

FEMMES *d'ici*

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

À la une
**Gratuité des
produits
menstruels**

Dans ce numéro

- **L'équité salariale**
- **L'art de vieillir**
- **La place des femmes
dans les postes décisionnels**
- **La violence au-delà des préjugés**



Afeas

ASSOCIATION FÉMINISTE
D'ÉDUCATION ET
D'ACTION SOCIALE

- 02** Vie associative
Sylvanie Nguyen
- 03** Éditorial
Marianne Pertuiset-Ferland
- 04** La gratuité des produits menstruels
Joëlle Cardonne
- 06** L'équité salariale
Joëlle Cardonne
- 08** La violence :
au-delà des préjugés
Lorraine Parent
- 09** Portrait de femme
Joëlle Cardonne
- 10** Les femmes dans les postes décisionnels
Sylvanie Nguyen
- 12** L'art de vieillir
Joëlle Cardonne
- 14** Participer est aussi important que gagner
Lise Courteau
- 15** Tirage annuel
Huguette Dalpé
- 16** Nouvelles de l'Association
Marianne Pertuiset-Ferland
- 17** L'Afeas en action
Agathe Dion
- 18** Regard sur le monde
Lise Courteau



Printemps 2024

Les concours provinciaux sont de retour!

Par Sylvanie Nguyen, responsable de la vie associative

Voici les concours provinciaux à venir pour le printemps ainsi que les consignes à suivre pour y participer!

Concours Initiatives-Recrutement - 100 \$

Ce concours récompense les instances locales de l'Afeas qui brillent par leurs efforts pour attirer de nouvelles membres. Que ce soit par des journées portes ouvertes, des partenariats avec des centres communautaires ou des plans stratégiques de recrutement, chaque initiative compte. Les instances locales, et même les regroupements, peuvent participer et remporter l'un des deux prix!

Concours Prix Azilda-Marchand - 100 \$

Ce concours encourage les instances de l'Afeas à agir socialement pour la mission de l'Afeas et à faire rayonner l'engagement de leurs membres dans la communauté. Des actions significatives, soutenues par des preuves d'engagement, sont jugées pour leur effet sur la mission. Toutes les instances, locales ou régionales, peuvent participer, seules ou en collaboration. Ensemble, montrons l'importance de notre engagement!

Concours Prix Activités femmes d'ici - 100 \$ par catégorie

Ce concours souligne les activités locales et régionales de l'Afeas qui organisent des Activités femmes d'ici dans leur communauté. Ces activités doivent refléter la vision et la mission

de l'Afeas. Toutes les instances peuvent participer, individuellement ou en groupe. Mettons de l'avant nos actions pour un changement global!

CONSIGNES À SUIVRE

- Respectez les critères d'admissibilité;
- Consultez les formulaires de candidatures qui se trouvent dans la section des membres du site Internet de l'Afeas, ou contactez votre Afeas régionale ou provinciale;
- Soumettez vos candidatures au siège social, de préférence par courriel, **avant le 31 mai 2024**;
- Les Afeas gagnantes recevront leur prix lors du prochain congrès provincial;
- Pour toute question, veuillez contacter info@afeas.qc.ca ou appeler le siège social au 514 251-1636.





Les prises de position et les opinions émises dans cet article sont l'entière responsabilité de son autrice, et ne représentent pas nécessairement les positions de l'Afeas.

L'égalité pour toutes les personnes et l'importance du « par et pour »

Par Marianne Pertuiset-Ferland, directrice générale

La Journée internationale des droits des femmes nous offre l'opportunité de prendre conscience, en premier lieu, de l'ampleur des gains obtenus par les femmes grâce à des siècles de militantisme acharné, mais aussi de l'ampleur des inégalités qui persistent encore et toujours au sein de notre société. C'est une occasion pour chacune d'entre nous de se questionner sur l'engagement pour l'égalité des personnes, pas uniquement celles qui nous ressemblent, ou qui font partie de notre communauté spécifique, mais pour l'égalité de **toutes** les personnes.

Pensons notamment aux personnes trans et non binaires, aussi lourdement affectées par le patriarcat, et dont les droits sont actuellement sous attaques, ici même au Canada, entre autres, à cause des nouvelles mesures discriminatoires prises en Alberta.¹

Notre mission d'œuvrer pour une société égalitaire doit être inclusive et nous devons être solidaires et lutter pour que les droits de toutes les personnes soient respectés et protégés. Il est crucial de reconnaître que la lutte pour l'égalité exige un engagement continu en faveur de la justice sociale et de l'inclusion à tous les niveaux de la société. Cela signifie non seulement promouvoir des politiques et des lois qui garantissent l'égalité des chances, mais aussi de créer des espaces sûrs et accueillants pour toutes les personnes, où leur voix est entendue et leur dignité respectée.

D'où l'importance du « par et pour » (par exemple des projets **par et pour** les femmes), souvent exprimé par l'adage « rien pour nous sans nous », qui est fondé sur l'idée que les personnes directement touchées par un enjeu doivent être impliquées dans sa résolution et dans les décisions qui les concernent. En d'autres termes, cela signifie que les politiques, les programmes ou les actions destinés à améliorer une situation doivent être élaborés avec la **participation active** des personnes affectées, et non simplement pour elles, de manière paternaliste ou externe.

Ce principe reconnaît la valeur intrinsèque de l'expérience vécue par les individus concernés et leur expertise sur leur propre réalité. En les incluant dans le processus décisionnel, on garantit une compréhension plus complète et nuancée de la situation, ainsi que des solutions plus pertinentes et durables.

La création par le gouvernement provincial du Comité des sages sur l'identité de genre, ou plutôt la composition de ce comité, qui ne comprend aucune personne trans ou non binaire, est un exemple évident d'une initiative qui ne respecte pas le principe du « par et pour ». La légitimité et les bienfaits de ce comité sont donc largement remis en question. Imaginez si le Conseil du statut de la femme était composé entièrement d'hommes! Les expériences uniques des personnes trans et non binaires, ainsi que les défis auxquels elles sont



confrontées dans leur vie quotidienne, doivent être pris en compte pour élaborer des mesures efficaces qui répondent à leurs besoins réels, et garantir que les solutions proposées soient véritablement inclusives et respectueuses des droits de chacun et chacune. La lutte pour l'égalité passe par l'autodétermination, l'inclusion et la représentation authentique des personnes concernées dans les processus décisionnels.

En cette Journée internationale des droits des femmes et tout au long de l'année, engageons-nous à faire avancer la cause de l'égalité pour toutes les personnes, en reconnaissant et en valorisant la diversité qui fait la richesse de notre société. C'est seulement en travaillant ensemble, dans un esprit de solidarité et de respect mutuel, que nous pourrions construire un avenir plus juste et équitable pour tous et toutes.

¹ <https://www.ledevoir.com/politique/canada/806528/justin-trudeau-fustige-politiques-alberta-jeunes-trans>

La gratuité des produits menstruels

Par Joëlle Cardonne

La signification des règles et la manière de les vivre, ont grandement changé depuis le siècle dernier. La science, après avoir longtemps présenté les menstruations comme l'évacuation d'un sang toxique et le signe d'une instabilité du corps des femmes, a permis, à la fin du XIX^e siècle, d'en comprendre le sens en les reliant au cycle ovulatoire.

Même si les femmes peuvent désormais continuer leur vie quotidienne sans être totalement gênées par leurs règles, elles sont encore loin d'être totalement lavées de la *honte menstruelle*. La banalisation progressive de la signification des règles s'est accompagnée de leurs mises sous silence. Les règles n'ont pas exactement été *normalisées*; elles ont seulement été *invisibilisées*.

Quelques chiffres

- Une femme a des menstruations pendant environ 40 ans, soit 2 500 jours au cours de sa vie;
- Selon le *National Union of Public and General Employees*, le coût moyen annuel des produits menstruels au Canada s'élèverait à 6 000\$;
- 49% des personnes menstruées au Québec trouvent que les produits menstruels ne sont pas abordables;
- Une personne menstruée sur cinq au Québec a déjà utilisé des moyens alternatifs (papier de toilette, tissu) pour se protéger en raison du prix des produits menstruels;
- 500 millions de personnes dans le monde rencontrent des difficultés à accéder aux produits menstruels.

Les types de produits menstruels

L'expression « produits menstruels » désigne les articles destinés à gérer le flux sanguin qui survient lors des menstruations : serviettes, protège-dessous, tampons et coupes menstruelles. On évite sciemment les termes « protection », qui suggère la présence d'un danger, ainsi que « hygiénique », qui peut évoquer celle de saleté.

Les produits menstruels ont largement évolué au fil du temps. Ce n'est qu'au début du XX^e siècle qu'ils ont été mis en marché.



La première serviette jetable, de marque *Kotex*, commercialisée au Québec dans les années 1920, a été popularisée à partir de la décennie suivante. Les tampons, accessibles sur le marché québécois dans les années 1940, auraient été davantage utilisés à compter des années 1960. Plus récemment, des produits réutilisables comme les coupes menstruelles et les serviettes lavables ont vu le jour.

Les enjeux de l'accès aux produits menstruels

La précarité menstruelle est la difficulté d'accès aux produits menstruels, de manière régulière ou occasionnelle, faute de moyens financiers. S'ajoute à ces produits indispensables, le coût des autres besoins liés aux menstruations, comme les antidouleurs, les sous-vêtements et draps tachés à remplacer et les consultations médicales.

La précarité menstruelle existe aussi lorsque les personnes n'ont pas d'endroit pour se changer, pas d'accès à l'information sur leur cycle, ni d'espace où en parler. Elle est parfois associée à des réalités plus larges, comme des obstacles financiers, sociaux, culturels et politiques. Elle reflète l'ensemble des « privations » vécues par les femmes en raison de leurs menstruations. Elle s'observe dans d'autres régions du monde à revenu élevé comme aux États-Unis, en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni et en Écosse.

Diverses initiatives

Plusieurs initiatives visant à favoriser l'accès aux produits menstruels voient le jour dans différentes régions de l'Occident. Diversifiées sur le plan de leur portée et de leurs modalités

d'application, de telles mesures ont été adoptées très récemment ou sont en cours d'adoption. L'effervescence est telle que l'on qualifie la présente période de *law's menstrual moment*, expression indiquant que les menstruations attirent aujourd'hui l'attention des législatures un peu partout dans le monde, à la suite des mobilisations citoyennes des dernières années.

Le Québec s'inscrit d'ailleurs dans cette mouvance, puisque des mesures sont mises en place à l'échelle de certaines municipalités et de quelques établissements d'enseignement. Une réflexion est amorcée au sein du gouvernement du Québec.

Le modèle écossais : un accès pour toutes à des produits menstruels gratuits

Sur la scène internationale, l'Écosse est considérée comme une pionnière en matière d'accessibilité des produits menstruels, considérant que :

- L'ensemble des milieux de l'éducation (de tous les ordres d'enseignement) sont tenus de fournir des produits menstruels gratuits dans leurs établissements depuis 2018 ;
- Le parlement écossais a été le premier au monde, en 2020, à adopter une loi garantissant un accès universel à des produits menstruels gratuits.

Entrée en vigueur en 2021, la loi écossaise fait suite aux initiatives financées par le gouvernement depuis 2017. Elle vise à étendre et à pérenniser l'accès à des produits menstruels, gratuits en Écosse, qui était déjà promu à certains égards depuis quelques années. Elle s'inscrit dans la foulée des mesures prises pour assurer un accès aux produits menstruels gratuits et normaliser les menstruations. La précarité menstruelle apparaît comme le principal enjeu qui a motivé l'action. Le modèle écossais fait figure d'exception en raison de son régime universel qui offre à toute personne la possibilité de commander en ligne des produits menstruels, jetables ou réutilisables. Il constitue sans aucun doute le modèle le plus généreux mis en place à l'heure actuelle.

Le Kenya demeure aussi un pionnier en la matière : les produits menstruels sont détaxés depuis 2004 (seulement en 2015 au Canada), et le pays offre des serviettes aux étudiantes depuis 2017. La Corée du Sud donne aussi accès à des serviettes dans les lieux publics, tandis que la France, la Nouvelle-Zélande et plusieurs États américains en distribuent dans les écoles.

La Colombie-Britannique

En 2019, le gouvernement de la Colombie-Britannique a adopté une politique selon laquelle les conseils scolaires (*boards of education*) doivent fournir des produits menstruels à l'ensemble des élèves qui pourraient en avoir besoin. Ces produits doivent être offerts gratuitement, facilement et discrètement dans les toilettes aux élèves de toutes les identités de genre et de

manière constante (sans problème d'approvisionnement), de sorte que les élèves n'aient pas à subir de stigmatisation. De plus, de l'information pertinente sur les produits doit être fournie à la population étudiante. Les conseils scolaires doivent élaborer des politiques et des procédures relatives à la distribution des produits menstruels dans leurs écoles. Celles-ci doivent faire l'objet de promotion auprès des élèves.

La Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, l'Ontario et le Manitoba ont emboîté les pas.

Au Québec, le Conseil du statut de la femme a recensé les différentes mesures mises en place dans un document publié en 2021, en particulier, celles mises en place en Écosse, vu leur large portée et leur caractère fondateur. Sont ensuite décrites les mesures mises en œuvre dans diverses régions du monde, à l'échelle des établissements d'enseignement, d'organismes qui interviennent auprès des personnes vulnérables, des établissements carcéraux, de certains lieux publics ou milieux de travail et au sein des administrations municipales québécoises.

Le 28 mai, une date symbolique

Le 28^e jour du mois a été choisi en pensant à la durée moyenne d'un cycle menstruel. Le mois de mai est quant à lui le 5^e de l'année, soit le nombre moyen de jours de la durée des règles. Dans le cadre de sa campagne *Le Fil Rouge*, le Réseau québécois d'action pour la santé des femmes (RQASF) souhaite faire de cette journée un moment privilégié de sensibilisation et de mobilisation en faveur de la santé et de l'équité menstruelles.

Le 28 mai 2023, le Réseau a participé à la première mobilisation québécoise d'envergure en faveur de la gratuité des produits menstruels. Une lettre ouverte pour la Journée mondiale pour la santé des femmes et la santé menstruelle a été adressée à la ministre responsable de la condition féminine, exigeant la fin de la précarité menstruelle et l'accès gratuit aux produits menstruels.

Dernier développement : des produits menstruels gratuits à la disposition des employés fédéraux

Depuis le 15 décembre 2023, tous les employeurs sous réglementation fédérale – les ministères de la fonction publique fédérale, les sociétés d'État, les banques, les aéroports et les gares ferroviaires, notamment – doivent fournir gratuitement des produits menstruels dans les toilettes utilisées par le personnel, ainsi qu'un contenant couvert pour l'élimination des déchets.

SOURCES

- Lucas, Marie Leborgne. *Les règles. Sens et significations. Juillet 2022*
- Conseil du statut de la femme (2021). *Faciliter l'accès aux produits menstruels : mesures possibles, Québec, Conseil du statut de la femme.*
- RQASF - Réseau québécois d'action pour la santé des femmes, *Portrait du vécu des menstruations au Québec.*



L'équité salariale

Par Joëlle Cardonne

Tout travail mérite salaire

Cette citation bien connue n'est pas récente. L'expression « tout travail mérite salaire » est tirée de l'Évangile de Luc. Elle signifie que quelle que soit la nature du travail effectué, celui-ci doit être rétribué à sa juste valeur.

Établir la juste valeur du travail

L'évaluation de la valeur d'un emploi est complexe. Plusieurs facteurs entrent en jeu.

- **Les qualifications** requises pour occuper l'emploi sont déterminantes. La personne a-t-elle fait les études nécessaires ? Détient-elle les permis d'exercer exigés dans sa profession ? Sa formation professionnelle est-elle à jour et tient-elle compte des derniers développements ?
- **Les conditions** dans lesquelles le travail est effectué peuvent être pénibles, voire dangereuses. Le facteur « risque » constitue un élément important dans l'évaluation d'un emploi ;
- **Les responsabilités** assumées augmentent la charge de travail. En effet, la personne qui supervise un groupe et en planifie les activités assume une charge de travail plus lourde qu'une simple exécutante ;
- **La force physique** nécessaire à l'accomplissement d'une tâche, ainsi que les efforts requis de la personne exécutante, ont longtemps été des facteurs de « surévaluation », qui ont favorisé les emplois le plus souvent occupés par les hommes parce qu'ils nécessitaient une force physique supérieure. Nos sociétés modernes sont de plus en plus des sociétés de services dont la prestation requiert plus de formation professionnelle et d'intelligence pratique que de

force physique. Cette tendance est encore plus accentuée par la mécanisation, l'utilisation de machines, l'arrivée des ordinateurs et l'entrée en fonction des robots qui se chargent des tâches répétitives, fatigantes et physiquement lourdes ;

- **La nature permanente ou occasionnelle** du poste influence sa valeur.

La discrimination basée sur le sexe

La discrimination basée sur le sexe dans le domaine de l'emploi repose sur les croyances et les préjugés dans la société qui nous influencent sans que ce soit nécessairement conscient ou intentionnel. Encore aujourd'hui, ces croyances et ces préjugés peuvent avoir une incidence sur la façon de déterminer les salaires des emplois féminins.

Certaines caractéristiques du travail féminin sont parfois associées à des qualités personnelles propres aux femmes, plutôt que d'être considérées comme de véritables compétences liées à l'emploi. C'est le cas par exemple de la motricité fine, des aptitudes en relation humaine ou de la capacité à accomplir plusieurs tâches en même temps.

Qu'est-ce qu'un emploi typiquement féminin ou typiquement masculin ? Un emploi typiquement féminin, comme secrétaire, réceptionniste, caissière ou infirmière, est traditionnellement occupé par des femmes. Un emploi typiquement masculin, comme mécanicien, concierge, chauffeur-livreur ou commis d'épicerie, est traditionnellement ou majoritairement occupé par des hommes.

Offrir un salaire moins élevé pour un poste dont les tâches sont associées à des caractéristiques féminines constitue de la discrimination fondée sur le sexe. Cette forme de discrimination est souvent difficile à reconnaître et n'est pas toujours exercée volontairement. La *Loi sur l'équité salariale* stipule que les employeurs fassent des démarches pour éliminer cette forme de discrimination.

Égalité salariale et équité salariale

L'égalité salariale exige un salaire égal pour un emploi égal. Quand deux personnes font le même travail, ont le même nombre d'années d'ancienneté et un rendement égal, elles doivent recevoir le même salaire.

L'équité salariale va plus loin. Elle exige que des personnes qui occupent un emploi typiquement féminin reçoivent un salaire égal à celui des personnes qui occupent un emploi typiquement masculin de valeur équivalente dans une même entreprise. L'équité salariale permet de réduire les écarts salariaux entre des emplois typiquement féminins et les emplois typiquement masculins. C'est un droit pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

Par exemple, l'emploi d'une adjointe administrative (emploi typiquement féminin) pourrait avoir la même valeur que l'emploi de machiniste (emploi typiquement masculin) dans l'usine. La rémunération offerte devrait être la même pour les deux emplois.

Du pain et des roses

L'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* fut le résultat d'une mobilisation sans précédent de militantes, de groupes de femmes et d'associations syndicales, qui a culminé en 1995 avec la marche **Du pain et des roses**. L'Afeas était présente à la marche. Cet événement a réuni des milliers de Québécoises qui ont lutté contre la pauvreté des femmes et la reconnaissance de leur travail à leur juste valeur. La même année, la ministre responsable de la Condition féminine, madame Louise Harel, entamait les travaux de réflexion et de rédaction pour ce qui deviendrait la *Loi sur l'équité salariale* l'année suivante.

21 novembre 2021

Le 21 novembre 2021 est une date importante. Elle marque le 25^e anniversaire de l'adoption à l'unanimité par l'Assemblée nationale de la *Loi sur l'équité salariale* au Québec, une loi proactive visant à éliminer la discrimination basée sur le sexe. Depuis 1996, elle permet l'amélioration des conditions de travail des Québécoises par une meilleure reconnaissance de la valeur de leur travail. Elle continue de faire du Québec un chef de file au Canada et sur la scène internationale en matière d'équité salariale.

La Loi sur l'équité salariale

La *Loi sur l'équité salariale* vise à corriger les écarts salariaux causés par la discrimination basée sur le sexe. Elle oblige les employeurs de 10 employés ou plus à assurer l'équité salariale entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine équivalents.

Éléments de réflexion

- Le taux de diplomation des filles - En 2021, le taux de diplomation et de qualification des filles est de 86,8% contre 77,6% chez les garçons. Le taux de diplomation et de qualification des filles est toujours plus élevé que celui des garçons ;
- Les postes de gestion - Selon une étude de l'Institut de la statistique du Québec, les femmes occupent 44% des postes de gestion des grandes entreprises du Québec (200 employés et plus). Toutefois, les femmes gestionnaires ne récoltent en moyenne que 87,6% du salaire de leurs homologues masculins ;
- Un réseau de service de garde fort permet aux femmes d'accéder à plus de postes. Depuis la création du ministère de la Famille, en 1997, une des priorités gouvernementales consiste à déployer un réseau de services de garde éducatifs à l'enfance répartis sur l'ensemble du territoire québécois. Au fil des années, cette priorité est demeurée et s'est concrétisée par une augmentation constante des places en services de garde éducatifs à l'enfance. Dans le but de compléter le réseau, le gouvernement lançait, en octobre 2021, le Grand chantier pour les familles, un plan d'action qui vise à assurer une place à tous les enfants en réponse aux besoins des familles d'ici 2024-2025 ;
- Métier non traditionnel de plus en plus à la portée des femmes - Il s'agit d'emplois occupés majoritairement par des hommes et dans lesquels on retrouve encore peu de femmes. Concrètement, un emploi est considéré comme non traditionnel lorsque moins de 33% de femmes l'exercent. Il existe plus de 250 métiers à prédominance masculine ;
- Présence aux conseils d'administration - En 2020, les femmes occupaient 20,5% des 17 996 sièges au sein des conseils d'administration. La majorité des conseils d'administration ne comptaient aucune femme administratrice : 59,7% des 5 810 conseils d'administration de l'étude ne comptaient que des hommes. Plus d'un quart (28,0%) des conseils d'administration comptait une femme administratrice. Les conseils d'administration comptant deux femmes administratrices ou plus représentaient 12,3% de l'ensemble.

Le Québec, un modèle à suivre !

Depuis maintenant 25 ans, la loi avant-gardiste contribue à réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Lors de son entrée en vigueur en 1997, cet écart salarial, calculé sur la base du salaire horaire moyen, s'élevait à 15,8% au Québec. En 2020, le Québec se démarquait, avec un écart de 8,1%, alors que l'Ontario affichait un écart de 11,5% et le Canada de 11,3%.

Sources :

- *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)*
- *Institut de la statistique du Québec*
- *Rapport_loi_equite_salariale.pdf (gouv.qc.ca)*



La violence : au-delà des préjugés

Par Louise Parent, membre de l'Afeas locale Lévis, région Québec-Chaudière-Appalaches

Dans cette édition du concours, les membres étaient invitées à soumettre un texte sur différents thèmes. Nous vous présentons le texte qui a reçu le deuxième prix.

Chaque jour, nous sommes bombardés par de mauvaises nouvelles. À voir le taux de féminicides et d'agressions contre les femmes qui ont fait la manchette ces derniers mois, on ne peut que constater la fragilité des acquis concernant l'égalité des sexes. Les dénigrements culpabilisants, exemple : « Elle a couru après » ne fait que renforcer les sentiments de lâcheté et d'incompétence chez la victime. L'isolement causé par la pandémie a aussi une part de responsabilité dans cette flambée de violence. La confusion entre amour et violence, alliée à la faible estime de soi, s'ajoute au scénario.

Pour que cessent ces agressions, il est important que la victime puisse mettre un mot sur ce qu'elle vit : violence. Cette dernière ne se limite pas seulement à des coups physiques, elle engendre aussi des effets psychologiques lorsque déguisée en dénigrement, harcèlement, discrimination, intimidation, reproches, menaces, refus de communiquer, contrôle de la vie de l'autre, manque de respect, insinuations douteuses et abus sexuels. Lorsque la victime accepte de reconnaître le vrai visage de la violence dans sa vie privée ou professionnelle, là n'est pas encore la victoire. Paralysée par la peur et la faible estime de soi, il est difficile pour elle de voir la lumière au bout du tunnel. C'est pourquoi, souvent, le statu quo lui semble la moins pire des solutions. Un proverbe anglais dit : « Si vous ressentez vos chaînes, vous êtes déjà à moitié libre. »

Afin d'illustrer l'urgence de quitter l'enfer de la violence, les organisatrices de notre Afeas locale ont choisi comme activité, lors de la rencontre de décembre 2022, « Opération Tendre la main » proposée par le provincial. Elles ont utilisé, entre autres, comme support à l'animation, la chanson de Nicola Ciccone « Chanson pour Marie » dans laquelle le chanteur incite la victime à fuir la violence par ces paroles « Cours, cours, Marie, cours ». Nous pourrions nous aussi chanter à ces femmes violentées « Courage, courage, Marie, courage », car le chemin de la guérison n'est pas sans embûches.

En effet, il faut du courage à la victime pour fuir la violence et se prendre en main. Le contrat est exigeant : apprivoiser la peur de se retrouver seule, monoparentale, sans revenu, sans logis, rejetée parfois par la famille et montrée du doigt par l'opinion publique. Elle devra faire preuve d'humilité et de résilience et accepter l'aide des ressources spécialisées formées pour répondre aux appels de détresse des victimes, les aider à guérir

les bleus au cœur et au corps et à les assister dans la reprise en main de leur vie. L'estime et la confiance en soi retrouvées, la victime pourra devenir une survivante de la violence.

Malgré le fait que les lois en matière de violence aient changé, les acquis restent fragiles. C'est pourquoi la lutte contre toutes les formes de violence doit continuer. Toutes les Marie du monde ont droit à la compassion et à notre appui. De plus, nos actions seraient vaines sans la sensibilisation de nos jeunes, les adultes de demain, aux conséquences de la violence. On ne peut rester indifférentes à ce qui se passe dans nos rues et le milieu scolaire. Finalement, par solidarité, restons vigilantes et attentives aux signes discrets que lancent parfois les victimes.



Robertine Barry

1^{ère} femme journaliste du Canada français

1863 - 1910

Par Joëlle Cardonne

Une féministe militante peu connue

Dans le climat hyperconservateur du 19^e siècle, Robertine Barry fut la première Québécoise à vivre du journalisme. Elle s'est battue pour l'émancipation et le droit de vote des femmes, ainsi que pour la laïcisation de l'éducation. Elle a critiqué l'institution du mariage et milité pour l'indépendance financière des femmes.

Un exemple de féminisme assumé

À l'école, dès son plus jeune âge, elle s'intéresse à la littérature et à l'histoire. Elle poursuit ses études en 1880 au Couvent des Ursulines à Québec qui, selon l'historienne Sophie Doucet, offrait l'instruction la plus poussée à laquelle pouvait aspirer une jeune fille de l'époque. Robertine y étudie les mathématiques, la physique et la chimie.

À sa sortie du couvent, elle espère vivre de sa plume. En 1891, elle offre ses services à Honoré Beaugrand, propriétaire de journaux. Son premier texte paraît à la une du journal *La Patrie* sous le pseudonyme de *Françoise*. Elle y défend le droit des filles à l'instruction supérieure et critique les mentalités conservatrices. Elle publie des chroniques dans l'édition du lundi et devient la première femme canadienne à collaborer régulièrement à la rédaction d'un journal. Ses chroniques traitent de sujets de société : travail, religion, littérature, arts, vie de couple. Sa rubrique « Réponse aux lecteurs » est considérée comme précurseur des courriers du cœur.

Féministe, celle qu'on appelle Françoise utilise sa plume pour dénoncer les inégalités. Elle milite aux côtés d'autres grandes figures féministes comme Éva Circé-Côté, Marie Lacoste Gérin-Lajoie et Joséphine Marchand.

Dans sa revue *Le journal de Françoise*, elle dénonce les attitudes réactionnaires de la société canadienne, encourage les femmes à s'éduquer et à défendre leurs droits. Elle plaide pour l'instruction laïque et milite pour l'implantation de bibliothèques gratuites. Ses prises de position la mettent parfois en conflit avec les institutions cléricales.

En juin 1904, elle fonde le *Canadian Women's Press Club* ainsi que l'Association des femmes journalistes canadiennes françaises pour représenter la voix des francophones.

En 1907, elle fait partie du comité de fondation de la première association féministe canadienne-française, la Fédération nationale de la Saint-Jean-Baptiste, qui vise à réconcilier les idées féministes et le catholicisme.

En 1909, en reconnaissance de son travail journalistique en faveur des ouvriers, le premier ministre provincial Lomer Gouin lui offre le poste d'inspectrice du travail féminin des établissements industriels.

Elle choisit de ne pas se marier, puisqu'un tel geste confère aux femmes les droits d'une personne mineure aux yeux de la loi. Elle demeure avec sa mère et les autres membres de sa fratrie, ayant choisi le célibat afin d'avoir la liberté d'écrire.



Lorsqu'elle part en reportage, elle se fait accompagner par des amis ou par sa sœur.

Des amis influents

Dans sa maison de la rue Saint-Denis à Montréal, elle reçoit l'élite culturelle canadienne lors des « *five O'clock teas* de Robertine ».

Ses nombreuses publications lui assurent une présence marquée sur la scène culturelle. Elle compte parmi ses amis le libre-penseur Godfroy Langlois, la journaliste Séverine, son premier patron, Honoré Beaugrand, avec lequel elle partage des idées libérales. Elle brille dans les salons parisiens et rencontre plusieurs femmes de lettres européennes comme Juliette Adam et Gyp, qui collaboreront au *Journal de Françoise*.

Émile Nelligan la considère comme sa « Sœur d'amitié » et lui consacre le poème « Rêve d'artiste ».

En 1906, elle représente le Canada à l'Exposition universelle de Milan, voyage à travers l'Europe... et obtient une audience avec le pape Pie X.

- SES PUBLICATIONS -

Fleurs champêtres
Chroniques du lundi

Le journal de Françoise, revue bimensuelle,
première revue publiée par une femme
au Canada

Le coin de Fanchette

Sources :

Wikipédia

Thomas Fisher Rare Book Library, Université de Toronto

Radio Canada, Aujourd'hui l'histoire



La représentativité des femmes dans les postes décisionnels

Par Sylvanie Nguyen

Dans le contexte actuel, les valeurs de « diversité » et « d'inclusion » sont de plus en plus mises de l'avant dans notre société. Pourtant, la sous-représentation des femmes dans les postes décisionnels demeure un défi central pour l'égalité.

Malgré des années de progrès notables, les femmes restent sous-représentées au sein de nos sphères de pouvoir et de décision. Prenons donc un moment pour revisiter cet enjeu qui représente bien plus qu'une question de justice sociale, la représentativité étant cruciale pour la prospérité d'une société équitable et durable. Quand pouvons-nous espérer une réelle représentativité ?

Quelques statistiques au Québec :

- Le Québec est actuellement au 44^e rang mondial en termes de parité en politique ;
- 31% du Conseil des ministres du Québec est composé de femmes, soit 8 femmes sur 26 membres² ;
- 27% de l'Assemblée nationale du Québec est constituée de femmes, ce qui équivaut à 33 femmes pour 121 membres³ ;
- Seules 17% des mairies au Québec sont dirigées par des femmes⁴.

Pourquoi cette inégalité persiste-t-elle dans les postes décisionnels ?

Malgré certaines avancées, y compris l'atteinte de la parité au Conseil des ministres du Canada depuis 2015⁵, il est clair, à la lumière de ces statistiques, que nous n'avons pas encore atteint la parité

visée de 50% au sein des instances de pouvoir de notre société. Cette difficulté soulève la question suivante : pourquoi est-il si ardu d'atteindre une représentativité équitable des femmes dans les postes décisionnels ?

Le Conseil du statut de la femme souligne une socialisation différenciée entre les filles et les garçons, qui, dès leur plus jeune âge, sont élevés et éduqués de manière spécifique à leur genre. Les stéréotypes sociaux perpétuent la continuation des inégalités entre les genres, qui mènent aux inégalités dans le marché du travail et les postes décisionnels.

Par ailleurs, le partage encore inégal du travail domestique et familial explique que



les femmes sont encore peu nombreuses dans les postes décisionnels. On parle ici d'une inégalité de la répartition du travail invisible, majoritairement pris en charge par les femmes. Cette charge de travail, tant physique que mentale, engendre ainsi de nombreuses barrières pour les femmes souhaitant s'engager dans les postes décisionnels en politique ou sur le marché du travail. Ces barrières créent un environnement inopportun pour l'engagement des femmes⁶.

«C'est surtout un monde d'hommes, ce ne sont pas des conditions favorables pour les femmes, il faut qu'elles aient le goût d'y aller..» – *Nathalie Roy, députée provinciale du comté de Montarville*

L'importance de la représentativité

Malgré tous ces défis, de plus en plus de stratégies sont mises en place afin d'augmenter le nombre de femmes dans les postes décisionnels de notre société. Ces stratégies témoignent de l'importance d'une meilleure représentativité des femmes. Ainsi, la présence des femmes est non seulement un marqueur important de l'évolution de l'égalité, mais permet aussi aux institutions de prendre des décisions qui reflètent mieux la réalité et les intérêts d'une population diverse. En atteignant la parité, les femmes enrichissent l'ensemble des débats, offrent leur créativité au profit de notre société et stimulent l'engagement citoyen, le taux de participation électorale et l'engagement bénévole⁷.

Les stratégies

L'importance de la représentativité étant reconnue par la grande majorité, plusieurs pays et autres instances décisionnelles ont mis en place des mesures pour augmenter le nombre de femmes présentes en postes de pouvoir. Parmi ces mesures, on peut compter l'adoption de quotas qui ont rapidement accru le nombre de femmes élues. Le Conseil du statut de la femme recommande également l'établissement d'une zone paritaire entre 40 % et 60 %. Il invite aussi à l'instauration de meilleures

QUELQUES STATISTIQUES AU QUÉBEC :

- *Le Québec est actuellement au 44^e rang mondial en termes de parité en politique¹ ;*
- *31 % du Conseil des ministres du Québec est composé de femmes, soit 8 femmes sur 26 membres² ;*
- *27 % de l'Assemblée nationale du Québec est constituée de femmes, ce qui équivaut à 33 femmes pour 121 membres³ ;*
- *Seules 17 % des mairies au Québec sont dirigées par des femmes⁴.*



mesures de conciliation travail-famille pour les femmes qui occupent des postes décisionnels et recommande le financement de projets axés sur la favorisation de la présence des femmes dans les postes de pouvoir⁸.

En somme, la parité dans les postes décisionnels reste un défi majeur pour notre société. Malgré des progrès, les chiffres témoignent toujours d'une sous-représentation des femmes. Pourtant, cette parité est essentielle non seulement pour la justice sociale, mais aussi pour une prise de décision plus équilibrée et inclusive. Il est temps d'agir avec détermination, en adoptant des mesures concrètes telles que des quotas et une meilleure conciliation travail-famille, afin de garantir une représentativité équitable et de construire un avenir plus juste pour

toutes et tous. Ensemble, soutenons cette avancée vers l'égalité en sensibilisant notre entourage à l'importance de la représentativité des femmes dans les postes décisionnels.

Références

¹ <https://csf.gouv.qc.ca/edition-numerique/femmes-en-politique/>

² <https://csf.gouv.qc.ca/edition-numerique/femmes-en-politique/>

³ <https://csf.gouv.qc.ca/edition-numerique/femmes-en-politique/>

⁴ <https://csf.gouv.qc.ca/edition-numerique/femmes-en-politique/>

⁵ <https://www.ledevoir.com/politique/canada/454383/nouveau-premier-ministre-nouveaux-visages>

⁶ <https://csf.gouv.qc.ca/edition-numerique/femmes-en-politique/>

⁷ <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/indicateurs-progres-presence-femmes-scene-politique>

⁸ <https://csf.gouv.qc.ca/edition-numerique/femmes-en-politique/>

L'art de vieillir

Par Joëlle Cardonne

À *Cassandra*

Mignonne, allons voir si la rose
Qui ce matin avait éclosé
Sa robe de pourpre au Soleil,
N'a point perdu cette vèprée
Les plis de sa robe pourprée,
Et son teint au vôtre pareil.

Las! voyez comme en peu d'espace,
Mignonne, elle a dessus la place
Las! las ses beautés laissé choir!
Ô vraiment marâtre Nature,
Puisqu'une telle fleur ne dure
Que du matin jusques au soir!

Donc, si vous me croyez, mignonne,
Tandis que votre âge fleuronne
En sa plus verte nouveauté,
Cueillez, cueillez votre jeunesse:
Comme à cette fleur la vieillesse
Fera ternir votre beauté.

-Pierre de Ronsard, *Les Odes*



Le poème de Ronsard, écrit en juillet 1545, est encore d'actualité! Cueillez votre jeunesse car la vieillesse fera ternir votre beauté... Et pourtant!

Espérance de vie

À son époque, selon les historiens, l'espérance de vie au 16^e siècle se situait autour de 30 ans en raison de conditions de vie difficile. Pas le temps de s'inquiéter des rides!

Selon l'Institut de la Statistique du Québec, en 2022, l'espérance de vie à la naissance est estimée à 84,1 ans chez les femmes contre 80,5 ans chez les hommes. Elle est de 82,3 ans, hommes et femmes confondus.

De plus en plus de Canadiens et Canadiennes atteignent l'âge de 100 ans, conséquence de l'augmentation de l'espérance de vie. Le Recensement de 2011 a dénombré 5825 personnes âgées de 100 ans et plus, comparativement à 4635 en 2006 et à 3795 en 2001. Entre 2006 et 2011, le taux de croissance démographique pour ce groupe d'âge se situait à 25,7%, le deuxième taux de croissance en importance de tous les groupes d'âge de la population canadienne après le groupe d'âge des 60 à 64 ans (+29,1%). Le taux de croissance

de la population de centenaires a souvent été l'un des plus élevés de tous les groupes d'âge au cours des 40 dernières années.

Le vieillissement est le grand défi des sociétés modernes

Le nombre et la proportion de personnes âgées de 60 ans et plus augmentent au sein de la population mondiale. Ces dernières étaient 1 milliard en 2019 et devraient passer à 1,4 milliard d'ici à 2030 et à 2,1 milliards d'ici à 2050. Cette hausse se produit à un rythme sans précédent et s'accroîtra dans les prochaines décennies, en particulier dans les pays en développement.

Selon l'Organisation mondiale de la santé, chaque personne, où qu'elle vive, devrait avoir la possibilité de vivre longtemps et en bonne santé.

Le vieillissement suscite à la fois des défis et des opportunités.

Il se traduit par une augmentation de la demande de soins de santé primaires et de soins de longue durée, requiert une main-d'œuvre plus nombreuse et mieux formée et accentue la nécessité d'adapter davantage les infrastructures physiques et sociales aux besoins des personnes âgées. Pourtant, ces investissements peuvent permettre aux personnes âgées d'apporter de nombreuses contributions, que ce soit au sein de leur famille, de leur communauté locale (par exemple, en tant que bénévoles ou au sein de la main-d'œuvre formelle ou informelle) ou de la société en général.

Les sociétés qui s'adaptent à cette évolution démographique et investissent dans le vieillissement en bonne santé peuvent permettre à la population de vivre plus longtemps et en meilleure santé, tout en récoltant les dividendes de leurs efforts. Le poids démographique des personnes âgées s'accroît, modifie la pyramide des âges et donne à ces personnes un poids politique dans nos sociétés.

Le cerveau refuse de vieillir

Le *New England Journal of Medicine*, revue médicale de réputation internationale, affirme que le cerveau d'une personne âgée est plus pratique qu'on ne le croit. Il n'est pas aussi rapide que dans sa jeunesse, mais il gagne en souplesse. Avec l'âge, la personne est plus susceptible de prendre les bonnes décisions et d'être moins exposée aux émotions négatives. Après 60 ans, la personne peut utiliser les deux hémisphères en même temps. L'activité intellectuelle humaine se bonifie avec l'âge!

En conclusion, si la personne mène un style de vie sain, les capacités intellectuelles ne baissent pas avec l'âge, elles augmentent et atteignent même un sommet vers l'âge de 80 - 90 ans. Cette découverte influence notre mode de vie. Voici quelques conseils :

- Ne craignez pas la vieillesse ;
- Efforcez-vous de vous développer intellectuellement ;
- Apprenez de nouveaux métiers ;
- Faites de la musique, de la peinture ;
- Écrivez, lisez, tenez votre cerveau occupé à de nouvelles choses ;
- Intéressez-vous à la vie, rencontrez des amis ;
- Faites des projets d'avenir ;
- Voyagez autant que possible ;
- Ne vous enfermez pas dans la solitude ;
- Soyez positif, vivez toujours avec la pensée suivante « Toutes les bonnes choses sont encore devant moi ».

Le secret de la longévité pour vivre vieux... ou centenaire

Les régions du monde qui concentrent plus de centenaires qu'ailleurs sont souvent qualifiées de « *Blue Zones* » (zones bleues). C'est le cas de l'île d'Okinawa au Japon, de la Sardaigne en Italie ou d'Icarie en Grèce. Pour ces deux dernières régions, le régime méditerranéen pourrait jouer un rôle, car de nombreuses recherches ont mis en évidence ses bénéfices pour la santé cardiovasculaire ou mentale, et même dans la longévité.

Ainsi, une étude de 2014 sur plus de 120 000 femmes a montré que le régime



méditerranéen était associé à des télomères plus longs. Or, les télomères, situés aux extrémités des chromosomes, sont des marqueurs cellulaires du vieillissement. À Okinawa, le régime est plutôt faible en calories et riche en végétaux (fruits, légumes, céréales, légumes secs, soja). On estime que notre assiette est responsable à 30% de notre longévité.

Mais l'alimentation n'est pas le seul facteur, la génétique intervient également.

Une étude de 2016 sur le statut marital de 3000 centenaires belges a montré que, chez les hommes, la vie à deux est plutôt bénéfique ; en revanche, chez les femmes, mieux valait vivre seule !

D'après le site *BlueZone*, certains traits de personnalité et comportements se retrouvent chez de nombreux centenaires : avoir un but dans la vie, une bonne gestion du stress (par exemple par la méditation), appartenir à une communauté et accorder de l'importance aux liens familiaux. De manière générale, les centenaires des *Blue Zones* ne sont pas forcément des adeptes du marathon ou des salles de gym, mais ont une activité physique régulière liée à leur mode de vie.

Des modes de vie sains, des régimes alimentaires à base de plantes et une activité physique régulière : les centenaires des zones bleues sont un exemple fascinant de longévité exceptionnelle.

Voilà qui est bien plus intéressant que la recherche d'un « gène » de la longue vie. S'il n'est pas possible d'adopter le mode de vie de ces centenaires dans tous ses aspects, on peut infléchir nos choix dans le bon sens :

- Une vie active, physiquement comme socialement ;
- La recherche du plaisir ;
- Une alimentation saine et sans excès ;
- L'utilisation de tout mais sans abuser de rien ;
- Un mental fort qui domine le physique ;
- Des liens sociaux solides.

Enfin, il n'existe pas forcément de règle valable pour tous : Jeanne Calment, la supercentenaire française morte à 122 ans, buvait un verre de Porto par jour et a fumé le cigarillo jusqu'à l'âge de 117 ans.

Vieillir c'est garder sa jeunesse comme un beau souvenir

Comme le chante si bien Jean-Marie Vivier dans sa chanson intitulée "Vieillir", « *vieillir c'est garder sa jeunesse comme un beau souvenir.* » Jean-Marie Vivier "Vieillir" (youtube.com)

Sources :

- *New England Journal of Medicine*
- *Charline Delafontaine, Pleine vie*
- *Institut de la statistique du Québec*
- *Statistique Canada*
- *Le vieillissement au Québec | Institut national de santé publique du Québec (inspq.qc.ca)*
- *Home - Live Better, Longer - Blue Zones*



Participer est aussi important que gagner

Par Lise Courteau

Si nous suivons la citation de Pierre de Coubertin, la participation aux concours lancés par l'Afeas est aussi importante que gagner. Les Afeas mentionnées ci-dessous n'ont pas gagné les concours de l'année 2022-2023. Cependant, elles ont fait des activités très intéressantes qui méritent une mention.

Concours Prix Azilda-Marchand

Marche de reconnaissance du travail invisible

Afeas locales Woburn, Piopolis et Notre-Dame-des-Bois, région Estrie

Ces trois Afeas locales se sont mobilisées afin d'organiser un atelier auprès de groupes de femmes de leurs milieux pour faire prendre conscience du travail invisible qu'elles font, pourquoi elles le font, et leur permettre ainsi de nommer leur travail invisible. Des pancartes, revendiquant une Journée nationale du travail invisible et des mesures financières et fiscales pour supporter les personnes qui effectuent ce travail, ont été fabriquées et ont été visibles dans le cadre d'une marche.

Des femmes inspirantes

Afeas locale Saint-Honoré, région Saguenay-Lac-Saint-Jean-Chibougamau

Dans le cadre d'un projet intergénérationnel, un documentaire a été produit afin de mettre en lumière 14 femmes de Saint-Honoré qui ont marqué l'histoire, dans l'ombre et dans différents milieux. Par leurs réalisations, leur force et leur engagement, elles ont démontré que, depuis toujours, les femmes ont relevé des défis dans plusieurs situations et s'en sont toujours bien relevées. Le but était d'inspirer d'autres femmes à se réaliser, à croire en elles et à évoluer.

Concours Activités femmes d'ici

Épluchette à la Ferme Reid et Atelier sur le travail invisible et la charge mentale

Afeas locale Clarenceville, région Richelieu-Yamaska

Une activité familiale avec une épluchette de blé d'Inde et de jeux pour les enfants, s'est organisé autour d'un kiosque Afeas et d'un atelier sur le travail invisible et la charge mentale. Le but était de rejoindre la population pour faire connaître l'Association. L'atelier se voulait informatif pour initier une réflexion sur ces sujets dont la responsabilité incombe plus souvent aux femmes qu'aux hommes et ainsi démontrer que, même si l'égalité de droit est atteinte au Québec, elle ne l'est pas nécessairement dans les faits. Quant au kiosque, des dépliants sur les réalisations et les revendications de l'Afeas ont été remis aux visiteurs. Plusieurs discussions ont été engagées pour faire comprendre l'importance de l'existence d'associations comme l'Afeas.

Les visages du travail invisible

Afeas locale Granby, région Richelieu-Yamaska

Depuis des années, nous parlons d'heures de bénévolat qui ne paraissent pas au PIB ainsi que du nombre de personnes qui font du travail non ou mal rémunéré. Pour expliquer et mieux représenter ce qu'est le travail invisible, un concours de photos a été organisé afin de mettre un visage sur les différentes facettes du travail invisible dans plusieurs catégories : bénévoles, parents et proches aidant.e.s. Le dévoilement des photos gagnantes s'est tenu lors d'un gala des bénévoles.

Journée Cap sur ma santé

Afeas locale Saint-Honoré, région Saguenay-Lac-Saint-Jean-Chibougamau

Une journée dédiée à la santé au féminin, où membres et non-membres de Saint-Honoré et des localités environnantes ont été invité.e.s à participer. Au menu, des conférences enrichissantes, des séances d'activités physiques, du Tai Chi, un repas et des pauses-santé, tout cela en compagnie de la chanteuse, actrice et romancière Louise Portal.

Concours Initiatives-Recrutement

La cabane à sucre

Afeas locale Saint-Bruno, région Saguenay-Lac-Saint-Jean-Chibougamau

Ayant le but de créer un événement festif et inusité, au cours duquel le plaisir de se rassembler semblait intéresser plusieurs personnes, une rencontre a été organisée où chacune faisait un plat typique de cabane à sucre. Le coût d'entrée a servi d'acompte pour une carte de membre à des personnes non-membres. Des discussions autour de la table se sont tenues afin de faire connaître le mouvement et sa mission. Six nouvelles membres se sont ajoutées au membrariat de l'Afeas locale.

Concours 2023-2024

Vous avez tenu une activité qui mériterait une mention durant l'année? Faites-la connaître. Si vous répondez aux critères pour participer à l'un ou l'autre des concours, vous trouverez les formulaires sur le site Internet de l'Afeas (www.afeas.qc.ca) dans la section des membres. Vous avez jusqu'au 31 mai 2024 pour faire parvenir votre inscription au siège social.

Tirage annuel

Trucs et astuces de ventes de billets

Par Huguette Dalpé

Chaque année vous êtes sollicitées pour acheter et/ou vendre des billets pour le tirage annuel de l'Afeas ! En plus d'offrir des prix alléchants aux gagnant.e.s, les fonds récoltés sont un moyen substantiel pour financer les activités de l'Afeas, et ce, aux trois paliers.

Les profits pour chaque billet vendu sont répartis ainsi: 5\$ à l'Afeas locale, 6\$ à l'Afeas régionale et 3\$ à l'Afeas provinciale. Les frais fixes incluant la licence, les prix, et l'administration sont de 6\$.

Nous avons demandé à nos deux meilleures vendeuses de billets de partager les trucs et astuces qui ont permis de vendre plusieurs billets.

Gisèle Langevin

de l'Afeas Saint-Cœur-de-Marie de la région Saguenay-Lac-Saint-Jean-Chibougamau (210 billets en 2023 et 295 en 2024)

Grande vendeuse de billets depuis plus de 17 ans, madame Langevin communique avec chaque personne qui a acheté un billet l'année précédente. Comme elle ne tarit pas d'éloge sur les bienfaits de ce moyen

de financement pour un organisme comme l'Afeas, ainsi que pour les beaux prix à gagner, les gens n'hésitent pas à prendre un billet chaque année et même à en proposer à un ou une membre de leur famille.

L'esprit de vendeuse n'étant pas donné à tout le monde, madame Langevin suggère aux régions de trouver une personne qui, en plus de posséder ce talent, croit fermement en son produit.

Carole Larochelle

de l'Afeas Warwick de la région Centre-du-Québec (170 billets en 2023 et 300 en 2024)

Carole partage la vente de billets de tirage avec Jeannine, une amie issue d'une grande famille, ce qui lui donne de belles opportunités d'en offrir. Pour sa part, elle et son copain étant des gens très sociables, ils profitent

de toutes les occasions pour les offrir sans gêne, mais poliment. D'années en années, les personnes attendent et achètent leurs billets avec plaisir. Elles savent qu'il s'agit d'une bonne cause. Elles savent aussi qu'elles ont plus de chance de gagner nos prix que de gagner à la Loto.

« J'aime vendre des billets et je crois aux apports bénéfiques de ce tirage. Nous en offrons en cadeaux à Noël, en tirage lors des anniversaires, ou de réunion avec d'autres associations. Partout où nous sommes, nous avons toujours des billets avec nous. À nos réunions et soirées, nous en proposons aussi par tranche de 2\$, donc une personne sur 10 gagnera le billet de 20\$. »

Le tirage annuel, une solution gagnantes!

Avoir accès à la section des membres du site Internet de l'Afeas

Pour se brancher à ce module, il suffit de suivre quelques étapes simples.

- L'adresse courriel étant le prérequis principal pour accéder à cette section, il est donc important de l'indiquer sur votre formulaire d'adhésion, et de vous assurer qu'il n'y ait pas d'erreur dans celle-ci. Nous suggérons d'inscrire votre adresse courriel en lettres moulées pour en faciliter la lecture et éviter les erreurs au niveau de la transcription.
- Vous devez prévenir votre région si vous avez une nouvelle adresse courriel ou une modification

quelconque à apporter à celle-ci. Une fois les modifications apportées dans le Portail de gestion des membres, vous recevrez un courriel de l'Afeas vous invitant à réinitialiser votre mot de passe. Suivez les instructions qui s'y trouvent. Remplacez le mot de passe générique proposé par le mot de passe de votre choix. Puis cliquez sur le bouton « envoyer ».

Vous voilà prête à naviguer dans la section privée des membres!

Quand doit-on renouveler sa cotisation ?

Depuis l'an dernier, l'Afeas provinciale a établi une nouvelle politique pour le renouvellement des cotisations et les nouvelles adhésions.

Dorénavant, toutes les adhésions se terminent le 30 juin de chaque année, peu importe la date à laquelle vous avez payé votre adhésion. Aussi, les adhésions effectuées à partir du 1er avril sont valides jusqu'au 30 juin de l'année suivante (donc pour 15 mois). Assurez-vous donc d'effectuer votre renouvellement avant le 30 juin, afin de continuer de bénéficier de tous les avantages réservés aux membres Afeas.



Quoi de neuf ?

Par Marianne Pertuiset-Ferland, directrice générale

Augmentation de la cotisation à partir d'avril

Tel qu'annoncé au dernier congrès provincial, après plus de dix ans sans augmentation, le coût de la cotisation annuelle Afeas augmentera de 2\$, pour passer à 37\$. La dernière augmentation remonte à l'année 2010-2011 (de 30\$ à 35\$), et la précédente à 2001 (de 25\$ à 30\$). Une augmentation de 2\$ après 14 ans est donc loin d'être drastique. Cette décision a été adoptée à l'unanimité par le CA provincial, qui est composé, rappelons-le, d'une représentante de chaque région. Rappelons également que toutes les instances toucheront une part de cette augmentation : pour chaque adhésion, les instances locales toucheront maintenant 10,50\$, les instances régionales 16,50\$, et le provincial 10\$. Ceci aidera les instances à couvrir leurs frais de fonctionnement, qui augmentent sans cesse avec le coût de la vie. **La cotisation à 37\$ s'appliquera pour l'année 2024-2025, donc pour toutes les adhésions et renouvellements effectués à partir du 1^{er} avril 2024** (elles seront valides jusqu'au 30 juin 2025).

Des bébés Afeas

Sur une note plus personnelle, je profite de cet espace pour partager une nouvelle excitante : Sylvanie (responsable de la vie associative au provincial) et moi-même, sommes toutes les deux enceintes ! C'est une pure coïncidence, chacune a surprise l'autre (et le reste de l'équipe du siège social) avec sa nouvelle, et les deux bébés sont attendus autour du mois de juillet. Nous

ferons donc remplacer durant nos absences respectives du « congé » parental. Le recrutement de nos remplaçantes s'effectuera au cours du printemps. Restez à l'affût des réseaux sociaux et du site Internet de l'Afeas pour consulter les affichages de postes, au cas où vous connaîtriez une personne intéressée !

Comité provincial de recherche de financement

Continuons sur le sujet des finances, le nerf de la guerre. **Nous sommes à la recherche de personnes pour faire partie d'un tout nouveau comité provincial de recherche de financement.** Les candidates idéales détiendraient une certaine expérience dans un ou plusieurs des domaines suivants : gestion de projet, demandes de subventions, marketing/communications, ventes, rédaction, plaidoyer (ou tout autre domaine qui vous semble pertinent). Évidemment, on ne s'attend pas à ce qu'une personne détienne toutes ces compétences, mais nous espérons pouvoir rassembler plusieurs de ces compétences au sein du comité, à l'aide d'une équipe aux talents diversifiés. Les membres du comité auraient surtout comme rôle d'appuyer la directrice générale dans l'élaboration de projets à déposer (avec des séances de remue-méninges, entre autres), et de contribuer à bonifier les dossiers de demandes de subventions en offrant des rétroactions et des conseils. Nous prévoyons travailler sur environ 4 à 7 dossiers au cours d'une année, et une indemnité sera offerte aux membres du comité pour leur engagement. Si vous êtes intéressée, ou si vous connaissez quelqu'un qui correspond au profil recherché (même si la personne n'est pas encore membre Afeas), communiquez rapidement avec moi à : direction@afeas.qc.ca ! Merci !

Toute l'information relative aux subventions obtenues par le provincial et à leur utilisation, est présentée chaque année dans le rapport annuel de l'Afeas disponible sur le site Internet de l'Afeas sous l'onglet À propos/réalisations.

Journée du travail invisible

Comme chaque année, l'Afeas provinciale organise une activité ouverte au public pour souligner la Journée du travail invisible. Cette année, il s'agira d'une **conférence sur le thème de l'économie féministe.** Consultez notre calendrier ou nos réseaux sociaux pour en savoir plus !



Région Estrie – Afeas locale de Granby

Par Agathe Dion, Afeas locale Granby, région Richelieu-Yamaska

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes 2023, l'Afeas locale Granby a tenu deux événements. Le 5 mars avec des femmes d'autres pays et le 8 mars avec des ambassadrices dans la salle du conseil de ville.

Le 5 mars, des femmes du Togo, de la Côte d'Ivoire, de la Colombie et de la Syrie sont venues nous parler de leur pays et de la situation des femmes.

Les avancées sont inégales selon les pays. Au Togo, des OBNL travaillent avec les femmes pour les aider à partir leur propre entreprise, alors qu'en Côte d'Ivoire il y a beaucoup de femmes entrepreneures. En Colombie, des femmes commencent à occuper des postes au Parlement. Pour La Syrie, les femmes restent à la maison et s'occupent des enfants : ici nous dirions qu'elles sont des travailleuses au foyer accomplissant un travail invisible.

Nous avons fait salle comble en après-midi ce 5 mars, dans le Foyer du Palace de Granby. Quelques personnes ont même demandé à assister à l'événement du 8 mars.

À nouveau, salle comble le 8 mars dans la salle du conseil de ville de Granby! Les invité.e.s dégustent les bouchées cuisinées par les ambassadrices et écoutent la conférence de madame Céline Duval sur l'histoire des femmes du Québec.

Nos ambassadrices sont invitées à venir prendre place dans un des sièges des élu.e.s pour une table ronde.



Nous avons eu droit à de généreuses révélations. Des ambassadrices nous témoignent que, dans leur pays, elles n'ont pas le droit de conduire ni d'aller à l'école, encore moins d'avoir un travail ; alors qu'ici elles peuvent conduire, aller à l'école et avoir un travail. Elles expriment la difficulté de quitter leur pays, laissant tout derrière : maison, famille, travail, etc. Nous pouvons comprendre le courage et la résilience dont elles ont fait preuve... même lors de leur intégration ici. Une ambassadrice invite la population à bien accueillir les communautés immigrantes. Une autre leur suggère de prendre leur place dans leur nouveau pays. Une ambassadrice québécoise exprime sa

reconnaissance envers les femmes qui ont livré des combats pour l'avancée des droits des femmes au Québec. Les générations futures n'auront pas à livrer de tels combats.

Des jeunes filles présentes se sont également exprimé créant ainsi un lien intergénérationnel.

À la fin de ces deux journées, l'ambiance est celle d'un groupe qui a toujours été ensemble et les barrières des différences tombent.

Immigrantes économiques, politiques, climatiques, pour sa sécurité, pour protéger ses enfants, pour un travail, pour une vie meilleure, voilà autant de raisons qui causent un déracinement et qui font de notre pays une terre d'accueil.

C'est en côtoyant ces femmes que nous constatons tout le travail accompli pour l'avancée des droits des femmes au Québec. Il suffit parfois de peu pour que soient bafoués les droits des femmes. Veillons collectivement au respect de nos droits acquis.



Par Lise Courteau

Un étudiant a vécu 6 mois sous des escaliers

Pour éviter de payer un loyer, un étudiant a vécu plus de six mois sous les escaliers d'un centre commercial de Shanghai. Il est passé inaperçu, jusqu'à ce qu'un gardien de sécurité découvre sa cachette.

Selon le *Beijing Times*, le squatteur étudiait pour le Concours national d'entrée d'éducation supérieure, qui permet d'accéder aux études universitaires en Chine. Il s'agit de l'un des examens d'admission les plus sélectifs au monde.

Le loyer mensuel moyen à Shanghai en octobre 2023 était de 109 yuans (21\$ canadiens) par mètre carré, rapporte le *South China Morning Post*. La superficie moyenne des appartements privés à Shanghai se situe entre 88 et 98 mètres carrés. Il faudrait donc déboursier entre 1848 \$ et 2058 \$ par mois pour se loger.

<https://www.tvanouvelles.ca/2023/11/17/un-etudiant-a-vecu-6-mois-sous-les-escaliers-dun-centre-dachats-parce-que-les-loyers-sont-trop-chers>

Un programme produit des résultats significatifs et durables

Une équipe de scientifiques de l'Université Laval, de l'UQAM, de l'UQO et de l'UQTR a dévoilé des résultats inédits sur le programme Triple P, un programme de parentalité positive d'origine australienne qui a été testé au Québec.

Le programme Triple P propose un style parental qui repose sur l'attention positive et chaleureuse envers l'enfant ainsi que sur l'éducation bienveillante, incluant un encadrement ferme et cohérent. « Le parent est invité à se mettre à la place de l'enfant pour tenter de comprendre ce qu'il vit lorsqu'une situation difficile se présente, mais aussi les raisons sous-jacentes à son comportement parfois difficile ou perturbateur. Il doit ensuite le guider plutôt que le dominer ou tenter de le contrôler. La réparation et la coopération remplacent les punitions, et tout cela dans un cadre qui n'est ni trop rigide ni trop permissif », souligne la professeure Marie-Hélène Gagné.

L'étude a été menée auprès de 384 parents vivant dans des zones à risque élevé à Québec et à Montréal. La majorité des participantes et participants (291) ont bénéficié de l'intervention Triple P, tandis que 91 parents ont reçu les services habituels de leur CLSC.

Les résultats sont sans équivoque: les effets du programme Triple P surpassent de manière significative ceux de l'intervention habituelle en CLSC. Ces effets positifs étaient encore présents

lors du suivi effectué deux à quatre ans après l'intervention, démontrant ainsi la durabilité des résultats.

<https://www.fss.ulaval.ca/actualites/un-programme-de-parentalite-positive-produit-des-resultats-significatifs-et-durables-pour-les-parents-et-les-enfants>



INFO-BULLE

PRENDRE LA DÉCISION DE RÉDIGER UNE PROPOSITION

Le temps pris pour rédiger une proposition peut s'avérer être plus long qu'on le croit. Plusieurs étapes sont nécessaires afin de bien accomplir la tâche. Bien sûr, une recherche s'impose sur le thème à développer, mais il y a aussi d'autres étapes à ne pas négliger avant de commencer.

Il faut être capable de décrire la situation problématique et d'identifier les enjeux. Le changement souhaité doit traduire le but à atteindre afin de corriger l'écart entre la situation actuelle et la situation souhaitée.

Sans s'imposer de barrières, il faut rechercher toutes les avenues possibles pour éliminer le problème en faisant un inventaire des solutions. Cette étape permet d'envisager plusieurs moyens ou solutions pour corriger une situation.

Toutes les idées formulées sont soumises à l'évaluation. Est-ce que la solution est la réponse la plus adéquate pour résoudre le problème? Est-ce qu'elle correspond aux valeurs, aux buts et objectifs de l'Afeas? Est-ce que c'est celle qui m'emballer le plus et qui va me motiver à passer à l'action?

D'autres étapes sont nécessaires avant de se mettre à la rédaction d'une proposition. Entre autres, vous devez vérifier les positions de l'Afeas et les critères de recevabilité.

Concours renouvellement

Concours renouvellement Prix Fidélité – 100 \$

Remettez à la secrétaire de votre Afeas locale, avant le 20 juillet 2024, le présent coupon dûment complété, en même temps que votre renouvellement de cotisation 2024-2025. Votre secrétaire locale l'expédiera à la secrétaire régionale avant le 31 juillet 2024. Renouvelez votre cotisation d'ici le 20 juillet 2024 et participez au tirage d'un prix de 100 \$. Le tirage aura lieu lors de l'assemblée générale provinciale de l'Afeas en août 2024.

Coupon à remplir

Nom complet:	
N° de membre:	Nom de l'Afeas:
Adresse:	
Ville:	Code postal:
Téléphone:	Courriel:



CONCOURS D'ÉCRITURE – édition 2024

Le concours d'écriture est reconduit pour une quatrième année. Les participant.e.s doivent faire parvenir leur texte, avant le 15 avril 2024, à Huguette Dalpé, secrétaire – coordonnatrice à la revue (dalpe@afeas.qc.ca).

Pour participer, vous devez :

- Être membre en règle de l'Afeas ;
- Produire un texte qui ne va pas à l'encontre de la mission, la vision et l'orientation de l'Afeas.

L'évaluation des textes :

- Qualité du français et d'écriture ;
- Structure du texte ;
- Texte de 500 à 550 mots (compteur de mots du logiciel Word) ;
- L'utilisation d'un langage inclusif (ex. : les infirmiers et les infirmières ou les infirmier.ère.s) ou épïcène (ex.: le personnel infirmier).

Trois gagnantes sélectionnées seront dévoilées au congrès provincial 2024.

- **1^{er} prix** : 100 \$ et publication du texte dans la revue automne 2024
- **2^e prix** : 50 \$ et publication du texte dans la revue printemps 2025 ;
- **3^e prix** : 25 \$ et publication du texte dans la revue été 2025.

Bonne chance à toutes et tous !



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 2024
Bibliothèque nationale du Canada 2024
ISBN 0705-3851
Parution : MARS 2024



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)

Bas-Saint-Laurent- Gaspésie

Gaétane Asselin
asselingaetane@gmail.com

Centre-du-Québec

Doris Milot
1228, rue Dionne
Drummondville J2B 2N7
819-474-6575
info@afeascentreduquebec.ca

Estrie

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

Lanaudière

Manon Durand
25, Avenue des Sapins
Notre-Dame-des-Prairies J6E 1C4
450-755-7390
durand.manon@videotron.ca

Mauricie

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

Montréal-Laurentides- Outaouais

Nicole Rivest
277, Boul. Iberville
Repentigny J6A 1Z5
450-581-8247
nicole.rivest@videotron.ca

Québec-Chaudière- Appalaches

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

Richelieu-Yamaska

Germaine Desrosiers
5330, des Seigneurs Est
Saint-Hyacinthe J2R 1Z8
450-209-7011
Afeasregionalrichelieuyamaska@gmail.com

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