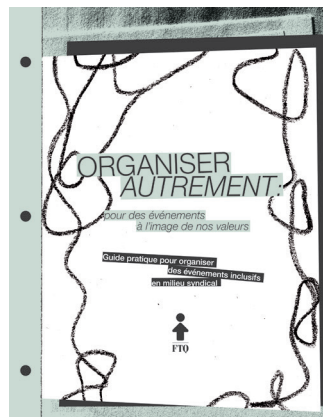
Organiser un événement, c'est un geste politique. Chaque choix compte : qui est invité, qui prend

la parole, comment on accueille, ce qu'on rend visible... et ce qu'on oublie. Même avec les meilleures intentions, on peut reproduire des exclusions sans le vouloir. C'est à partir de ce constat qu'est né le guide *Organiser autrement* : pour des événements à l'image de nos valeurs.

Pensé pour les milieux syndicaux, ce guide pratique nous invite à faire un pas de côté pour repenser nos façons d'organiser et nous assurer que nos événements sont réellement accessibles, inclusifs et fidèles à nos valeurs de solidarité, d'équité et de justice sociale.

Le guide propose une approche simple, concrète et ancrée dans le terrain. Il suit le rythme d'un événement : avant d'envoyer les invitations, pendant que ça se passe et une fois que tout le monde est reparti. À chaque étape, on y trouve des réflexes à adopter, des questions à se poser, des outils pratiques, des exemples parlants et une liste de vérification utile quand tout va vite.

On ne vise pas la perfection. Ce guide est là pour vous soutenir, vous inspirer et vous donner envie d'organiser autrement. À vous de vous l'approprier, de l'adapter et de le faire vivre dans vos milieux! ■



Guide développé grâce l'appui financier de Femmes et Égalité des genres Canada.



Lire, écouter, lutter, transmettre

Recommandations féministes: Parce que la lutte et la solidarité, ça se construit aussi dans la découverte et le partage de contenu féministe inspirant!

La lutte et la solidarité se vivent dans les manifestations, dans les assemblées syndicales, dans les campagnes politiques, mais elles se nourrissent aussi de récits, d'analyses et de mémoires partagées. Lire, écouter, transmettre, ce n'est pas se retirer de la lutte, c'est lui donner de la profondeur, de la continuité et de la force. Les objets culturels que nous proposons ici ne sont pas des parenthèses. Ce sont des outils politiques.

Ils nous aident à comprendre d'où nous venons, à nommer ce que nous vivons et à imaginer ce que nous voulons transformer, ensemble.

Les œuvres écrites et produites par des femmes sont de plus en plus présentes et populaires – et c'est tant mieux!

Ces trois œuvres, chacune à leur manière, nourrissent une même conviction: le féminisme est une lutte vivante, ancrée dans l'histoire et tournée vers l'avenir. Elles nous donnent des mots, des récits et différentes perspectives pour mieux comprendre le monde et pour mieux le transformer.

« Sœurs de lutte » : à l'écoute de nos héritages féministes



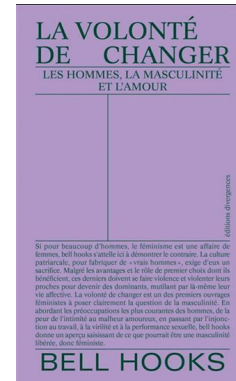
On vous recommande le balado « Sœurs de lutte : 1975, la révolution inachevée » qui nous ramène au Québec de 1975, déclarée Année internationale de la femme par l'ONU. À travers des archives sonores et des témoignages, on replonge dans les luttes portées par des femmes qui réclamaient

des droits fondamentaux : le contrôle sur leur corps, l'accès aux services de garde, la reconnaissance du travail des femmes, la fin des violences et des discriminations.

Ce balado rappelle une chose essentielle : nos droits n'ont jamais été donnés. Ils ont été obtenus à coup de mobilisations féministes et de prises de parole courageuses. Le retour en arrière offert par la journaliste Ariane Labrèche permet de faire le point sur les changements et les avancées depuis 1975. Cette perspective historique permet de revisiter les tensions au sein du mouvement et de constater que plusieurs revendications demeurent d'actualité.

À l'image de la journaliste Ariane Labrèche qui passe en entrevue dans le balado sa propre grand-mère ainsi que différentes intervenantes de l'époque, on recommande l'écoute intergénérationnelle de ce balado! Sœurs de lutte agit comme un pont entre les générations : il permet de reconnaître l'apport de celles qui sont venues avant nous, tout en rappelant notre responsabilité de poursuivre

le travail. Dans un contexte politique où les droits des femmes et des groupes en quête d'équité sont constamment remis en question, se réapproprier notre histoire est un geste de résistance.



« La volonté de changer » : quand amour et changement social se rencontrent

« La volonté de changer : les hommes, la masculinité et l'amour » est un essai par l'autrice et militante afro-américaine bell hooks* qui parle de la masculinité et du patriarcat. Elle y démontre comment ce système nuit aux femmes, mais aussi aux hommes parce qu'il produit de la violence, de l'isolement et une incapacité à aimer pleinement.

Cette perspective permet de repenser la lutte féministe : loin d'être une opposition des femmes contre les hommes, le féminisme s'attaque à un système qui structure nos vies et nos relations, au travail comme dans la sphère personnelle et intime.

On pense que ce livre va vous plaire d'abord parce qu'il nous aide à penser aux façons de construire des solidarités durables et à comment résister et mener les transformations nécessaires dans nos milieux. Mais il vous plaira aussi parce que bell hooks est connue pour son écriture toute en beauté et en simplicité, du changement social et de l'éducation.



*Le nom de l'autrice bell hooks s'écrit toujours en lettre minuscule. L'autrice a fait ce choix pour que son nom reste au second plan derrière son message et ses idées.

Simone Veil ou comment incarner le courage politique

Notre troisième recommandation est un roman graphique qui trace la vie et le parcours de Simone Veil, une militante qui a profondément marqué l'histoire du mouvement du droit à l'avortement. Survivante des camps de concentration nazis, Simone Veil a porté, des décennies plus tard, la loi dépenalisant l'avortement en France. Une lutte menée dans un climat de violence verbale, de misogynie et de mépris, mais avec une détermination sans compromis.



Le roman graphique « Simone Veil : L'immortelle » rend l'histoire de cette pionnière accessible, incarnée et touchante. Les images donnent vie aux épreuves traversées, aux doutes, à la force nécessaire pour mener un tel combat. On y voit une femme politique qui n'est ni idéalisée ni figée, mais humaine, traversée par son histoire et consciente des rapports de pouvoir auxquels elle fait face.

C'est un bon moment pour lire ou relire « Simone Veil : L'immortelle » parce qu'encore aujourd'hui, les droits des femmes en matière de santé sexuelle et reproductive sont menacés. Le roman graphique nous rappelle que rien n'est jamais acquis et que les gains sont le fruit de luttes politiques acharnées.



Parce que la solidarité se construit aussi par le partage des savoirs, on vous invite à plonger dans ces recommandations et surtout à les partager à votre tour! ■

FQPN

FÉDÉRATION DU QUÉBEC
POUR LE PLANNING
DES NAISSANCES

Pour accéder à notre site web:



www.fqpn.qc.ca

Pour des
choix et
des droits
en santé
sexuelle et
reproductive



Contraception

Éducation à la sexualité

Grossesse non-planifiée



SIMON CLARK



Restez connecté-es!

L'abonnement pour le bulletin *NouvElles* se fait désormais en ligne!
Balayez le code QR pour recevoir les prochaines éditions.



Facebook



Instagram

Bulletin *NouvElles* en actions féministes – FTQ

Rédaction : Marie-Lise Drapeau-Bisson, Jessica Olivier-Nault, Maryève Boyer, Nadia Aristyl et Nathalie Lapointe
Révision: Mathilde Caramagno
Graphisme : Anne Brissette.
Tirage : 6 000 exemplaires
Dépôt légal : Bibliothèque et Archives nationales du Québec • ISSN 1195-8243

Impression : FTQ

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.