

FEMMES *d'ici*

REVUE DE L'ASSOCIATION FÉMINISTE
D'ÉDUCATION ET D'ACTION SOCIALE

À la une

LES EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE

Dans ce numéro

- **FÉMINICIDE À
TRAVERS LE MONDE**
- **SABOTAGE HORMONAL**
- **IMPLICATION DES HOMMES
DANS L'ÉGALITÉ**



Afeas
ASSOCIATION FÉMINISTE
D'ÉDUCATION ET
D'ACTION SOCIALE

- 02** Mobilisons-nous
Marianne Pertuiset-Ferland
- 03** Éditorial
Lise Morin-Vachon
- 04** La grossophobie
Lise Courteau
- 06** Bénévoles en action
Emmanuelle Botton
- 07** L'implication des hommes dans l'égalité
Lise Courteau
- 08** Les emplois à prédominance féminine
Marie-Claude Lisée
- 10** Sabotage hormonal
Amandine Gournay
- 12** Féminicide à travers le monde
Doris Milot
- 14** Ne touchez pas à mon cellulaire !
Doris Milot
- 15** Portrait de femme
Joëlle Cardonne
- 16** Apprendre pour agir
Julie Boyer
- 17** Nouvelles de l'Association
Pierrette Marcotte
- 18** Concours et prix
Marianne Pertuiset-Ferland



POUR UNE AFEAS FIÈREMENT FÉMINISTE

Par Marianne Pertuiset-Ferland,
agente de mobilisation provinciale

L'année Afeas 2021-2022 a débuté avec éclat cet automne avec un congrès dynamique et son panel d'ouverture qui a alimenté la réflexion et l'inspiration: les membres ont voté pour que le nom de notre association reflète mieux notre mission et nos valeurs.

C'est ainsi que nous devenons l'Association féministe d'éducation et d'action sociale. Quelle belle façon de réitérer notre engagement pour faire avancer l'égalité des genres et les conditions des femmes dans notre société!

Pour les membres qui n'ont pas assisté au congrès, je vous invite à visionner l'enregistrement du panel d'ouverture afin de mieux comprendre l'importance de ce changement. Vous pourrez le trouver sur www.youtube.com, en cherchant le titre: *réflexion sur la dénomination de l'Afeas*.

De nos jours, tout le monde est sollicité par d'innombrables causes, il est primordial de se recentrer sur notre véritable raison d'être, sur ce que nous souhaitons accomplir collectivement et d'assumer fièrement ce pourquoi nous œuvrons. Pour les jeunes notamment, qui ne connaissent pas notre association, il est beaucoup plus facile de comprendre l'essence de l'Afeas avec la nouvelle nomination: **une association qui travaille pour l'égalité des genres et la condition des femmes à travers l'éducation et l'action sociale**. L'ancienne nomination exprimait le fait que nous sommes des femmes sans mettre l'accent sur la cause qui nous rassemble.

En outre, la nouvelle nomination permet de tendre la main vers de nouvelles possibilités, d'assurer une meilleure solidarité et des liens de collaboration avec des personnes et des organisations qui veulent, comme nous, contribuer à l'avancement de l'égalité. Car la relève que nous souhaitons attirer dans notre Association est une relève d'action et de convictions, qui souhaite s'impliquer afin d'avoir un impact concret pour une société plus égalitaire. Je suis convaincue qu'en se dotant d'un nom qui nous permet d'afficher clairement nos valeurs, nous avons franchi un grand pas vers un futur dynamique, riche de grandes réflexions, d'avancements concrets et de transformations sociétales. Bravo mesdames pour cette grande décision!

J'en profite également pour vous encourager à participer en grand nombre à notre **concours Génération égalité: capsules solutions!** Il s'agit de faire équipe avec une personne non-membre pour créer une courte capsule vidéo sur l'environnement ou le travail invisible. Dix prix allant jusqu'à 1 500 \$ seront tirés! Vous trouverez tous les détails à la page 18 du présent numéro de la revue.

Bonne année 2022, sous le signe de la mobilisation féministe!

LES 12 DROITS DES USAGERS



Par Lise Morin-Vachon, 1^{ère} vice-présidente

En cette période plutôt perturbante, des situations désolantes dans les différentes installations hébergeant les personnes vulnérables se sont produits, à cause de leur état de santé physique, psychologique ou mentale. Il est important de connaître nos droits et surtout de ne pas hésiter à les faire respecter tel qu'indiqué dans l'article 209.0.1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSS).

Selon les directives du ministère de la Santé, toute personne utilisant des services en soins de santé est considérée comme un usager et a :

1. Droit à l'information
2. Droit aux services
3. Droit de choisir son professionnel ou l'établissement
4. Droit de recevoir les soins que requiert son état
5. Droit de consentir à des soins ou de les refuser
6. Droit de participer aux décisions
7. Droit d'être accompagnée, assistée et d'être représentée
8. Droit à l'hébergement
9. Droit de recevoir des services en anglais
10. Droit d'accès à son dossier d'usager
11. Droit à la confidentialité de son dossier d'usager
12. Droit de porter plainte

Comment réussir à faire valoir nos droits ?

Bien sûr, nous pouvons en tout temps nous adresser aux gestionnaires de l'établissement de santé dans lequel nous recevons des soins ainsi qu'au personnel soignant que nous côtoyons de façon régulière.

Les personnes proches aidantes verront aussi, dans la majeure partie des cas, à ce que leurs droits soient respectés.

Le droit de porter plainte

Même s'il se trouve au 12^e rang dans la liste des droits, le droit de porter plainte est sans doute le plus important pour l'ensemble des usagers.

Malheureusement, plusieurs personnes n'osent pas l'utiliser parce qu'elles sont seules et ne savent pas à qui s'adresser. Parfois, même en présence de leur famille ou de leurs ami.e.s, elles sont dans l'incapacité physique ou mentale de le faire. Il arrive aussi très souvent que, par crainte de représailles, les personnes vulnérables préfèrent garder le silence.

Ce qu'il faut savoir

Dans les installations gérées par les CISSS-CIUSSS (Centre intégré des soins de santé et des services sociaux), cette loi gérée par le ministère de la Santé (MSSS) oblige maintenant ceux-ci à instaurer dans les hôpitaux, les CLSC, les CHSLD ainsi que dans certaines résidences publiques pour personnes âgées ou en perte d'autonomie, des **Comités des usagers** ou des **Comités de résidents** dont le rôle consiste à être les yeux, les oreilles et la parole de toute personne traitée dans leurs installations.

Il est important de noter que les membres faisant partie de ces comités sont tenus à la confidentialité; nous pouvons donc leur confier nos inquiétudes en toute sécurité. Ils ou elles seront alors en mesure de



nous aider afin d'acheminer à qui de droit la raison de notre insatisfaction ou celle de l'un de nos proches.

Si nous jugeons que notre plainte doit se rendre jusqu'au Commissaire aux plaintes, un formulaire existe à cet effet. Le comité des usagers ou résidents est aussi en mesure de nous guider et de nous aider à le compléter.

N'hésitons surtout pas à demander de l'aide et à faire valoir nos droits ou ceux de nos proches. Beaucoup de situations malencontreuses pourront ainsi être évitées pour le bien-être de tous et toutes.



BIENVENUE DANS LE MONDE DE LA GROSSOPHOBIE!



Par Lise Courteau

Sujet tabou, on en parle peu ou pas du tout. Pourtant, la grossophobie est un phénomène mondial aux conséquences néfastes pour toutes les personnes, qu'elles soient grosses ou minces.

La grossophobie n'est pas la peur des personnes grosses. C'est plutôt une aversion ou une hostilité envers les personnes grosses, en surpoids ou obèses, et repose sur des préjugés selon lesquels les personnes grosses le sont parce qu'elles le veulent bien. Elle se manifeste le plus souvent par des comportements qui sont

stigmatisants et discriminants à l'égard des personnes en surpoids. Cette attitude a des répercussions physiques et psychologiques importantes sur les personnes qui en sont victimes : risque de dépression plus élevé, moins bonne estime de soi, augmentation de la probabilité de s'engager dans des troubles du comportement alimentaire, suivi médical défaillant, détresse, et plus encore.

Des préjugés persistants

Être grossophobe, c'est penser que les personnes grosses sont paresseuses, qu'elles manquent de motivation, d'autodiscipline, de volonté ou qu'elles sont lâches. C'est aussi penser qu'elles sont de moins bonnes candidates pour un emploi. Ce ne sont là que quelques-uns des préjugés largement répandus et ancrés dans la société.

On n'échappe nulle part à la stigmatisation sociale liée au poids. Des recherches sur plusieurs décennies ont montré que la stigmatisation des personnes en surpoids était présente sur les lieux de travail, dans les écoles, les établissements de santé, les lieux publics et les médias, ainsi que dans les relations interpersonnelles avec les ami.e.s et les membres de la famille.

Malgré de nombreuses preuves scientifiques des causes complexes de l'obésité, l'opinion selon laquelle les gens sont responsables de leur poids est l'une des raisons pour laquelle la stigmatisation du poids persiste. Et contrairement à la croyance populaire,

la stigmatisation liée au poids ne motive pas les gens à maigrir. Au contraire, les effets néfastes de la stigmatisation liée au poids sont incontestables et durables.

Culture de la diète et devoir de minceur

La culture de la diète et le devoir de minceur sont omniprésents dans notre quotidien. Des entreprises fabriquent des pilules amaigrissantes, des programmes alimentaires pour maigrir, des repas surgelés aux portions ridicules, des cures et des régimes de toutes sortes. Tout cela peut être considéré comme une manière de dicter aux personnes quoi faire avec leur corps. Ces entreprises génèrent d'énormes revenus en capitalisant sur la valorisation de la perte de poids, le désir de minceur et l'envie de

bien paraître. Certaines de ces institutions cultivent l'image que le corps doit être adéquat pour être remarqué ou apprécié. Ceci afin de les maintenir en position de soumission ou de faiblesse. Du même souffle, on leur propose de remédier à cette situation en leur imposant un état de privation, qu'on pourrait traduire par une punition. Dans ce contexte, on doit aspirer à devenir mince ou à le rester si on veut être convenable ou être désirable.

Des profiteurs de la grossophobie

Plusieurs entreprises œuvrant dans une variété de domaines profitent de la grossophobie. Par exemple, les salles d'entraînement misent, à chaque année, sur les résolutions du Nouvel An pour vendre des forfaits d'entraînement qui favoriseraient la perte de poids.

Les diètes populaires et les substituts de repas sont généralement inefficaces et plus elles sont restrictives, plus elles peuvent être dommageables. Les pertes de poids obtenues s'expliquent surtout par une perte d'eau et une perte musculaire plutôt que par une perte de graisse. Ces industries capitalisent sur l'insuccès de ces diètes, car cela amène plusieurs personnes à y revenir sans cesse.

Les substituts de repas peuvent rendre service lorsque le temps nous manque pour prendre un vrai repas : il vaut mieux opter pour un substitut de repas plutôt que de sauter un repas. Les substituts de repas sont censés être équilibrés. Leur consommation permet de réduire l'apport en calories, mais il n'est pas recommandé de suivre ce type de régime trop longtemps. Rien ne doit remplacer une alimentation saine et variée.

Les pilules amaigrissantes sont bien mises en évidence sur les étalages de la pharmacie, mais leur efficacité soulève bien du scepticisme chez les professionnels de la santé. Elles ne seraient pas la bonne solution pour perdre du poids à long terme. Selon plusieurs, c'est une dépense inutile, car les résultats ne sont pas au rendez-vous. La pilule miracle n'existe pas. Pas encore !

Un enjeu féministe

Le phénomène de la grossophobie affecte l'ensemble de la population. Bien que le phénomène semble toucher davantage les femmes, les hommes sont également de plus en plus affectés.

Une publicité nous montre un homme avec un corps bien proportionné, qui se réveille un matin dans une chambre. Cet homme qui avait beaucoup trop bu la veille, n'est pas en mesure de se souvenir avec qu'il a passé la nuit, jusqu'à ce qu'il se rende compte qu'il est couché sur une petite culotte en dentelle rose. Il en déduit donc qu'il a passé la nuit avec une belle inconnue. C'est en paniquant et en grimaçant qu'il voit que la petite culotte, qu'il tire tout doucement, n'est pas si petite que ça et qu'il imagine maintenant une grosse inconnue ! Image de la fin de la publicité : une bière coule dans un verre et une voix masculine conseille de boire avec modération.

Cette publicité sexiste illustre plutôt que le corps des grosses est méprisant et qu'il ne mérite pas qu'on le désire. Quelle humiliation d'être ainsi la risée !

Le bon terme

À ce jour, il n'y a pas de terme qui fasse l'unanimité. Bien que le terme « grosse » soit privilégié par plusieurs, d'autres demeurent inconfortables de se désigner par ce terme qui a toujours un sens négatif dans l'ensemble de la population.

Le terme « taille plus », émanant de l'industrie du vêtement, est sans doute celui qui est le mieux accepté chez les femmes. On entend aussi à l'occasion l'appellation « personne de grand poids », mais son utilisation est plutôt marginale.

Certaines femmes préféreront des appellations considérées plus flatteuses comme « ronde » ou « voluptueuse ». Ces appellations demeurent cependant vagues et ne définissent pas uniquement ou précisément les personnes grosses.

Pour ce qui est des termes provenant de la médecine – comme « embonpoint », « surpoids » et « obèse » – les personnes grosses préfèrent habituellement les éviter. L'utilisation de ces mots contribue à faire croire qu'elles ont un problème et qu'elles doivent en guérir.

Beaucoup s'entendent sur le fait que l'expression « taille plus » est plutôt déshumanisante et qu'on préférerait l'utilisation de l'expression « une personne de taille plus » de même qu'on privilégierait également l'expression « une personne grosse » à « une grosse ».

Peut-on être grosse ET grossophobe ?

Si une personne grosse considère qu'en maigrissant elle deviendra automatiquement meilleure, plus belle, plus attirante, plus en santé, il s'agit d'un comportement grossophobe. Que ces arguments soient appliqués à soi-même ou à d'autres personnes, ce sera toujours de la grossophobie.

Trouver sa place

Le Conseil du statut de la femme nous propose un quiz ¹ afin de tester nos connaissances sur la grossophobie et nous invite à lire un article de Mickaël Bergeron intitulé « Grossophobie : une discrimination faussement bienveillante »². Cet article nous donne des exemples de plusieurs obstacles vécus par les personnes grosses.

Les personnes grosses rêvent bien plus d'un simple respect que de perdre du poids. Elles ont le droit de se croire dignes, crédibles, de s'épanouir et d'être aimées. Et cela sans avoir l'obligation de perdre un seul kilo !

¹ <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/quiz/quiz-grossophobie/>

² <https://gazettedesfemmes.ca/20408/grossophobie-une-discrimination-faussement-bienveillante/>

Site Internet consulté : www.grossophobie.ca





LES LIENS INTERGÉNÉRATIONNELS : DES BÉNÉFICES POUR TOUT LE MONDE !

Par Emmanuelle Botton, responsable du recrutement et des bénévoles

Avez-vous déjà entendu parler d'habitations intergénérationnelles où personnes âgées et étudiant.e.s vivent sous le même toit et partagent un quotidien ? De parcs à jeux qui sont aménagés selon les besoins des familles allant des plus petits jusqu'aux grands-parents ? Ou encore de garderies éducatives qui s'installent dans des CHSLD ? Tous ces projets ont le même objectif : rapprocher les générations en créant des liens et en favorisant le dialogue.

Les bénéfices des échanges intergénérationnels sont nombreux et ils touchent les relations sociales et affectives. Ils brisent l'isolement, valorisent la solidarité et participent au développement des savoirs et au renforcement des compétences et des capacités.

Le fait d'être en contact avec des personnes plus jeunes aide les personnes âgées à se tenir à jour sur les différentes tendances, que ce soit sur des changements au niveau de la société, de la politique ou encore sur l'avancée d'outils technologiques. Dialoguer avec les plus jeunes, partager son savoir et ses connaissances, se souvenir de faits historiques ou de personnes qui ont marqué l'histoire, sont des éléments qui ont un effet très positif sur la mémoire et sur le système cognitif.

En travaillant ou en faisant du bénévolat dans un contexte intergénérationnel, les jeunes apprennent à connaître les personnes âgées sous un autre angle, notamment en les voyant actives et en action. Ces dynamiques aident à contrer les pensées de type âgisme, c'est-à-dire des perceptions erronées et négatives de ce qu'est le vieillissement et bien souvent du mépris basé seulement sur l'âge.

Pour certains chercheurs, nous vivons présentement la période où le fossé entre toutes les générations est le plus grand. D'ailleurs, il est très facile de trouver des articles qui classifient les différentes générations par rapport à leurs habiletés face aux outils technologiques. Vous savez la fameuse génération Y ou encore les milléniaux. Tous ces écrits tendent à renforcer l'idée qu'il existerait un vrai « choc des générations » où toute compréhension deviendrait presque impossible.

Pourtant, passer du temps ensemble, s'entraider, collaborer sur des projets communs, permet aux différentes générations de prendre le temps de s'écouter activement et de façon empathique, de mieux appréhender les différences, de mieux se connaître et mieux se comprendre.

Les bénéfices des liens intergénérationnels ne sont plus à prouver. Et notre association en est un très bel exemple ! Eh oui ! Avez-vous déjà remarqué que ce sont plusieurs générations de femmes qui se côtoient à l'Afeas ? En collaborant ensemble au quotidien, en échangeant nos idées, en se soutenant, en confrontant nos points de vue, c'est non seulement l'Afeas que



nous faisons évoluer, mais nous clamons également haut et fort qu'un vrai dialogue et une belle solidarité entre les générations est possible et enrichissant !

L'IMPLICATION DES HOMMES DANS L'ÉGALITÉ DES GENRES

Par Lise Courteau

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement un droit humain fondamental, c'est aussi essentiel pour que les femmes et les hommes puissent s'investir pleinement à la maison, au travail et dans la vie publique, pour le bien de la société et de l'économie en général. Mais qu'en est-il de l'implication des hommes dans ce combat ?

Tables rondes

En 2019, le ministère Femmes et Égalité des genres Canada menait une série de tables rondes¹ afin de parler de la mobilisation des hommes et des garçons pour faire avancer l'égalité des genres.

Le premier thème consistait à cerner les comportements qui contribuent à l'inégalité pour commencer à s'en défaire. Il est ressorti de ces discussions que des croyances et des attitudes persistantes, enracinées et systémiques sont au cœur de l'inégalité entre les genres et qu'il reste beaucoup à faire pour lutter contre ces croyances pour mener à un changement de comportement constructif, tout en s'assurant que personne ne soit exclu de ce processus. En le fondant dans un respect mutuel et en reconnaissant les différentes réalités des hommes, ce travail peut encourager les hommes à faire partie de la solution.

Les hommes : un maillon essentiel

Au cours de ces tables rondes, il est apparu clairement que les hommes et les garçons doivent participer à la discussion, en partie parce qu'ils sont, eux aussi, lésés par les stéréotypes dépassés, comme par exemple les pressions exercées par la société qui dit et démontre que, pour être un « vrai homme » ils doivent être la source de revenus, refuser l'aide parce qu'elle constitue un signe de faiblesse, répondre avec agressivité parce que « c'est ce que

font les hommes » ou tout simplement l'idée préconçue qu'un homme ça ne pleure pas. Par conséquent, ils réalisent qu'ils bénéficieraient eux aussi d'une plus grande égalité des genres.

Il ne faut plus considérer les hommes comme des ennemis, mais bien comme des alliés dans ce combat, même si aborder la question du féminisme en se penchant sur le rôle des hommes peut être un exercice délicat.

La participation des hommes

Plusieurs hommes prennent de plus en plus conscience que les efforts féministes se trouveraient renforcés avec leur participation, même si ce n'est pas si simple et même si plusieurs obstacles se dressent : hostilité d'autres hommes et de certaines femmes, critique et méfiance de la part de certaines organisations

de femmes et manque de financement pour des projets pertinents, entre autres. Certains hommes prennent conscience de la place qu'ils occupent en société et sont maintenant de plus en plus prêts à sacrifier des privilèges.

Selon Stéphanie Pache, professeure en sociologie du genre et des sexualités à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), il s'agit de pouvoir construire un discours féministe qui laisse la place aux hommes sans effacer la parole des femmes. Selon elle, le féminisme n'est pas un combat des femmes contre les hommes, c'est un combat pour l'égalité qui concerne tout le monde.²

L'éducation reste un élément essentiel pour l'atteinte de l'égalité. Il est nécessaire de faire participer les hommes et les garçons aux questions liées à l'égalité des genres, car si c'est la clé du progrès pour les femmes et les filles, elle est aussi essentielle pour les hommes et les garçons.

¹ <https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/consultations/appel-hommes-garcons.html>

² <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1653473/egalite-droit-femmes-implication-homme>





LES EMPLOIS À

PRÉDOMINANCE FÉMININE

Par Marie-Claude Lisée

« Secrétaire... infirmière... hôtesse de l'air... Qu'est-ce que j'vas faire? » - F. Cousineau, L. Plamondon

Diane Dufresne chantait les carrières qui s'offraient aux femmes dans les années 1970. Au début du 20^e siècle, les « Émilie Bordeleau » enseignaient jusqu'au mariage. Quels emplois les jeunes filles d'aujourd'hui choisissent-elles et comment la société valorise-t-elle leurs métiers ?

Selon une étude du Conseil du statut de la femme (2020), les femmes ont accru leur participation au milieu du travail depuis les vingt dernières années. En 2019, elles constituent 48 % de la population active québécoise. Elles demeurent surreprésentées dans le domaine des secteurs du « prendre soin et du relationnel », traditionnellement féminin. Les proportions ont peu changé depuis 20 ans. De même, les métiers « d'action et de production » généralement masculins n'ont pas été investis beaucoup plus par les femmes.

Comment les jeunes femmes choisissent-elles leur future carrière ?

La gent féminine occupe le tiers des 500 métiers et professions répertoriés et est moins rémunérée. Au niveau de la santé, on compte 81 % de femmes et en enseignement 71 %.

Dès leur enfance, l'effet de la socialisation genrée aiguille les filles et les garçons vers des activités dites de soin ou d'action. Un biais sexiste et des préjugés renforceront ces orientations, et ce malgré la meilleure volonté de plusieurs parents. Les modèles encouragés dans la famille, en milieu de garde, à l'école, en société et à travers les médias contribuent à pousser les bambins à adopter des comportements qui seront valorisés selon leur sexe. Les biais existent déjà au berceau et s'amplifient à mesure que l'enfant vieillit. Bébé, la fille sera qualifiée de mignonne et délicate et le garçon de grand et fort. Les allées de jouets et de vêtements roses, mauves versus bleus et noirs donnent le ton.

On a demandé à des écoliers de dessiner quelqu'un de représentatif dans le domaine des sciences. À 5 ans, 50 % étaient des femmes, à 15 ans, 98 % étaient des hommes. Merci aux Farrah Allibay d'exister !

La valeur du travail, constats :

Il y a encore une différence de plus de 11000 \$ entre le revenu annuel médian des femmes et des hommes. L'écart est particulièrement marqué chez les personnes sans certificat. À diplôme égal, les hommes sont mieux rémunérés. Un homme sans attestation d'études secondaires gagne plus qu'une femme titulaire d'un diplôme d'études collégiales ou d'une école de

métiers. Une finissante universitaire touche à peine plus qu'un promu du cégep ou d'une école de métiers.

Plusieurs facteurs expliquent l'écart salarial : les biais, les conditions de travail, la conciliation travail-famille, le temps partiel, l'ergonomie des professions traditionnellement masculine inadaptée aux femmes.

Les femmes occupent les boulots les plus précaires dans la société, soient 39 % des emplois atypiques : autonomes, contractuels, à la pige, saisonniers ou temporaires. Ils ont été les premiers coupés lors de la pandémie : 80 % étant des emplois à moins de 15 \$/h, dont 58 % étaient occupés par des femmes en 2019 (données ISQ 2020).

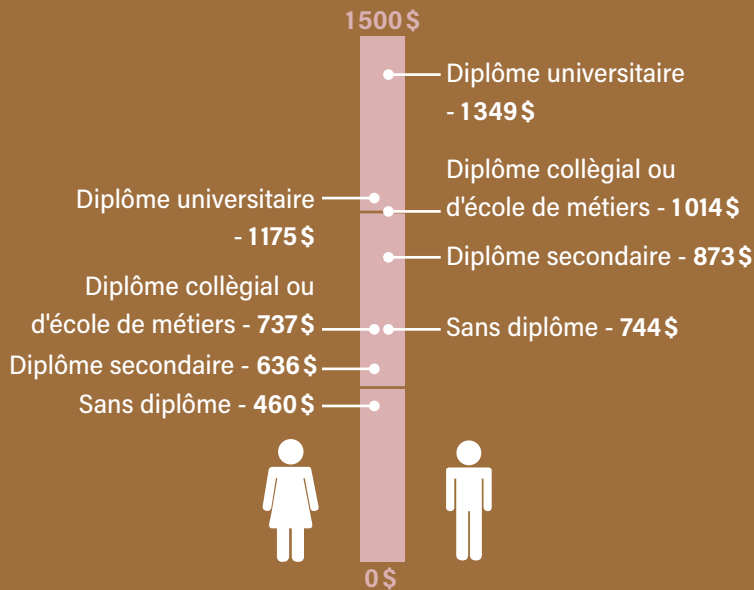
L'avènement des CPE a fait diminuer le travail à temps partiel à 15 % chez les femmes contre 6 % chez les hommes (statistiques de 2019, CSF). En général, elles travaillent 5,5 heures de moins par semaine. Les principales raisons évoquées pour réduire leurs heures sont, pour 21 % des femmes, la conciliation famille-travail, soit : s'occuper des enfants et d'autres obligations familiales (contre 9 % chez les hommes ; ceux-ci le feraient pour poursuivre des études à 23 %). En comptant ces absences sans solde, la travailleuse gagnerait jusqu'à 20 % de moins qu'un travailleur.

Et l'équité salariale dans tout ça ?

La Loi sur l'équité salariale fête ses vingt-cinq ans cette année. Elle oblige les entreprises de dix employé.e.s et plus à appliquer un exercice d'équité salariale tous les cinq ans. L'écart salarial horaire moyen — qui était de 15,8 % en 1997 — est passé de 84 cents pour chaque dollar gagné par les hommes en 1997 à 89 cents en 2016 (>10 %). Cette différence demeure plus marquée chez les non-syndiqué.e.s.

La loi comporte encore des limites. Plusieurs travailleuses ne connaissent pas leurs droits quant aux recours. La loi ne permet d'étudier des titres d'emplois à tâches équivalentes que dans le même milieu de travail. On ne compare pas des emplois de même responsabilité d'une entreprise, d'un secteur ou d'une profession à l'autre ; par exemple une éducatrice en garderie versus un ouvrier de la construction. En quoi la « construction »

RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE MOYENNE DES FEMMES ET DES HOMMES (25-64 ANS) SELON LE PLUS HAUT NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT, QUÉBEC 2019



PROPORTION DE FEMMES EN EMPLOI SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ - QUÉBEC, 1990-2019

Secteur d'activité	1990	2019
Soins de santé, assistance sociale	81 %	75 %
Service d'enseignement	71 %	63 %
Hébergement, service de restauration	55 %	58 %
Finance, assurances, immobilier, location	52 %	60 %
Administrations publiques	50 %	47 %
Commerce	49 %	45 %
Information, culture, loisirs	46 %	45 %
Gestion d'entreprises, services administratifs	43 %	41 %
Services professionnels, scientifiques, techniques	40 %	43 %
Fabrication	28 %	30 %
Industrie primaire	24 %	25 %
Services publics	24 %	24 %
Transport, entreposage	22 %	22 %
Construction	11 %	9 %

■ Prédominance féminine ■ Prédominance masculine

d'une personne vaut-elle moins que celle d'un bâtiment? Le constat de Francine Décarie, professeure et chercheuse à l'UQAM: «Ces professions sont moins payées simplement parce qu'elles sont occupées par des femmes».

Les différences liées au genre dans l'avancement professionnel des femmes au Canada

Il existe des préjugés généralisés et implicites envers les femmes créant des obstacles qui les empêchent de progresser sur le marché du travail. Une étude menée à l'Université Harvard laisse entendre que les gens des deux sexes associent encore les femmes à leur famille et les hommes à leur carrière.

La culture prévalente de type «toujours en service, toujours disponible» (en particulier dans les emplois de haut niveau) est un autre obstacle important à l'avancement des femmes. Certains estiment ce principe comme la meilleure façon de faire des affaires, mais les recherches indiquent que ce n'est pas le cas. Ce critère pour la promotion favorise la disponibilité au détriment de la compétence et signifie le sacrifice d'autres engagements personnels. En fait, des variables clés comme la productivité et la satisfaction des employé.e.s diminuent lorsque les congés prévus ne sont pas accessibles. De nombreux hommes peuvent se permettre des promotions parce qu'ils peuvent compter sur des femmes pour remplir leurs obligations familiales. Les attentes de la société incitent les femmes à renoncer aux rôles de direction pour se consacrer à leur famille.

Le leadership au féminin

Avant la pandémie, 65 % des entreprises comptaient des femmes au sein de leur haute direction, mais à peine 5 % des sièges à la présidence et à la direction générale. Celles qui en contenaient

davantage avaient établi des cibles d'embauche. Dans les 60 plus grandes compagnies canadiennes, 7,6 % des postes les mieux rémunérés sont occupés par des femmes en 2021.

Une étude récente de McKenzie et Cie montre que les femmes ont pris leur place dans les postes hauts gradés pendant la pandémie. Leur mode de gestion différent, empreint d'empathie et de valeur d'inclusion est particulièrement ressorti pendant cette période. Elles se préoccupent davantage de diversité, d'achat local et d'environnement. Ce style de leadership va-t-il s'imposer ou disparaître à mesure que la vie reprend ses droits?

Des pistes de solutions

- Diminuer les modèles sexués qui passent inaperçus tellement ils sont imbriqués dans les cultures religieuses, institutionnelles, socioéconomiques et politiques.
- Renforcer les efforts quant à la mixité. Pourquoi pas un «Chapeau les garçons» pour les professions traditionnellement féminines?
- Intégrer les femmes immigrantes scolarisées à leur arrivée, à un travail dans leur champ de compétence.
- Envisager des approches d'embauche comme les entrevues «à l'aveugle», les évaluations des compétences et des connaissances, les entretiens normalisés et des offres d'emploi «désexisées».
- Inciter à la transparence salariale chez les gestionnaires pour sensibiliser aux écarts.
- Positionner l'équité salariale, en tenant compte non seulement de la paye, mais de la conciliation travail-famille-proche aide.



SABOTAGE HORMONAL!



Par le Réseau des femmes en environnement

L'industrie et la technologie ont profondément transformé notre quotidien. À certains égards, elles nous facilitent la vie, mais elles introduisent aussi des substances nocives pour la santé et pour l'environnement dans notre cuisine, notre salle de bain et même notre garde-robe. Certaines de ces substances sont des perturbateurs endocriniens et lorsqu'elles sont absorbées par ingestion, respiration ou par contact cutané, elles sont susceptibles de provoquer des désordres hormonaux. Ces substances, présentes dans les plastiques, les aérosols, les produits ménagers, les cosmétiques et dans certains aliments, ont des conséquences non négligeables sur notre santé et celle de l'environnement.

Le système endocrinien et les hormones

Le système endocrinien est un réseau de communication qui assure le bon fonctionnement de l'organisme. Il se compose de glandes qui produisent plus de 50 hormones différentes qui transmettent des « ordres » aux cellules. Elles régissent plusieurs fonctions du corps, dont le métabolisme, la reproduction, le sommeil et certains comportements, en plus d'assurer une harmonie entre elles. Étant donné que des dizaines d'hormones sont à l'œuvre à tout moment, le système endocrinien est très sollicité et extrêmement sensible. Un minime changement de l'activité hormonale peut avoir de grandes répercussions sur les mécanismes qu'elle contrôle.

Les hormones jouent un rôle particulièrement important lors de la formation du fœtus, durant la croissance, à la puberté, au moment de la ménopause ou de l'andropause et dans le processus de reproduction. La santé reproductive est donc largement influencée par l'équilibre du système endocrinien.

Les perturbateurs endocriniens dans notre quotidien

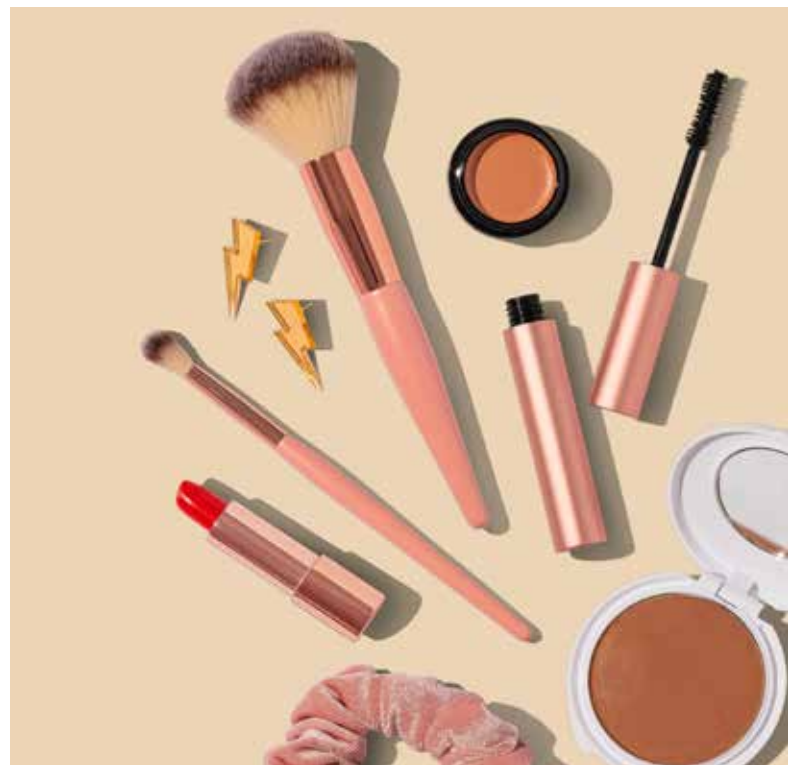
Les composés chimiques qui risquent de perturber notre système hormonal se retrouvent dans de nombreux produits et objets de notre environnement immédiat. Des aliments aux meubles, en passant par les produits d'hygiène et de beauté, les perturbateurs endocriniens se cachent souvent là où on ne le soupçonnerait pas. Par exemple, les aliments contiennent parfois des traces de pesticides qui sont des perturbateurs endocriniens. Certains émulsifiants, parfums, agents de conservation ou de texture, antioxydants et pigments contenus dans les produits cosmétiques en contiennent également. Le bisphénol A (BPA) contenu dans certains plastiques pose également un risque. Ces substances toxiques sont donc partout et il faut s'en méfier !

Connaissance scientifique croissante

Les dérèglements hormonaux causés par les perturbateurs endocriniens sont soupçonnés de contribuer aux problèmes

de fertilité, aux cancers, aux allergies et aux problèmes cardiovasculaires. La problématique des perturbateurs endocriniens s'est révélée graduellement au courant des dernières décennies grâce à l'amélioration des outils de mesure qui en analyse les effets. Même si la problématique suscite à présent une grande inquiétude chez les scientifiques, elle demeure assez peu connue au sein de la population. L'enjeu, c'est que les perturbateurs endocriniens ont des effets sur les embryons, les enfants et les adultes, même à des doses extrêmement faibles. Ces effets peuvent aussi se répercuter sur plusieurs générations.

Un des problèmes pour reconnaître les effets pervers des perturbateurs endocriniens, c'est qu'il n'existe pas de protocole, ni de test qui fasse l'unanimité pour les identifier. Il est donc difficile de les définir pour qu'ils répondent à des normes précises et qu'ils soient encadrés par une loi ou un règlement.



Étant donné la relative nouveauté de la problématique des perturbateurs endocriniens sur la scène médicale mondiale, il est important d'accélérer la recherche, la sensibilisation et la réglementation à leur égard pour freiner et éviter les dommages qu'ils peuvent causer.

L'encadrement légal

À l'heure actuelle, les perturbateurs endocriniens passent dans les mailles du filet légal. Plusieurs lois protègent la santé humaine et l'environnement des effets de produits chimiques appartenant à des classes précises. On parle de produits cancérigènes (causant le cancer), mutagènes (causant des mutations génétiques) et tératogènes (causant des dommages au fœtus), ainsi que de niveaux de toxicité pour différents systèmes ou organes, mais on ne parle pas précisément de la classe des perturbateurs endocriniens. Le problème, c'est que les efforts réglementaires se concentrent surtout sur les classes de produits chimiques qui attirent l'attention du public. Par exemple, dans les années 1970 et 1980, l'attention était retenue par les causes environnementales du cancer et par les effets neurologiques de certains métaux lourds. On a notamment réalisé que les effets toxiques pouvaient se manifester plusieurs années après l'exposition. L'évaluation des substances a été modifiée pour tenir compte de ces nouvelles informations très importantes afin de protéger adéquatement la santé des humains et l'environnement.

Certaines substances qui ont été réglementées au fil des ans sont des perturbateurs endocriniens. Le DDT est un bon exemple. Il s'agit d'un pesticide ayant des propriétés de perturbation endocrinienne, qui a été banni au Canada en 1972. Toutefois, son interdiction repose sur le fait que ce soit une substance persistante et cancérigène et non parce qu'elle agissait sur l'équilibre hormonal. Qu'en est-il donc des substances qui causent des dérèglements hormonaux sans appartenir à une autre classe de produits chimiques réglementés ?

Les pressions de l'industrie

En 2021, plus personne ne doute des effets de la fumée de cigarette sur la santé. Pourtant, durant de longues années, l'industrie du tabac s'est opposée aux chercheuses et chercheurs en santé humaine dans une lutte féroce pour faire la preuve que le tabac était inoffensif. Cette guerre a ralenti le processus de réglementation et de protection des citoyens.

On observe le même phénomène avec les perturbateurs endocriniens. Pour de nombreuses substances, comme le BPA, beaucoup d'études commanditées par l'industrie viennent contredire les découvertes de scientifiques indépendants.

Le principe de précaution

Les études sur les perturbateurs endocriniens ont été menées principalement sur les animaux. On accumule ainsi des preuves scientifiques sur les effets de ces substances. Les instances décisionnelles hésitent encore à légiférer puisqu'il demeure incertain que l'on puisse appliquer ces conclusions aux humains bien que des études épidémiologiques et des mesures sur des populations humaines sont publiées de plus en plus fréquemment. Pour prouver hors de tout doute que les perturbateurs endocriniens affectent les populations humaines, il faudrait pratiquer des expériences sur elles, dans des conditions contrôlées et sur de longues périodes. Cela n'est évidemment pas possible pour des raisons éthiques.

De plus, comme les effets des perturbateurs endocriniens peuvent apparaître des dizaines d'années après l'exposition, faudrait-il attendre encore 20 ou 30 ans avant d'avoir des résultats et de passer à l'action ? Le principe de précaution a été défini exactement pour éviter ce genre de situation; il serait donc important que les gouvernements s'en prévalent afin de limiter notre exposition aux perturbateurs endocriniens. Le principe de précaution est très reconnu: il s'agit d'ailleurs d'un des principes à la base de la Loi sur le développement durable du Québec et il est abordé à plusieurs reprises dans la Loi sur la santé publique. Dans ce cas, pourquoi rien n'est fait ?

PRINCIPE DE PRÉCAUTION

« Lorsqu'il y a un risque de dommage grave ou irréversible, l'absence de certitude scientifique complète ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures effectives visant à prévenir une dégradation de l'environnement [ou de la santé] »

Définition tirée de la Loi sur le développement durable du Québec

Des pistes de solution

Il y a tout de même certaines choses que l'on peut faire pour réduire notre exposition aux perturbateurs endocriniens, notamment choisir des produits non parfumés, éviter les savons antibactériens, éviter l'usage des plastiques, manger bio lorsque c'est possible, laver les vêtements neufs avant de les porter et laver nos mains avant de manger. Tous ces conseils devraient être suivis particulièrement par les personnes en âge de procréer, les femmes enceintes et les enfants. Collectivement, on doit s'informer sur la gestion des pesticides et militer pour de meilleurs règlements à leur sujet. De la même façon, on doit exiger que la Loi canadienne sur la protection de l'environnement, laquelle régit entre autres les substances toxiques, prenne en considération les perturbateurs endocriniens et légifère spécifiquement pour limiter notre exposition à ces substances toxiques.

Pour plus d'information, consultez le site <http://www.sabotagehormonal.org/>



FÉMINICIDE À TRAVERS LE MONDE

Par Doris Milot

Depuis la nuit des temps, les femmes sont victimes de violence. Battues, torturées, violées, persécutées, brûlées, noyées, elles sont, encore aujourd'hui, à la merci des hommes, de leur contrôle, de leur jalousie, de leurs fantasmes.

Au Moyen-Âge, pendant l'inquisition, entre le XIII^e et le XV^e siècle, des femmes sont soumises aux pires tortures : brûlées vives, noyées... Souvent il s'agissait de celles qui disposaient d'un minimum de savoir, de ressources et donc d'indépendance, elles étaient jugées trop puissantes. Qualifiées à tort de « sorcières », elles étaient jugées « hérétiques » et poursuivies essentiellement sous des prétextes divers et arbitraires, comme fricotant avec le diable ou possédées par le démon. La chasse aux sorcières est un exemple de féminicide à part entière, car 80 % des victimes étaient des femmes. Ces crimes, appelés aussi « sexocides » des femmes, sont l'un des premiers féminicides de grande échelle en Europe. Pour l'Église et l'État du temps, c'était un moyen fort efficace de contrôler les femmes considérées alors comme impures, rebelles et pécheresses.

En ce XXI^e siècle, les féminicides continuent à être majoritairement commis par des hommes. En effet, « beaucoup de victimes de féminicide sont tuées par leurs partenaires actuels et passés, mais aussi par leurs pères, frères, mères, sœurs et autres membres de la famille, en raison de leur rôle et statut de femme. » précise l'étude de l'Office des Nations Unies contre la Drogue et le Crime (UNODC).¹

Les féminicides sont liés à plusieurs causes. Tout dépend du contexte socioculturel dans lequel se trouve la victime. À ce jour, l'UNODC identifie onze formes de féminicides² :

- Un meurtre à la suite de violences conjugales

- Une torture ou un massacre misogynes, comme la tuerie de la Polytechnique de Montréal
- Un assassinat au nom de « l'honneur » (souvent commis par des familles originaires du Proche-Orient ou du sous-continent indien, qui comptabilise environ 5 000 meurtres par an.)
- Un meurtre ciblé dans le contexte des conflits armés
- Un assassinat lié à la dot des femmes
- Une mise à mort des femmes et des filles en raison de leur orientation sexuelle
- Un fœticide et un infanticide
- Un décès à la suite de mutilations génitales
- Un assassinat systématique de femmes autochtones
- Un meurtre après accusation de sorcellerie
- D'autres meurtres sexistes associés aux gangs, au crime organisé, au narcotrafic ou encore à la traite des personnes et à la prolifération des armes légères.

L'Organisation mondiale de la Santé (OMS), quant à elle, identifie quatre types de féminicides³ :

- Le féminicide intime (commis par un conjoint actuel ou ancien)
- Un assassinat au nom de « l'honneur »
- Le féminicide lié à la dot
- Le féminicide non intime (crime prenant expressément une femme pour cible et qui implique souvent une agression sexuelle.)

Un fléau mondial

Alors que les hommes sont souvent

tués pour ce qu'ils font (enrôlement dans l'armée ou forces paramilitaires, activités mafieuses ou autres motifs crapuleux), les femmes sont massivement tuées pour ce qu'elles sont. Elles sont punies de mort pour leur appartenance au sexe féminin.

Les féminicides touchent les femmes issues de tous les continents. On comptabilise 87 000 féminicides sur la planète en 2017. L'Asie arrive en tête avec 20 000 femmes assassinées devant l'Afrique, le continent américain, l'Europe et l'Océanie. Néanmoins, avec un taux d'homicides conjugaux/familiaux de 3,1 pour 100 000 femmes, l'Afrique est le continent où les femmes sont le plus à risque de se faire tuer par un partenaire intime ou un membre de la famille.

À l'échelle européenne, c'est l'Allemagne qui compte le plus de victimes tuées par un conjoint ou ex-conjoint. Derrière elle, la France, puis la Roumanie, le Royaume-Uni, l'Italie et l'Espagne.

En Amérique Latine, c'est le Mexique qui semble arriver en tête de liste. Selon les médias, dans l'État de Rio de Janeiro, 300 femmes sont assassinées en moyenne chaque année. Selon un communiqué de l'Organisme des États Américains (OEA)⁴, dans l'État de Sao Polo seulement, de janvier à novembre 2019, 377 femmes ont été assassinées.

En Asie, la Chine et l'Inde ont le triste record d'être les auteurs de nombreux meurtres d'enfants où des millions de bébés filles sont tuées à la naissance. L'explosion démographique de la Chine, contraint à un seul enfant par famille, donne la préférence aux garçons. Les familles indiennes quant à elles, doivent, encore de nos jours, s'acquitter d'une dot, fardeau financier fort dissuasif et certains parents vont tuer les filles à la naissance. On constate également que des hommes une fois mariés, vont jusqu'à tuer leur épouse, meurtre camouflé en accident domestique, pour se remarier et recevoir une autre dot.

En Afrique, bien que le Sénégal soit considéré comme le pays le plus dangereux pour les femmes avec un taux de 87 % de victimes, le quotidien de Johannesburg,

«The Citizen», rapporte qu'en Afrique du Sud, au moins trois femmes meurent chaque jour sous les coups de leur mari⁵.

Au Canada, une difficulté se pose quand on parle de féminicide. Certains utilisent le terme pour désigner tous les homicides dont la victime est de sexe féminin. D'autres l'emploient pour cibler uniquement les meurtres de femmes et de filles commis en raison de leur genre. Selon un rapport de l'Observatoire canadien du féminicide pour la justice et la responsabilisation (OCFJR), 160 femmes sont mortes des suites d'un acte violent en 2020, ce qui correspond à une femme tuée tous les deux jours et demi. Aussi, une victime sur cinq était autochtone, soit 20% des victimes. Un communiqué de presse émis à Kahnawake, le 1er avril 2021 par Femmes autochtones du Québec Inc. (FAQNW)⁶ fait état que les femmes autochtones sont doublement discriminées du fait d'être femmes et autochtones, car au racisme s'ajoute le sexisme et plus généralement d'autres formes d'oppression patriarcale et colonialiste.

Au Québec, est-il utile de rappeler que le 19 octobre 2021, Romane Bonnier, âgée de 24 ans seulement, devenait la 17^e femme victime d'un féminicide ?

Un long chemin vers la reconnaissance

Malgré cette situation alarmante, le féminicide peine à être reconnu juridiquement dans le monde entier.

La première reconnaissance s'est faite en Amérique Latine, en 1994^{7,8}, région du monde où il a été enregistré le plus grand nombre de féminicides de tous les temps. En effet, entre 2000 et 2014, plus de 26 000 femmes tuées, au Mexique seulement! En Europe, le mouvement est plus timide. L'Espagne se positionne comme pionnière de la lutte contre la violence faite aux femmes et ces dernières bénéficient à présent d'une assistance psychologique et juridique gratuite. L'Italie reconnaît, depuis janvier 2017, la défiguration comme crime machiste pouvant aller jusqu'à 15 ans de prison. Le gouvernement français, quant à lui, bien qu'engagé pour la lutte contre les violences faites aux femmes, ne reconnaît



toujours pas le terme « féminicide » dans son code pénal, tout comme au Canada et au Québec. Toutefois, le 26 novembre 2021, le Journal de Montréal annonce que des tribunaux, spécialisés en violence conjugale et sexuelle, verront le jour au Québec. Une première mondiale, semble-t-il! Cette initiative permettra-t-elle une meilleure justice en matière de violence? L'avenir le dira!

Plusieurs organismes et associations mondiales croient qu'il est temps de reconnaître l'existence d'un massacre systématique et organisé de filles et de femmes, tuées pour être nées filles. Le machisme tue massivement et les femmes se doivent de dénoncer les idéologies malsaines qui banalisent la violence la plus extrême à l'égard des femmes.

En mars 2017, le Secrétaire Général des nations Unies Antonio Guterres, affirmait,

lors d'une conférence⁹, et je cite: « Les droits des femmes sont les droits humains et les attaques visant les femmes sont des attaques sur nous tous. Voilà pourquoi nous devons y répondre ensemble. »

¹ www.onufemmes.fr/nos-actualites/2019/11/25/feminicides-etat-des-lieux-de-la-situation-dans-le-monde

² www.unodc.org/unodc/fr/ngos/DCN5-Symposium-on-femicide-a-global-issue-that-demands-action.html

³ apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/86253/WHO_RHR_12.38_fre.pdf?sequence=1

⁴ www.oas.org/en/iachr/media_center/PReleases/2019/024.asp

⁵ www.citizen.co.za/news/south-africa/crime/2162545/sa-men-slaughter-their-women-at-a-rate-of-three-per-day/

⁶ www.faq-nqw.org/news/feminicide-les-femmes-autochtones-sont-doublement-discriminees-en-subissant-a-la-fois-le-racisme-et-le-sexisme/

⁷ www.oas.org/en/mesecvi/docs/BelemDoPara-FRANCAIS.pdf

⁸ www.cidh.oas.org/Basicos/French/n.femme.rat.htm

⁹ www.tvanouvelles.ca/2017/03/13/les-droits-des-femmes-bafoues-a-travers-le-monde



NE TOUCHEZ PAS À MON CELLULAIRE!

Par Doris Milot

C'est l'invention de la roue qui a apporté le plus grand changement dans la vie de l'homme, 3500 ans avant Jésus-Christ. Beaucoup plus près de nous, en 1800, l'italien Alexandro Volta invente l'électricité; mais c'est l'américain Thomas Edison qui produit, en 1879, un éclairage durable en faisant passer le courant dans une ampoule sous vide.

Dans la même décennie, Alexandre Graham Bell passe, en 1876, la toute première liaison téléphonique à un ami, situé dans la pièce juste à côté de la sienne. Puis, au XX^e siècle, l'invention de l'automobile, de la cuisinière, du réfrigérateur, du lave-vaisselle et du micro-ondes voient le jour. Bien que ces inventions nous soient aujourd'hui d'une utilité indéniable, il semble que celle de l'ordinateur personnel et du téléphone cellulaire viennent combler tous nos désirs.

Il y a 40 ans, le 3 avril 1973, un certain Martin Cooper, ingénieur chez Motorola utilise, à New-York, le premier téléphone cellulaire. Il faisait 22 centimètres de long et pesait plus d'un kilogramme. Mais il faut attendre 10 ans, soit 1983, pour que Motorola commercialise son premier téléphone cellulaire destiné au grand public. Il est vendu 3500\$ et pèse juste un peu moins d'un kilogramme.

Que de chemin parcouru depuis ce début des années 1980. Aujourd'hui, le téléphone cellulaire ne pèse que quelques centaines de grammes et suit son propriétaire partout, allant du bureau à la chambre à coucher, en passant par le salon, le resto, le gymnase et les rencontres, pourtant destinées au loisir.

Tout comme l'ordinateur, le téléphone cellulaire, appelé aussi mobile, fait partie de notre vie. Il est devenu un outil incontournable.

Tout comme l'ordinateur, il nous met en contact, 24h sur 24, avec nos ami.e.s, parents, associé.e.s et tout autre personne. Grâce aux téléphones dits intelligents, la fibre optique permet des transferts quasi instantanés pour le jeu en ligne, le téléchargement de vidéos, l'envoi de photos etc. On peut tout faire en même temps. Il permet l'intégration aux réseaux sociaux, technologie qui n'existait pas il y a encore 20 ans. Le nombre d'utilisateurs des plateformes des réseaux sociaux est d'ailleurs hallucinant. La plateforme la plus populaire : Facebook avec 2 701 milliards d'utilisateurs actifs par mois. Vous avez bien lu, par mois! Il est suivi de YouTube: plus de 2 milliards d'utilisateurs. En 6^e position : Instagram avec 1 82 milliards. En 17^e position : Twitter, 326 millions et bon dernier : Skype avec 300 millions d'utilisateurs. Une aberration !

En ce début du XXI^e siècle, de nombreux pays comptent plus de téléphones cellulaires que d'habitants. On retrouve des téléphones mobiles dans les pays les plus pauvres, les contrées les plus reculées de la planète.

Oui, le téléphone cellulaire nous suit partout. À n'en pas douter, nous sommes très bien branché.e.s, on ne doit rater aucun appel! Le téléphone cellulaire nous est devenu indispensable, mais à quel prix ! Celui de la liberté? Posons-nous la question.



DANS UN ATELIER : L'UNION FAIT LA FORCE!

Par Julie Boyer, coordonnatrice provinciale de la formation

Dans le dernier article paru dans la revue d'automne, nous abordons les valeurs collectives que sous-tend le volet éducatif de l'Afeas. Les ateliers sont un moment pour nous réunir et réfléchir collectivement autour de différents thèmes: unir nos forces pour mener la mobilisation de l'Afeas sur l'égalité des sexes et enjeux qui touchent les femmes. S'unir, c'est également reconnaître que nous sommes tous et toutes uniques, que nous ne vivons pas tous et toutes les mêmes discriminations contre lesquelles nous nous mobilisons, mais que nous croyons que collectivement nous avons plus de chances d'avancer dans la bonne direction.

Les ateliers ne visent pas à marquer les différences négativement, mais plutôt à s'ouvrir à une vision qui tient compte de nos pluralités, à être solidaires afin que tous et toutes nous marchions ensemble vers l'égalité des genres et la justice sociale.

Dans l'atelier « Les femmes, plus durement touchées par la pandémie », par exemple, nous abordons la façon dont la crise sanitaire a eu des conséquences notoires sur les femmes et l'égalité des genres, mais nous considérons également que toutes les femmes n'ont pas été égales face à la crise. Les impacts socio-économiques ont été différents selon l'âge, le lieu de résidence, le milieu socio-économique, la situation professionnelle, le contexte familial et conjugal; les femmes autochtones, racisées et immigrantes ont été particulièrement touchées. Le dicton « On est tous dans le même bateau » connaît maintenant une réplique : « Tous pris dans la même tempête, mais pas dans le même bateau ».

Nos biais inconscients ou notre manque de contact avec différentes réalités nous amènent trop souvent à nous tourner vers ce que l'on connaît déjà, vers ce qui nous ressemble. Si l'on reste dans les dictons, pensons au très fameux: « Qui se ressemble s'assemble ». En prendre conscience, permet de s'ouvrir

sur le sujet. Collaborons avec un autre organisme qui peut apporter un angle différent.

Partageons un cadre commun qui tient compte de nos différences. L'animatrice d'un atelier est responsable d'instaurer un climat accueillant et une ambiance inclusive. Le groupe peut se montrer flexible tout en établissant des règles communes pour que tous et toutes se sentent respecté.e.s. L'animatrice doit intervenir au besoin pour maintenir un



aux différences et d'amorcer un dialogue avec des personnes qui vivent différentes réalités. Tranquillement, nous pouvons déconstruire certains biais inconscients, aiguïser notre compréhension, nuancer certains enjeux et devenir allié.es pour une société plus inclusive.

Concrètement, comment nous montrer inclusives dans les ateliers de l'Afeas?

Évitons de parler à la place des autres d'un enjeu qui ne nous touche pas personnellement. Portons un regard critique sur les faits et les statistiques. Soyons à l'écoute d'une participante qui souhaite partager son expérience. Invitons une personne qui a de l'expertise

espace exempt de violence, de discours haineux ou propos irrespectueux et peut nuancer certaines prises de parole pour qu'elles soient bien reçues.

Prenons des mesures pour faciliter l'accès à tout le monde. À qui convient le choix d'horaire? Le lieu est-il adapté aux personnes à mobilité réduite? À qui s'adresse le thème de l'atelier? Le coût peut-il être un frein pour certain.es? Les exemples et le matériel d'animation sont-ils diversifiés? Les thèmes, images et exemples témoignent-ils de la diversité de notre société? Propagent-ils des stéréotypes?

Et surtout, pour être inclusives, prenons le temps de se parler et d'écouter.

JANIE C. BÉÏQUE

PRÉSIDENTE ET CHEFFE DE LA DIRECTION - FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ

Par Joëlle Cardonne

Le Fonds de solidarité FTQ

Depuis 1983, le Fonds de solidarité FTQ s'investit pour une meilleure société grâce à l'épargne de plus de 700 000 actionnaires. Au moyen de ses investissements en capital de développement et capital de risque, le Fonds cherche notamment à contribuer à la transition vers une économie plus verte, un monde du travail centré sur l'humain, et une société en meilleure santé. Il offre aux entreprises du financement non garanti et de l'accompagnement stratégique. Avec un actif net de 15,6 milliards de dollars au 30 novembre 2020, le Fonds appuyait plus de 3 300 entreprises partenaires et plus de 220 000 emplois.

Un choix naturel et stratégique

Le 1^{er} avril 2021, madame Béïque arrive à la tête du Fonds de solidarité FTQ. Avocate de formation et cadre chevronnée, elle compte plus de 20 ans d'expérience au sein du Fonds. Dans un communiqué, le président du conseil d'administration du Fonds, Claude Séguin, a parlé d'elle comme d'un choix « naturel et stratégique ». Il a vanté les mérites de cette « gestionnaire accomplie », tout en indiquant que le conseil avait « unanimement entériné » la recommandation du comité de ressources humaines.

Un parcours exceptionnel

Madame Béïque se joint au Fonds de solidarité FTQ en 2000 en tant que vice-présidente aux affaires juridiques et secrétaire corporative. En 2008, elle devient vice-présidente principale aux investissements dans le secteur du capital de risque et s'occupe successivement des

portefeuilles des secteurs des ressources naturelles, industries, divertissement et biens de consommation. En 2017, elle est promue cheffe des investissements et des initiatives stratégiques. En 2018, elle devient première vice-présidente aux investissements.

Titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université de Montréal, madame Béïque est membre du Barreau du Québec depuis 1991. En 2005, elle a été choisie par le magazine L'Expert comme l'une des 40 meilleur(e)s conseiller(ère)s juridiques d'entreprises au Canada âgé(e)s de moins de 40 ans et, en 2014, elle a remporté un prix ZSA (Agence ZSA Recrutement juridique) dans la catégorie « Accomplissement et stratégie d'affaires ». Elle est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés depuis 2012 et a complété en 2015 un MBA exécutif des universités Georgetown et ESADE¹. En 2016 et 2018, elle a été nommée « Leader en innovation » par le gouvernement du Canada. Elle a ainsi été appelée à animer des tables rondes au Québec et dans les provinces maritimes qui ont permis au gouvernement fédéral d'élaborer des stratégies en matière d'appui à l'innovation.

Grâce à sa vision stratégique et sa volonté constante d'innover, madame Béïque entend rapidement définir la meilleure façon pour le Fonds de jouer pleinement son rôle, tant auprès des épargnants que des entreprises, dans un monde en profonde transformation qui fait face à des enjeux de taille et se relève progressivement d'une pandémie mondiale.



« Les enjeux auxquels nos sociétés font face sont importants et ont été accentués par la pandémie de COVID-19. »
« Les impacts sur les humains et sur les entreprises de l'arrivée constante de nouvelles technologies, de la concurrence mondiale et des enjeux environnementaux, nécessitent que nous fassions une transition technologique et environnementale, de façon juste – en plaçant l'être humain au cœur de nos décisions. », estime-t-elle.

Un exemple pour les femmes

« J'espère que ma présence comme présidente va inspirer encore plus de femmes à sortir de leur zone de confort, à pousser leurs rêves et à aller au bout de leurs ambitions » déclarait madame Béïque au Journal de Montréal quelques jours après sa nomination.

¹ L'École supérieure d'administration et de direction d'entreprises (ESADE; en catalan : Escola Superior d'Administració i Direcció d'Empreses) est une école de commerce espagnole située à Barcelone, en Catalogne. Elle fait partie des meilleures écoles de commerce du monde au travers de son offre de Masters figurant régulièrement dans les meilleurs de divers classements, notamment celui du Financial Times ou du Wall Street Journal.

L'ESADE a été créée avec un objectif précis : adopter une approche humaine dans la formation de professionnels capables de s'adapter à un monde en perpétuelle évolution.

Sources : Fonds de solidarité FTQ, Journal de Montréal



L'Afeas prépare son congrès d'orientation 2022

Aussitôt le 55e congrès de l'Afeas terminé, qu'un nouveau comité s'est mis en branle pour préparer le 56e congrès provincial de l'Afeas qui se tiendra à l'hôtel Castel de Granby les 9-10 et 11 septembre 2022.

Ce sera l'occasion de faire un diagnostic de notre Association, en revisitant sa gouvernance, sa gestion des instances locales, régionales et provinciale, ainsi que l'occasion de prioriser les dossiers politiques qui devront être soutenus par une nouvelle programmation d'activités éducatives et d'actions sociales. À cet effet, le comité organisateur vous prépare une série de tables rondes sur l'avenir de l'Afeas.

Ce congrès se veut un moment privilégié pour que toutes les membres puissent contribuer de leurs observations, de leurs préoccupations et de leurs suggestions en vue de soumettre leurs recommandations au conseil d'administration pour faire avancer l'égalité durant les trois prochaines années.

Avant même la tenue du congrès d'orientation, les présidentes régionales ont été consultées, le 16 novembre dernier, pour connaître les enjeux de gestion de leur instance respective. Leurs préoccupations feront l'objet de réflexion afin de valider la pertinence du maintien des instances régionales et des moyens à mettre en œuvre pour leur revitalisation.

Par ailleurs, les résultats d'un sondage postal, diffusé à toutes les membres Afeas en janvier 2022, servira à préparer la programmation annuelle des activités locales, régionales et provinciale afin d'augmenter l'impact de nos revendications auprès des citoyens et citoyennes ainsi qu'auprès des institutions publiques et gouvernementales. N'oubliez pas de nous faire parvenir vos réponses à ce sondage avant le 28 février 2022 afin que vos suggestions puissent être prises en considération.

Nous vous invitons également à profiter de vos rencontres printanières « femmes d'ici » 2022 pour débiter votre réflexion sur l'avenir de l'Afeas. À cet effet, le comité organisateur vous fournira un document d'animation pour entamer votre réflexion.

Enfin, nous espérons que vous participerez en grand nombre à ce congrès d'orientation.

NOUVELLE POLITIQUE DE FINANCEMENT DES FORMATIONS RÉGIONALES

Tout changement apporte son lot de défi dans les communications. Dans le but de réduire les incertitudes auprès des animatrices et responsables régionales de la formation, nous tenons à clarifier certains de ces changements auprès des conseils d'administration des instances régionales. Voici quelques rappels :

- La nouvelle répartition des cotisations aux instances régionales inclut une augmentation de 5 \$/membre qui doit être affectée à leur budget annuel de formation.
- En début d'année financière, et au fur et à mesure que le nombre de membres augmente dans les mois suivants, chaque instance régionale doit obligatoirement informer sa responsable de la formation du budget dont elle dispose afin que cette dernière réponde aux besoins de formation des Afeas locales, et puisse assurer l'équilibre budgétaire de l'allocation de formation.
- Les instances locales doivent s'assurer d'obtenir l'accord de l'instance régionale pour financer les frais de leur formation locale dans le respect de leur allocation régionale.
- Afin d'encourager le recrutement d'animatrices accréditées par l'Afeas, il est fortement recommandé de maintenir le même taux horaire dans toutes les régions, soit 15 \$/par heure d'animation avec l'ajout d'un montant pour la préparation, égal au nombre d'heures d'animation.
- Dans le cas éventuel où l'allocation annuelle de l'instance régionale n'aurait pas été épuisée à la fin de

l'année financière, l'Afeas régionale pourra utiliser le surplus pour couvrir ses frais d'opération ou reporter le surplus

pour augmenter ses allocations de formation l'année suivante.

CONCOURS PROVINCIAUX : À VOS CANDIDATURES!

Concours Génération égalité : Capsules solutions

Les membres des comités Renouveau et PÉCA sont fières de vous présenter un tout nouveau concours provincial visant à contribuer au rayonnement de l'Afeas et à la création de liens intergénérationnels entre nos membres et les non-membres, le concours Génération égalité! Vous êtes invitées à créer une courte capsule vidéo (de 1 à 3 minutes) sur le thème du travail invisible ou de l'environnement en lien avec l'égalité de genre. Pour ce faire, vous devrez faire équipe avec une jeune personne non-membre. Une formation en création vidéo pour débutant.e.s sera offerte gratuitement à toutes les personnes qui souhaitent participer au concours, et de **nombreux prix** sont à gagner, allant **jusqu'à 1 500 \$ en argent!** **Information et Inscription sur le site de l'Afeas (www.afeas.qc.ca) dans la section Passez à l'action - Concours Génération égalité**

Concours du Prix Azilda-Marchand

L'objectif de ce concours est d'encourager les Afeas locales à réaliser des actions sociales et à faire connaître, entre autres par la publicité, l'implication de leurs membres dans le milieu, tant à l'interne qu'à l'externe. Les actions sociales en question doivent contribuer à réaliser la vision et la mission de l'Afeas. Les dossiers de participation éligibles au concours seront jugés en tenant compte des étapes de réalisation (qualité du processus), de l'importance des retombées pour le milieu et des preuves de l'implication de l'Afeas dans le choix et la réalisation de l'action. Toutes les Afeas locales, de même que les Afeas régionales en collaboration avec une ou des Afeas locales, peuvent participer au concours provincial du prix Azilda-Marchand. Des Afeas locales peuvent aussi se regrouper pour présenter une action commune.

Concours Prix Activités femmes d'ici

Le concours *Prix Activités femmes d'ici* récompense des Afeas locales ou régionales qui organisent des *Activités femmes d'ici* dynamiques, novatrices et visibles dans leur milieu. Les *Activités femmes d'ici* contribuent à réaliser la vision et la mission de l'Afeas. Toutes les Afeas locales et/ou régionales peuvent participer au concours provincial des prix *Activités femmes d'ici*. Des Afeas locales peuvent aussi se regrouper pour présenter une *Activité femmes d'ici* commune. **Attention : chaque candidature ne doit comporter qu'une seule activité.**

Deux catégories de candidatures (et de prix à remporter) :

- *Activité femmes d'ici* locale
- *Activité femmes d'ici* régionale

Assurez-vous de prendre connaissance des critères d'éligibilité et des renseignements supplémentaires, dans les documents Informations et règlements de participation du concours qui vous intéresse.

Information générale :

- Toutes les candidatures doivent être retournées au siège social (par la poste ou par courriel) **avant le 31 mai 2022.**
- Les formulaires de candidature se trouvent sur le site Internet de l'Afeas, dans la section privée – Si vous n'avez pas accès à l'Internet, adressez-vous à votre Afeas régionale ou provinciale pour en obtenir une version papier.
- Pour ce qui est du concours Génération égalité, les instructions et la fiche d'inscription sont sur le site Internet de l'Afeas dans la section *Passez à l'action - Concours*.
- Les Afeas gagnantes recevront leur prix lors du prochain congrès provincial.

Pour toute question, adressez-vous à info@afeas.qc.ca ou téléphonez au siège social : 514-251-1636

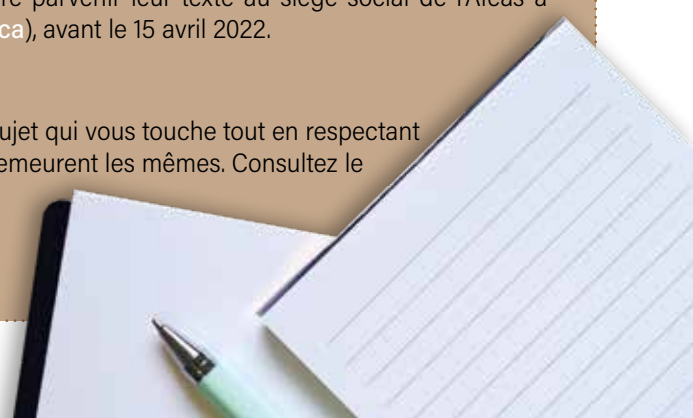
CONCOURS D'ÉCRITURE

Pour une 2^e année consécutive, nous reprenons le concours d'écriture. Comme l'an passé, les participantes doivent être membre en règle de l'Afeas, écrire un texte de 600 à 650 mots et faire parvenir leur texte au siège social de l'Afeas à Huguette Dalpé, secrétaire-coordonnatrice à la revue (dalpe@afeas.qc.ca), avant le 15 avril 2022.

Thèmes et critères de sélection

Cette année, il n'y a aucun thème proposé ; vous pouvez écrire sur un sujet qui vous touche tout en respectant la mission, la vision et l'orientation de l'Afeas. Les critères de sélection demeurent les mêmes. Consultez le numéro automne 2021 pour plus d'information.

Bonne chance à toutes et au plaisir de vous lire!





15 000\$
en argent

Tirages au profit
des Afeas locales,
régionales et provinciale

5 000 BILLETS À 20\$

7 prix

10 000\$
2 000\$
1 000\$
4X 500\$

Tirage

14 février 2022

à 13h30 au siège social de l'Afeas

Partage du prix du billet (20\$) :

• Frais fixes (licence, prix remis...)
et d'administration : 6\$

• Profit Afeas locales : 5\$
• Profit Afeas régionales : 6\$
• Profit Afeas provinciale : 3\$

• Profits générés par le tirage 2020 : 70 178\$
partagés entre 180 Afeas locales, les 10 Afeas
régionales et l'Afeas provinciale.

RACJ: 431257-1

SECRÉTARIATS RÉGIONAUX

Équipe de rédaction

Rédaction

Lise Courteau
Joëlle Cardonne
Doris Milot
Huguette Dalpé

Couvertures / Infographie

Mélanie Loubier

Montage / Infographie

Mélanie Loubier

Coordination

Huguette Dalpé

La reproduction des articles est autorisée en mentionnant la source. Les articles n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs.

Envoi de publication
No de convention : 40012171

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec 2022
Bibliothèque nationale du Canada 2022
ISBN 0705-3851
Parution : JANVIER 2022



ASSOCIATION FÉMINISTE
D'ÉDUCATION ET
D'ACTION SOCIALE

La revue Femmes d'ici est publiée par l'Afeas
5999, rue de Marseille
Montréal (Québec) H1N 1K6
T. 514 251-1636
F. 514 251-9023
info@afeas.qc.ca
www.afeas.qc.ca

Abonnement un an :
18 \$ (TPS et TVQ incluses)

Centre-du-Québec

Sylvain Bergeron

405, St-Jean
Drummondville J2B 5L7
819-474-6575
info@afeascentreduquebec.ca

Estrie

Frédérique Garain

5182, boul. Bourque
Sherbrooke J1N 1H4
819-864-4186
afeasestrie@videotron.ca

Hautes-Rivières

Diane Doré

65, 1^e rang Wurtele
Ferme Neuve J0W 1C0
819-587-3199
ddore3@hotmail.com

Lanaudière

Sylvie Frigon

412-1, 1^{ère} Avenue
Crabtree J0K 1B0
450-754-1119
afeasregionlanau@videotron.ca

Mauricie

Lise Descôteaux

90, rue Chapleau
Trois-Rivières G8W 1G1
819-694-9555
afeas.mauricie@hotmail.com

Montréal-Laurentides- Outaouais

Josée Boily

1241, 15^e Avenue
Pointe-aux-Trembles H1B 3R6
514-945-4302
mloafeas@gmail.com

Québec-Chaudière- Appalaches

Gisèle Boudreau

553, route du Petit Cap
Cap St-Ignace G0R 1H0
418-246-5535
gisele.boudreau50@gmail.com

Richelieu-Yamaska

Gaétane Gagnon

900, Sainte-Anne, suite 1-102
St-Hyacinthe J2S 5G7
450-209-7011
afeasry@cgcable.ca

Saguenay-Lac-St-Jean- Chibougamau

France Morissette

208, Dequen
St-Gédéon G0W 2P0
418-345-8324
afeas02@gmail.com

Pour retour à l'expéditeur :

Siège social de l'Afeas: 5999, rue de Marseille, Montréal (Québec) H1N 1K6