

FEMMES *d'ici*

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

À la une

LE 55^e CONGRÈS PROVINCIAL 2021

En mode virtuel!

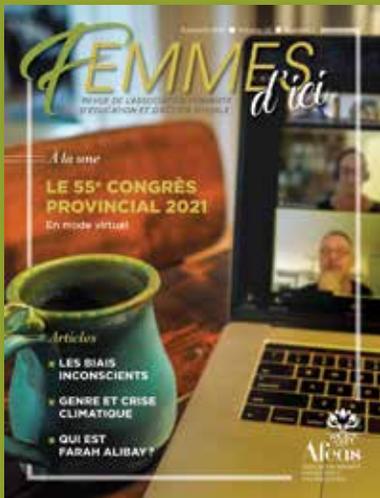
Dans ce numéro

- **LES BIAIS
INCONSCIENTS**
- **GENRE ET CRISE
CLIMATIQUE**
- **QUI EST
FARAH ALIBAY ?**



Afeas
ASSOCIATION FÉMINISTE
D'ÉDUCATION ET
D'ACTION SOCIALE

- 02** Mobilisons-nous
Marianna Pertuiset-Ferland
- 03** Éditorial
Lise Courteau
- 04** Les biais inconscients
Lise Courteau
- 06** Genre et crise climatique
Amandine Gournay
- 08** Un beau congrès
Doris Milot
- 10** Les propositions adoptées
Lise Courteau
- 11** Certificats et prix
Huguette Dalpé
- 12** Présentation du CA et des présidentes de régions
- 13** L'amitié au féminin
Lorraine Parent
- 14** À l'écoute de nos lectrices
- 14** Lancement du concours d'écriture – 2^e édition
Lise Courteau
- 15** Portrait de femme
Joëlle Cardonne
- 16** Apprendre pour agir
Julie Boyer
- 17** Nouvelles de l'Association
Pierrette Marcotte
- 18** Nouvelles des régions



UNE ANNÉE DYNAMIQUE ET RICHE EN NOUVEAUTÉS !



**Par Marianne Pertuiset-Ferland,
agente de mobilisation provinciale**

Bienvenue à cette nouvelle année Afeas, chères membres. J'espère que vous avez passé un bel été et que vous êtes prêtes à revenir en force pour mener des actions mobilisatrices dans vos communautés respectives !

Le siège social et les comités provinciaux ont préparé plusieurs nouveaux outils et une panoplie d'activités afin que cette année soit riche en contenu, dynamique pour l'avancement des femmes, et revitalisante pour notre Association en attirant la relève. Afin de faciliter l'intégration des nouvelles membres, je vous ai parlé dans ma dernière rubrique du programme de jumelage les Grandes sœurs Afeas. Pour continuer dans cette lignée, nous avons produit un nouveau document de référence pour permettre aux nouvelles membres (et aux membres d'expérience !) de mieux comprendre les différents éléments qui composent l'Association et de mieux connaître les multiples opportunités d'engagement. Il s'agit de L'ABC de l'Afeas, que vous pouvez trouver sur le site Internet de l'Afeas, ou en vous adressant à votre instance régionale.

En outre, au sein de l'équipe du siège social, nous avons le plaisir d'accueillir une nouvelle employée responsable des bénévoles et du recrutement. Elle appuiera les instances locales et régionales dans leurs efforts de recrutement de la relève.

Pour augmenter la visibilité de l'Afeas, nous lançons un nouveau concours provincial : le concours Génération égalité – capsules solutions. Dans le cadre de ce concours, nous invitons les membres à faire équipe avec des non-membres pour produire des petites capsules vidéo sur certains des dossiers phares de l'Afeas.

Pour plus de détails, rendez-vous sur le site Internet de l'Afeas, ou écrivez-moi : mobilisation@afeas.qc.ca.

Finalement, en vue de l'Opération Tendre la main, le comité PÉCA a préparé un dossier spécial sur la cyberintimidation. En effet, comme vous le savez, la violence peut prendre différentes formes et on oublie trop souvent les violences perpétrées sur Internet. Avec l'augmentation de l'utilisation de l'Internet et des réseaux sociaux, l'intimidation et le harcèlement en ligne prennent de l'ampleur et peuvent entraîner des conséquences désastreuses, tout particulièrement sur les jeunes femmes. Nous avons donc préparé un document informatif sur cet enjeu, ainsi qu'un modèle de lettre que nous vous encourageons à envoyer à vos élu.e.s de tous les paliers gouvernementaux. Entre autres choses, nous demandons aux élu.e.s de signer la déclaration d'engagement afin de lutter contre la cyberintimidation. Nous les invitons à faire une déclaration publique afin de sensibiliser le public et les autres élu.e.s à cet enjeu important. Vous trouverez tous les éléments dont il est question dans cette rubrique sur le site Internet de l'Afeas ou en vous adressant à votre Afeas régionale.

L'année s'annonce riche et dynamique. Nous comptons sur vous pour embarquer dans la parade et contribuer au rayonnement de l'Afeas et à l'avancement des femmes dans notre société.



AH CES CHANGEMENTS !

Par Lise Courteau

La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions multiples sur nos vies et sur plusieurs secteurs de notre économie. Si certaines de ces répercussions ont eu un effet néfaste, d'autres ont été positives, pour ne pas dire très positives. De nombreux secteurs ont dû revoir leurs priorités et faire de nombreux changements.

Le changement peut s'avérer déstabilisant, stressant et peut prendre du temps. Il convient donc d'anticiper la résistance au changement, de comprendre et de mettre en place des conditions de succès pour un changement efficace.

Pour contrer la résistance au changement, il faut la comprendre et l'analyser. Qu'est-ce qui amène une telle résistance ? Une mauvaise compréhension du sens du changement ? Si on ne comprend pas les raisons du changement, on peut s'attendre à des résistances. La peur de l'inconnu ? La raison la plus courante de la résistance au changement. Le manque de compétences ? Tout changement nécessite une évolution dans les compétences. Le manque de confiance ? On ne croit pas toujours en nos capacités. La rupture de la routine ? Nous aimons notre zone de confort, c'est sécurisant.

« Les aînés connectés au Québec »*

Une étude réalisée par NETendance, intitulée « Les aînés connectés au Québec » et menée par l'Académie de la transformation numérique au cours de l'année 2020, révèle que la pandémie a eu un impact majeur sur le taux de branchement à Internet des Québécois et des Québécoises de plus de 65 ans. En avril 2020, 80 % des aîné.e.s étaient branché.e.s. En octobre 2020, ce taux a grimpé à 91 %. La motivation de ces personnes à se connecter avait pour but, en grande majorité, de pouvoir voir et

communiquer avec leurs enfants et petits-enfants par le biais de la visioconférence.

Les organismes à but non lucratif (OBNL)

Le secteur des technologies est l'un des secteurs qui a connu la plus forte croissance au Canada et partout dans le monde. Les organismes n'ont eu d'autre choix que de se réorganiser à la vitesse grand V, afin de limiter les dégâts et d'adopter le numérique pour réaliser et optimiser la mission.

De nombreux OBNL ont été pris au dépourvu au moment d'entreprendre le virage numérique. La crise que nous vivons a mis en lumière à quel point les organismes du Québec sont en retard sur cet aspect. Elle a fait prendre conscience du travail qu'il faudra mettre en œuvre dans les prochaines années pour bien utiliser le potentiel que le numérique représente. Les futures planifications stratégiques des OBNL devront intégrer différents objectifs reliés à cette mise à niveau numérique. Chaque geste qui sera mis en place pour augmenter la communauté numérique sera la base des actions futures. Plus la communauté sera grande, plus les organismes seront en mesure de l'utiliser pour faire avancer la mission et plus de gens seront rejoints pour les sensibiliser à la cause défendue.

Et l'Afeas dans tout ça ?

L'Afeas n'y échappe pas. Nous avons dû nous réorganiser, nous réinventer. L'équipe

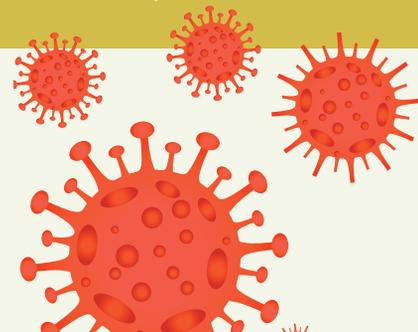
du siège social a tout mis en œuvre pour que tout continue à fonctionner le plus normalement possible. Tous les paliers de l'Afeas ont dû faire certains changements, prendre des décisions. Plusieurs Afeas locales et régionales ont dû faire face à des pertes de revenus liées à l'annulation des Activités femmes d'ici de financement ou au non-renouvellement des adhésions provoqué par la pandémie. D'autres ont réalisé que le manque d'équipement informatique était important, que ce soit pour tenir des réunions ou pour produire des rapports.

Les activités éducatives en ligne changent le visage de la formation et des événements. Ça ouvre des possibilités et ça rend accessible des contenus pour les personnes vivant dans une région éloignée ou ayant des difficultés pour les déplacements.

Les membres devront être formées pour bien utiliser ces outils. Nous ne sommes qu'au début des changements profonds qui vont affecter nos façons de faire. Nous savons très bien que toutes les membres ne seront pas proactives et à l'aise avec ces changements. Il faudra donc mettre en place une stratégie de petits pas. Mais au moins, ça va avancer !

* <https://transformation-numerique.ulaval.ca/wp-content/uploads/2021/01/netendances-2020-aines-connectes-au-quebec.pdf>

Le principal danger serait de ne rien faire. Le changement, ça prend du temps !





LES BIAIS INCONSCIENTS EST-CE QUE J'EN AI ?

Par Lise Courteau

Les biais inconscients, aussi appelés biais cognitifs, sont des raccourcis mentaux involontaires. Ce sont le plus souvent des jugements rapides que l'on porte. Est-ce que vous en avez ? Bien sûr que oui, puisqu'ils sont inconscients ou involontaires. Notre cerveau inconscient traiterait les informations 200 000 fois plus rapidement que notre esprit conscient. En recherchant des modèles, notre cerveau inconscient influence notre comportement; que cela nous plaise ou non.

Qu'est-ce qu'un biais inconscient ?

Faisons un petit exercice avec une histoire : vous êtes à l'épicerie et à votre entrée, vous voyez un couple qui semble avoir des problèmes avec la fameuse machine qui avale les contenants recyclables. Vous entrez et faites votre épicerie. Les personnes qui sont à la caisse et à l'emballage vous semblent compétentes et rapides. Lorsque vous avez terminé, vous vous empressiez de sortir pour rentrer à la maison. À votre sortie, vous voyez la personne qui ramasse les chariots pour les rentrer à l'intérieur.

Là s'arrête l'histoire. Avons-nous des biais inconscients ? Faisons l'analyse : le couple qui était à l'entrée, qui était-ce ? La grande majorité des personnes répondront que c'était une femme et un homme, probablement blancs tous les deux, et peut-être même d'un certain âge. Naturellement, la caissière était une femme et la personne à l'emballage était un jeune homme, probablement blancs eux aussi, et plus jeunes que le couple à l'entrée. Et la personne qui ramasse les chariots était un homme.

En répondant honnêtement, nous n'avons probablement pas vu un couple composé de deux femmes ou de deux hommes. Nous n'avons pas vu un homme noir ou d'une origine ethnique différente à la nôtre à la caisse. Nulle part nous n'avons vu d'autochtone ou de personne handicapée. Ce sont des biais inconscients.

Ce concept a été introduit au début des années 1970 par les psychologues Daniel Kahneman (prix Nobel en économie en 2002) et Amos Tversky¹ pour expliquer certaines tendances vers des décisions irrationnelles dans le domaine économique. Depuis, une multitude de biais dans plusieurs domaines ont été

identifiés par la recherche en psychologie cognitive et sociale. Certains biais s'expliquent par les ressources cognitives limitées. Lorsque ces dernières (temps, informations, intérêt, capacités cognitives) sont insuffisantes pour réaliser l'analyse nécessaire à un jugement rationnel, des raccourcis cognitifs (appelés heuristiques) permettent de porter un jugement rapide. Ces jugements rapides sont souvent utiles, mais sont aussi à la base de jugements erronés typiques.

Biais fréquents

Les recherches en neurosciences répertorient entre 200 et 300 biais cognitifs. En voici quelques-uns parmi les plus fréquents :²

Le **biais de confirmation** est la tendance, très commune, à ne rechercher et ne prendre en considération que les informations qui confirment les croyances et à ignorer ou discréditer celles qui les contredisent.

Le **biais d'autocomplaisance** est la tendance à s'attribuer le mérite de ses réussites et à attribuer ses échecs à des facteurs extérieurs défavorables.

L'**erreur fondamentale d'attribution** est la tendance à surestimer les facteurs personnels (tels que la personnalité) pour expliquer le comportement d'autres personnes et à sous-estimer les facteurs conjoncturels.

L'**effet de halo** se produit quand la perception d'une personne ou d'un groupe est influencée par l'opinion que l'on a préalablement pour l'une de ses caractéristiques. Par exemple, une personne de belle apparence physique sera perçue comme intelligente et digne de confiance. L'effet de notoriété est aussi un effet de halo.

L'**excès de confiance** est la tendance à surestimer ses capacités. Ce biais a été mis en évidence par des expériences en psychologie qui ont montré que, dans divers domaines, beaucoup plus que la moitié des participants et participantes estiment avoir de meilleures capacités que la moyenne. Ainsi, plus de la moitié des gens estiment avoir une intelligence supérieure à la moyenne.

Le **biais de négativité** est la tendance à donner plus de poids aux expériences négatives qu'aux expériences positives et à s'en souvenir davantage.

Le biais de l'**effet Barnum** (ou effet Forer) consiste à accepter une vague description de la personnalité comme s'appliquant spécifiquement à soi-même. Les horoscopes jouent sur ce phénomène.

L'**aversion de la dépossession** (ou **effet de dotation**) désigne une tendance à attribuer une plus grande valeur à un objet que l'on



possède qu'à un même objet que l'on ne possède pas. Ainsi, le propriétaire d'une maison pourrait estimer la valeur de celle-ci comme étant plus élevée que ce qu'il serait disposé à payer pour une maison équivalente.

Le **biais d'ancrage** est la tendance à utiliser indument une information comme référence. Il s'agit généralement du premier élément d'information acquis sur le sujet. Ce biais peut intervenir, par exemple, dans les négociations, les soldes des magasins ou les menus de restaurants.

Le **biais de représentativité** est un raccourci mental qui consiste à porter un jugement à partir de quelques éléments qui ne sont pas nécessairement représentatifs.

Le **biais de la disponibilité** désigne la tendance ou le mode de raisonnement des personnes qui, sur une question donnée, privilégient et surestiment les informations immédiatement disponibles à notre mémoire, en particulier lorsqu'elles sont stéréotypées.

Le **biais de faux consensus** est la tendance à croire que les autres sont d'accord avec nous plus qu'ils ne le sont réellement. Ce biais peut être particulièrement présent dans des groupes fermés dans lesquels les membres rencontrent rarement des gens qui divergent d'opinions et qui ont des préférences et des valeurs différentes. Ainsi, des groupes politiques ou religieux peuvent avoir l'impression d'avoir un plus grand soutien qu'ils ne l'ont en réalité.

L'**effet Dunning-Kruger** est le résultat de biais cognitifs qui amènent les personnes les moins compétentes à surestimer leurs compétences et les plus compétentes à les sous-estimer. Ce biais a été démontré dans plusieurs domaines.

Le **biais de conformisme** est la tendance à penser et agir comme les autres le font.

L'**illusion de contrôle** est la tendance à croire que nous avons plus de contrôle sur une situation que nous n'en avons réellement. Un exemple extrême est celui du recours aux objets porte-chance.

L'**effet de simple exposition** est une augmentation de la probabilité d'un sentiment positif envers quelqu'un ou quelque chose par la simple exposition répétée à cette personne ou cet objet. Ce biais cognitif peut intervenir notamment dans la réponse à la publicité.



Des ressources

Comment faire pour les reconnaître ? Quelles sont leurs répercussions ? Peut-on les surmonter ? Pour répondre à ces questions, les doctorantes en psychologie Cloé Gratton (M.A. philosophie, 2018) et Émilie Gagnon-St-Pierre (B.A. psychologie, 2018), en collaboration avec le doctorant en philosophie Eric Muszynski (M.A. philosophie, 2015), ont lancé, en janvier 2021, une encyclopédie virtuelle bilingue baptisée *RACCOURCIS*.³

La première édition de l'encyclopédie propose 26 articles de vulgarisation scientifique portant sur autant de biais cognitifs, rédigés par des chercheuses et chercheurs en philosophie, en psychologie et en neurosciences provenant de différentes universités au Canada et en Europe, et dont un bon nombre sont de l'UQAM.

Dans l'encyclopédie, les auteur.e.s des articles définissent et expliquent chacun des biais, les illustrent par un ou plusieurs exemples concrets et présentent les conséquences dont ils peuvent être porteurs. Ils et elles proposent également des pistes de réflexion pour les contourner et montrent comment ils peuvent être mesurés scientifiquement. Une deuxième édition de l'encyclopédie sera publiée d'ici la fin de 2021. L'équipe de *RACCOURCIS* a aussi pour projet de créer du matériel pédagogique sur les biais cognitifs pour combler les demandes du personnel enseignant du secondaire qui souhaite traiter ce sujet dans leurs classes.

Il est aussi possible d'évaluer nos tendances aux biais. Ces tests ne sont pas présentés dans une optique diagnostique, mais strictement pédagogique pour nous faire prendre conscience de nos biais. Voici deux liens qui vous mèneront vers des tests que vous pouvez faire en ligne : <http://www.psychomedia.qc.ca/psychologie/test-echelle-de-l-angle-mort-concernant-les-biais> <https://implicit.harvard.edu/implicit/canadafr/>

¹ https://fr.wikipedia.org/wiki/Daniel_Kahneman

² <http://www.psychomedia.qc.ca/psychologie/biais-cognitifs>

³ <https://www.actualites.uqam.ca/2021/reconnaitre-biais-cognitifs-pour-mieux-contourner>

En prendre conscience

Des biais inconscients, tout le monde en a et c'est tout à fait normal. Ils sont formés surtout de notre socialisation, de nos expériences et de notre vécu; bref, de ce que l'on nous a inculqué durant l'enfance et l'adolescence et de ce que l'on a appris tout au long de la vie. Bien qu'ils soient le plus souvent intangibles et furtifs, un des enjeux de ceux-ci est qu'ils s'insèrent dans les processus de prise de décision, et peuvent, entre autres, perpétuer la discrimination systémique et entraîner des répercussions sociales néfastes.

On peut être victime des biais inconscients des autres, mais prenons conscience que nous sommes nous-mêmes des actrices et des acteurs. Nous devons en prendre conscience avec indulgence et sans jugement.

L'ÉGALITÉ DES GENRES ET CRISE CLIMATIQUE: DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

Par Amandine Gournay

La sortie du plus récent rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) préconise qu'il faut prendre des mesures immédiates pour limiter les conséquences des changements climatiques. Selon les prévisions, la hausse des températures dans l'est de l'Amérique du Nord, dont le sud du Québec fait partie, serait même plus importante que la hausse de la température globale.

Au-delà d'un phénomène scientifique qui se manifeste de différentes façons - augmentation du niveau de la mer, inondations, multiplication et intensification des vagues de chaleur et des pluies diluviennes, feux de forêts, etc. - les changements climatiques constituent un enjeu profondément social. Entre autres, les changements climatiques ne sont pas neutres du point de vue du genre. Il est donc crucial de s'intéresser aux intersections entre genre et climat.

Une vulnérabilité accrue

Une simple recherche « femmes et changements climatiques » sur le web nous rappelle que les femmes sont parmi les groupes de population les plus vulnérables vis-à-vis des changements climatiques.

Les changements climatiques présentent de nombreux défis et opportunités pour l'égalité des genres. Notamment, ils posent le risque d'exacerber les inégalités existantes. Concrètement, qu'est-ce que ça veut dire ?

Dans les pays en voie de développement, où les femmes sont souvent responsables de la subsistance de leur famille (sécurité alimentaire, collecte de l'eau, approvisionnement en combustibles, etc.), les changements climatiques entravent la capacité des femmes à remplir leurs rôles. Par exemple, lors de périodes de sécheresse, les femmes doivent parcourir une plus grande distance pour collecter de l'eau, ce qui représente une charge de travail accrue en plus de les rendre plus vulnérables aux violences sexuelles.

On constate une augmentation des violences envers les femmes suite à certains événements météorologiques extrêmes. L'ouragan Katrina a démontré les conséquences des désastres naturels sur les femmes, alors que les agressions sexuelles et la violence domestique ont quadruplé à la suite de cet ouragan qui a frappé la Nouvelle-Orléans.



Et au Québec ?

Ici aussi, les liens entre le genre et les changements climatiques existent, bien que discrets.

Les femmes sont particulièrement touchées par les canicules (et on sait que Montréal a connu de multiples canicules durant l'été), notamment car elles sont moins tolérantes à la chaleur extrême et aussi parce que c'est souvent à elles que revient la responsabilité du soin des enfants et des personnes âgées. Et la situation n'ira pas en s'améliorant : si en 2021 nous avons connu environ 20 jours de canicule, en 2075 les prévisions sont de 70 jours par année, si nous ne faisons rien pour freiner la crise climatique. Les femmes sont aussi plus susceptibles d'avoir un statut socio-économique précaire ou d'être à la tête d'un ménage monoparental, ce qui limite leurs avenues et ressources pour s'adapter aux changements climatiques.

Une étude portant sur les impacts des inondations de 1996 au Saguenay, a mis de l'avant que les séquelles physiques et psychologiques suite à cet événement étaient plus importantes pour les femmes que pour les hommes.

Quant aux solutions qui sont proposées à la crise, certaines posent le risque d'exacerber la charge des femmes. Les Canadiennes ont passé 50 % plus de temps que les hommes à faire du travail non rémunéré en 2015. Majoritairement responsables des tâches ménagères et de l'épicerie, les femmes sont souvent en charge de la mise en place et du maintien de comportements écoresponsables.

En plus de subir différemment les impacts des changements climatiques, les femmes en ont des perceptions différentes. On constate des différences dans leur façon d'appréhender les solutions à la crise climatique. Si les hommes sont davantage prompts à considérer des solutions techniques et technologiques, les femmes, elles, seraient plutôt portées vers des solutions ancrées dans le changement de comportement. Elles seraient également plus enclines à vivre de l'écoanxiété, notamment du fait de leur rôle de mère : « Quelle planète vais-je laisser à mes enfants? ».

Comme l'indique l'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI) : « Une approche féministe de la justice climatique signifie donc d'aborder la question des changements climatiques comme un problème social complexe, mais également à travers une analyse intersectionnelle des relations de pouvoir inégales basées sur le genre et d'autres caractéristiques, comme le statut socio-économique, la race, l'origine ethnique, la nationalité, la capacité, l'orientation sexuelle, l'âge, etc. Ce type d'analyse vise particulièrement les causes profondes des inégalités, la transformation des rapports de pouvoir et la promotion des droits des femmes. » (2021)

L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LE GENRE COMME AVENUE

Les politiques et processus touchant au changement climatique ne seront ni efficaces ni équitables tant qu'ils ne seront pas davantage sensibles au genre. L'omission de la dimension de genre dans les solutions envisagées aux changements climatiques pose le risque que les mesures adoptées ne soient pas efficaces et qu'elles exacerbent les inégalités sociales. Une façon d'intégrer la dimension de genre est l'analyse différenciée selon le genre (ou analyse différenciée selon les sexes, abrégée ADS). Cette approche permet de mettre en lumière, en amont d'une intervention gouvernementale (plan, politique), ses répercussions potentielles sur différentes personnes.

En 2020, le Baromètre de l'action climatique a publié les résultats d'un sondage québécois mené auprès de 2003 adultes et démontre que, de façon générale :

- Les femmes seraient plus préoccupées par la crise climatique;
- Les hommes seraient nettement plus nombreux à avoir des croyances favorisant l'inaction climatique;
- Les femmes, les personnes de 55 ans et plus et celles ayant des enfants sont significativement plus nombreuses à adopter des gestes pour réduire leur impact sur le climat.

Une recherche qui évolue

Nous ne sommes pas tous.tes égaux face aux enjeux climatiques, notamment parce que certaines formes de marginalisation liées au genre (tout comme à l'origine ethnique, la religion, le revenu et le statut social, l'orientation sexuelle, l'âge, les déficiences, etc.) persistent dans nos sociétés. Dans la recherche entourant le genre et les changements climatiques, la plupart des études ne tiennent pas compte des différentes identités de genre et s'appuient sur une vision du genre très binaire (homme/femme). Pourtant, les femmes qui vivent à l'intersection de plusieurs oppressions sont davantage touchées par les changements climatiques, comme les femmes autochtones, les femmes racisées, les femmes trans ou non binaires, les femmes en situation de handicap ou les femmes issues de la diversité sexuelle.

Bien qu'encore en faible quantité, des études sont menées sur l'impact de la crise climatique sur la communauté LGBTQIA+, qui, de par le stigma social qui l'entoure, peut souffrir du manque d'accès aux opportunités vis-à-vis de la crise climatique. La réponse à la crise climatique doit être féministe et intersectionnelle.

On peut donc se dire que le féminisme et l'écologie vont de pair.

Comme le dit si bien Victoire Tuaille, « À quoi ça sert de se battre pour l'égalité entre les hommes et les femmes si on a même plus de planète habitable? ».

Il a été démontré que les groupes de femmes se sentent davantage interpellés par la crise climatique lorsque que des liens sont faits avec des enjeux de santé. Que les groupes de femmes se préoccupent davantage des questions environnementales, en parlent et se positionnent sur cet enjeu, c'est déjà un bon pas en avant ! Au Québec, nous devons joindre les forces et bâtir des ponts entre les organisations environnementales et les groupes de femmes, puisque ceux-ci ont beaucoup à s'apporter mutuellement pour faire face à la crise.

À propos du Réseau des femmes en environnement

Le Réseau des femmes en environnement est né du constat qu'il existe de forts liens entre les problématiques environnementales et la santé des femmes. Depuis plus de 20 ans, le Réseau cherche à sensibiliser ses membres aux enjeux de genre liés aux notions de changements climatiques, de développement durable, de santé environnementale et d'éducation relative à l'environnement. Sa mission est de créer et promouvoir des actions novatrices en environnement et de fournir un espace de dialogue aux femmes. Le Réseau offre également du service-conseil en développement durable à des organisations de toutes tailles.

QUEL BEAU CONGRÈS NOUS AVONS EU!

Par Doris Milot

C'est sous le thème « **La force de l'égalité** », que se tenait les 11 et 12 septembre dernier, en mode virtuel, notre 55^e congrès provincial. Bien installées chacune chez soi, 169 membres se sont réunies afin de réfléchir et de prendre des décisions sur les enjeux de la relève au sein de notre Association et sur les dossiers politiques prioritaires concernant l'égalité homme/femme et tous les genres et/ou sexes confondus.

D'entrée de jeu, après nous avoir souhaité une cordiale bienvenue, madame la présidente Lise Courteau, nous rapporte ces paroles de Henry Ford : « Se réunir est un début, rester ensemble est un progrès, travailler ensemble est une réussite ». Elle donne ainsi le ton à une rencontre où la solidarité et le respect mutuel seront les signes prometteurs de réalisations futures et de réussites, autant sur le plan personnel, associatif que social.

L'année 2020-2021 fut, dit-elle, une année forte en émotions et riche en apprentissages et le passage au virtuel a marqué cette année particulière. De ce fait, une grande majorité des équipes de travail se réuniront désormais en vidéoconférence. Bien que ces rencontres virtuelles comportent quelques inconvénients, surtout à caractère relationnel, ils ont un côté avantageux indéniable sur l'économie reliée aux déplacements, aux hébergements, aux repas, etc. Un autre côté non négligeable : la conscientisation de notre implication au niveau environnemental, par une diminution de notre empreinte carbone. Un beau geste pour notre planète !

De l'avis de toutes, le clou de notre congrès a certainement été le panel d'ouverture grâce à la participation de nos trois panelistes, féministes dans l'âme, personnes ouvertes et inspirantes au parcours exceptionnel : madame Dorothy Alexandre, entrepreneure en communication et relation publique, demeurant maintenant en Afrique du Sud; monsieur Alain Labonté, demeurant à l'Avenir dans le Centre-du-Québec, entrepreneur en communication et relation publique et auteur; madame Lauréanne Cauchy-Richer, Victoriavilloise, grandement impliquée en politique municipale et présidente de l'organisme Citoyenneté jeunesse. Ils ont échangé sur le défi de la relève, l'évolution sociale et l'importance, pour un organisme ou une association, d'assumer une image de marque féministe. Quels échanges enthousiasmants, motivants et empreints d'un féminisme accrocheur !

Sans exception, les trois panelistes nous ont affirmé qu'aujourd'hui, une association comme la nôtre a le devoir de

s'afficher de façon plus inclusive, plus authentique. Ils sont d'avis que le féminisme est nécessaire, rassembleur, voire prioritaire. L'Afeas, disent-ils, doit assumer sa posture et celle-ci doit être forte. Ils ajoutent que le mot « féminisme » se rapporte à un combat pour l'égalité entre les hommes, les femmes ainsi qu'à toutes personnes LGBTQ2S+, alors que le mot « féminine » se rapporte à la femme uniquement. Toujours selon eux, il est primordial de bien choisir les termes qui animent nos causes, nos désirs. Madame Cauchy-Richer ajoute même qu'être féministe est un privilège puisqu'il permet d'inclure beaucoup d'autres personnes, surtout celles qui n'ont pas ce privilège. Combien de femmes, encore en 2021, sont gardées dans l'ignorance et la prostration. Être féministe c'est une façon d'aller chercher l'égalité, c'est un geste de puissance et de pouvoir qui ouvre des portes.

Madame Pierrette Marcotte, directrice des projets, a tenu à remercier chaleureusement deux collègues sortantes du Conseil d'administration provincial. Mesdames Manon Durand, Afeas Lanaudière et Christiane Gilbert, Afeas Saguenay-Lac St-Jean-Chibougamau quittent leur poste mais demeurent, fort heureusement, actives au sein de leur Afeas respective.

Pour faire suite à la décision au changement de notre dénomination sociale, on nous présente notre nouveau logo. (*Voir l'explication du logo dans l'encadré un peu plus loin dans le texte.*)

Non seulement est-il beau, il est aussi accrocheur, rassembleur et très significatif.

Alors mesdames, à partir de maintenant, soyons fières de notre nouveau logo et ayons l'audace de nous en servir comme signature officielle dans toutes nos correspondances internes, officielles et amicales.

Une autre belle nouveauté prometteuse ! Le Concours génération égalité propose la création de capsules vidéo qui assureront le rayonnement de l'Afeas et feront la promotion de ses dossiers phares. Les capsules traiteront de l'égalité

des genres et des droits des femmes, en lien avec un de ces deux thèmes : Le travail invisible et l'environnement. Chaque capsule, d'une durée de trois minutes, devra être produite avec la collaboration d'au moins une membre Afeas et d'une autre personne, féministe, âgée entre 15 et 40 ans et qui n'est pas encore membre Afeas. L'objectif de ce concours est de renforcer la solidarité intergénérationnelle, augmenter la visibilité de l'Afeas et faciliter le recrutement. Dix prix fort intéressants à gagner, le premier étant d'une valeur de 1500 \$ et les derniers d'une valeur de 150\$. Les équipes gagnantes seront dévoilées au congrès 2022 et les capsules gagnantes seront diffusées sur le site Internet de l'Afeas. Pour participer, avoir plus d'information ou pour toute question, écrivez à : mobilisation@afeas.qc.ca

Les élections se sont déroulées rapidement et en toute simplicité. Vous trouverez la composition du conseil d'administration et du conseil exécutif à la page 12. Nous présentons également les présidentes régionales.

Des félicitations ont été adressées à toutes. Nous leur souhaitons des rencontres motivantes, enrichissantes et positives. Si nous avions été en présentiel, elles auraient sûrement été chaudement et longuement applaudies.

Quant aux représentantes régionales siégeant au sein du CA provincial, seule la région Bas St-Laurent-Gaspésie n'a pas encore trouvé sa perle rare. Souhaitons que d'ici peu cette lacune soit comblée.

L'an prochain, le congrès se tiendra les 10 et 11 septembre à l'Hôtel Le Castel de Granby. Ce sera un congrès d'orientation. Si la pandémie daigne cesser de nous tenir la main, la rencontre se fera en présentiel ! Toutes les membres sont invitées à y participer et le comité organisateur espère accueillir le plus grand nombre de congressistes possible. Mettez ces dates à votre agenda dès aujourd'hui, car ce sera un rendez-vous à ne pas manquer.

En terminant, madame Courteau remercie, toutes les participantes et les personnes de son équipe qui ont travaillé avec dévouement et empressement au succès du congrès.

Elle nous exhorte à rester solidaires afin de faire connaître et surtout faire reconnaître le travail d'engagement de l'Afeas. « Pour l'atteinte de l'égalité, souligne-t-elle, nous devons continuer à transmettre l'espoir d'un monde égalitaire ».

Fièrement secondée par son équipe, madame Courteau a réalisé un travail colossal durant cette dernière année. Les participantes, impressionnées par l'importance, la qualité et l'énormité du travail accompli, la félicitent chaleureusement. Encore ici, si nous avons été en présentiel, madame Courteau aurait reçu une ovation longue et sincère.

SIGNIFICATION DU LOGO

- **L'arbre occupe, dans presque toutes les cultures du monde, une place concrète et symbolique importante. Vivant de nombreuses années, il symbolise les forces de la Vie, le pouvoir de matérialisation, de sagesse et de développement. Il a la capacité de capter simultanément les énergies de la terre, de l'eau et de l'air.**
- **Tout comme l'arbre, le mouvement Afeas croît avec lenteur et patience depuis plus d'un demi-siècle vers la matérialisation de la pleine et entière égalité entre les femmes et les hommes.**
- **Tout comme le travail invisible des citoyennes et citoyens, ses racines soutiennent le tronc, symbole du tissu social protecteur de vie.**
- **Les branches représentées par les mains de femme portent fièrement les feuilles symbolisant les cinq valeurs au cœur de la mission Afeas : la solidarité, l'égalité, la liberté, la justice et la paix.**
- **Le bleu symbolise l'eau et l'air essentiels à la vie de l'arbre. Le vert de ses feuilles symbolise l'importance qu'accordent les membres Afeas à l'environnement et au développement durable, conditions fondamentales pour atteindre l'égalité dans toutes les sociétés.**

Un tout dernier coup de cœur. Des félicitations méritées sont adressées aux membres de l'Afeas de l'Estrie pour cette vidéo partagée avec les congressistes durant l'heure du dîner de samedi. Le visionnement était très intéressant et motivant. Le bénévolat démontré dans la vidéo est une excellente opération qui favorise le membrariat et fait rayonner notre Association sous tous ses aspects.

Le congrès est maintenant chose du passé et effectivement, dans son ensemble, malgré quelques difficultés de branchement et de connexions survenues samedi matin et les bris techniques arrivés dimanche, la rencontre étalée sur ces deux jours s'est très bien déroulée.

Pour reprendre à peu près les mots du *chat* d'une participante : « Que du bonbon ! Que du bonbon ! »

Oh ! que oui ! Quel beau congrès nous avons eu !



PROPOSITIONS ADOPTÉES

Par Lise Courteau

Au dernier congrès provincial, les membres présentes ont ratifié plusieurs avis de motion et adopté deux propositions soumises à l'étude. Les voici donc, avec un bref résumé des états de fait.

Modifications aux statuts et règlements

Certaines incohérences ont été relevées à la suite de la refonte des règlements. Dix-sept modifications ont été adoptées par l'assemblée générale.

Absence d'une représentante régionale

Dorénavant, lorsqu'une administratrice, représentante régionale, pour une raison justifiée, ne peut se présenter à une rencontre du conseil d'administration provincial, elle pourra se faire remplacer par une substitut choisie par et parmi son conseil d'administration régional. Cette substitut tiendra un rôle d'observatrice.

Changement à la dénomination sociale

Selon le dictionnaire Larousse, les définitions des mots «féministe» et «féminine» sont très différentes. Notre énoncé de mission se rapproche beaucoup plus de la définition du «féminisme» que de celle de «féminine».

Ainsi, l'Afeas a troqué le terme «féminine» de sa dénomination sociale pour le terme plus inclusif de «féministe» et se nommera dorénavant *Association féministe d'éducation et d'action sociale*.

Nouveaux types de membrariat

À l'Afeas, il existait une seule catégorie de membres : la membre de plein droit. Deux nouvelles catégories ont vu le jour : membres soutien et organismes-membres.

Les membres soutien pourront adhérer à notre mouvement dans le but de nous soutenir. Ces membres pourront assister aux activités des Afeas locales, régionales ou provinciale, avec un droit de parole et pourront assister aux assemblées délibérantes et aux assemblées générales.

Les organismes-membres quant à eux devront avoir une vocation féministe et seraient soumis à l'approbation du conseil d'administration provincial. Ces organismes pourraient être admissibles à des formations données par l'Afeas et des personnes désignées par l'organisme, pourront assister, sur invitation, aux activités des Afeas locales, régionales ou provinciale, ainsi qu'aux assemblées délibérantes et aux assemblées générales.

Ces nouveaux et nouvelles membres n'auront aucun droit de vote et ne seraient pas éligibles pour occuper un poste électif au palier local, régional ou provincial. Ils et elles recevront la revue Femmes d'ici et la cotisation ainsi que le partage entre les paliers seraient les mêmes que pour les membres de plein droit.

Reconnaissance et soutien aux personnes proches aidantes

Le crédit d'impôt remboursable pour personne aidante ne peut être réclaté si un couple demeure dans un logement situé dans une résidence privée pour aînés ni dans un logement situé dans une installation du réseau public.

Plusieurs couples aménagent dans une résidence privée pour aînés offrant des services de soins et d'entretien (inclus au bail ou payable à l'acte). Cependant, la plupart de ces milieux de vie ne fournissent pas tous les services, nécessitant l'obligation pour la personne aidée d'être accompagnée par le conjoint ou la conjointe pour les rendez-vous et dans tous les déplacements.

Nous demandons que soient retirés des critères d'admissibilité pour le crédit d'impôt pour personne aidante prenant soin de son conjoint ou de sa conjointe la phrase discriminatoire suivante : «La personne aidée ne doit pas habiter un logement situé dans une résidence privée pour aînés ni dans un logement situé dans une installation du réseau public».

Environnement

L'ARLA autorise trois insecticides néonicotinoïdes, interdits et bannis en Europe depuis 2018, mais propose de doubler, voire de quadrupler, les seuils de résidus de glyphosate dans certains produits alimentaires de base. Le glyphosate présenterait des risques pour la faune et aurait également des effets indésirables sur les sols.

L'Afeas se positionne officiellement pour une réglementation des pesticides portant sur un encadrement plus strict de l'utilisation des pesticides par nos gouvernements fédéral, provincial et municipaux et posera des actions dirigées vers nos gouvernements pour exiger de tels changements. De plus, des actions de sensibilisation auprès de nos membres et du public seront menées.

CERTIFICATS ET PRIX

Certificat bronze promotion-recrutement

Cette année, quinze Afeas locales ont reçu le certificat bronze promotion-recrutement pour avoir augmenté leurs effectifs de 1 à 4 membres :

Région Mauricie

Afeas Shawinigan, Afeas Sainte-Madeleine

Région Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau

Afeas Rivière-Éternité, Afeas Saint-David-de-Falardeau, Saint-Hedwige, Sainte-Jeanne-d'Arc, Saint-Jean-Eudes, Saint-Prime

Région Centre-du-Québec

Afeas Notre-Dame-du-Bon-Conseil, Afeas Saint-Bonaventure

Région Richelieu-Yamaska

Afeas Mont-Saint-Hilaire

Région Bas-Saint-Laurent-Gaspésie

Afeas Saint-Rédempteur

Région Estrie

Afeas Sawyerville

Région Lanaudière

Afeas Notre-Dame-des-Prairies

Région Québec-Chaudière-Appalaches

Afeas Montmagny

Région Montréal-Laurentides-Outaouais

Afeas Laval

Félicitations à chacune pour leur persévérance. Nous tenons également à féliciter toutes les Afeas locales qui ont maintenu leurs effectifs en ces temps difficile de pandémie.

Prix Fidélité

Ce prix de 100 \$ est tiré au sort parmi les membres qui font parvenir leur coupon de renouvellement avant le 30 juin. Cette année, le prix a été gagné par madame Denyse Roussel de l'Afeas locale Saint-Félix-de-Kingsay, région Centre-du-Québec. Bravo !

Prix Azilda-Marchand

Ce prix incite les Afeas locales à réaliser des actions sociales et à faire connaître l'implication de leurs membres dans le milieu. Le prix Azilda-Marchand a été remis à l'Afeas locale Granby, région Richelieu-Yamaska, pour son initiative « France Bergeron – femme d'influence ». Ce projet avait pour but de sortir de l'oubli la contribution des femmes dans la société.

Prix Activités femmes d'ici

Ce prix récompense des Afeas locales et régionales qui organisent des Activités femmes d'ici dans leur milieu. Ces activités doivent contribuer à réaliser la vision et la mission de l'Afeas. Cette année le prix a été remis à deux Afeas locales.

L'Afeas locale Laval, région Montréal-Laurentides-Outaouais

pour son initiative « Café-causerie du dimanche ». Cette initiative a permis aux membres de rester connectées, d'échanger sur différents sujets. L'Afeas a su s'adapter rapidement aux nouveaux défis occasionnés par la pandémie et offrir un nouveau type d'activité tout en mettant de l'avant les valeurs et la mission de l'Afeas.

L'Afeas locale Granby, région Richelieu-Yamaska

pour son initiative « Le travail invisible et la charge mentale ». Félicitations pour tout le travail de mobilisation et de sensibilisation autour de cet enjeu important, dossier phare de l'Afeas. C'est grâce à de telles initiatives que nous parviendrons à améliorer la situation des femmes !

Gagnantes du concours d'écriture

Première gagnante :

100 \$ (parution dans la revue automne 2021)

Lorraine Parent

Afeas Lévis, région Québec-Chaudière-Appalaches

Deuxième gagnante :

50 \$ (parution dans la revue Printemps 2022)

Monique Côté

Afeas l'Ancienne Lorette, région Québec-Chaudière-Appalaches

Troisième gagnante :

25 \$ (parution dans la revue Été 2022)

Lorraine De Champlain

Afeas Saint-Georges, région Québec-Chaudière-Appalaches

CONSEIL D'ADMINISTRATION 2021-2022

CONSEIL EXÉCUTIF



Présidente
Lise Courteau
Mauricie



1^{ère} vice-présidente
Lise M. Vachon
Québec-Chaudière-
Appalaches



2^e vice-présidente
Suzanne Lefrançois
Richelieu-Yamaska



Trésorière
Danielle Michaud
Estrie



Secrétaire
Rachel Leduc
Montréal-Laurentides-
Outaouais

ADMINISTRATRICES



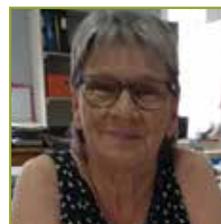
Francine Chabot
Centre-du-Québec



Diane Doré
Hautes-Rivières



Maryse Bruneau
Lanaudière



France Morissette
Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau

PRÉSIDENTES RÉGIONALES 2021-2022



Hélène Bergeron
Centre-du-Québec



Marjolaine Larocque
Estrie



Hélène Larivière
Hautes-Rivières



Manon Durand
Lanaudière



Johanne Blanchette
Mauricie



**Josiane Grégoire-
Lenain**
Montréal-Laurentides-
Outaouais



Lorraine Couture
Québec-Chaudière-
Appalaches



Georgette Boivin
Richelieu-Yamaska



Hélène Tremblay
Saguenay-Lac-
Saint-Jean-
Chibougamau

L'AMITIÉ AU FÉMININ

Par Par Lorraine Parent, membre du l'Afeas locale Lévis dans la 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 premier prix.

Sans l'amitié, que serait notre monde féminin d'aujourd'hui? Probablement celui de nos ancêtres, chacune dans sa bulle à tourner en rond devant les injustices, la violence, les inégalités et la jalousie du sexe masculin envers les femmes plus libérées. Ces dernières ont compris que c'est dans la fraternité et le partage de nos forces que nous pouvons améliorer l'humanité. Elles se sont regroupées, déterminées à changer les mentalités. L'amitié au féminin n'a plus de limites.

Mais, comme l'amour, l'amitié n'est pas gratuite. Elle a ses exigences. Elle se développe dans la confiance, la bienveillance, le respect des différences et la compassion. Elle est allergique aux jugements, au dénigrement et à l'égoïsme. Elle naît parfois d'un coup de cœur, d'une affinité, d'un besoin ou encore par solidarité. Elle peut survivre à l'éloignement et aux opinions divergentes.

Souvent, une femme paralysée par la peur d'un conjoint violent, se terre dans le silence et la solitude. Les préjugés véhiculés dans notre société, l'empêchent de demander de l'aide. La vigilance et l'oreille attentive d'une amie sincère est d'un grand secours pour identifier le problème et la sensibiliser aux dangers de sa situation. Lors d'une séparation, l'amitié devient un support indispensable pour passer à travers les dédales de la justice et des problèmes psychologiques que cette décision peut engendrer. Une amie peut sauver une vie.

Dans le monde du travail, l'amitié entre employées rend les tâches plus agréables et plus productives. Le soutien indéniabie des amies est essentiel lorsqu'une des leurs fait face à de mauvais traitements de la part de certains dirigeants contrôlants et qu'elle doit traverser les complexités épineuses de la justice pour se faire entendre. S'il y a perte d'emploi, les amitiés véritables demeurent vivantes dans la banque de nos souvenirs.

Savoir qu'on peut compter sur l'appui indéfectible de vraies amies est synonyme de sécurité mais aussi de plaisir. Qui n'a pas connu ces fous rires qui donnent mal au ventre, toniques certifiés "bon pour le moral". Ajoutons à ça, ces interminables discussions autour d'une bonne table à échafauder des plans pour refaire le monde. Et que dire des voyages entre amies qui sont des occasions en or de découvrir nos affinités, de partager nos expériences de vie, de rire de nos travers et de nos erreurs. L'amitié peut même parfois remplacer la famille qui est restée au loin.

En se regroupant sous la bannière de différentes associations, les femmes se sont donné une voix pour revendiquer les mêmes droits dont jouissent les hommes de notre société. Leurs actions ont apporté des améliorations dans certaines sphères mais, ces gains demeurent fragiles, surtout en ces temps de pandémie. Le changement est bien amorcé mais il reste encore beaucoup de batailles à mener pour atteindre l'égalité.



Par ailleurs, avec l'âge, les divorces, la maladie, de plus en plus de femmes se retrouvent seules et démunies. Un mot, un sourire, une visite, un coup de fil c'est gratuit et ça meuble la solitude. Tout ce travail bénévole démontre la fraternité, l'entraide et l'amitié dont les femmes sont capables.

En 1975, une période charnière de ma vie, une amie m'a fait connaître l'Afeas. J'y ai rencontré des femmes amicales, généreuses et organisées qui n'hésitent pas à mettre leurs talents et à donner de leur temps pour améliorer le sort des femmes en général. En m'impliquant, j'y ai aussi trouvé de l'information pertinente qui m'a permis de réorganiser ma nouvelle vie. Mon amie nous a quittés l'an dernier. Où que tu sois, merci Ruth pour ta précieuse et loyale amitié et pour m'avoir fait découvrir la force de l'amitié et de l'engagement au féminin.

À L'ÉCOUTE DE NOS LECTRICES

La revue *Femmes d'ici* est un outil dont l'Afeas dispose pour rejoindre toutes ses membres. Cet outil sert, entre autres, à vous tenir informées sur ce qui se passe au niveau de l'Association. Dans le but d'améliorer la qualité de la revue, le comité a fait un petit sondage auprès de quelques lectrices et a recueilli, en février et mars 2021, quelques commentaires.

Le contenu

Que ce soit l'éditorial, les portraits de femmes ou la chronique actualité en passant par les nouvelles des régions ou les coups de cœur, les chroniques sont généralement appréciées. Si le contenu est intéressant, il semblerait que ce soit trop sérieux d'un couvert à l'autre. L'équipe avait déjà fait ce constat et nous sommes déjà à nous améliorer afin que, tout en demeurant sérieuses, il y ait plus de légèreté.

Depuis quelques années, nous recevons souvent le même commentaire concernant le papier sur lequel est imprimé la revue avec la suggestion d'utiliser du papier recyclé pour limiter les coûts. Nous avons donc effectué une recherche dans nos archives pour retourner jusqu'à la revue septembre-octobre 1990 (volume 25 - numéro 1) dans laquelle la présidente provinciale de l'époque, madame Christine Marion, annonçait dans son éditorial que désormais la revue *Femmes d'ici* serait imprimée sur du papier recyclé et que ce numéro en était le premier. Depuis ce temps, c'est-à-dire depuis plus de 30 ans, nous pouvons retrouver sur la page couverture arrière la même note « *Revue imprimée sur papier recyclé* ».

Plusieurs de nos membres sont âgées et continuent à payer leurs cotisations pour lire la revue et pour se tenir informées de ce qui se passe à l'Afeas, et ce, même si elles sont moins actives. Offrir une revue virtuelle a donc un impact négatif sur celles-ci. Conserver la revue en format papier constitue notre objectif premier si nous obtenons le financement nécessaire.

Commentaires généraux sur la revue

Le français est impeccable, les rédactrices écrivent avec talent et recherche, les sujets choisis représentant un défi que l'équipe relève avec brio. Ces commentaires sont très appréciés. Par ailleurs, d'autres commentaires nous amènent à réfléchir sur le fait que certaines de nos membres ne lisent pas la revue. Pourquoi ?

Processus d'évolution de la revue

Pour continuer à évoluer, la revue a besoin de vos commentaires. Quels sujets aimeriez-vous voir traiter? Le comité de la revue vous invite à envoyer vos suggestions d'articles ou vos commentaires à Huguette Dalpé, secrétaire coordonnatrice à la revue à dalpe@afeas.qc.ca ou par la poste au siège social.

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.

Prix

Trois gagnantes, sélectionnées parmi les textes que nous recevrons, seront dévoilées au congrès provincial 2022 :

- **1^{er} prix** : 100 \$ et le texte sera publié dans la revue *Femmes d'ici* automne 2022 ;
- **2^e prix** : 50 \$ et le texte sera publié dans la revue *Femmes d'ici* printemps 2023 ;
- **3^e prix** : 25 \$ et le texte sera publié dans la revue *Femmes d'ici* été 2023.

Bonne chance à toutes et au plaisir de vous lire!



FARAH ALIBAY, INGÉNIEURE EN AÉROSPATIALE

Par Joëlle Cardonne

L'astromobile Perseverance

Le 18 février 2021 à 20 h 44 TU (temps universel), après avoir parcouru 472 millions de kilomètres depuis la Terre en 203 jours, l'astromobile Perseverance s'est posé à la surface de la planète Mars dans le cratère d'impact Jezero. Le robot mobile est conçu pour explorer ce lac qui a abrité, il y a environ 3,6 milliards d'années, un lac permanent qui conserve des traces de plusieurs deltas de rivière. L'astromobile n'est que partiellement autonome et le déroulement des opérations est établi par les équipes de techniciens et de scientifiques sur Terre. L'éloignement de Mars ne permet pas à un « pilote humain » de commander les opérations du robot en temps réel. Les communications entre la Terre et Mars ne peuvent être directes que si la face de Mars est tournée vers la Terre.

Aux commandes

C'est au *Jet Propulsion Laboratory*, centre de recherche spatiale géré par le *California Institute of Technology* et affilié à la NASA, que Farah Alibay a pris les commandes avec une équipe de travail chevronnée. L'ingénieure québécoise de 32 ans s'est jointe au centre en 2014. Farah est au cœur de la mission de la NASA qui a envoyé l'astromobile Perseverance et l'hélicoptère minuscule Ingenuity. Elle fait partie de l'équipe qui gère les opérations de surface et l'envoi de signaux qui permettent de piloter ces robots sur Mars. C'est sa deuxième mission sur Mars. Elle a travaillé sur *InSight* qui a atterri il y a deux ans et demi.

« Il faut comprendre que l'on ne peut pas guider l'astromobile dans son atterrissage, puisque l'on communique avec elle par les ondes radio. Cela peut prendre 15 à 30 minutes pour que les ondes fassent l'aller-retour entre la Terre et Mars. Au moment où l'on reçoit l'information que Perseverance est entrée dans l'atmosphère de Mars, elle aura déjà atterri. Il n'y a aucune marge d'erreur », s'exclame avec enthousiasme la jeune femme qui vit au rythme de la journée martienne qui dure 24 heures et 40 minutes. La nuit martienne est glaciale. Les instruments ne peuvent fonctionner dans ces conditions. Et puis l'astromobile a besoin de lumière pour voir les roches et les obstacles qui l'entourent. L'équipe sur Terre travaille pendant la nuit martienne à établir le programme du robot pour le lendemain. La responsabilité de Farah Alibay est d'assembler toutes les informations reçues de Mars et de réaliser le plan global.

Une feuille de route impressionnante

Née à Montréal, Farah Alibay a grandi dans la ville de Joliette, où elle est restée jusqu'à ses quatorze ans. Elle déménage ensuite avec sa famille à Manchester en Angleterre, puis elle étudie à l'université de Cambridge où elle obtient un baccalauréat et une maîtrise en ingénierie et technologie spatiale en 2010. C'est au *Massachusetts Institute of Technology* (MIT) qu'elle obtient en 2014 un doctorat en ingénierie des systèmes spatiaux et qu'elle effectue son premier stage au *Jet Propulsion Laboratory*.



Enfant, elle prenait tous ses jouets et les ouvrait pour voir comment ils fonctionnaient. Aujourd'hui sa passion pour l'exploration planétaire robotique ne se dément pas. Autant elle a apprécié les bons mentors qui l'ont accompagnée dans sa carrière, autant elle aime encadrer les femmes stagiaires qui l'entourent. En 2013, elle a reçu le *AeroAstro Graduate Teaching Assistantship Award* au MIT, pour son travail exceptionnel, en tant qu'assistante d'enseignement, sur l'intégration du logiciel *Concurrent Design Facility*.

Mission accomplie

Le fait de connaître plusieurs cultures l'a amenée à privilégier la diversité, l'inclusion et l'ouverture aux autres. D'ailleurs, elle fait partie de plusieurs comités qui se penchent sur ces questions à la NASA.

« Un jour viendra quand la diversité de nos employés sera représentative de notre population, en matière à la fois d'ethnicité et de genre, et où tous seront les bienvenus et traités équitablement. Attaquer ce problème est l'un des objectifs de ma carrière et si, à ma retraite, je peux dire que j'ai contribué à accroître les principes d'inclusion et de diversité dans mon domaine, je pourrais dire : mission accomplie ! » confirme Farah Alibay qui se démarque par son identité assumée, ses mèches de cheveux colorées, un badge en forme de cœur aux couleurs arc-en-ciel de la communauté LGBT qu'elle arbore sur ses vêtements, et son sourire passionné qui crève l'écran.

Source : Wikipédia; Québec Science



LE E DE L'AFEAS...

Julie Boyer, coordonnatrice provinciale de la formation

E pour éducation. Notre association met de l'avant l'éducation populaire et le renforcement de compétences comme un repère et un outil pour ses membres. Le temps d'un atelier, on se retrouve, on discute, on aborde différents sujets liés à un thème, on explore différents angles et points de vue, on réfléchit collectivement, on se mobilise, on se prépare à prendre action... Plusieurs motifs guident nos ateliers.

L'Afeas n'est pas une école et ses ateliers ne sont pas des cours universitaires ! Bien que certaines membres la surnomme avec humour « l'université des femmes », notre association ne prétend

pas être un établissement scolaire. L'objectif est de sensibiliser aux enjeux sociaux qui touchent les femmes et l'égalité des genres et de développer des compétences liées à notre engagement associatif et citoyen.

Quelques valeurs de l'éducation populaire et principes d'andragogie

L'éducation populaire est un outil collectif qui vise à éliminer les oppressions et inégalités sociales. Selon la définition du Centre de documentation sur l'éducation des adultes

et la condition féminine (CDÉACF), l'éducation populaire vise un processus de transformation sociale par la mobilisation citoyenne et une prise de conscience qui se concrétise dans une action collective. Selon Paolo Freire (1921-1997, Brésil), sociologue de l'éducation et figure marquante de l'aspect politique de l'éducation des adultes, « Personne n'éduque autrui, personne ne s'éduque seul, les hommes s'éduquent ensemble par l'intermédiaire du monde. » (Pédagogie des opprimés, 1974)

L'andragogie est la « science et pratique de l'éducation des adultes », selon le Larousse en ligne. Tout comme l'éducation populaire, l'andragogie rappelle l'importance d'accorder le rôle central à « l'apprenant.e » ou au « participant.e » d'un atelier. Ainsi, les ateliers proposés à l'Afeas placent les membres au cœur des discussions et des activités. L'animatrice ou la facilitatrice laisse à chacune le soin de se positionner, de tester, d'essayer,

de s'exprimer et de mettre en commun des pistes de réflexions. L'animatrice ne se place pas en position d'autorité; elle joue un rôle de médiatrice, de gardienne du temps et du thème; elle assure un climat chaleureux, respectueux et propice au partage. Nous sommes réunies pour le partage, l'apprentissage et la mobilisation.

Loin des théories et concepts abstraits, les ateliers d'éducation populaire sont ancrés sur des activités proches de notre réalité. L'apprentissage actif et la mise en pratique donnent de meilleurs résultats auprès des adultes. Rien n'empêche de proposer des lectures ou des discussions plus conceptuelles pour celles qui souhaitent aller dans cette direction.

Piquer la curiosité et susciter l'intérêt, voici les deux ingrédients essentiels pour qu'une personne adulte soit attentive, motivée et participe pleinement. C'est la clé du succès de nos ateliers !

Inclusion et valorisation de nos différences

En plus de respecter les expériences et les différences de chacun.e.s, l'éducation populaire les valorise. L'ouverture à l'autre est toujours mise de l'avant et le partage d'expériences devient un outil pour alimenter les thèmes et les pratiques et soutenir notre mobilisation sociale.

L'union fait la force : nous ne parlerons jamais assez de l'importance de l'ouverture et du dialogue face à la différence. L'ouverture peut aussi nous amener à reconnaître que l'égalité n'est pas atteinte entre toutes les femmes (et encore moins entre les hommes et les femmes) et que toutes n'ont pas les mêmes privilèges. On se questionne et on accepte de se remettre en question pour être toujours plus inclusive dans ce que l'on projette comme image, dans les propos que l'on tient et dans les actions que l'on entreprend, que ce soit de façon consciente ou inconsciente. Nous avons mentionné l'importance des exemples concrets et il y aurait de quoi écrire un article complet pour concrétiser ce sujet, alors... La suite, au prochain épisode ?



Le recrutement de la relève à l'Afeas : ON Y VOIT !

Lors de notre planification stratégique en 2019, nous avons fait le point sur le déclin graduel du membrariat et de l'implication bénévole qui sévit depuis plusieurs années au sein de notre association. Et depuis, nous nous sommes souvent posé des questions pour mieux comprendre ce phénomène, sans toutefois avoir su trouver la recette magique pour renverser la vapeur et nous départir du syndrome du « toujours les mêmes ». **La preuve :**

Adhésion au 30 juin 2017	7668	Taux de diminution
Adhésion au 30 juin 2018	7372	3,8 %
Adhésion au 30 juin 2019	7002	5 %
Adhésion au 30 juin 2020	6610	5,6 %
Adhésion au 30 juin 2021	5601	15,3 %

Plusieurs facteurs expliquent le défi du recrutement de la relève non seulement à l'Afeas, mais dans l'ensemble des associations militantes et bénévoles au Québec. Depuis la pandémie, l'Afeas a connu un déclin de 15 % de ses adhésions par rapport à une diminution de 5,6 % l'année précédente. Au regard de cette évolution, quels apprentissages devons-nous en tirer ? Comment relever le défi ?

La réussite ou l'insuccès de la démarche de recrutement dépend en bonne partie des stratégies élaborées et des méthodes utilisées. La personnalité des responsables, leurs attitudes et leurs comportements comptent pour beaucoup, mais la structure organisationnelle de l'Association joue également un rôle important. À cet égard, nos membres seront invitées, en cours d'année, à réfléchir sur ce dernier aspect en préparation du 56e Congrès d'orientation, prévu en septembre 2022.

Entre temps, l'équipe du siège social a le mandat, dès l'automne 2021, d'explorer de nouvelles stratégies dont la mise en place d'un nouveau programme de bénévolat Afeas pour soutenir les instances locales et régionales ainsi qu'un plan stratégique de recrutement des membres.

VOTRE AFEAS EN ACTION Tissons des liens avec les jeunes

Pour une association âgée de 55 ans, dont la majorité des membres sont actuellement des aînées, il est salubre pour l'Afeas de faire appel à l'expertise d'associations citoyennes de jeunes pour déconstruire les idées reçues à leur égard et de porter un regard nouveau sur les façons de tisser des liens intergénérationnels entre nos membres et les plus jeunes générations. À cet effet, l'équipe du siège social a entrepris des démarches pour de futures collaborations, notamment avec les *Offices jeunesse internationaux du Québec* (LOJIQ) ainsi qu'avec *Citoyenneté jeunesse* pour coconstruire notre programme de recrutement de la relève. Soyez à l'affût de nos activités provinciales 2021-2022, car vous serez invitées à participer à nos ateliers de renforcement des capacités organisationnelles où nos associations partenaires nous transmettront leur savoir-faire et inspireront notre savoir-être pour attirer les jeunes générations à poursuivre la mission Afeas.

Les thèmes d'ateliers aborderont :

- Les motivations qui amènent les bénévoles à s'engager dans notre organisme
- Se doter d'outils afin de permettre aux bénévoles de vivre une expérience positive et enrichissante
- Les stratégies de recrutement et de gestion de la rétention

Du renfort au recrutement DÈS L'AUTOMNE !

L'équipe du siège social est heureuse de vous annoncer l'entrée en fonction d'Emmanuelle Botton, qui agira à titre de responsable provinciale au recrutement et de gestionnaire d'un tout nouveau programme de bénévolat.

Professionnelle en communications et relations publiques, Emmanuelle possède une solide expérience dans le milieu communautaire tant au Québec qu'en France. Précédemment « Responsable de la vie associative et des communications » à la *Fédération des femmes du Québec* (FFQ), elle possède une connaissance approfondie des enjeux auxquels notre association est confrontée en matière de défense collective des droits des femmes. Ses intérêts pour la mobilisation intergénérationnelle et les pratiques associatives inclusives contribueront à l'actualisation de nos méthodes d'intervention pour attirer la relève à l'Afeas. Son authenticité, sa sensibilité et sa grande polyvalence feront d'elle une collaboratrice et une leader rassembleuse pour la mise en place du programme de bénévolat et de recrutement des membres dans nos dix régions Afeas. Emmanuelle prendra également en charge la coordination du comité de travail provincial « Renouveau » ainsi que la gestion du programme de jumelage mentorat « Grandes sœurs Afeas ». **Nous lui souhaitons la bienvenue dans notre équipe !**



AFEAS RÉGIONALE MAURICIE

L'Afeas régionale Mauricie a pu profiter d'une subvention du Programme Nouveaux Horizons pour les aînés. Ce programme fédéral nous offrait un soutien financier pour la réalisation de projets ayant une influence positive sur la vie des aîné.e.s dans leur collectivité. Notre projet visait à renforcer les capacités de nos bénévoles aînées qui avaient besoin de soutien. Grâce au montant reçu, nous avons été en mesure d'équiper une bonne partie de nos Afeas locales d'un ordinateur portable, incluant la souris sans fil et la valise de transport. À l'heure du virage technologique et avec la pandémie qui continue à bouleverser nos vies, plusieurs pourront continuer à être actives au sein de leur Afeas locale. Cet ordinateur portable servira, entre autres, à produire les procès-verbaux, les rapports financiers, à assister à des réunions et des activités éducatives virtuelles proposées par les paliers régional et provincial de l'Afeas. C'est notre nouvelle réalité. Les membres pourront tenir leurs réunions de conseil d'administration et des Activités femmes d'ici locales et pourront aussi poursuivre la mission de l'Afeas et continuer de se tenir informées de tout ce qui se fait dans la région. Le projet consiste à promouvoir le bénévolat auprès des membres aînées, les faire participer à titre de mentores auprès d'autres personnes et à appuyer la participation sociale et l'inclusion des aînées.

AFEAS RÉGIONALE MONTRÉAL-LAURENTIDES- OUTAOUAIS

Tour d'horizon

Les membres de notre région ont été très actives, même durant la pandémie qui a bouleversé nos vies. Une friperie, bijou à découvrir et qui a pignon sur rue, est tenue par des membres de l'Afeas locale Cheneville, engagées, bénévoles et présentes cinq jours semaine. Elles continuent le travail du centre de dépannage et d'entraide situé au sous-sol de l'église Cheneville-Lac-Simon depuis les années 70. Sans le savoir, ces femmes ont contribué, grâce à leur action sociale, à sauver la planète, à aider les familles de la région et à faire rayonner l'Afeas dans leur milieu. Elles sont fières de s'être jointes au groupe existant et de continuer leur engagement. Depuis le mois de juin, chaque mercredi, des membres de l'Afeas locale Pointe-aux-Trembles se rencontrent dans un parc. Une quinzaine y vont pour tricoter (pas tant que ça), bavarder, échanger des idées et pour partager leur vécu en ces temps de pandémie. En cas de pluie, elles organisent des rencontres Zoom. La présidente de Saint-Jovite a eu l'ingénieuse idée d'annoncer la vente des billets de tirage sur la page Facebook de son Afeas locale, alors que les membres de Montréal-Est ont tenu des retrouvailles sous un chapiteau au bord du fleuve. Plusieurs ont tenu leurs séances du conseil d'administration en virtuel, comme l'Afeas locale Lachute. L'Afeas locale Laval, très active sur les réseaux sociaux, a expédié, au début du mois de juin, une communication postale à toutes leurs membres. En juin et juillet, des démarches ont été effectuées en vue d'obtenir du financement auprès de Desjardins, des député.e.s provinciaux et de la ville de Laval. Elles ont aussi fait un pique-nique dans un parc de la région.

Josiane Grégoire, présidente de la région

AFEAS RÉGIONALE RICHELIEU- YAMASKA

Notre région a fait sa part malgré la pandémie pour souligner la 21^e Journée du travail invisible le 6 avril dernier. Quelques Afeas locales ont été présentes dans leur milieu. Des rassemblements dans des lieux publics à l'intérieur et à l'extérieur, des allocutions faites par des présidentes locales sont d'autant d'actions que les membres et non-membres de notre région ont accomplies tout en respectant la distanciation et le port du masque. Des affiches et des feuillets expliquant le travail invisible ont été épinglés sur les murs de leur local ou remis aux associations. Après les allocutions d'usage, les membres se sont dispersés par bulle de deux ou trois pour parcourir l'itinéraire qu'elles s'étaient fixé. Les membres d'une Afeas locale ont parcouru l'équivalent de quinze kilomètres pour transmettre le message que *Le travail invisible, ça compte !* Dans certains cas, des groupes communautaires ont participé à l'activité tandis que d'autres Afeas locales ont choisi d'aller à la rencontre de groupes communautaires sur leur lieu de travail pour faire connaître nos positions.

Notre région s'agrandit

L'année 2021 a marqué, pour notre région, l'ajout de quatre nouvelles Afeas locales issues de la région St-Jean-Longueuil-Valleyfield désormais dissoute. Nous sommes fières d'accueillir ces membres qui grossissent nos rangs. C'est un enrichissement pour nous toutes. Bienvenue parmi nous !

Pierrette Alix



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 2021
Bibliothèque nationale du Canada 2021
ISBN 0705-3851
Impression : Héon & Nadeau imprimeur
Parution : Octobre 2021
Revue imprimée sur papier recyclé



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^{er} 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