

Guide d'animation 2024-2026



La force de l'égalité

Féminisme d'aujourd'hui et de demain



UNIES PAR L'ACTION, GUIDÉES PAR NOTRE PASSION

Ensemble, utilisons le guide pour nous orienter
vers le changement!



Ce guide d'animation est une réalisation du comité provincial *Promotion-éducation-culture-action*, composé de:

Lise Courteau, Mauricie
Francine Duchaine, Mauricie
Francine Chabot, Centre du Québec
Sylvanie Nguyen, responsable provinciale de la vie associative

Rédaction

Alexandra Pierre (Sections 1 et 2)
Sylvanie Nguyen (Section 3)

Révision

Sylvanie Nguyen, Marianne Pertuiset-Ferland, Lise Courteau, Francine Chabot et Francine Duchaine.

Conception graphique

Mélanie Loubier



www.afeas.qc.ca

info@afeas.qc.ca

514 251.1636

5999, rue de Marseille

Montréal (Québec) H1N 1K6

La production de ce document a été rendue possible grâce à l'appui de:

Secrétariat
à la condition
féminine

Québec

Table des matières

SECTION 1 : Sujet d'étude - Féminisme d'aujourd'hui et de demain

Chapitre 1 _____ 6

Introduction, où en est le féminisme? Où allons-nous?

De quoi parle-t-on quand on dit «féminisme»? _____	6
L'image du mouvement féministe en transformation _____	6
Suggestion de café-rencontre _____	8
Suggestion de livre pour un groupe de lecture _____	8
Suggestion d'activité de chapitre: Visionnement de la vidéo «Le féminisme, plus pertinent que jamais» _____	9

Chapitre 2 _____ 10

Les relations intergénérationnelles et le féminisme

Luttes en commun et en quête d'actualisation _____	10
Les nouveaux modes de mobilisations et de communication _____	10
Relations intergénérationnelles: transmettre et lutter ensemble _____	11
Suggestion de café-rencontre _____	11
Suggestion de livre pour un groupe de lecture _____	12
Suggestion d'activité femmes d'ici : Créer une bibliothèque vivante intergénérationnelle _____	13

Chapitre 3 _____ 14

Croisée des oppressions et intersectionnalité

L'intersectionnalité et les facteurs identitaires _____	14
Féminismes différents pour des femmes différentes _____	16
Femmes et féministes haïtiennes _____	16
Suggestion de café-rencontre _____	18
Suggestion de livre pour un groupe de lecture _____	18
Suggestion d'activité de chapitre: Des histoires différentes et des féminismes différents _____	19

Chapitre 4 _____ 20

Démystifier l'identité des genres et l'inclusivité féministe

Le genre comme construction sociale _____	20
L'élargissement des mouvements féministes: le genre pour l'égalité de tous-tes _____	20
Suggestion de café-rencontre _____	22
Suggestion de livre pour un groupe de lecture _____	22
Suggestion d'activité de chapitre: Le jeu des définitions du genre _____	23

Chapitre 5 _____ 24

Nouvelles technologies et féminismes

La place des femmes de l'informatique aux nouvelles technologies _____	24
Biais et technologies _____	25
Suggestion de café-rencontre _____	25
Les résistances _____	26
Suggestion de livre pour un groupe de lecture _____	26
Suggestion d'activité de chapitre: Vrai ou Faux _____	27

SECTION 2: Journées de mobilisation

Chapitre 6 _____ 30

OPÉRATION TENDRE LA MAIN -

les violences genrées, un continuum du micro au macro

Le continuum des violences _____	30
Les violences macro, à grande échelle _____	31
Les violences micro, à petite échelle _____	31
Les cyberviolences genrées _____	32
Suggestion d'activité de chapitre: Questionnaire sur les violences micro et macro _____	34

Chapitre 7 _____ 36

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES -

Vers l'égalité, entre les lois et les pratiques

Où en sont les avancées législatives pour l'égalité? _____	36
Les programmes d'accès à l'égalité _____	37
Les femmes et les programmes d'accès à l'égalité _____	38
Les congés parentaux et les dynamiques familiales _____	39
Le RQAP dans un monde du travail encore inégal _____	40
Changements de culture et féminisme _____	40
Suggestion d'activité de chapitre: Ligne du temps des lois et des politiques qui ont changé la vie des femmes _____	41

Chapitre 8 _____ 42

LA JOURNÉE NATIONALE DU TRAVAIL INVISIBLE -

Le travail de soins au cœur de l'économie féministe

Le travail de soins _____	43
La dévalorisation du travail des femmes _____	44
Les inégalités du travail domestique _____	44
Les exemples de l'agriculture et des services de santé _____	46
La solution en demi-teinte de l'équité salariale _____	48
Suggestion d'activité de chapitre: Diffusion d'une vidéo sur le travail invisible des productrices agricoles _____	49

Chapitre 9 _____ 50

JOUR DE LA TERRE - L'économie «verte» et ses effets sur l'environnement et sur l'égalité

L'économie verte et l'écoblanchiment _____	50
L'impact de l'économie verte sur les femmes _____	51
L'économie féministe: transformer durablement nos modes de vie _____	52
Suggestion d'activité de chapitre: Fabrication d'essuie-tout réutilisable en activité intergénérationnelle _____	53

SECTION 3: Un tout nouveau projet rassembleur

Chapitre 10 _____ 56

Le projet rassembleur 2024-2026 - La mosaïque Afeas

L'importance du projet rassembleur _____	56
La description du projet rassembleur 2024-2026 _____	56
Les étapes de mise en œuvre du projet _____	56
Quelques petites choses à garder en tête _____	57
Un appel à toutes _____	57

Références _____ 58

Section 1

Sujet d'étude – Féminisme d'aujourd'hui et de demain



Chapitre 1

Où en est le féminisme ? Où allons-nous ?

Bienvenue dans ce nouveau guide d'animation 2024-2026! Le chapitre suivant constitue une introduction captivante à un sujet exploré en profondeur dans le guide d'animation Afeas 2022-2024 : Le féminisme. Dans les pages du chapitre qui suit, nous plongerons brièvement dans les fondements essentiels de ce thème, offrant un aperçu éclairant pour enrichir votre compréhension du féminisme d'aujourd'hui. Toutefois, pour une exploration exhaustive et détaillée, nous vous invitons chaleureusement à revisiter le *Guide d'Animation Afeas 2022-2024*, où vous trouverez une mine d'informations approfondies et des perspectives enrichissantes. Préparez-vous à découvrir un monde de connaissances et à vous laisser inspirer par les ressources complètes disponibles dans ce guide inestimable.

De quoi parle-t-on quand on dit « féminisme » ?

Le féminisme est un mouvement social et politique qui vise l'égalité entre les hommes et les femmes, mais aussi l'élimination de l'ensemble des rapports sociaux de domination qui freinent l'épanouissement individuel et collectif des femmes et des

personnes issues de la diversité des genres. Au-delà de l'égalité de droit et de fait, le féminisme travaille à une réelle transformation de la société afin que cesse l'oppression basée sur le genre, autant dans les stéréotypes, les représentations, les pratiques, que sur le plan social, économique, culturel, politique, etc.

Tout au long de son histoire, il y a toujours eu des débats et des tensions au sein du féminisme. Notre époque n'en fait pas l'exception : la mission féministe est en constante actualisation. En revanche, comme vous le verrez dans ce guide d'animation Afeas, le féminisme est toujours aux prises avec d'anciens combats tels que l'équité salariale, les rapports de pouvoir, les violences à caractère sexuel, le travail invisible et bien plus encore. Hélas, ces enjeux ne sont pas encore réglés, malgré des siècles de luttes. Le féminisme fait aussi face à de nouveaux enjeux et de nouvelles tendances et réalités, tels que l'écoféminisme, les voix autochtones, l'identité de genre, l'intersectionnalité, le partage de pouvoir et même le cyberféminisme. Or, qu'il s'agisse de vieux ou de nouveaux dossiers, le féminisme vise toujours la fin des injustices de genre pour la création d'une société plus juste et équitable¹.

L'image du mouvement féministe en transformation

Alors que d'un côté, une personne sur cinq âgée de 18 à 34 ans pense que le féminisme est une stratégie dédiée à permettre aux femmes de contrôler la société², d'un autre côté le féminisme suscite un certain engouement. En effet, le féminisme n'a jamais été aussi populaire et plusieurs s'en réclament!

Par exemple, en 2022, 57% des Canadiennes se disaient féministes. Ce chiffre grimpe jusqu'à 70%



pour les jeunes femmes, alors qu'en 2001, il était à seulement 36%. L'augmentation est plutôt impressionnante! Le constat est aussi le même chez les hommes alors que 40% des hommes canadiens se disent féministes tandis qu'ils

célébrités qui s'affichent féministes⁴. Cette popularité fait rayonner la cause et sensibilise la société aux enjeux d'égalité. Elle offre aux organismes tels que l'Afeas un soutien bien mérité.

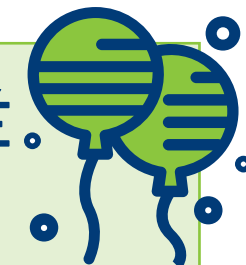
Au-delà de l'égalité de droit et de fait, le féminisme travaille à une réelle transformation de la société afin que cesse l'oppression basée sur le genre.

n'étaient que 28% en 2001³. Être féministe n'a jamais été autant dans le vent, autant populaire : les jeunes ont maintenant des modèles d'artistes, de politicien-ne-s, de personnalités publiques et de

Malheureusement, un autre aspect de cette popularité est la tentative d'instrumentalisation des mouvements des droits des femmes. Au nom du féminisme, on vend des produits, on justifie des politiques rétrogrades

et on fait la guerre. De nombreux magasins vendent des t-shirts et autres produits avec la mention « féministe », sans nécessairement que leurs pratiques de gestion, leurs conditions de travail ou leurs publicités favorisent l'égalité des genres.

Le terme « purplewashing » (lavage au mauve) est la combinaison du mot purple (mauve, couleur symbolisant le féminisme), et de washing (lavage), qui fait référence à la transformation de quelque chose de sale en quelque chose de propre. Il désigne le fait de se dire engagé-e dans la lutte pour l'égalité des genres, la promotion des droits des femmes et le féminisme, sans pour autant entreprendre des actions concrètes ou significatives à cette fin.



SUGGESTION D'ACTIVITÉ DE CHAPITRE

Visionnement de la vidéo « Le féminisme, plus pertinent que jamais »

Cette activité vise à se rendre compte du chemin parcouru par les féministes au Québec, au cours des 60 dernières années. Dans la vidéo suggérée qui inspirera vos discussions, des féministes prennent la parole pour partager leurs visions de l'égalité.

Objectifs

Mieux comprendre où en est le mouvement féministe et sa pertinence aujourd'hui dans une atmosphère conviviale qui invite le partage de plusieurs perspectives.

Matériel nécessaire

- Le guide d'animation Afeas 2024-2026
- La vidéo « Le féminisme, plus pertinent que jamais » : <https://fr.chatelaine.com/societe/le-feminisme-plus-pertinent-que-jamais/>

Déroulement

1. Se rassembler pour une activité Femmes d'ici ou toute autre activité de l'Afeas.
2. Se familiariser avec le chapitre un (1) du guide d'animation « Introduction, où en est le féminisme? Où allons-nous? » qui explore l'évolution du féminisme au cours des dernières années.
3. Visionner la vidéo « Le féminisme, plus pertinent que jamais » en groupe.

4. En grand ou petit groupe, inviter les participant-e-s à discuter de la vidéo en vous inspirant des questions d'animation suivantes:
 - a) Quels sujets vous ont touchés dans cette conversation? De quoi auriez-vous aimé que les femmes de la vidéo parlent?
 - b) Y a-t-il des éléments que les féministes présentées dans la vidéo ont en commun quant à leur vision du féminisme? Qu'est-ce qui diffère, quelles tensions avez-vous repérées entre ces différences?
 - c) Quels défis ou pistes de solutions sont identifiés pour améliorer les droits et les conditions de vie des femmes et des personnes de diverses identités de genre? Êtes-vous d'accord avec ces pistes et défis? En voyez-vous d'autres?
5. Laisser le partage des participant-e-s guider les discussions.

Bonne activité!

SUGGESTION DE CAFÉ-RENCONTRE



Féminisme et «purplewashing»

Explorer de nouveaux concepts est souvent plus enrichissant en discutant en groupe. Nous vous proposons donc de vous réunir pour passer en revue des publicités prétendument féministes que vous voyez quotidiennement à la télévision ou dans les médias. Ensuite, nous vous invitons à débattre pour déterminer si ces publicités et les produits qu'elles promeuvent soutiennent véritablement le mouvement féministe, ou s'ils relèvent plutôt du «purplewashing».

Bon café!

C'est un féminisme de façade afin de présenter des stratégies politiques ou de commercialisation comme étant favorables aux femmes⁵.

Pensons au phénomène récent du film Barbie: serait-ce du «purplewashing»? De même, les guerres en Irak et en Afghanistan ont souvent été justifiées par l'urgence de «sauver» les femmes et de permettre aux filles d'aller à l'école. Dans les faits, non seulement ces guerres ont été menées pour des raisons stratégiques (restreindre le développement des taliban, anciens alliés des États-Unis) ou économiques (contrôler le pétrole irakien), mais la situation des femmes, des filles et des

personnes de diverses identités de genre s'est nettement dégradée à la suite de ces interventions militaires⁶.

Compte tenu des luttes qu'il reste à mener, tant mieux si le féminisme est populaire, surtout chez les jeunes! Il faut cependant rester vigilantes quant aux reculs, surtout face au mythe de l'égalité déjà atteinte⁷. Dans les combats présents et à venir, on doit s'assurer que les allié-e-s, ou celles et ceux qui se disent féministes, aient un minimum de cohérence entre leurs actions et leurs messages, de la transparence et surtout qu'ils s'assurent de collaborer avec les groupes féministes.

SUGGESTION DE LIVRE POUR UN GROUPE DE LECTURE



Victorieuses, 50 parcours de femmes aujourd'hui de Safia Kessas & Al

Safia Kessas, journaliste, vous présente les récits de 50 femmes inspirantes, toutes d'âge différent et de diverses origines. Elles ont surmonté les défis d'une société imprégnée de misogynie, transformant les échecs en opportunités. Ce livre offre des conseils précieux pour ceux et celles qui veulent évoluer vers une société plus juste et équitable. Organisez donc un groupe de lecture pour explorer en bonne compagnie ces histoires afin d'en tirer des leçons inspirantes.

Bonne lecture!



Chapitre 2

Les relations intergénérationnelles et le féminisme

Le féminisme est un mouvement multiforme. Ancré dans de nombreux contextes, il rejoint plusieurs générations sur des sujets communs, sans être dénué de tensions.

Luttes en commun et en quête d'actualisation

Entre les nouvelles générations et les féministes de longue date, plusieurs luttes sont communes²⁴. La question du travail invisible et des inégalités domestiques reste d'actualité, tout comme la question de l'équité salariale. De même, les violences physiques et symboliques restent au cœur des combats féministes, quelle que soit la génération, même si leurs formes changent, par exemple avec l'apparition de la violence à caractère sexuel en ligne. Fortes de toutes leurs luttes et visions conjointes, les féministes de toutes générations doivent affronter un contexte contemporain d'où émergent de nouveaux enjeux, ainsi que des enjeux énoncés de manière différente²⁵.

Par exemple, le concept du genre élargit la manière dont on comprend les conséquences du patriarcat. Cela signifie de penser le féminisme un peu autrement, en plus des changements dans les pratiques quotidiennes : identifier ses pronoms, prendre en compte les personnes non binaires et bispirituelles dans les analyses, etc. **De même, dans une perspective d'intersectionnalité, la justice reproductive repense la question brûlante de l'avortement en prenant en compte la situation des femmes marginalisées — comme les femmes autochtones ou les femmes en situation de handicap — qui sont empêchées d'avoir des enfants comme le démontre l'important reportage de Radio-Canada « On m'a volé ma fertilité » qui enquête sur les stérilisations forcées²⁶.** Toujours

en ayant en tête les discriminations croisées, la question de la représentation et de la participation sont des enjeux criants à l'intérieur des mouvements féministes, comme dans l'ensemble de la société²⁷.

La représentation fait référence à qui est autour de la table, lors de discussions et des décisions. La participation parle de la capacité pour les un·e·s et les autres à contribuer aux débats, à l'identification des priorités, aux décisions et aux mobilisations. Il ne s'agit donc pas simplement que les personnes soient invitées autour de la table, on doit s'assurer qu'elles aient l'espace sécuritaire et adapté pour contribuer aux discussions et aux décisions. Ainsi, l'intersectionnalité et son analyse du pouvoir laissent place à de multiples perspectives qui obligent à revoir une conception dite universelle du féminisme.

Les nouveaux modes de mobilisations et de communication

L'avènement des réseaux sociaux est aussi un élément qui change la donne en termes de mobilisation et de réseautage. Les stratégies de communication, y compris les médias traditionnels et alternatifs, ainsi que les outils en ligne, permettent de construire des solidarités au-delà de nos cercles traditionnels. Dans une certaine mesure, Internet offre également la confidentialité et l'anonymat. Il est riche d'espaces permettant aux gens d'apprendre, de trouver des alli·e·s et éventuellement

de s'organiser sans avoir à se rendre physiquement à des réunions. Or, les actions féministes qui utilisent exclusivement Internet pour se mobiliser sont aussi souvent éphémères et, décentralisées, sans direction. De plus, Internet est un lieu public et comme tout lieu public, les femmes et les personnes de diverses identités de genre sont plus à risque d'y subir des violences comme le vol d'image, le harcèlement en ligne, l'extorsion en ligne à caractère sexuel, la circulation de vidéos sans consentement, etc. On peut ainsi conclure que, comme tout outil, les nouvelles technologies n'ont pas de qualité propre : ni neutralité, ni ange, ni démon. Tout dépend de comment elles sont utilisées, et surtout, dans quel contexte.

Relations intergénérationnelles : transmettre et lutter ensemble

Les relations intergénérationnelles sont importantes parce qu'elles combinent apprentissages partagés, confiance et respect en un même élan de solidarité. Et, par leur large perspective, elles mettent au défi les visions étroites et réductrices de notre monde en changement. Leur capacité à rassembler des femmes et des personnes de diverses

Chaque génération peut servir d'alliée aux autres générations sur des enjeux qui les concernent moins...

SUGGESTION DE CAFÉ-RENCONTRE



L'intergénérationnel dans ma vie

Afin de nourrir les réflexions et les échanges, nous vous suggérons de vous réunir autour d'un café-rencontre sous la thématique « L'intergénérationnel dans ma vie ». Partagez vos expériences, vos anecdotes et vos réflexions sur les liens entre les différentes générations et leur place dans le féminisme. Comment naviguez-vous les relations intergénérationnelles de votre entourage ? Comment pouvez-vous utiliser cette expérience pour les relations intergénérationnelles au sein de l'Afeas ? C'est une occasion précieuse de découvrir les richesses et les défis de la diversité intergénérationnelle. Venez échanger, écouter et vous inspirer dans une atmosphère conviviale et chaleureuse. **Bon café !**

identités de genre de tout âge, de toutes origines, de toutes conditions est certainement un atout pour le féminisme. **Il ne faut cependant pas confondre la volonté de développer des relations intergénérationnelles avec le fait de mettre en avant un féminisme « à taille unique » où le programme féministe ne porte qu'une seule perspective.** Au contraire, l'idée est plutôt de mener des luttes intergénérationnelles sur des enjeux communs, parfois avec des perspectives et des stratégies différentes et en tout temps, de nourrir

la solidarité. En effet, certaines luttes concernent plus une génération qu'une autre (les questions de retraite par exemple, ou encore la justice menstruelle), mais chaque génération peut servir d'alliée aux autres générations sur des enjeux qui les concernent moins.

Pour ce faire, le partage du pouvoir et des ressources doit se faire de manière explicite, durable et volontaire. De même, l'expérience, la mémoire et les luttes de toutes doivent être prises en compte, pour éviter que certaines se sentent négligées, oubliées ou confrontées. Dans cette perspective, il faut tenir compte du fait que de nombreuses féministes

de longue date ont le sentiment que leurs contributions historiques sont sous-estimées, alors que, sans leurs luttes, les avancées dont nous bénéficions aujourd'hui n'existeraient pas. Évidemment, dans ce contexte, la lutte pour le financement des organismes et groupes féministes est essentielle afin de développer des relations intergénérationnelles. En effet, les tensions qui existent entre les générations peuvent être aggravées par la question du financement des organismes communautaires. Les collectifs et les organismes qui débutent leurs activités ont parfois plus de difficultés à être financés par rapport aux organisations féministes qui existent depuis plus longtemps²⁸.



SUGGESTION DE LIVRE POUR UN GROUPE DE LECTURE

L'intergénérationnel, une chance pour l'avenir de Carole Gadet



Nous vous invitons à former un groupe de lecture autour du livre «L'intergénérationnel, une chance pour l'avenir» de Carole Gadet. Explorez les thèmes de solidarité et d'émancipation féminine à travers une perspective intergénérationnelle. Partagez vos réflexions et enrichissez-vous mutuellement dans un espace de dialogue inclusif et inspirant. Découvrez la richesse des interactions intergénérationnelles explorées par ce livre et offrez-vous une nouvelle perspective du féminisme aujourd'hui et de demain. **Bonne lecture!**

C'est cette complexité du mouvement, ces différentes visions du monde qui s'entrechoquent et se complètent, les approches et les expériences diverses qui font non seulement la beauté, mais la grande force du féminisme. Dans ce sens, le développement des relations intergénérationnelles reste une voie nécessaire pour co-créer²⁹ un avenir juste, un avenir féministe, bien au-delà de la dichotomie entre «vieilles» et «jeunes».

SUGGESTION D'ACTIVITÉ. FEMMES D'ICI



Créer une bibliothèque vivante intergénérationnelle

Les personnes qui visitent une bibliothèque vivante sont invitées à choisir un «livre humain» et à l'emprunter pendant le temps d'une rencontre. Contrairement au livre papier, ici les «livres» sont des personnes et leurs «pages» sont leurs histoires et leurs expériences.

Un dialogue se noue avec la lectrice ou le lecteur, qui peut ouvrir le livre à la page qu'elle ou il souhaite, en posant des questions. Lors de cette activité, nous vous suggérons de consulter plusieurs «livres» féministes vivants. C'est l'occasion de déconstruire des préjugés sur nos différentes perspectives féministes, mais également un moment de rapprochements humains.

Objectifs

Explorer les féminismes de différentes générations et développer des liens intergénérationnels en organisant une bibliothèque vivante, avec quatre (4) femmes de quatre générations différentes.

Matériel nécessaire

- Le guide d'animation Afeas 2024-2026
- Quatre (4) personnes de différentes générations pour discuter de leurs engagements féministes, qu'elles soient engagées dans des actions locales, des groupes de défense, des mobilisations à grande échelle ou simplement à la maison. Ces quatre individus deviendront des «livres vivants», riches en expérience et en récits.
- Entre huit (8) et seize (16) chaises.

Déroulement

1. Se rassembler pour une activité Femmes d'ici ou toute autre activité de l'Afeas et prévoir une durée de 2,5 heures pour l'activité.
 2. Se familiariser avec le chapitre deux (2) du guide d'animation 2024-2026 «Les relations intergénérationnelles et le féminisme» qui explore les féminismes de différentes générations et les liens de solidarité possibles.
 3. Recruter et préparer quatre (4) invité-e-s. pour répondre aux questions des personnes qui ouvriront leurs «pages» et parler de leurs engagements féministes.
- Les questions de l'étape cinq (5) du déroulement, imprimées en quantité suffisante pour chaque participant-e.
4. Préparer quatre (4) stations d'échange avec 2 à 4 chaises par station d'échange, réparties en cercle.
 5. Au moment de l'activité, inviter les participant-e-s, par groupe de 3 maximum, à emprunter 1 ou 2 livres vivants de la bibliothèque vivante, pendant une durée d'environ 20 minutes durant lesquelles les participant-e-s peuvent poser des questions à leur livre vivant. Voici quelques suggestions de questions :
 - Pourquoi êtes-vous féministe? Quels événements ont influencé votre parcours féministe?
 - Comment vous impliquez-vous dans la cause féministe? Pourquoi?
 - Quels enjeux vous tiennent à cœur ou que vous trouvez particulièrement importants? Pourquoi?
 6. Après 20 minutes, inviter tou-te-s es les participant-e-s à se réunir en grand groupe pour faire un retour sur l'activité.
 7. En grand groupe, souligner les éléments communs à chaque livre vivant, mais aussi les manières différentes d'être féministe selon les générations et discuter des relations intergénérationnelles : Pourquoi sont-elles importantes? Comment peut-on les favoriser?

Pour leur confort, elles peuvent faire le choix d'interrompre l'échange à tout moment ou de ne pas répondre à certaines questions.

Bonne activité!

Chapitre 3

Croisée des oppressions et intersectionnalité

(...) Cet homme là-bas dit que les femmes ont besoin d'être aidées pour monter en voiture, et qu'on doit les porter pour passer les fossés, et qu'elles doivent avoir les meilleures places partout. [...] Et ne suis-je pas une femme? Regardez-moi! Regardez mon bras! J'ai labouré, planté et rempli des granges, et aucun homme ne pouvait me devancer! Et ne suis-je pas une femme? (...)

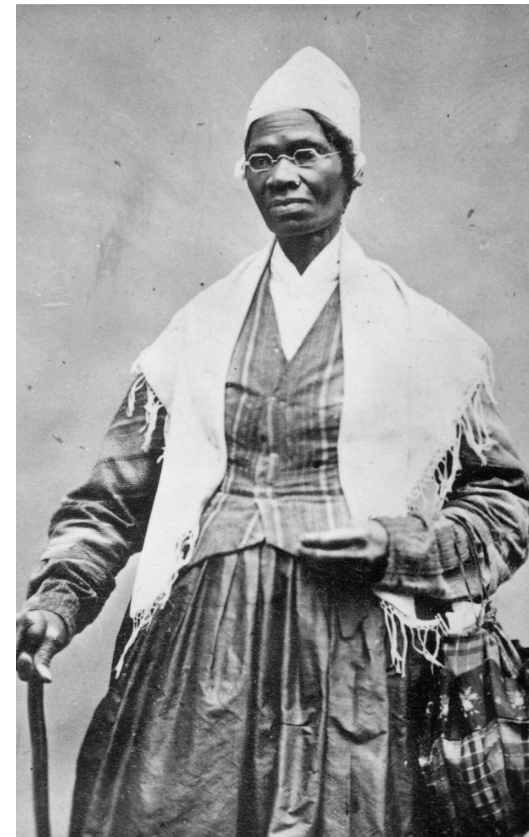
- **Extrait du fameux discours « Ain't a woman? » de Sojourner Truth.**

L'intersectionnalité et les facteurs identitaires

Le groupe « femme » n'est ni homogène ni « naturel ». Comme tout, il a signifié des choses différentes à différents moments de l'histoire, pour différents groupes et dans différents lieux. **Dans un fameux discours, Sojourner Truth (1797-1883), féministe afro-américaine qui a fui l'esclavage, soulignait à quel point les féministes blanches de l'époque ne la considéraient pas comme une femme.** Ainsi, si on s'accorde sur le fait que l'ensemble des femmes vivent des violences sexistes, on peut aussi s'accorder pour dire qu'elles vivent

aussi bien des choses différentes et qu'elles vivent leur réalité en tant que femmes de manière distincte selon leur classe, leur genre, leur capacité, leur âge, leur race et tout autre facteur identitaire. De ce point de vue, plusieurs femmes, plusieurs personnes bispirituelles, plusieurs personnes non binaires ou trans vivent à la croisée de plusieurs oppressions.

Le genre ne peut donc pas être séparé des autres systèmes d'oppression comme le racisme ou le capacitisme: les femmes concernées par ces oppressions vivent toutes ces choses



Sojourner Truth (1797-1883)

en même temps puisqu'elles sont une même personne portant toutes ces caractéristiques en toutes situations. Dans ce sens, les enjeux de racisme, de capacitisme ou de pauvreté sont aussi des enjeux féministes dans la mesure où des femmes, des personnes bispirituelles, non-binaires et trans les vivent et que cela impacte leur vie. Nous parlons ici d'intersectionnalité. L'intersectionnalité, c'est un outil d'analyse qui prend en compte la complexité des positions sociales et des appartenances pour comprendre les inégalités. Les systèmes d'oppressions n'agissent pas seuls, mais se croisent et s'influencent.

Voici quelques définitions tirées du Guide d'animation Afeas 2022-2024⁸:

- **Homme trans**: personne qui s'identifie comme un homme (ou sur un spectre masculin) alors qu'elle a été assignée au genre féminin à la naissance.
- **Femme trans**: personne qui s'identifie comme une femme (ou sur un spectre féminin) alors qu'elle a été assignée au genre masculin à la naissance.
- **Personne cisgenre**: personne dont le genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance (par exemple une femme qui est née avec les caractéristiques biologiques féminines et qui se sent femme tout au long de sa vie — on parle alors d'une femme cisgenre).
- **Personne agendre**: personne qui ne s'identifie à aucun genre.
- **Personne non binaire**: personne qui ne se sent ni homme ni femme, ou comme les deux à la fois, ou comme toute autre combinaison des deux. La non-binarité inclut les identités en lien avec la fluidité du genre. Certaines personnes non binaires s'identifient comme trans. Certains termes d'auto-identification comme bispirituel-le, queer ou en questionnement, englobent plusieurs dimensions de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres comme l'orientation sexuelle et romantique et l'identité ou l'expression de genre.
- La bispiritualité est un concept des Premières Nations qui indique à la fois une identité autochtone et une appartenance à la diversité sexuelle et de genre. Cependant, chaque communauté autochtone a sa propre définition de la bispiritualité, notamment en ce qui a trait à la dimension spirituelle du terme. La bispiritualité ne peut être réduite aux seules dimensions que sont l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre. [...] Les personnes bispirituelles étaient très valorisées dans la culture autochtone traditionnelle, car elles représentaient l'harmonie et l'équilibre.
- Le terme queer, d'origine anglo-saxonne, signifiait à son origine « bizarre » avant que les communautés LGBTQ2S+ se le réapproprient. Il symbolise maintenant l'autodétermination et la libération et non une insulte comme c'était le cas, jadis. Il fait référence à toute idée, pratique, orientation, personne ou identité allant à l'encontre des normes. Le terme allosexuel-le est parfois utilisé comme traduction du terme queer en français.

Ainsi, une personne non binaire en situation de handicap ou une femme autochtone aux prises avec des problèmes de santé mentale ne vit pas les discriminations genrées de la même manière qu'une femme noire par exemple. Dans le cas d'une femme noire, on parle du phénomène de misogynie. Dans son long-métrage documentaire *Le Mythe la femme noire*⁹, la réalisatrice Ayana O'Shun donne la parole à des femmes noires au Québec qui parlent de l'impact des différents stéréotypes dans leur vie de tous les jours. Plusieurs soulignent que, lorsqu'elles tentent de dénoncer les mauvais traitements ou de s'exprimer contre ces injustices, elles sont perçues comme agressives ou menaçantes.

La « misogynie » est la double discrimination, à la fois basée sur le genre et la race, vécue par les femmes noires. Combinaison du terme « misogynie » et « Noire », ce terme a été créé en 2008 par l'universitaire américaine féministe et queer Moya Bailey. Avec celui de la Jézabel lascive, insatiable sexuellement, et celui de la Mamie nourricière et docile, le stéréotype de la femme noire en colère qui a la vie dure. **Dans son essai Noires sous surveillance, l'essayiste Robyn Maynard explique que ces stéréotypes sont issus de l'époque de l'esclavage. Ils servaient à faire taire et à déshumaniser les femmes noires qui contestaient l'ordre raciste.** Ce cliché a toujours été mis en opposition à l'image de la femme blanche décrite comme un modèle de respect et de maîtrise

de soi, de modestie, voire de pureté sexuelle. Lors du procès de Marie-Josèphe Angélique, esclave noire accusée d'avoir mis le feu à Montréal en 1734, le stéréotype de la femme noire en colère est régulièrement invoqué¹⁰. Devant la justice, le caractère «difficile» d'Angélique a eu plus de poids que d'éventuelles preuves de son soi-disant méfait. Son indépendance, son désir de reprendre sa liberté, est perçue comme de l'insolence, tout comme le fait de le dire haut et fort — entre autres en menaçant de s'enfuir ou d'assassiner sa maîtresse — était pris pour des comportements irrationnels, agressifs... alors qu'elle est captive¹¹.

Égalité

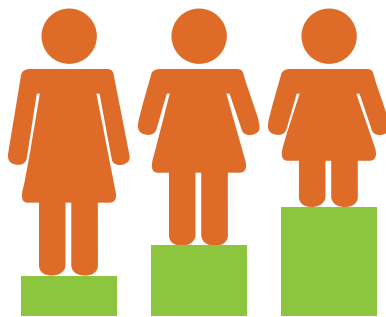


Ainsi, l'intersectionnalité met en lumière des situations de discriminations ou d'oppressions qui sont souvent invisibilisées. Par exemple, quand on pense à la place des femmes sur le marché du travail, on pense rarement aux situations que vivent les femmes en situation de handicap en termes d'accessibilité ou de reconnaissance des compétences. L'intersectionnalité critique notre tendance à homogénéiser les

catégories sociales comme «homme», «femme», «personne Noire» ou «personne Autochtone» et à uniformiser les expériences vécues. Quelqu'une peut être à la fois «Femme» et «Autochtone»: le groupe «femme» est très diversifié et le féminisme ne peut l'ignorer ou proposer uniquement des solutions basées sur un seul modèle de la majorité blanche de classe moyenne et sans handicap.

Ce sont les Afro-Américaines qui, dès les années 60, soulignent à la fois l'incapacité des mouvements féministes à prendre en compte le racisme et l'incapacité des

Équité



mouvements des droits civiques des personnes noires à prendre en compte les inégalités de genre. Leurs réflexions peuvent se résumer ainsi : toutes les femmes ne sont pas «blanches» et tous les «Noirs» ne sont pas des hommes. L'intersectionnalité suggère ainsi que le féminisme ne peut être universel, à «taille unique», car il ignorerait la réalité de plusieurs. Cette réalité étant entre autres le fait que le croisement de différents

systèmes de discrimination place certaines femmes dans des contextes de vulnérabilité accrue.

C'est Kimberlé Crenshaw, avocate afro-américaine en droit civil, qui, en 1989, invente le terme «intersectionnalité». Inspirée par les longues traditions afroféministes dans toutes les Amériques, elle s'intéresse à comment la lutte des femmes afro-américaines les place dans une position spécifique, comme le décrit bien la BD «Introduction à l'intersectionnalité» de l'artiste québécoise Chloloula¹². Les Afro-Américaines sont à l'origine de l'intersectionnalité; cela fait en sorte que les enjeux de racisme ont une place centrale dans cette analyse. Malheureusement, depuis plusieurs années, il y a une tendance à «blanchir» l'intersectionnalité c'est-à-dire à ignorer les perspectives antiracistes amenées par l'intersectionnalité. En effet, ce n'est qu'en de très rares occasions que la maternité de l'intersectionnalité est explicitement attribuée aux féministes noires. On parle peu des analyses élaborées. Par ailleurs, on parle peu des féministes noires ou racisées ou des groupes qui ont développé une réflexion similaire ici au Québec.

Féminismes différents pour des femmes différentes

Pour comprendre l'application du concept d'intersectionnalité, la question de l'avortement s'avère être un exemple parlant. Cette lutte pour le droit de choisir ou non d'avoir



Kimberlé Crenshaw,
avocate afro-américaine en droit civil

des enfants est emblématique du mouvement féministe dit majoritaire. En revanche, dans les années 90, des féministes racisées et autochtones mettent de l'avant le concept de justice reproductive. Elles affirment ainsi que certaines femmes sont depuis longtemps considérées comme indignes d'être mères et dangereuses, car capables de perpétuer leur «race». Pensons aux pratiques d'enlèvement et à la disparition d'enfants autochtones au Québec racontée brillamment dans le balado de Radio-Canada «Chemin de croix» avec Anne Panasuk¹³. Pour elle, c'est le fait que l'État leur enlève leurs enfants, ainsi que la stérilisation et la contraception forcées qui sont des enjeux prioritaires, plus que le droit à l'avortement. Les revendications des mouvements pro-choix n'intègrent donc pas les expériences de certaines femmes. Des femmes racisées, autochtones et/ou en situation de handicap ont donc développé un nouveau cadre de revendications pro-choix où l'interaction de diverses oppressions est prise en compte¹⁴.

De même, la question de l'autonomie économique des femmes et du foyer comme lieu de violence peut être vue différemment selon le groupe social d'appartenance des femmes. Pour les sociétés blanches euroaméricaines, la femme au foyer entièrement consacrée à sa famille et dépendante d'un mari pourvoyeur a longtemps représenté comme un idéal, et les femmes étaient donc souvent confinées à ce rôle. Ainsi, pour les féministes issues de ce contexte, le travail hors foyer est souvent vu comme libérateur. Cependant, les femmes noires et les femmes pauvres ont toujours travaillé hors du foyer dans les usines, comme domestiques ou même comme esclaves dans le cas des femmes Noires. Leur désir

devons tout d'abord penser à la croisée des oppressions et comment celle-ci affecte les expériences variées des femmes.

Femmes et féministes haïtiennes

L'histoire décrit généralement la migration haïtienne des années 70 comme le moyen, pour des milliers d'individus, d'échapper à la dictature de Duvalier. On mentionne moins le fait qu'en pleine Révolution tranquille, il manque de personnes scolarisées pour développer les nouvelles institutions québécoises et y pour y travailler. Plus de 3000 Haïtiennes et Haïtiens francophones, compétent-e-s et expérimenté-e-s arrivent donc au Québec entre

L'intersectionnalité suggère ainsi que le féminisme ne peut être universel, à «taille unique», car il ignorerait la réalité de plusieurs.

d'égalité était donc plutôt de pouvoir prendre soin de leur famille et d'avoir du temps au foyer pour élever leurs enfants. De plus, sans l'idéaliser, pour plusieurs d'entre elles, le foyer était plutôt un lieu de ressourcement et de résistance face à un monde qui leur était hostile. Encore aujourd'hui, à cause d'une plus grande précarité au travail, d'emplois peu valorisés et de discriminations de toutes sortes, le rapport au foyer et au travail n'est pas le même pour toutes les femmes¹⁵. Bref, quand on parle d'égalité, nous

1967 et 1977. Ces enseignant-e-s, infirmier-ère-s, ingénieur-e-s, agronomes, etc. ont largement façonné le Québec moderne, en même temps qu'Haïti perdait ses forces vives. Plusieurs féministes immigrèrent également lors de cette migration. Souvent engagées dans la résistance contre Duvalier, elles arrivent avec une critique pointue de la politique et de l'État. Noires, femmes et immigrantes, elles font face à un «triple problème», comme le décrit si bien le livre *Femmes*

haïtiennes, paroles de négresses. Ces féministes haïtiennes sont peu écoutées par le mouvement féministe majoritaire de l'époque: elles sont essentiellement perçues comme des travailleuses, comme les «bonnes» qui prennent soin des familles de souche, plutôt que comme des actrices politiques alliées¹⁶.

Des organismes comme le Point de ralliement des femmes d'origine haïtienne, fondé en 1971, sont nés à la fois de ce besoin de s'opposer à la dictature en Haïti, mais aussi d'une nécessité de construire des espaces pour se faire entendre au Québec comme femmes noires. Ces féministes viennent en aide à la communauté haïtienne grandissante et réfléchissent à leur place politique au Québec. Elles s'engagent dans les luttes pour le logement, contre les déportations et contre la brutalité policière. À la croisée de plusieurs oppressions, l'histoire des femmes et des féministes haïtiennes au Québec illustre bien la perspective intersectionnelle: parce que leurs réalités étaient différentes, leurs combats et leurs manières d'être féministe étaient eux aussi spécifiques¹⁷.

Comme le montrent les féministes haïtiennes, le genre ne peut donc pas être séparé des autres systèmes d'oppression comme la racisation ou une situation de handicap: les femmes concernées vivent toutes ces choses en même temps puisqu'elles sont une même personne portant toutes ces caractéristiques en toutes situations. Dans ce sens, les enjeux de racisme, de capacitisme ou de pauvreté sont des enjeux féministes dans la mesure où des femmes, personnes bispirituelles, non-binaires et trans les vivent et que cela impacte leur vie.

SUGGESTION DE CAFÉ-RENCONTRE



Mes facteurs identitaires, la diversité au sein de l'Afeas

Plongez-vous dans une discussion captivante et enrichissante au cœur d'un café chaleureux, où les frontières entre les identités se floutent et où la diversité est célébrée. En vous inspirant du chapitre 2 du guide d'animation 2024-2026, explorez ensemble les vastes identités des membres Afeas tout en discutant de leurs effets variés sur vos expériences. Mettez en place une conversation ouverte et stimulante, où chaque personne est invitée à contribuer à une compréhension plus profonde et plus inclusive de la diversité humaine. Partagez vos expériences et vos réflexions.

Bon café!



SUGGESTION DE LIVRE POUR UN GROUPE DE LECTURE

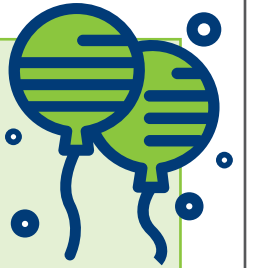


Intersectionnalité de Kimberley W. Crenshaw

Ce livre rassemble pour la première fois, avec les présentations de Kimberley W. Crenshaw, les deux articles fondateurs de l'intersectionnalité. Forcée par la juriste à travers deux articles parus en 1989 et 1991, cette théorie s'applique à son origine aux femmes de couleur, quelles que soient leurs origines, et transcende les frontières du féminisme et de l'antiracisme. Aujourd'hui, cette notion éclaire également d'autres formes de discrimination. Rejoignez-vous donc pour un groupe de lecture stimulant et enrichissant afin d'explorer en groupe ces textes fondamentaux et leurs implications dans notre compréhension de la diversité et des inégalités.

Bonne lecture!

SUGGESTION D'ACTIVITÉ DE CHAPITRE



Des histoires différentes et des féminismes différents

Réfléchir à la croisée des oppressions, c'est réfléchir à la manière dont notre féminisme est influencé par notre quotidien et celui de notre groupe d'appartenance. En prenant l'exemple des femmes autochtones et des aides familiales, nous vous invitons à discuter d'intersectionnalité et de solidarités.

Objectifs

Explorer les différents ancrages féministes de différentes femmes et personnes de la diversité des genres, notamment de celles à la croisée des oppressions.

intersectionnalité» qui explore les différentes expériences de vie des femmes, les féminismes qui en découlent et les luttes communes possibles.

3. Visionner l'épisode de «Décoloniser l'histoire» sur les femmes autochtones
4. Visionner l'épisode de «Décoloniser l'histoire» sur les aides familiales
5. Après le visionnement des vidéos, inviter les participant-e-s à discuter des féminismes et des femmes à la croisée des oppressions.

Matériel nécessaire

- Le guide d'animation Afeas 2024-2026
- L'épisode de «Décoloniser l'histoire» sur les femmes autochtones de Télé-Québec : <https://video.telequebec.tv/player/38708/stream?assetType=episodes>
- L'épisode de «Décoloniser l'histoire» sur les aides familiales de Télé-Québec : <https://video.telequebec.tv/player/43513/stream?assetType=episodes>

Vous pouvez vous inspirer des questions suivantes:

Déroulement

1. Se rassembler pour une activité Femmes d'ici ou toute autre activité de l'Afeas.
2. Se familiariser avec le chapitre trois (3) du guide d'animation 2024-2026 «Croisée des oppressions et

- Quels enjeux sont soulevés dans ces deux documentaires? Comment diffèrent-ils des enjeux du féminisme majoritaire (dont nous sommes habituées de discuter à l'Afeas)?
- Quels sont les points communs entre ces différentes luttes?
- Comment pourrions-nous être plus solidaires de la lutte des femmes autochtones et des aides familiales?

Bonne activité!

Chapitre 4

Démystifier l'identité de genres et l'inclusivité féministe

Le genre comme construction sociale

Le concept du genre est un outil d'analyse qui aide à comprendre les représentations sociales liées à la féminité et à la masculinité ainsi que les rôles sociaux qui y sont associés. Ces représentations et ces rôles sont transmis par toutes sortes de moyens : l'école, la famille, l'État et ses institutions, les médias, etc. Les rôles de genre varient évidemment d'une société à l'autre ainsi que dans les temps. Par exemple, au 18^e siècle, il était attendu que les hommes issus des peuples européens portaient du rose, couleur associée au pouvoir, alors qu'aujourd'hui, cette couleur est plutôt liée à l'enfance, au féminin ou à une certaine féminité ostentatoire¹⁸. De même, dans de nombreuses sociétés, on reconnaît l'existence de plusieurs genres depuis longtemps. Pensons aux personnes bispirituelles chez les peuples autochtones de l'Île de la Tortue ou aux hijras en Inde. Les hijras

sont nées dans des corps d'hommes, mais ne se considèrent pas comme tels. Ce « troisième sexe » représente une communauté distincte en Inde et ces personnes sont reconnues depuis des centaines d'années. Comme l'explique l'entrevue sur « Les hijras, ces femmes trans indiennes craintes et vénérées »¹⁹, elles sont souvent appelées « transgenres » par les Occidentaux, même si leur identité est bien plus complexe, et va au-delà du genre pour atteindre des pratiques et une philosophie particulière.

Les variations en ce qui concerne les sexes sont aussi plus grandes qu'on peut a priori le penser²⁰. **Pour résumer, le sexe concerne l'anatomie, les organes génitaux alors que le genre lui, se concentre plus sur l'aspect social, soit les comportements, les attributs et les rôles.** Le lien entre genre et sexe est donc variable et contextuel : il n'existe pas de correspondance absolue

entre le genre (masculin/féminin) et le sexe (homme/femme), comme le démontrent les hijras en Inde.

Il est important de ne pas confondre le sexe (organes génitaux), l'orientation sexuelle (par qui une personne est attirée sexuellement et romantiquement) et l'expression du genre (la manière dont on se présente au monde) avec l'identité du genre (le sentiment propre à chaque individu d'être homme, femme, ni l'un ni l'autre ou parfois l'un, parfois l'autre)²².

Dans les dernières années, au Québec, on parle de plus en plus du genre en dehors des catégories « homme » et « femme » : les personnes non binaires, de genre non conforme, queer, les personnes bispirituelles ou trans²⁰. Dans le monde entier, il y aurait entre 2,5% et 8,4% des enfants et des adolescent-e-s décrits comme étant créatif-ve-s dans leur genre. C'est-à-dire dont l'expression du genre et le rôle du genre ne correspondent pas à la représentation courante qu'on se fait de leur anatomie (sexe) ou de l'identité du genre qu'on leur a assigné à la naissance. Plus précisément, entre 1,2% et 2,7% des enfants seraient trans. Au Québec en 2021, un-e jeune sur 200 s'identifierait comme non binaire ou transgenre²¹.

L'élargissement des mouvements féministes : le genre pour l'égalité de tous·tes

Pourquoi, en tant que féministes, devrions-nous nous intéresser aux

personnes non binaires et aux personnes trans? Simplement parce que le maintien et la hiérarchisation de la binarité des sexes sont centraux au patriarcat (ainsi que par solidarité et empathie envers les personnes qui vivent des oppressions)! Les différences biologiques existent, mais elles n'ont pas de sens en soi : c'est la société hétéropatriarcale qui leur donne de la valeur et qui les hiérarchise. Les femmes, notamment en refusant individuellement et collectivement les stéréotypes de genre, ainsi que les personnes non binaires, bispirituelles et trans sont donc marginalisées par le genre, dans le sens où leur existence conteste cette binarité qu'on tente de présenter comme « naturelle ».



« Courir comme une fille »,
« Faire un homme de soi »,
« Un remède de bonne femme »,
« Être un garçon manqué »...

L'hétéropatriarcat est un système sociopolitique dans lequel le genre masculin et l'hétérosexualité sont privilégiés au détriment des autres genres et des autres orientations sexuelles. Cela se traduit entre autres par l'oppression et la discrimination des femmes, des personnes de diverses identités de genres et les personnes qui ne sont pas hétérosexuelles (lesbienne, queer, bisexuelle, etc.). L'hétéropatriarcat est une combinaison des mots « hétérosexualité » et « patriarcat ».

Le patriarcat impose cette binarité des sexes dans toutes les sphères de la vie, en plus de pousser tout le monde à se conformer à des modèles qui hiérarchisent les sexes. Ce qui est féminin (pas juste les femmes) est dévalorisé, voire puni, tandis que le masculin est valorisé, vu comme naturellement supérieur. Pensons aux expressions comme « Courir comme une fille », « Faire un homme de soi », « Un remède de bonne femme », « Être un garçon manqué », « Le sexe faible ». De même, plusieurs mots ou

métiers courants ont une connotation négative ou moins prestigieuse lorsqu'il s'agit de femmes : maîtresse/maître, femme publique/homme public.

Un des fondements de cette binarité, c'est que les femmes sont avant tout définies par leur biologie, par leur corps, entre autres par leurs capacités reproductives. Cette fausse raison biologique semble justifier la différenciation entre les hommes et les femmes. Or, les mouvements féministes modernes œuvrent depuis plus de 50 ans pour déconstruire ces assignations biologiques en disant que ce n'est pas la biologie qui impose les rôles sociaux, mais bien le système patriarcal. Être renvoyées à leur corps amène les femmes à être en position subordonnée. Ainsi, les

féministes ne devraient pas réduire les femmes, ni personne d'autre, à leurs organes génitaux.

Soulignons que les forces qui se battent contre les droits des femmes et contre les féministes sont souvent les mêmes qui attaquent les mouvements des droits des personnes trans et des personnes non binaires. Par exemple, les mouvements contre la santé trans et les mouvements antiavortement et racistes sont intimement liés. Ils diabolisent les personnes trans et les personnes non binaires qui défient la binarité homme/femme et remettent en question la reproduction de la famille traditionnelle (blanche, euroaméricaine, hétérosexuelle). Le discours raciste et sexiste sur le fait que les personnes blanches sont en voie de disparition ou sont « envahies » par d'autres populations, notamment par les populations musulmanes, alimente ces représentations traditionnelles du rôle des femmes et la discrimination des personnes trans et non binaires. En effet, les femmes qui ne se soumettent pas à leur rôle de genre stéréotypé et les personnes trans sont représentées injustement comme des obstacles à ce projet de sauvegarde de la civilisation occidentale²³. **Plus que jamais, les luttes féministes doivent contester la binarité hétéropatriarcale et défendre l'autonomie corporelle de toutes les personnes, c'est-à-dire l'idée que chaque personne a le droit de prendre ses décisions concernant son corps, son identité, sa sexualité.**

SUGGESTION DE CAFÉ-RENCONTRE



Les défis de l'identité des genres

Que vous soyez curieuses d'en apprendre davantage, que vous souhaitiez partager votre propre expérience ou simplement écouter, un café-rencontre offre un espace sûr et respectueux pour discuter librement. En vous inspirant du chapitre trois (3) du guide d'animation 2024-2026, rassemblez-vous entre membre Afeas pour un café-rencontre sous la thématique de l'identité des genres et les défis auxquels font face les personnes concernées. Dans le respect, l'inclusion et l'empathie, imaginez-vous dans les souliers d'une personne appartenant à la communauté LGBTQ2S+ afin de contribuer à une meilleure compréhension de ce sujet complexe et important. À quoi cette personne peut-elle faire face? Comment pouvons-nous faire preuve de solidarité envers elle? **Bon café!**

SUGGESTION DE LIVRE POUR UN GROUPE DE LECTURE



Genre Queer de Maia Kobabe

Le roman graphique « Genre Queer » de Maia Kobabe est une œuvre remarquable qui explore de manière profonde et introspective l'identité de genre et l'expérience queer. À travers des illustrations captivantes et une narration sincère, Kobabe partage son propre voyage de découverte et de compréhension de son identité non binaire. Ce livre offre une perspective unique et précieuse sur les défis, les triomphes et les complexités de vivre en dehors des normes de genre traditionnelles. C'est un récit sincère et émouvant qui invite à la réflexion et à l'empathie, parfait pour les membres d'Afeas désireuses d'explorer des perspectives diverses et enrichissantes sur l'identité et l'inclusion autour d'un groupe de lecture. **Bonne lecture!**

SUGGESTION D'ACTIVITÉ DE CHAPITRE



Le jeu des définitions du genre

Les enjeux d'identité de genre sont de plus en plus présents dans l'actualité. Mais de quoi parle-t-on au juste? Ce jeu des définitions vous permettra de mettre des mots sur ces questions émergentes.

Objectifs

Se familiariser avec les différentes identités de genre et explorer les liens entre genre et féminisme.

Matériel nécessaire

- Le guide d'animation Afeas 2024-2026
- Six (6) grands cartons
- Un marqueur
- Six (6) petits cartons par participant-e
- Du papier collant ou de la gommette
- Les définitions et les réponses ci-dessous

Déroulement

1. Se rassembler pour une activité Femmes d'ici ou toute autre activité de l'Afeas.
2. Se familiariser avec le chapitre quatre (4) du guide d'animation 2024-2026 « Démystifier l'identité des genres et l'inclusivité féministe » qui explore la notion de genre et le rôle des féministes dans les luttes pour les droits des femmes et des personnes de la diversité de genre.
3. Sur les grands cartons, recopier les définitions ci-dessous et les placer

aléatoirement dans la salle.

4. Sur les petits cartons, recopier les six (6) réponses pour tou-te-s les participant-e-s, en s'assurant que chaque personne ait un ensemble des six (6) réponses.
5. Lire la liste des définitions et des réponses à voix haute au groupe de participant-e-s. en ordre aléatoire.
6. Inviter les participant-e-s à aller coller leurs six (6) cartons de réponses à côté des bonnes définitions.
7. Une fois que tou-te-s les participant-e-s auront collé leurs cartons-réponses près d'une définition, relire toutes les définitions et présenter les bonnes réponses au groupe.
8. Demander aux participant-e-s si certaines réponses les ont surpris-es.

Les définitions

1. Personne autochtone qui appartient à la diversité sexuelle et de genre.
2. Attirance physique, sexuelle, affective ou romantique qu'une personne peut éprouver envers d'autres personnes.
3. Terme parapluie qui englobe

une diversité d'identités revendiquées par des personnes dont l'identité de genre ne correspond pas nécessairement au sexe assigné à la naissance.

4. Manière de percevoir son identité et de l'exprimer socialement par le biais de caractéristiques et de comportements observables. Cela inclut l'apparence physique, les codes vestimentaires, les codes langagiers, la gestuelle, la personnalité et tout autre attribut lié aux genres.
5. Personne dont le genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.
6. Personne en processus d'exploration de l'une ou plusieurs dimensions de leur identité, que ce soit leur orientation sexuelle ou romantique, leur identité de genre ou leur expression de genre

Les réponses

1. Personne bispirituelle (définition 1)
2. Orientation sexuelle (définition 2)
3. Personne non binaire (définition 3)
4. Expression de genre (définition 4)
5. Personne cisgenre (définition 5)
6. Personne trans (définition 6)

Bonne activité!

Chapitre 5

Nouvelles technologies et féminismes

Les nouvelles technologies, qui transforment nos vies au quotidien, sont souvent présentées comme neutres et au service de tou-te-s, mais c'est loin d'être toujours le cas. Il est maintenant clair que les nouvelles technologies reproduisent les inégalités qui existent déjà dans la société : sexisme, racisme, discriminations envers les personnes avec peu de moyens économiques ou en situation de handicap.

Lorsqu'on parle de « nouvelles technologies », cela inclut l'informatique, Internet, les télécommunications, les médias sociaux, la réalité virtuelle, l'intelligence artificielle, la cybersécurité, la robotique et les systèmes de gestion de bases de données.

La place des femmes de l'informatique aux nouvelles technologies

Durant la Seconde Guerre mondiale jusqu'aux années 1960s, les femmes étaient les principales travailleuses dans le secteur informatique. Elles travaillaient avec des machines comme dactylos, télégraphistes, opératrices de téléphonie, mécanographes, mais aussi comme programmeuses ou dans les départements scientifiques. Pour

désigner les femmes qui faisaient les calculs à la main nécessaires dans les départements scientifiques, on utilisait le terme « computer », avant que ce mot soit utilisé pour parler d'ordinateurs. La programmation informatique était considérée comme un métier féminin³⁰ : il s'agissait d'un travail répétitif et perçu comme ne demandant pas beaucoup de capacités intellectuelles... alors que les femmes sont à l'initiative

d'avancées majeures en informatique à cette époque. Le film « *Les figures de l'ombre* »³¹ raconte une partie de cette histoire. Il retrace la vie des scientifiques afro-américaines qui ont permis aux États-Unis de prendre la tête de la conquête spatiale, mais qui ont été maintenues dans l'ombre de leurs collègues masculins et blancs.

Puis, l'informatique est devenue une affaire d'hommes — notamment à cause de son potentiel économique et militaire³². L'image de l'informatique a également changé. Ces métiers sont devenus dans le vent, entre autres avec le stéréotype de l'adepte de l'informatique : un homme européen ou nord-américain, solitaire, hautement intelligent et créatif ; tout le contraire du cliché de la programmatrice qui effectue des tâches répétitives sans réellement prendre d'initiatives.

Aujourd'hui, les femmes ne représentent que 35% des étudiant-e-s dans les sciences, technologies, ingénieries et mathématiques (STIM)³³. Elles sont donc sous-représentées dans le domaine des nouvelles technologies, particulièrement les femmes qui se trouvent à la croisée des oppressions. Comme le souligne le Guide d'animation 2022-2024 de l'Afeas³⁴, dans ce domaine comme dans tant d'autres, ce n'est évidemment pas parce qu'elles manquent de talents, de « leadership », de compétences ou d'intérêts envers ces nouvelles technologies. Leur sous-représentation est plutôt liée aux stéréotypes de genre et à l'ambiance de travail dans le domaine, en plus du fait que des modèles féminins sont rarement mis de l'avant. Par ailleurs, les risques liés

SUGGESTION DE CAFÉ-RENCONTRE



Les biais des nouvelles technologies face aux femmes.

Rejoignez-vous pour un café-rencontre afin d'explorer entre membres Afeas les biais qui persistent dans les nouvelles technologies à l'égard des femmes. Décortiquez les enjeux et partagez vos expériences pour comprendre comment ces biais influent sur vos vies quotidiennes. Comment est-ce qu'un biais pourrait-il affecter votre vie ou celle d'une de vos proches ? C'est l'occasion parfaite de créer des liens, d'échanger des idées et de trouver des solutions pour un avenir technologique plus inclusif autour d'un café chaleureux. **Bon café !**

à l'utilisation d'Internet, par exemple dans des situations de harcèlement et de violence en ligne, sont de réels freins à l'appropriation des nouvelles technologies par les femmes, celles-ci étant les principales victimes de ces comportements. **Chez les 18-29 ans, les femmes (34%) sont presque 2 fois plus à risque que les hommes (17%) de subir de la violence en ligne³⁵, comme des messages haineux ou du harcèlement.** Les femmes et les personnes de diverses identités de genre racisées sont particulièrement affectées par ce phénomène. Ces expériences néfastes de harcèlement sexiste et raciste créent de la méfiance dans leur vie personnelle autant que dans leur vie professionnelle. Ces interactions virtuelles finissent ainsi par avoir des effets négatifs dans la « vraie vie » des femmes : symptômes dépressifs, parfois même des tendances suicidaires.

Biais et technologies

Les hommes dominent donc le secteur des nouvelles technologies encore aujourd'hui. Dans le monde, ils sont largement, blancs et hétérosexuels, et

le Québec ne fait pas exception³⁷. Et comme dans bien d'autres domaines, l'homogénéité des profils influence la manière de travailler et de penser des nouvelles technologies³⁸. Leur regard sur le monde et sur ces technologies est masculin, hétéronormé et centré sur l'Occident. **La surreprésentation des hommes dans le domaine laisse ainsi beaucoup de place aux biais qu'ils portent et cela a un impact concret sur les outils technologiques en développement ou mis en marché.** En informatique, les algorithmes sont des ensembles de règles indiquant à l'ordinateur comment effectuer une tâche : quelles étapes exécuter et dans quel ordre. Les algorithmes jouent aussi un rôle clé dans le fonctionnement des réseaux sociaux par exemple. Ce sont eux qui décident quelles publications s'affichent ou quelles publicités sont proposées à l'utilisateur-trice.

Sur les moteurs de recherche, ce sont les algorithmes qui permettent d'optimiser les recherches, de prédire ce que les personnes utilisatrices vont taper et bien plus encore. L'intelligence

artificielle est une série d'algorithmes qui permettent à des programmes qui imitent l'intelligence humaine de faire des choix ou d'effectuer des tâches.

L'intelligence artificielle (IA) s'entraîne sur les données créées et fournies par des êtres humains. Et ces données (et ce qu'elles prédisent) peuvent évidemment être biaisées... si les êtres humains sur lesquels elles se basent sont biaisés³⁹. La sous-représentation des femmes dans les données est largement documentée. En effet, les recherches cliniques par exemple ont longtemps été menées exclusivement ou majoritairement avec des sujets masculins, sans tenir compte spécifiquement de la santé des femmes ou des personnes d'origines ethniques variées. Cela se reflète donc dans les données disponibles qui sont traitées par l'intelligence artificielle. Voici quelques exemples pour illustrer les impacts de ces biais. **Pour certains types de dépistage en lien avec les cancers de la peau, les algorithmes ont du mal à opérer sur les peaux foncées ; elles reconnaissent plus facilement les hommes ayant une peau claire que les femmes avec la peau plus foncée.** C'est-à-dire les femmes racisées⁴⁰. Ces biais sont à l'intersection des discriminations sexistes et raciales (voir le chapitre deux [2] du guide d'animation). Un autre exemple est celui de la compagnie Apple qui possède les produits phares tels que le iPhone, le iPad, les ordinateurs Mac. Elle tentait de commercialiser une application santé capable de générer toutes sortes de données complexes sur la santé des utilisateurs-trices. Or la compagnie avait oublié d'y mettre un calendrier menstruel, alors que la moitié de l'humanité est concernée

par cet enjeu de santé. Tout cela est inquiétant quand on connaît l'ampleur des données recueillies et analysées par ces technologies de nos jours. **En effet, ces données biaisées vont être la base de nombreuses décisions concernant non seulement notre santé, mais la manière dont sont construits nos villes et villages, l'organisation de services publics comme l'éducation ou les transports en commun, le type de produits de consommation qui seront mis en marchés, etc.** Il est donc indispensable de s'assurer d'une certaine diversité des profils dans les domaines des technologies de l'information pour s'assurer que les différents services et produits soient mieux conçus, qu'ils répondent aux besoins de populations diversifiées et qu'ils ne provoquent et ne perpétuent pas des discriminations. Puisque les femmes sont sous-représentées et que les hommes sont surreprésentés dans les données recueillies et dans la conception des algorithmes, les nouvelles technologies participent

à accentuer les inégalités dans notre quotidien. On peut parler de patriarcat numérique!

Les résistances

Les technoféministes font un travail important pour mettre en lumière et combattre ces inégalités. Elles s'inspirent souvent de la théorie de l'intersectionnalité pour comprendre les technologies. C'est-à-dire, la théorie qui explore la manière à travers laquelle le genre, mais aussi la race, le statut socio-économique ou les situations de handicap, sont pris en compte par ces nouvelles technologies.

Les technoféministes explorent l'influence du genre dans la technologie. Elles se battent pour des conceptions inclusives et pour plus de représentation des femmes et de la diversité dans ce domaine.

Développeuses, codeuses, ingénieures, conceptrices, chercheuses ou artistes, les technoféministes développent

des algorithmes et des technologies adaptées aux femmes et aux personnes marginalisées. **Un des objectifs principaux de ces technoféministes est de nourrir des bases de données en prenant vraiment en compte ces personnes pour alimenter des algorithmes exempts de biais.**

Ces féministes sont aussi très attachées à l'idée de souveraineté ou gouvernance numérique⁴¹. Elles tentent de faire en sorte que les données soient collectées et utilisées d'une manière transparente, responsable et en assurant la participation des groupes historiquement discriminés. Elles soulignent aussi que ces groupes ont des réalités spécifiques qu'il faut prendre en compte concernant par exemple le droit d'accéder et de créer du contenu numérique, le droit à la vie privée et à la protection des données personnelles, et le droit de participer à l'élaboration de la technologie, des politiques et des pratiques. Il s'agit de développer des technologies qui répondent aux besoins de diverses communautés tout en reconnaissant et en diminuant la violence et les stéréotypes propres au secteur. Par exemple, peu de logiciels, d'interfaces et d'applications prennent en compte les personnes qui vivent avec des limitations fonctionnelles comme utilisateurs·trices parce qu'elles ont une déficience visuelle ou une sensibilité sensorielle importante. Pourtant, il est tout à fait possible d'adapter ces technologies dans une perspective de justice et de non-discrimination⁴². Des groupes et organismes comme Black Ladies in Tech, Concertation sur l'Exclusion Numérique en Estrie, Cyber-Aegis, Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF, maintenant Co-Savoirs) et QueerTechMTL s'intéressent à ces enjeux, ici au Québec.

SUGGESTION DE LIVRE POUR UN GROUPE DE LECTURE

Technoféminisme. Comment le numérique aggrave les inégalités par l'auteure et la journaliste Mathilde Saliou.

Ce livre offre une analyse éclairante de la façon dont la technologie peut être utilisée pour promouvoir l'égalité des genres. L'auteure explore les possibilités offertes par le technoféminisme pour défier les structures de pouvoir patriarcales et créer un avenir plus inclusif. Afin d'explorer un peu plus le technoféminisme, rien de mieux qu'un groupe de lecture en bonne compagnie! **Bonne lecture!**



SUGGESTION D'ACTIVITÉ DE CHAPITRE



Vrai ou Faux

Plusieurs stéréotypes circulent sur les femmes et les nouvelles technologies. Pour briser ces clichés et développer vos connaissances sur le rôle des femmes dans ce domaine, voici un vrai ou faux!

Objectifs

Mieux connaître les enjeux des nouvelles technologies et de l'intelligence artificielle qui touchent les femmes et les personnes de diverses identités de genre.

Matériel nécessaire

- Le guide d'animation Afeas 2024-2026
- Les énoncés imprimés en planifiant une (1) liste d'énoncés par participant·e·s.

Déroulement

1. Se rassembler pour une activité Femmes d'ici ou toute autre activité de l'Afeas.
2. Se familiariser avec le chapitre cinq (5) du guide d'animation 2024-2026 « L'intelligence artificielle: quelle est la place du féminisme dans l'évolution de la technologie? » qui explore les biais et les stéréotypes qui persistent dans le secteur des nouvelles technologies.
3. Après la familiarisation des participantes, annoncer le début d'une activité vrai ou faux.
4. Lire un énoncé à la fois et demander au groupe de

- choisir entre « vrai » ou « faux ». Les énoncés peuvent aussi être projetés sur une présentation PowerPoint
5. Annoncer la réponse et passer à l'énoncé suivant.
 6. Une fois tous les énoncés examinés, faire un retour sur l'activité. Laisser la place au partage et à la discussion.

Les énoncés du vrai ou faux :

1. Les technologies sont neutres et ne sont pas concernées par les enjeux de sexisme, de racisme ou de pauvreté.
2. Quand on parle des nouvelles technologies, cela inclut les médias sociaux et l'intelligence artificielle.
3. Les femmes ont toujours été minoritaires dans le domaine de l'informatique et des nouvelles technologies.
4. Les hommes se sont intéressés à l'informatique et aux nouvelles technologies à cause de leurs potentiels militaires et économiques.
5. Les femmes à la croisée des oppressions représentent 35% des étudiant·e·s dans les sciences, technologies,

ingénieries et mathématiques (STIM).

6. Chez les 18-29 ans, les femmes sont autant à risque que les hommes de subir de la violence en ligne.
7. Quand on regarde la provenance des données utilisées par les nouvelles technologies, les femmes sont largement sous-représentées, c'est-à-dire que moins de données sont récoltées sur elles.
8. En général, les nouvelles technologies utilisant de l'imagerie ont plus de mal à reconnaître les femmes avec la peau plus foncée (c'est-à-dire les femmes racisées).
9. Les technoféministes luttent contre les inégalités dans les nouvelles technologies et pour plus de participation des femmes et des personnes de la diversité des genres dans le domaine des technologies.
10. Les technoféministes croient que seuls les experts ont la capacité de développer ces nouvelles technologies qui répondent aux besoins de toutes et tous.

Les réponses :

- | | |
|---------|----------|
| 1. Faux | 2. Vrai |
| 3. Faux | 4. Vrai |
| 5. Faux | 6. Faux |
| 7. Vrai | 8. Vrai |
| 9. Vrai | 10. Faux |

Bonne activité!

Section 2

Les dates importantes de l'Afeas



Chapitre 6

Opération Tendre la main : les violences genrées, un continuum du micro au macro



Les violences à l'encontre des femmes représentent un défi crucial pour les mouvements féministes. Leurs impacts durables sur la vie individuelle et collective des femmes entravent sérieusement la réalisation de l'égalité tant désirée. Les violences genrées, ainsi que celles découlant d'autres formes d'oppression, doivent impérativement prendre fin !

Depuis 1997, l'Afeas a instauré le mouvement du ruban blanc contre la violence, symbolisant l'engagement à lutter contre toutes formes de violence envers les femmes. Chaque année, dans le cadre des 12 jours d'actions contre les violences faites aux femmes, du 25 novembre au 6 décembre, l'Afeas lance la campagne « Tendre la main ». L'objectif ? Assurer que toutes les femmes et les personnes de la diversité de genre puissent

évoluer dans un environnement sûr, exempt de toute forme de violence. Rejoignez-nous dans cette lutte pour un monde où chaque individu peut s'épanouir sans craindre la violence.

Le continuum des violences

Les féministes parlent souvent des violences faites aux femmes comme d'un continuum de violences. Ce continuum, qu'on peut imaginer sous

forme de spectre ou d'éventail, a l'avantage d'illustrer les multiples formes de violences vécues, tout en permettant de voir les liens qui existent entre elles. Ces formes incluent les violences macro (les représentations et pratiques sociales, l'État, les institutions, les politiques publiques, etc.) et les violences micro (les comportements individuels, les relations interpersonnelles, etc.)⁴³.

Ici, nous parlerons de violences basées sur le genre, ce qui inclut les violences faites aux femmes. Nous souhaitons ainsi tenir compte du fait que le patriarcat marginalise certaines personnes à cause de leur genre (femmes, filles, personnes bispirituelles, personnes trans et non binaires) puisqu'elles ne se conforment pas toujours aux stéréotypes et aux attentes d'une société binaire. Ainsi, les violences genrées, les violences racistes, celles liées aux inégalités économiques, aux situations de handicap ou à l'appartenance aux communautés 2SLGBTQIA+, ainsi que les dominations symboliques (dans la langue et les représentations quotidiennes), les violences institutionnelles (par l'État ou le fonctionnement de la société) et les violences interpersonnelles (d'un individu envers un autre) sont subies par les femmes et les personnes issues de la diversité du genre.

Certains groupes sont plus susceptibles de subir des violences. **Par exemple, les femmes en situation de handicap, les personnes faisant partie des minorités du genre, les femmes racisées et les femmes**

économiquement défavorisées, ainsi que les femmes autochtones sont plus susceptibles de vivre des violences institutionnelles ou interpersonnelles que les personnes n'appartenant pas à ces facteurs identitaires. Les violences basées sur le genre ne peuvent donc pas être isolées ou détachées de ces autres violences. Il s'agit donc d'un enjeu féministe dans la mesure où elles sont vécues par des femmes, des personnes bispirituelles, des personnes trans et non binaires et que cela impacte leur vie de façon négative.

Les violences macro, à grande échelle

Les représentations sociales telles que le comportement sexuel attendu des femmes, la conception de qui peut être mère, la représentation (socialement construite) de ce qu'est une « vraie » femme ou de quoi a l'air une « bonne fille », façonnent autant nos comportements que l'organisation de notre société. Or, pour les femmes et les personnes de la diversité du genre, qui peuvent aussi être racisées, en situation de pauvreté ou de handicap, qui sont immigrantes ou qui ne sont pas hétérosexuelles, ces représentations prennent différentes formes. Par exemple, les petites filles noires ont tendance à être traitées comme des adultes à part entière à l'école ou dans l'espace public. Elles sont punies pour des comportements normaux d'enfants. Par exemple, on commente très tôt sur leurs soi-disant courbes qu'on leur demande de cacher pour ne pas « provoquer » alors que ce ne sont que des fillettes⁴⁴. Les femmes



autochtones, elles, à cause de l'histoire coloniale, sont sexualisées beaucoup plus ouvertement que les femmes blanches,⁴⁵ alors que les femmes en situation de handicap sont souvent vues comme asexuelles ou dépendantes. Ces représentations biaisées se reflètent dans notre société, dans les manières de penser et d'agir envers les femmes, les personnes bispirituelles, les personnes trans et non binaires et contribuent à justifier les violences commises envers elles.

Par ailleurs, le fonctionnement de l'État et, plus largement, l'organisation sociale de notre société, avec ses pratiques et ses règles, sont aussi source de violences : ils peuvent exclure, victimiser encore plus ou fragiliser les femmes et les personnes de la diversité du genre. **Pensons à l'organisation des services de santé qui restreignent l'accès à l'avortement. Pensons aussi aux politiques d'immigrations comme le parrainage ou à l'absence de mesure pour l'accès à un logement abordable qui alimente la violence conjugale.** Prenons un autre moment pour penser au manque de place dans les garderies qui freinent l'autonomie économique des femmes ou à la faiblesse des politiques de soins à domicile qui mettent certaines femmes

âgées ou en situation de handicap à la merci de leurs proches. Toutes ces formes de violences contribuent à perpétuer les inégalités de genre. **Les systèmes judiciaires et de santé, les services sociaux comme la protection de la jeunesse, les lois fédérales et provinciales d'immigration, la police et l'école sont donc des institutions à travers lesquelles les violences genrées sont perpétuées.** De plus, celles qui subissent de multiples formes d'oppressions sont plus susceptibles de voir leurs expériences, leurs besoins et leurs droits ignorés par ces lois, ces institutions ou ces politiques⁴⁶.

Les violences micro, à petite échelle

Les violences subies par les femmes et les personnes de la diversité du genre se reflètent aussi dans les interactions entre individus. En effet, ces violences interpersonnelles ou violences micros sont le prolongement des violences institutionnelles et des représentations inégalitaires ou biaisées de notre société. La violence psychologique, verbale, sexuelle, sociale, physique et économique entre personnes ferme donc le continuum des violences. La violence conjugale et les violences sexuelles en sont des exemples frappants. Ces gestes sont individuels, mais nourris

Les cyberviolences sont des violences pratiquées en ligne ou via les médias électroniques. Ce sont des comportements délibérés et hostiles, perpétrés par une personne ou un groupe ayant l'intention de blesser.

harcèlement avaient été victimes de propos racistes, sexistes, homophobes ou transphobes.⁴⁹ Les femmes racisées ont 34% plus de risques que les femmes blanches de subir des remarques désobligeantes. Ce pourcentage augmente jusqu'à 84% si on parle exclusivement des femmes Noires.

Les cyberviolences prennent plusieurs formes: dénigrement, insulte, diffusion de rumeurs à caractère sexuel; menaces de violences physiques ou sexuelles; humiliations par l'entremise d'images manipulées ou de photos utilisées sans consentement, attaques ou commentaires sur l'apparence physique et bien plus encore. Par exemple, plusieurs femmes témoignent d'avoir subi des micro-agressions laissant sous-entendre qu'elles devraient retourner à leur cuisine ou qu'elles n'étaient en ligne que pour avoir de l'attention ou se trouver un compagnon, et ce, peu importe le sujet initial de conversation, en ligne. Les cyberviolences se manifestent tant au niveau micro que dans les interactions publiques⁵⁰.

Alors que ce harcèlement genré et intersectionnel finit par avoir comme effet de susciter la méfiance, l'autocensure, une faible estime de soi et même des tendances suicidaires dans leur «vraie vie», les victimes sont peu prises au

sérieux par les institutions. **Les violences institutionnelles liées à la cyberviolence se manifestent donc par la minimisation des incidents par la police et par le manque d'action des entreprises qui contrôlent les plateformes en ligne.** On conseille souvent aux harcelées de quitter l'endroit où elles subissent la cyberviolence, de répondre à leurs agresseurs de manière plus assurée pour qu'ils les laissent tranquilles, d'ignorer les propos dégradants ou... de fermer leur ordinateur et d'arrêter de s'exprimer en ligne, suggérant qu'elles ne sont pas assez fortes pour être dans ces espaces virtuels. Il existe aussi un manque flagrant de prévention, dans les écoles par exemple, et de moyens de coercition dans le système judiciaire, où les législations ont du mal à punir ce genre de méfaits. **Cela a été dénoncé par plusieurs, entre autres, par le Conseil du statut de la femme dans l'Étude sur l'hostilité en ligne envers les femmes⁵¹ ainsi que dans le documentaire québécois «Je vous salue salope: la misogynie au temps du numérique»⁵².** Réalisé par Léa Clermont-Dion et Guylaine Maroist, le film raconte les histoires de quatre femmes de deux continents différents qui ont vu leur vie être bouleversée par des vagues de cyberharcèlement sexiste. Le long-métrage illustre bien comment l'espace public et politique qu'est Internet reste hostile aux femmes.

Pourtant, des solutions existent pour limiter ce type de harcèlement. Celles-ci méritent d'être testées. **En France, par exemple, il existe une loi qui permet de confisquer les cellulaires des personnes fautives de cyberviolence, de les bannir des réseaux sociaux ou même de leur imposer un couvre-feu numérique.**

Les violences genrées en ligne sont évidemment le prolongement d'un environnement hors ligne tout aussi hostile aux femmes et aux personnes issues de la diversité du genre : les rapports inégaux de genre et les autres inégalités sociales nourrissent les violences en ligne, notamment à travers les représentations négatives, voire discriminatoires, des femmes et des personnes de la diversité du genre. En effet, comme nous l'évoquons dans le chapitre 5 de ce guide, depuis les années 60, le domaine de l'informatique est considéré comme un domaine typiquement masculin. Les femmes en ont largement été exclues, étant considérées comme peu douées pour ce domaine. On le leur fait savoir ou on les décourage de s'engager dans l'informatique quand elles tentent de rentrer dans ces espaces. Internet est devenu un lieu public et, comme dans tous les lieux publics, le harcèlement genré vise à remettre les femmes «à leur place», c'est-à-dire hors des espaces jugés réservés aux hommes. En ligne comme hors ligne, les femmes et les personnes de la diversité du genre sont réduites à de vieux stéréotypes centrés sur leur corps ou sur leur sexualité.

par des stéréotypes et renforcés, voire encouragés, par les pratiques sociales, telles que de poser des questions sur la sexualité d'une victime ou de la blâmer. Ils sont aussi parfois renforcés par les institutions de par la lenteur et les lacunes du système judiciaire pour traiter ce type de violence.

Les micro-agressions, en tant que manifestations quotidiennes des différents systèmes d'oppression, font partie de ces violences interpersonnelles. **La comédienne Jemmy Echaquan Dubé a fait la narration d'une courte vidéo expliquant ce que sont les micro-agressions. Elle les compare à des piqûres d'insectes répétitives, où la répétition constante de ces piqûres fait aussi partie de cette violence.**⁴⁷ Ainsi, il y a de grandes chances qu'une personne qui subit une micro-agression l'ait déjà vécue à de nombreuses reprises, lors de diverses occasions et par différentes personnes.

Les micro-agressions sont donc des comportements courants tels que des questions, des gestes, des remarques ou des «blagues» qui reflètent une attitude hostile ou négative à l'égard de groupes marginalisés. **Elles peuvent être intentionnelles ou non, et même partir d'une bonne intention ou d'une curiosité de la part de la personne qui perpète cette agression.** Les micro-agressions sont généralement liées à l'apparence ou à l'appartenance à un groupe marginalisé en raison

de facteurs tels que la situation économique, l'origine, le genre, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la religion, etc. Le terme «micro-agression» a été inventé dans les années 70 pour parler des insultes et propos invalidants que subissaient les personnes Noires dans la société blanche américaine. Mais ces dernières années, le terme s'est élargi pour être de plus en plus utilisé par les personnes faisant partie de groupes minoritaires afin d'expliquer les violences quotidiennes qu'elles subissent.

Des exemples de micro-agressions sont:

- «Tu es belle pour une Asiatique.»
- «Mais, d'où viens-tu vraiment? Tu n'as pas d'accent...»
- «Je peux toucher tes cheveux?» [Et toucher sans attendre la réponse.]
- «Hé, dans votre couple, c'est qui qui fait la femme et qui fait l'homme?»
- «Tu es tellement courageuse! Moi si j'étais handicapée, je ne sais pas ce que je ferais, je capoterais...»
- «Ah, ah, es-tu dans ta semaine? Tu as l'air sur les nerfs!»
- «Vous les Noires, vous dansez tellement bien!»
- «Ma belle Pocahontas! Ça ne te dérange pas que je t'appelle comme ça?»

Même si ces remarques paraissent anodines ou mineures a priori, les micro-agressions sont bel et bien des manifestations de discrimination qui, à la longue, ont des effets négatifs bien concrets. Elles sont

particulièrement stressantes pour les personnes qui les reçoivent, car elles sont facilement niées par celles et ceux qui les commettent. Ainsi, leur caractère «banal» peut donner un sentiment d'impuissance pour les personnes qui les subissent tout en renforçant les stéréotypes qui existent dans notre société.

Les cyberviolences genrées

Les cyberviolences, phénomène relativement récent lié à l'arrivée d'Internet et des réseaux sociaux, sont un bon exemple pour parler du continuum des violences genrées.

Les cyberviolences sont des violences pratiquées en ligne ou via les médias électroniques (courriels, réseaux sociaux, téléphones portables, textos ou sites Internet). Ce sont des comportements délibérés et hostiles, perpétrés par une personne ou un groupe ayant l'intention de blesser.

Petit rappel que 34% des femmes entre 18 et 29 ans subissent de la violence en ligne. Comparativement à 17% des hommes entre 18 et 29 ans⁴⁸.

Ces violences sont particulièrement genrées. On sait également que les femmes, les personnes bispirituelles, trans et non binaires qui sont à la croisée des oppressions sont particulièrement affectées par ces violences. Par exemple, une enquête mondiale d'Amnistie internationale menée dans huit (8) pays occidentaux montre que 58% des répondantes ayant subi des violences ou du

SUGGESTION D'ACTIVITÉ DE CHAPITRE



Questionnaire sur les violences micro et macro

Les violences faites aux femmes prennent de multiples formes, mais elles sont toutes reliées. Lors de cette activité, essayez de repérer s'il s'agit de violences macro ou de violences micro. Comment affectent-elles la vie des femmes ?

Objectifs

Faire la différence entre les micros et les macros agressions ; reconnaître les différentes formes de violences vécues par les femmes et les personnes de diverses identités du genre, particulièrement de celles qui sont à la croisée des oppressions.

Matériel nécessaire

- Le guide d'animation Afeas 2024-2026
- Le questionnaire à la page 35 imprimé pour chaque participant-e-s.

Déroulement

1. Se familiariser avec le chapitre six (6) du guide d'animation 2024-2026 « OPÉRATION

TENDRE LA MAIN : Les violences genrées, un continuum du micro au macro » qui explore les différentes formes de violence que peuvent subir les femmes et les personnes de la diversité du genre.

2. À partir du questionnaire adapté de Peggy McIntosh à la page 35, lire les énoncés et demander aux participant-e-s quelles sortes de violences sont décrites dans le questionnaire :
 - a. Violence micro : violence interpersonnelle
 - b. Violence macro : violence institutionnelle ou symbolique
 - c. Demander aux participantes comment elles déterminent la réponse pour chaque énoncé.

3. À la suite de l'exercice, discuter en grand groupe en vous aidant des questions suivantes :

1. Demander aux personnes participantes si elles ont déjà été dans l'une ou l'autre des situations décrites dans le questionnaire.
2. Discuter de comment les femmes et les personnes de diverses identités du genre peuvent vivre les violences différemment. Qu'est-ce qui influence le type de violence qu'on subit ou qu'on peut éviter ?
3. Discuter des effets de ces différentes agressions sur la vie des femmes et des personnes de la diversité du genre.

Bonne activité !

Rappelons d'ailleurs que Facebook a d'abord été inventé par un étudiant universitaire pour noter le physique des filles de son campus, « entre gars »⁵³. De même, les plateformes numériques créent des fonctionnalités et des interfaces qui favorisent la viralité de contenus violents envers les femmes ; de même pour les contenus à caractère sexuel conçus par des hommes et pour des hommes, malgré les politiques officielles de censure et de signalement des réseaux sociaux tels que Facebook, Twitter ou Instagram.

Ainsi, entre le manque de prévention et la faiblesse des réponses législatives, entre les représentations dégradantes et les usages misogynes quotidiens d'Internet, le cyberharcèlement illustre bien le continuum des violences genrées qui s'étend des violences macro aux violences micro.

En conclusion, il est crucial de se mobiliser activement pour cette période importante de l'Afeas qu'est l'Opération Tendre la main. En unissant nos voix et nos actions,

nous pouvons œuvrer ensemble pour mettre fin aux violences faites aux femmes et promouvoir un monde où toutes et tous peuvent vivre en sécurité et dans la dignité. En participant à l'Opération Tendre la main et en soutenant l'initiative du ruban blanc, nous démontrons notre engagement envers l'égalité des genres et notre condamnation catégorique de toute forme de violence. Ensemble, nous pouvons créer un changement significatif et construire un avenir où les femmes et les personnes de la diversité de genre sont pleinement respectées et protégées.

Questionnaire adapté de Peggy McIntosh

Mise en situation	Avez-vous déjà vécu une situation semblable ?	Est-ce une violence micro ou macro ?
1. Au travail ou entre ami-e-s, on me demande de parler au nom de toutes celles du groupe auquel je m'identifie.		
2. Je n'ai pas l'opportunité de travailler dans une entreprise ou une organisation où il y a de la diversité, notamment des personnes appartenant à des groupes auxquels je m'identifie.		
3. Je peux difficilement acheter des livres d'images, des poupées, des jouets et des revues d'enfant dans lesquels il y a des héroïnes qui ressemblent à mes enfants.		
4. Je ne peux pas me promener dans les lieux publics sans craindre d'être interpellée négativement par d'autres personnes.		
5. Je ne peux pas me promener dans les lieux publics sans craindre d'être interpellée négativement par des personnes en position d'autorité.		
6. Je fais partie d'un groupe représenté négativement dans l'histoire.		
7. Je ne peux pas être de mauvaise humeur sans que les gens attribuent ces attitudes au groupe auquel je m'identifie.		
8. Quand on me parle de l'histoire des luttes féministes ou sociales, on ne me montre pas des gens du groupe auquel je m'identifie.		
9. Je ne peux pas faire des propositions sans me faire dire qu'il s'agit d'enjeux particuliers au groupe auquel je m'identifie... et que cela ne fait donc pas partie des priorités.		
10. Quand il est question de luttes féministes ou sociales à la télévision et dans un journal, je ne me vois pas représenté-e par des personnes du groupe auquel je m'identifie.		

Les réponses

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| 1. Énoncé 1 — violence micro | 2. Énoncé 2 — violence macro |
| 3. Énoncé 3 — violence macro | 4. Énoncé 4 — violence micro |
| 5. Énoncé 5 — violence macro | 6. Énoncé 6 — violence macro |
| 7. Énoncé 8 — violence micro | 8. Énoncé 8 — violence macro |
| 9. Énoncé 9 — violence macro | 10. Énoncé 10 — violence macro |

Chapitre 7

Journée internationale des droits des femmes : Vers l'égalité, entre les lois et les pratiques



JOURNÉE INTERNATIONALE
DES DROITS DES FEMMES

Le 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, est un bon moment pour célébrer les luttes portées par les mouvements féministes et les gains obtenus. C'est une occasion de se souvenir de la longue marche vers l'égalité des droits et de reconnaître le chemin encore à parcourir pour concrétiser une égalité réelle et tangible. Cette journée symbolise bien plus qu'une simple commémoration ; elle incarne un appel à l'action continue pour transformer les normes sociales, éliminer les inégalités et créer un monde où chaque personne, indépendamment de son genre, peut vivre pleinement et librement.

Il est primordial de rappeler que la lutte pour l'égalité ne se limite pas à des changements juridiques, mais englobe également une transformation profonde des mentalités et des comportements. En effet, modifier les

lois est une étape essentielle pour garantir des droits égaux pour chaque personne, mais cela ne suffit pas. Il est tout aussi crucial de travailler à sensibiliser et à éduquer la société afin de combattre les préjugés, les stéréotypes et les discriminations qui persistent dans nos communautés.

Ainsi, cette journée nous invite à réaffirmer notre engagement envers la promotion de l'égalité dans tous les domaines de la vie. C'est un moment pour honorer le passé, tout en se tournant vers l'avenir avec détermination et espoir. En unissant nos efforts, nous pouvons continuer à faire progresser la cause des droits des femmes et à bâtir un monde plus juste, inclusif et équitable pour chaque personne et chaque génération.

Où en sont les avancées législatives pour l'égalité ?

Depuis les 30 dernières années, plusieurs avancées ont été faites pour combattre les inégalités de genre. De nombreuses législations ont permis des transformations structurelles et consolidé une progression vers l'égalité. Cependant, on constate que ces avancées législatives ont des limites. Ainsi, le sexisme et les autres inégalités qui l'accompagnent souvent sont aussi ancrés dans des pratiques, des mentalités et une culture qui restent encore à déconstruire. Les programmes d'accès à l'égalité, par exemple, ainsi que les congés parentaux, sont deux exemples frappants du travail qu'il reste à faire pour passer de l'égalité formelle à l'égalité de fait.

Les programmes d'accès à l'égalité

Les Programmes d'accès à l'égalité (PAE) sont entrés en vigueur en 1985. Leur objectif est d'éliminer la discrimination systémique dont sont victimes certains groupes de la société sur le marché du travail. Les groupes ciblés sont les suivants : les femmes, les minorités visibles et culturelles, les personnes autochtones et les personnes en situation de handicap. Concrètement, les PAE permettent d'ajuster la préférence à l'embauche ou les opportunités professionnelles pour les membres de ces groupes. Le tout, en assurant toujours que les candidat-e-s d'un poste soient avant tout évalués selon leurs compétences et non leurs facteurs identitaires. Les principes de mérite et de compétence sont donc à la base des PAE. En cohérence avec la démographie de la population québécoise, les PAE cherchent à atteindre une représentation équitable des personnes faisant partie de ces groupes visés par les programmes. Ils doivent être mis en application dans certains organismes publics qui comptent 100 employé-e-s et plus (villes, commissions scolaires, cégeps, universités, hôpitaux, CLSC, société d'État, services policiers) et dans les entreprises privées de plus de 100 travailleurs-euses ou qui ont un contrat ou une subvention gouvernementale de plus de 1000000\$⁵⁴. Le gouvernement encourage les autres entreprises à mettre en œuvre volontairement les PAE sans en imposer l'application ni réellement mettre les moyens en

place pour que les PAE se propagent sur le marché du travail.

Avec les PAE, le gouvernement reconnaît que l'approche traditionnelle pour régler les cas de discriminations (poursuites judiciaires ou ententes individuelles) ne fonctionne pas pour venir à bout des stéréotypes, biais et pratiques qui perpétuent les inégalités : il faut de fortes mesures de redressement, c'est-à-dire des mesures qui viennent réparer les injustices persistantes.

Au fil des années, différents gouvernements ont essayé de rendre les PAE plus accessibles et plus larges. Cependant, au lieu d'ajuster les programmes initiaux, ils ont multiplié les programmes spécifiques, ce qui a rendu leur mise en œuvre plus complexe. Encore aujourd'hui, il est difficile de savoir qui a droit à ces programmes et comment leur

exécution se passe dans diverses catégories d'entreprises.

En 2020, la majorité des entreprises n'avaient toujours pas atteint leurs objectifs, notamment ceux concernant l'embauche des femmes. Par ailleurs, la situation était particulièrement déplorable pour les minorités visibles, et encore plus pour les personnes autochtones. Malheureusement, la situation se perpétue encore aujourd'hui. Dans les entreprises publiques et parapubliques, les mesures d'accès à l'égalité ne sont toujours pas très contraignantes. Pour preuve, plusieurs de ces secteurs gouvernementaux n'atteignent pas leurs objectifs numériques depuis des années, et ce, sans conséquence en dépit de la loi. En outre, plutôt que d'avoir une approche plus directe, les gouvernements laissent essentiellement le secteur privé agir à sa guise⁵⁵.



Prestations du RQAP pour grossesse et naissance

Types de prestations	Régime de base	Régime particulier
Maternité ou exclusives à la personne pour grossesse ou accouchement	18 semaines 70% du revenu*	15 semaines 75% du revenu*
Paternité ou exclusives au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant	5 semaines 70% du revenu*	3 semaines 75% du revenu*
Parentales partageables entre les parents	32 semaines - 7 premières semaines: 70% du revenu* - 25 semaines suivantes: 55% du revenu* 4 semaines de prestations additionnelles à 55% du revenu* dès que 8 semaines de prestations parentales partageables ont été versées à chaque parent.	25 semaines 75% du revenu* 3 semaines de prestations additionnelles à 75% du revenu* dès que 6 semaines de prestations parentales partageables ont été versées à chaque parent.
Parentales exclusives pour naissance multiple	5 semaines à chaque parent 70% du revenu*	3 semaines à chaque parent 75% du revenu*
Enfant né le ou après le 1^{er} janvier 2022		
Parentales exclusives pour parent seul	5 semaines 70% du revenu*	3 semaines 75% du revenu*

* Le montant de la prestation est calculé selon le pourcentage du revenu hebdomadaire moyen (% du revenu).

Les femmes et les programmes d'accès à l'égalité

Au début des PAE, en 1985, les femmes de la fonction publique et parapublique étaient sous-représentées dans les postes permanents de plusieurs secteurs et

dans les emplois de cadre. De plus, elles étaient nettement désavantagées au niveau salarial. Pour ce qui est des personnes autochtones, des personnes handicapées et des communautés culturelles (pour réutiliser le vocabulaire de l'époque),

elles étaient, elles aussi, peu présentes dans les fonctions publiques.

Depuis près de 40 ans, l'application des PAE a permis d'augmenter la présence des femmes dans la fonction publique québécoise de manière

significative. Cependant, notons que ces dernières font encore face à des obstacles importants dans les métiers traditionnellement masculins et dans les postes de cadres ou de direction.⁵⁶ Plusieurs barrières continuent à parsemer le parcours des femmes de défis, entre autres par rapport à certaines qualifications demandées (comme la taille) qui ne sont pas réellement nécessaires pour l'obtention de postes dans certains métiers traditionnellement occupés par des hommes. De même, les femmes sont encore pénalisées par leur plus petit nombre d'années d'expérience si elles ont eu des enfants (congés de maternité) ou ont été proches aidantes par exemple.

Malgré certaines avancées pour le groupe ciblé « femme », il faut reconnaître que ce ne sont pas toutes les femmes qui ont bénéficié de ce progrès. En effet, le fait que des femmes peuvent vivre de multiples discriminations n'a pas été pris en compte dans l'élaboration des PAE. Ce sont donc plutôt les femmes de la majorité blanche francophone qui ont vu leur situation s'améliorer, alors que les femmes autochtones, les femmes racisées ou les femmes en situation de handicap n'ont pas vraiment connu d'avancées en la matière. Pourtant, ces personnes représentent une large partie du groupe « femmes » : de 15 à 40% selon les régions du Québec. Il est donc essentiel que les PAE utilisent l'analyse intersectionnelle afin d'envisager un véritable accès à l'égalité en emploi pour toutes les femmes.

Les congés parentaux et les dynamiques familiales

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), entrée en vigueur en 2006 et auquel cotisent tou-te-s les salarié-e-s, permet aux nouveaux parents de prendre des « congés » parentaux. Le régime inclut un congé exclusif pour les mères ainsi que pour les pères et un congé parental partageable entre partenaires. Depuis le 1^{er} janvier 2021, les couples qui se divisent de façon plus équitable le congé parental ont aussi droit à quatre semaines de prestations additionnelles à 55% de leur salaire. Le RQAP, tout comme les PAE, pose cependant un certain nombre de défis en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il est essentiel que les PAE utilisent l'analyse intersectionnelle afin d'envisager un véritable accès à l'égalité en emploi pour toutes les femmes.

Les pères québécois sont de plus en plus présents dans la vie familiale, même s'il existe encore des écarts en termes de tâches domestiques et de prise en charge des enfants. Cela se reflète dans la manière dont les couples hétérosexuels utilisent le RQAP. **La grande majorité des pères prennent l'ensemble de leurs cinq semaines de congé de paternité (80%), mais seule une minorité (33%) utilise une partie des congés**

parentaux⁵⁷. Ces congés sont fortement associés à la mère. Les pères ont parfois l'impression qu'en les prenant, ils les « enlèvent » à leur conjointe, ou encore que s'ils les prennent, c'est pour « aider » leur conjointe. **D'ailleurs, 83,4% des pères prennent leurs prestations du RQAP en même temps que la mère: ils sont rarement seuls avec leur enfant durant cette période.** De toute évidence, le stéréotype de la mère en tant que parent principal persiste encore.⁵⁸ Pourtant, de nombreuses études démontrent que, plus les pères s'engagent tôt dans la vie de leur poupon et dans les tâches reliées, plus ils auront tendance à prendre soin de leur enfant de manière consistante. Un père qui reste seul avec son enfant est davantage en

mesure de constater la charge de travail quotidienne que cela implique et se sent plus compétent pour l'affronter. Les risques d'un partage inégal des responsabilités familiales avec la mère sont également moins grands lorsque la parentalité démarre ainsi avec une implication équitable, concrète et autonome de la part des deux parents.

le RQAP dans un monde du travail encore inégal

Des raisons financières expliquent aussi le manque de partage des congés parentaux. Dans la mesure où les femmes gagnent encore très majoritairement moins que les hommes et que le RQAP offre un pourcentage du salaire respectif, les congés parentaux pris par le père signifient une plus grande perte de revenu pour les familles. Les familles décident donc de sacrifier le plus petit salaire et ce sont donc les mères qui se retrouvent « en congé » à la maison. Il y a donc un lien entre cette situation et les gains mitigés obtenus par l'équité salariale et les PAE.

Par ailleurs, les mentalités restent à changer sur le marché du travail. **Les parents qui prennent des congés parentaux, surtout les femmes, voient des promotions leur passer sous le nez, se font changer d'équipe ou d'horaire, se font imposer des projets moins intéressants ou voient leur poste carrément aboli.** De plus, la prise des congés parentaux, et même du congé de paternité, est encore souvent mal vue dans les entreprises. Notons enfin que les congés parentaux

sont généralement plus difficiles à prendre, voire impossibles pour certain·e·s professionnel·le·s, tels que pour les cadres travaillant dans le secteur privé et les travailleurs·euses autonomes⁵⁹.

Changements de culture et féminisme

Ces deux exemples des PAE et du RQAP démontrent que, malgré certaines avancées, il reste bien du travail à faire. Les mentalités sont à changer, entre autres en lien avec les stéréotypes de genres, les types d'emplois occupés par les femmes, la place des hommes dans les familles et le travail des soins, les pratiques discriminatoires en milieu de travail et la valeur du travail des femmes.

Ces exemples soulignent aussi que l'État détient un levier incroyable pour faire évoluer les pratiques dans la sphère privée de ses citoyen·ne·s, tout comme dans les entreprises. En revanche, les féministes ont encore un rôle à jouer pour mettre en lumière les angles morts des politiques en place : le manque d'intersectionnalité dans les PAE, l'accès différencié aux positions de pouvoir, l'importance

d'avoir des congés dédiés aux pères, mais aussi de réduire les écarts salariaux pour diminuer les inégalités domestiques, etc. Il est essentiel d'exiger le respect des droits des femmes tout en continuant à contredire le mythe de l'égalité déjà atteinte!

Les structures, les lois, notre langage quotidien, nos pratiques intimes tout comme nos pratiques collectives continuent de renforcer les inégalités. Les champs de bataille sont nombreux, mais heureusement, les féministes aussi!

Ainsi, la mobilisation pour la Journée internationale des droits des femmes à l'Afeas revêt une importance capitale dans la lutte pour l'égalité. C'est une occasion précieuse de sensibiliser, d'éduquer et de promouvoir les droits des femmes dans tous les aspects de notre société. En se rassemblant et en agissant collectivement, nous pouvons faire avancer la cause des femmes et œuvrer pour un monde plus juste et inclusif. Il est essentiel de continuer à soutenir et à renforcer ces initiatives pour créer un avenir où chaque femme peut vivre pleinement et librement.

SUGGESTION D'ACTIVITÉ DE CHAPITRE



Ligne du temps des lois et des politiques qui ont changé la vie des femmes

Depuis l'avènement du Québec moderne, de nombreuses lois ont été votées pour soutenir l'égalité des genres, dont plusieurs sont le fruit de vastes mobilisations féministes. Ces lois ont changé la vie de nombreuses femmes, même si de nombreuses autres ont encore besoin d'être changées ou d'être élaborées. Dans cette activité, on vous invite à réfléchir à quelle(s) loi(s) ont eu le plus d'impact sur vous et votre entourage.

Objectifs

Explorer l'impact des lois et des politiques dans la vie des femmes.

Matériel nécessaire

- Le guide d'animation Afeas 2024-2026
- La ligne du temps, ici-bas, imprimée en quantité suffisante pour chaque participant·e·s. *Il est aussi possible d'explorer cette ligne du temps avec le lien suivant : <https://histoiredesfemmes.quebec/>*

Déroulement

1. Se familiariser avec le chapitre sept (7) du guide d'animation 2024-2026 « JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES : Vers

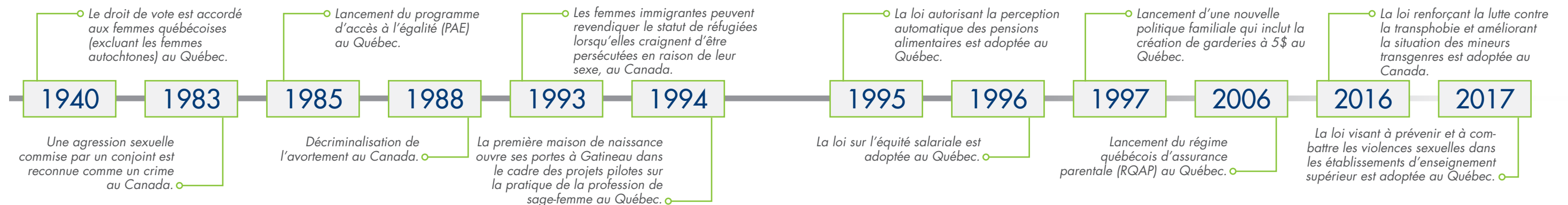
l'égalité, entre les lois et les pratiques » qui explore la façon dont les lois peuvent avoir un impact sur la vie des femmes, mais aussi sur l'importance de transformer les pratiques déjà mises en place pour atteindre l'égalité.

2. Se séparer en petits groupes de 2-3 participant·e·s.
3. En petits groupes, explorer la ligne du temps et répondre aux questions suivantes :
 1. Comment est-ce que ces lois et ces politiques ont-elles influencé le parcours personnel des participant·e·s?
 2. Comment est-ce que ces lois et ces politiques ont-elles changé la vie des femmes et des personnes de la diversité du genre?

3. Y a-t-il des lois ou des politiques qui ne sont pas sur cette petite ligne du temps et qui ont eu un impact sur la vie des participant·e·s ou des femmes de leur entourage?
4. Revenir en grand groupe et encourager les participant·e·s à partager leurs réflexions et leurs prises de conscience.
5. Terminer l'activité en ciblant, en grand groupe, une nouvelle loi qui n'existe pas encore, mais qui pourrait pousser encore plus loin l'égalité des femmes.
 - o Quel est le rôle que l'Afeas pourrait jouer pour faire de cette loi une réalité?

Bonne activité!

Ligne du temps suggérée pour l'activité



Chapitre 8

La journée nationale du travail invisible

Le travail de soins au cœur de l'économie féministe



Depuis sa fondation en 1966, l'Afeas a mis de l'avant l'importance de reconnaître, de valoriser et de mieux répartir le travail invisible, majoritairement effectué par les femmes. Cet engagement est crucial pour une société plus juste et égalitaire. Dans cette perspective, ce chapitre se concentrera sur un aspect essentiel du travail invisible : le travail de soins (ou de « care » en anglais). Prendre soin des enfants, soutenir une personne malade ou en situation de handicap sont autant d'exemples de ce travail précieux et souvent invisible.

L'économie féministe place la valeur et l'importance du travail de soins, nous pouvons réfléchir à une analyse, mettant en lumière son rôle fondamental dans le fonctionnement de la société. En reconnaissant la

une production sans fin de biens matériels. Mobilisons-nous pour faire entendre cette voix et pour promouvoir des politiques et des pratiques qui valorisent et soutiennent le travail de soins et les personnes qui l'accomplissent, afin de construire un monde où chaque personne est respectée, soutenue et épanouie.

L'économie féministe se veut une critique de l'économie capitaliste, théorisée par les hommes, pour les hommes. L'économie capitaliste classique se concentre sur la production, sur les modes d'organisation qui permettent le profit et l'accumulation de richesses. De son côté, l'économie féministe se penche plutôt sur les modes d'organisation capables de garantir la reproduction de la vie, c'est-à-dire la reproduction physique et sociale des êtres humains, de la société, mais aussi de l'environnement. Les féministes pointent ainsi du doigt un énorme angle mort de l'économie classique : le manque de reconnaissance du travail invisible. Sans le travail gratuit ou le travail invisible de reproduction sociale porté presque exclusivement par les femmes, le travail salarié et l'accumulation de richesses serait impossible⁶⁰. L'un ne peut exister sans l'autre, et ces deux types de travail devraient donc être reconnus à leur juste valeur. En abordant

l'économie et l'organisation sociale de la perspective de l'économie féministe, les féministes critiquent et mettent en lumière l'un des socles du capitalisme : le fait que le travail de soins est encore trop souvent porté entièrement par les femmes, et demeure invisible et non valorisé.

Le travail de soins

Le travail de soins est largement considéré comme un acquis dans le système capitaliste.

Il s'agit de tout le travail de prise en charge de l'éducation et des soins aux enfants et aux personnes âgées, l'entretien du foyer et l'entretien de l'environnement. Il s'agit souvent d'un travail invisible, dévalorisé, non rémunéré ou sous-rémunéré. Il est injustement perçu comme naturel pour les femmes en raison des stéréotypes qui existent quant aux rôles genrés.

Les féministes soulignent que ce travail invisible bénéficie principalement

aux hommes et à l'État. En effet, ce travail profite d'abord à l'État, car il représente une solution économiquement avantageuse comparée à l'organisation de services publics (pensons par exemple aux soins à domicile plutôt qu'en CHSLD). Pour ce qui est des hommes, la prise en charge par les femmes du travail de reproduction leur permet de poursuivre leur carrière, de s'engager dans l'accumulation de biens et de revenus, d'acquiescer une autonomie financière sans se soucier de leurs propres soins ou de ceux dont bénéficie leur famille grâce au travail invisible de leur conjointe. La cerise sur le gâteau est qu'ils peuvent prétendre être indépendants et soutenir leur femme et leurs enfants, alors que c'est bien trop souvent l'inverse. **Un petit livre éclairant intitulé « Promenade sur Marx » de Valérie Lefebvre-Faucher⁶¹ montre la manière dont « les grands » hommes comme Karl Marx (philosophe et économiste qui prônait la révolution ouvrière) n'auraient jamais été**

reconnus s'ils n'avaient pas eu de femmes, de sœurs ou de belles-sœurs pour laver leurs chaussettes, organiser leurs soirées intellectuelles, nourrir leur famille et même éditer leurs textes. Comme c'est encore le cas aujourd'hui, on peut imaginer que le temps pris par ce travail invisible empêchait ces femmes de s'épanouir sur le plan professionnel, social et politique, et ce, sans parler de la dépendance économique que cela a engendrée.

Selon l'économie féministe, le capitalisme n'est pas viable. Il est destructeur, car il exploite le corps et le travail des femmes et de ceux et celles évoluant en ses marges restrictives. Il exploite aussi les ressources naturelles limitées de notre planète. Le capitalisme permet aussi l'accumulation éhontée de richesse par une petite minorité de personnes, majoritairement des hommes (et quelques femmes) euroaméricain-e-s blanc-he-s, alors que d'autres ne parviennent pas à répondre à

Il s'agit de tout le travail de prise en charge de l'éducation et des soins aux enfants et aux personnes âgées, l'entretien du foyer et l'entretien de l'environnement. Il s'agit souvent d'un travail invisible, dévalorisé, non rémunéré ou sous-rémunéré.



leurs besoins de base. Dans cette perspective, l'économie féministe reconnaît que l'histoire du capitalisme est étroitement liée à l'hégémonie de la famille hétéropatriarcale et au projet colonial, notamment avec la « découverte » des Amériques par les Européens. Le capitalisme et l'accumulation de richesses par les nations européennes n'auraient pas été possibles si des terres à exploiter n'avaient pas été conquises et si un modèle familial où les femmes sont exploitées n'existait pas (comme c'était le cas dans plusieurs cultures autochtones). Ainsi, l'économie féministe intègre aussi les perspectives des femmes, des personnes 2SLGBTQIA+ et des personnes racisées dans l'analyse économique, adoptant une approche plus intersectionnelle pour comprendre les inégalités. En rendant visibles les angles morts de l'économie capitaliste, l'économie féministe propose de réfléchir à comment construire des sociétés fondées sur la reconnaissance et la réorganisation du travail essentiel de soins afin qu'il soit mieux réparti et qu'il ne repose sur l'exploitation de personne⁶².

La dévalorisation du travail des femmes

En économie féministe, la reconnaissance du travail de soins va bien au-delà de l'atteinte de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il s'agit aussi de remettre en avant l'interdépendance, l'écodépendance et la durabilité de la vie au centre des préoccupations

sociales et économiques. Plutôt que d'investir dans l'exploitation des ressources naturelles ou dans le développement du secteur de l'énergie, nous devrions investir dans les services publics tels que les soins à domicile ou dans les transports en commun et la préservation de la biodiversité telle que la préservation des forêts ou des espèces vulnérables comme le caribou. En effet, les théories du travail de soins estiment que la vulnérabilité est au cœur de la vie. Ainsi, à cause de cette vulnérabilité, les êtres humains sont dépendants des un-e-s des autres et de l'environnement. On parle ici d'une écodépendance. Le travail de soins consiste alors à développer des

conditions et des pratiques pour que la vie se poursuive, en prenant en compte cette vulnérabilité.

L'écodépendance est le constat que le mode de vie de l'espèce humaine repose en grande partie sur le vivant et le non-vivant, ce qui élargit considérablement l'étendue du travail de soin.

Les inégalités du travail domestique

Le travail domestique fait partie de ce travail de soins que l'économie féministe souhaite reconnaître, valoriser et partager plus équitablement.



Le travail domestique entre dans ce que l'Afeas nomme travail invisible⁶³ : ménage, courses, lessive, vaisselle, préparation des repas, soins aux enfants et soins aux personnes malades ou âgées. **Il faut noter que ce travail vient avec une charge mentale impressionnante, c'est-à-dire toute cette charge de planification nécessaire pour organiser la vie familiale.** Ces tâches peuvent être accomplies pour la famille nucléaire, mais aussi pour un-e membre de la famille élargie (parents, cousin-e, oncle, etc.) ou un-e voisin-e.

Encore aujourd'hui au Québec, ce sont les femmes qui prennent en charge la majeure partie des tâches domestiques dans les couples hétérosexuels. En 2015, au Québec, dans les couples hétérosexuels, les femmes passaient en moyenne 3,5 heures par jour à effectuer des tâches domestiques comparativement à 2,5 heures pour les hommes. Cette situation est restée similaire durant la pandémie, même si les hommes avaient une opportunité d'en faire davantage durant cette période, alors que toute la population était confinée à la maison et que le travail invisible des femmes augmentait. Par

Sur une note positive, au Canada, les hommes s'engagent de manière plus équitable quand il s'agit du développement des enfants. **Les hommes sont cependant plus enclins à faire des activités ludiques comme la lecture ou le jeu que des tâches plus routinières et occupationnelles telles que l'alimentation des enfants, le bain ou l'aide aux devoirs⁶⁴.** De même, peu de pères prennent leur congé parental à la naissance d'un enfant, parce qu'ils ne considèrent pas que cela fasse partie de leur rôle ou par peur d'être jugés par leurs collègues et patrons. **Comme souligné plus tôt dans le guide, encore aujourd'hui, les hommes gagnent généralement plus que leur conjointe. Il est donc plus avantageux financièrement que l'homme continue de travailler en ne prenant pas de congé parental, laissant plutôt la femme s'absenter du travail pour s'occuper des enfants⁶⁵.**

Une des stratégies possibles pour diminuer le temps passé à faire des tâches domestiques est de les sous-traiter⁶⁶ en engageant d'autres personnes. Ces personnes sont souvent des femmes racisées ou immigrantes. Ce phénomène, ironiquement, ne rend pas ce travail plus visible ou mieux rémunéré et sa charge mentale reste la même pour les femmes puisque ce sont souvent elles qui coordonnent les employées engagées. Cette situation met la lumière sur l'enjeu des solidarités féministes : les inégalités ne sont pas uniquement genrées, mais sont aussi liées à la race et aux

L'écodépendance est le constat que le mode de vie de l'espèce humaine repose en grande partie sur le vivant et le non-vivant, ce qui élargit considérablement l'étendue du travail de soin.

À partir des années 50, lors de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail salarié, on constate que les femmes ne sont pas déchargées de leurs obligations à la maison, mais qu'elles effectuent plutôt de doubles journées de travail pour répondre aux besoins de leur famille. Ces journées incluent leur travail salarié en plus du travail de soins de leur famille. Avant, comme maintenant, cette double charge s'alourdit à la naissance d'un enfant.

ailleurs, la répartition des tâches reste en grande partie genrée. Les femmes s'occupent toujours plus souvent des repas, du lavage, du ménage, des courses et de la vie sociale de la famille tandis que les hommes s'occupent davantage des travaux extérieurs, de l'entretien de la maison et des réparations de la voiture. Ainsi les femmes s'occupent des tâches plus récurrentes et répétitives alors que les hommes ont généralement des tâches plus occasionnelles.

injustices économiques. Les femmes aisées et/ou de la majorité blanche peuvent être en position pour exploiter, consciemment ou non, d'autres femmes. Cela nous renvoie à la question posée par l'économie féministe : comment organiser la société afin que la vie puisse se poursuivre sans exploiter qui que ce soit ?

Les exemples de l'agriculture et des services de santé

Sur le marché du travail, les tâches considérées comme étant un « travail de femmes » (enseignement, soins de santé, secrétariat, commerce au détail, manufacture des vêtements, etc.) sont peu valorisées. Il existe une sous-évaluation perpétuelle de la valeur de ces emplois en raison des préjugés sexistes tenaces qui sévissent dans notre société. Les domaines où œuvrent les femmes sont donc généralement précaires et mal rémunérés dans le prolongement de la non-rémunération et de l'invisibilisation historique du travail au foyer. Ces emplois sont souvent décrits comme incombant naturellement aux femmes, avec de nombreuses références à leur « vocation », à l'abnégation et au sacrifice nécessaire pour faire les métiers de soins. À cause de cette sous-évaluation de la valeur de ce travail, des représentations sociales négatives et des préjugés tenaces, les féministes n'hésitent pas à parler de discrimination systémique envers les femmes sur le marché du travail.

Concrètement, ces discriminations ont de grandes conséquences. En 1998, la rémunération horaire moyenne des femmes représentait environ 83 % de celle des hommes ayant un emploi équivalent. En 2021, on parlait d'environ 91 %. Mais, si l'on recalcule le salaire des femmes pour prendre en considération les absences en lien avec les obligations familiales telles que les accompagnements aux rendez-vous médicaux, les congés de maternité, les soins des enfants ou

Le travail domestique entre dans le travail invisible : ménage, courses, lessive, vaisselle, préparation des repas, soins aux enfants et soins aux personnes malades ou âgées.

des personnes malades, une femme gagnait jusqu'à 20 % de moins qu'un homme en 2021⁶⁷.

À titre d'exemple frappant, l'écart entre les agricultrices et les agriculteurs reste préoccupant au Québec. **Un tiers (1/3) des agricultrices travaillent dans une entreprise familiale sans aucun salaire ou sans aucune part dans l'entreprise. Comme dans d'autres contextes, on considère encore qu'il est « naturel » que ces femmes fassent gratuitement ce travail d'épouse et de partenaire.** Celui-ci est considéré comme une simple aide d'appoint à l'entreprise, alors que ces femmes effectuent des tâches importantes,

voir cruciales, au fonctionnement et au développement de l'entreprise. **Par conséquent, les agricultrices sont souvent financièrement dépendantes de leur conjoint et se retrouvent sans protection sociale ; ni chômage, ni congé parental payé, ni fonds de pension ou cotisation pour la retraite.** Les décès ou les séparations les rendent d'autant plus vulnérables⁶⁸. Par ailleurs, le travail invisible en milieu agricole signifie fréquemment beaucoup de stress lié

aux responsabilités professionnelles, à une conciliation famille-travail difficile et à de l'épuisement. Le tout est alimenté et aggravé par le peu de reconnaissance de l'apport des agricultrices⁶⁹.

La grande majorité des personnes qui travaillent dans le secteur de la santé et des services sociaux sont des femmes, soit 80 %. Les femmes représentent 88 % des personnes travaillant dans les services sociaux, 87 % des infirmières auxiliaires ou préposées aux bénéficiaires, 92 % des infirmières de la main-d'œuvre et 70 % des préposées à l'entretien ménager, pour ne donner que quelques exemples.



Les femmes demeurent cependant sous-représentées dans les métiers de la santé les mieux payés tels qu'omnipraticien-ne, médecin spécialiste ou dentiste. Cette tendance se perpétue malheureusement dans les postes de direction. Cette situation a évidemment un effet sur les écarts de rémunération : les femmes du secteur gagnent en moyenne 59 300 \$, alors que les hommes, eux, remportent en moyenne 73 400 \$⁷⁰.

Les conditions salariales et les conditions de travail dans le secteur de la santé se sont grandement dégradées au cours des dernières années. Lors des négociations du Front commun des services publics (2023-2024), plusieurs féministes et syndicalistes ont fait remarquer que le gouvernement était plus favorable à investir dans la bonification du salaire des policiers ou l'investissement dans la filière batteries (ensemble des activités liées à la production, à la recherche et au développement de batteries électriques au Québec) plutôt que dans les métiers de soins.

Ces deux secteurs sont évidemment deux secteurs extrêmement masculins. Notons que, tel que l'a démontré la pandémie de COVID-19, les femmes noires et les femmes d'origine asiatique sont surreprésentées dans les services de santé, tout en étant les plus précaires en termes de salaire et de sécurité au travail.

Ainsi, quand il s'agit de rémunérer adéquatement la très grande majorité de femmes qui travaillent dans les hôpitaux, les CHSLD, les CLSC ou dans d'autres services de santé, les autorités parlent souvent des coûts exorbitants, en parlant rarement du caractère essentiel de ces métiers de soin. Pensons par exemple à la dernière épidémie mondiale. Sans celles qui ont tenu bon dans les hôpitaux et les CHSLD, le Québec n'aurait pas pu traverser cette énorme crise historique. Par ailleurs, la tendance récurrente de réduire la taille de l'État, notamment en faisant plus appel aux services privés en santé par la sous-traitance accrue, le financement par des fondations

privées, les partenariats public-privé (PPP) ou la privatisation d'organismes d'État, a des conséquences directes sur les salaires et les conditions de travail des femmes du secteur. Celles-ci sont marquées par l'alourdissement de la charge de travail pour des effectifs insuffisants. Ces choix politiques freinent ainsi l'accès à l'égalité pour les femmes qui sont à la fois travailleuses et utilisatrices des services à cause des rôles sociaux de genre. Par exemple, ce sont plus souvent les femmes qui accompagnent leurs enfants ou leurs proches à l'hôpital ou au CLSC, entre autres.

Les négociations, les prises de paroles et les mobilisations pour améliorer les conditions de travail des femmes et reconnaître la valeur des services de santé publics sont nombreuses. **Depuis plusieurs années, des demandes ont été faites pour mettre fin aux heures supplémentaires obligatoires, réduire la cadence et la charge de travail en abandonnant les modèles de gestion de personnel**

qui prévalent dans le secteur privé, augmenter la rémunération pour attirer la relève et reconnaître le travail accompli et l'autonomie professionnelle de ces travailleuses. Toutes ces revendications visent à valoriser ces métiers féminins du secteur de la santé, mais aussi à en changer la perception pour reconnaître l'agentivité des travailleuses, leur professionnalisme et les grandes responsabilités qui leur incombent.

La solution en demi-teinte de l'équité salariale

Afin de reconnaître les discriminations systémiques genrées sur le marché du travail et pour tenter de redresser un peu les choses, la Loi sur l'équité salariale entra en vigueur en 1997. Issue de nombreuses luttes du mouvement des femmes et des syndicats, elle oblige les employeurs des grandes entreprises à effectuer un exercice d'équité salariale afin de prouver qu'il n'existe pas de discrimination salariale systémique au sein de leur entreprise. Le principe de l'équité salariale est le suivant : les mêmes conditions salariales doivent s'appliquer aux postes équivalents⁷¹. Les écarts salariaux injustifiés, comme celui entre un concierge et une femme de ménage par exemple, doivent être éliminés.

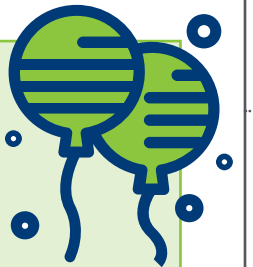
Près de 30 ans après son adoption, les écarts salariaux entre les hommes et les femmes persistent encore aujourd'hui. Plusieurs choses expliquent cette situation. En effet, seules les entreprises de 10 salarié-e-s.



et plus ont l'obligation d'appliquer la Loi sur l'équité salariale. Une large part des Québécoises sont donc exclues de son application dans les petites entreprises ou les entreprises familiales, comme en agriculture par exemple. De plus, les démarches d'équité salariale sont, pour la plupart, effectuées sans consultation auprès du personnel, donc sans parler aux personnes concernées. **Enfin, l'obtention de l'équité salariale dans une entreprise ne favorise pas nécessairement l'atteinte de l'équité dans l'ensemble du marché du travail.** On continue, par exemple, de mieux payer les travailleurs de la construction ou les ingénieurs que les infirmières⁷³. Dans les secteurs où il y a une certaine mixité, les femmes continuent à occuper les métiers les moins valorisés et donc à gagner moins, notamment à cause d'interruptions de travail liées aux différentes tâches de soins qu'elles effectuent tout au long de leur vie⁷⁴.

En conclusion, souligner la Journée nationale du travail invisible à l'Afeas revêt une importance capitale dans la reconnaissance et la valorisation du travail souvent méconnu et non rémunéré, majoritairement effectué par les femmes. C'est une occasion précieuse de sensibiliser et d'éduquer la population sur l'importance de ce travail essentiel pour le fonctionnement de la société. En mettant en lumière cette réalité, nous œuvrons vers une société plus équitable, où le travail invisible serait pleinement reconnu et valorisé. Par cette journée, nous renforçons notre engagement envers l'égalité et la justice sociale, et nous continuons à promouvoir la mise en place de politiques et de pratiques qui reconnaissent et soutiennent le travail invisible et les personnes qui l'accomplissent.

SUGGESTION D'ACTIVITÉ DE CHAPITRE



Diffusion d'une vidéo sur le travail invisible des productrices agricoles

La vie des femmes est remplie de tâches qui sont faites, mais que personne ne voit. Pourtant... sans ce travail invisible, bien des choses seraient impossibles ! Après avoir écouté le témoignage de Mylène, une agricultrice, on vous invite vous aussi à réfléchir aux tâches invisibles que vous effectuez et à comment elles pourraient être valorisées et mieux réparties.

Objectifs

Identifier le travail invisible fait par les participant-e-s dans leur quotidien et trouver des moyens collectifs et individuels de réduire le poids de ce travail sur les femmes.

Matériel nécessaire

- Le guide d'animation Afeas 2024-2026
- La vidéo sur le travail invisible des productrices agricoles, disponible sur la chaîne YouTube de l'Afeas par le lien suivant : <https://www.youtube.com/watch?v=zDbHw-RSwCg>.

Déroulement

1. Se familiariser avec le chapitre huit (8) du guide d'animation 2024-2026 « Qu'est-ce que l'économie féministe ? » qui

explore l'importance de la reconnaissance du travail invisible des femmes.

2. Visionner en grand groupe la vidéo qui explore l'histoire de Mylène et son expérience de travail invisible en milieu agricole.
3. Entamer en grand groupe une réflexion sur la reconnaissance du travail invisible en vous basant sur les questions suivantes :

- Quelles tâches invisibles avez-vous en commun avec Mylène ?
- Quelles tâches invisibles de Mylène sont différentes de votre quotidien ?
- Quelles sont les solutions concernant l'enjeu féministe du travail invisible qui sont mises à l'avant par Mylène

et sa famille ? En voyez-vous d'autres ?

- Au-delà des solutions au quotidien, quelles lois ou politiques devraient être mises en avant pour valoriser le travail invisible, mais aussi pour mieux le partager entre tous les membres de notre société ?

Vous pouvez reprendre cette même activité avec les autres capsules vidéo sur le travail invisible qui abordent le travail invisible des personnes proche-aidantes, des femmes immigrantes et des femmes dans d'autres pays du monde.

Bonne activité !

Chapitre 9

Jour de la terre L'économie « verte » et ses effets sur l'environnement et sur l'égalité

Les changements climatiques et la perte de biodiversité menacent notre planète. Pourtant, il est difficile de transformer nos habitudes collectives, notamment celle de vouloir produire toujours plus. Ce chapitre abordera la fausse bonne idée qu'est l'économie verte et son impact sur l'égalité des genres, notamment dans la sphère domestique. Ce chapitre vous invite également à une réflexion féministe sur nos modes de production et de consommation : comment organiser la société afin d'éviter l'exploitation des êtres humains, particulièrement des femmes et de la planète ?

Des changements climatiques de plus en plus extrêmes frappent la planète, et si on veut limiter le réchauffement planétaire à 1,5°C comme le prône les Groupes d'experts intergouvernementaux sur l'évolution du climat (GIEC)⁷⁵, il faut agir vite. Dans la mesure où les changements climatiques ont un impact disproportionné sur les femmes, particulièrement sur les femmes à la croisée des oppressions, les femmes (et les féministes) devraient évidemment être au cœur

JOUR
DE LA
TERRE
ÇA

de cette réflexion... mais de quelles manières ?

L'économie verte et l'écoblanchiment

Depuis quelques années, la notion d'économie verte, souvent associée à l'idée de « croissance verte », est vivement critiquée. En effet, l'économie verte sous-entend que les crises (écologiques et économiques) peuvent être des opportunités de croissance économique. Par exemple, la destruction d'une forêt sera vue comme une « opportunité » pour replanter des arbres en les présentant (et en les vendant) comme des crédits compensatoires du marché du carbone qui réduisent la pollution, sans tenir compte de l'importance d'une forêt « naturelle », notamment en termes de biodiversité.

Par ailleurs l'idée de croissance verte recycle un vieux mythe : que le potentiel de croissance économique est illimité ; qu'on peut continuer à exploiter les ressources de la planète à l'infini... si on le fait de manière plus « verte » ! Pourtant, plusieurs recherches et échos du terrain montrent que de continuer à faire croître l'économie (donc d'augmenter sans cesse nos niveaux de production et de consommation), tout aussi verte soit-elle, est incompatible avec la réduction des émissions de CO² nécessaire pour limiter le réchauffement climatique et préserver la biodiversité. Au contraire, malgré des propositions pour des pratiques moins destructives, l'économie verte essaie souvent de protéger les modèles industriels

actuels qui incluent la recherche du profit maximum. En effet, même la croissance verte et le développement durable sont très dépendants des énergies non renouvelables et contribuent à l'exploitation des personnes les plus précaires, incluant les femmes⁷⁷.

L'écoblanchiment (ou « greenwashing » en anglais) désigne les stratégies qui transmettent, de manière consciente, des informations fausses ou trompeuses qui suggèrent qu'un produit ou une pratique est plus écoresponsable qu'elle ne l'est en réalité. Ce sont des stratégies courantes en marketing, visant à vendre davantage de produits ou services aux personnes qui souhaitent limiter leur impact environnemental.

Le discours sur l'économie verte ou la croissance verte est souvent dénoncé comme étant de l'écoblanchiment. L'écoblanchiment, c'est prétendre que certaines initiatives ou innovations sont particulièrement respectueuses de l'environnement, alors qu'elles ne font que perpétuer les modes de consommation et de vie non durables. Par exemple, le lithium, aussi appelé « or blanc », est un métal indispensable à la construction des batteries des véhicules électriques. Son extraction et son recyclage sont très énergivores ; prétendre qu'il s'agit d'une alternative respectueuse de l'environnement est trompeur⁷⁸.

Un autre problème avec l'économie verte, c'est qu'elle compte beaucoup sur les habitudes individuelles de consommation. Les

consommateurs-trices doivent faire les « bons » choix afin d'assurer la croissance de cette économie verte. Les féministes sont très critiques de cette approche qui ne règle pas les enjeux structurels et qui envisage peu ou pas de pratiques ou de normes/règles collectives : quelles infrastructures de recyclage met-on en place ? Quels types d'agriculture veut-on subventionner ? Comment développer collectivement un système de transport collectif sur l'ensemble du territoire ? Quelles restrictions ou normes environnementales imposer aux industries polluantes ? Ce genre de questions demandent plus que des actions individuelles, qui font d'ailleurs peser un lourd poids sur le dos des femmes qui sont souvent responsables de la consommation quotidienne des ménages.

L'impact de l'économie verte sur les femmes

Le travail quotidien de soins, qui inclut les tâches ménagères ou les décisions sur les achats (consommation), participe à la charge mentale quotidienne des

femmes⁷⁹. Cette situation a un impact sur leur santé, leur bien-être et perpétue les inégalités entre les genres. À cause de la socialisation qui les contraint à effectuer ce travail de soins, les femmes sont plus enclines à porter la responsabilité d'adopter des comportements écologiques : achat local, recyclage, covoiturage, diminution de la consommation de produits nuisibles à l'environnement comme la viande par exemple, compostage et réduction des déchets alimentaires, etc. Toutes ces préoccupations sont généralement beaucoup plus présentes dans le quotidien des femmes que dans celui des hommes⁸⁰. C'est probablement aussi parce que les femmes sont plus impactées par les changements climatiques et les crises environnementales, qu'elles sont plus engagées à adopter des pratiques respectueuses de l'environnement. En effet, les femmes, particulièrement celles à la croisée des oppressions comme les femmes autochtones, ont plus tendance à voir et à considérer les impacts environnementaux sur leurs enfants, les personnes âgées

L'économie féministe intègre aussi les perspectives des femmes, des personnes 2SLGBTQIA+ et des personnes racisées dans l'analyse économique, adoptant une approche intersectionnelle pour comprendre les inégalités

et les personnes vulnérables comme celles souffrant d'asthme à cause des chaleurs extrêmes, par exemple. Le stress et le travail émotionnel font d'ailleurs partie de la charge mentale⁸¹. Faire soi-même, prendre le transport en commun, manger bio, allaiter ou acheter des couches lavables, limiter sa production de déchets, s'occuper d'un jardin communautaire urbain, etc. aide à réduire la dissonance cognitive, c'est-à-dire le malaise qu'on peut ressentir quand on a l'impression d'agir en contradiction avec ses propres valeurs. Mais plusieurs soulignent à quel point cela aggrave les inégalités de genres, notamment parce que ces tâches prennent du temps et de l'espace mental au quotidien... et sont parfois pénibles. Pensez à qui s'occupe du compost puant !

De leur côté, les hommes ont tendance à se concentrer moins sur les tâches domestiques quotidiennes et davantage sur les solutions technologiques. Ils sont également plus présents aux lieux où se décident les politiques publiques⁸². À cet égard, on peut parler d'inégalités domestiques, mais aussi d'inégalités environnementales.

L'économie féministe : transformer durablement nos modes de vie

Centrée sur l'importance de réfléchir à des modèles économiques réellement alternatifs, **l'économie féministe propose une société basée sur la reconnaissance et la réorganisation du travail domestique et de soins**⁸³.

L'économie féministe intègre aussi les perspectives des femmes, des personnes 2SLGBTQIA+ et des personnes racisées dans l'analyse économique, adoptant une approche intersectionnelle pour comprendre les inégalités⁸⁴.

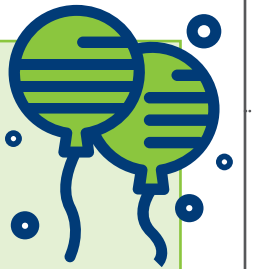
Dans les domaines du « prendre soin » tels, l'éducation, la santé ou les services sociaux, les femmes sont surreprésentées : en 2022, elles représentent 67% du personnel de santé et de soin dans le monde. Et les salaires dans ces domaines sont globalement inférieurs à ceux des autres secteurs économiques⁸⁵. Les pays du Nord global profitent d'ailleurs des inégalités et des divisions internationales, sexuelles et raciales du travail avec les pays du Sud global. En effet, les métiers du « prendre soin » sont devenus un produit en demande pour prendre soin des populations vieillissantes du Nord global. Mais les conditions de travail restent difficiles et impliquent une fuite des cerveaux pour de nombreux pays du Sud Global (les professionnel-le-s qualifié-e-s quittent, laissant un vide dans leur pays), l'augmentation des inégalités de richesses, et un partage des tâches toujours inéquitable dans les foyers du Nord global, ce qui pousse les femmes à employer de l'aide⁸⁶.

Pourtant ce travail de reproduction sociale est essentiel au fonctionnement de la société : sans lui, rien n'est vraiment possible : imaginons une société sans école, sans hôpitaux, sans garderie... La COVID nous a

donné une petite idée de ce que cela pourrait vouloir dire.

Dans l'économie féministe, ce travail de soin est étendu au monde vivant non humain tel que les animaux, les cours d'eau et les plantes, etc. Elle met de l'avant le fait que les êtres humains sont interdépendants, qu'ils et elles ont besoin les uns des autres, non seulement pour produire, mais aussi pour se reproduire comme société. Ils et elles sont aussi écodépendant-e-s, c'est-à-dire en relation étroite et constante avec l'environnement⁸⁷. Cette reconnaissance vient avec la responsabilité de défendre les droits de ces êtres humains, mais aussi ceux de la nature qui les soutient⁸⁸.

Concrètement, au Québec, les politiques pour développer les services publics et les organismes communautaires, les services de garde, les services de soutien à domicile pour les personnes âgées ou pour assurer un accès à la nourriture abordable, de qualité et qui ne détruit pas l'environnement, pour améliorer la qualité de l'air font tous partie des revendications de l'économie féministe. En effet, elle soutient que tout ce qui permet d'alléger les tâches essentielles que font les femmes et de prendre soin doit être financé en priorité⁸⁹, tout simplement parce que cela permet de soutenir la vie même.



SUGGESTION D'ACTIVITÉ DE CHAPITRE

Fabrication d'essuie-tout réutilisable en activité intergénérationnelle.

Pour célébrer le Jour de la Terre, rien de tel qu'une activité de fabrication de produits réutilisables avec les membres de votre Afeas !

Objectifs

Découvrir le principe des 3R (réutiliser, réduire et recycler) dans une perspective d'économie féministe.

Matériel nécessaire

- Le guide d'animation Afeas 2024-2026
- Une machine à coudre
- Environ 60 cm de tissu en coton par participante
- Environ 60 cm de tissu microéponge par participante
- Matériel de couture (ciseaux, épingles, aiguille, fils à coudre)

Déroulement

1. Se familiariser avec le chapitre neuf (9) du guide d'animation 2024-2026 « L'économie verte et ses effets sur l'environnement et sur l'égalité » qui explore l'émergence de l'économie féministe en tant qu'analyse économique qui reconnaît à sa

juste valeur le travail invisible ainsi que les multiples facteurs identitaires des personnes, l'intersectionnalité.

2. Présenter les 3R (réutiliser, réduire et recycler) aux participant-e-s : <https://www.mccyc-quebec.gouv.qc.ca/citoyens/mieux-consommer/zone-jeunesse>

3. Expliquez que cette activité est à faire en famille, dans une perspective de prendre soin de la planète sans faire peser ces tâches (souvent invisibilisées) uniquement sur les femmes.

4. Animer la confection des essuie-touts avec les questions suivantes :
 - Pourquoi est-ce que la majorité des tâches ménagères tombent-elles dans la cour des femmes ? Comment pourrions-nous les répartir de manière plus équitable ?

- Pourquoi est-ce que les emplois occupés par une majorité de femmes sont-ils moins rémunérés que ceux occupés par une majorité d'hommes ?

5. Découper les tissus et l'éponge en carrés de 26 cm x 26 cm.
6. Assembler chaque morceau de tissu avec un carré d'éponge, endroit contre endroit.
7. Épingler en laissant une ouverture sur un côté.
8. Coudre l'envers des carrés, tout le tour, en laissant une ouverture.
9. Retourner le carré sur l'endroit en faisant passer le tissu par l'ouverture.
10. Fermer l'ouverture à l'aiguille
11. Prendre le temps d'admirer votre nouvel essuie-tout réutilisable ainsi que ceux confectionnés par vos compagnes.

Bonne activité !

Section 3

Un tout nouveau projet rassembleur



Chapitre 10

Le projet rassembleur 2024-2026

La mosaïque Afeas

L'importance du projet rassembleur

Le projet rassembleur est une belle tradition de l'Afeas qui souligne que malgré les distances qui nous séparent d'une Afeas à l'autre, nous faisons chacune partie d'une association qui nous unit dans la création d'une société plus équitable. L'année 2024 marque ainsi la lancée d'un tout nouveau projet rassembleur : La mosaïque Afeas. Un projet qui viendra unir toutes les Afeas dans la réalisation d'une mosaïque à l'image de toutes ses membres.

Participer au projet rassembleur, tel que la mosaïque Afeas, revêt une importance capitale pour chaque membre de l'association. **En s'engageant activement dans cette initiative, chaque participante contribue à renforcer les liens qui unissent les différentes Afeas à travers le Québec.** En effet, la mosaïque symbolise l'unité dans la diversité, reflétant la richesse et la variété

des expériences, des perspectives et des contributions de chaque femme au sein de l'association. En collaborant à la réalisation de cette œuvre collective, chaque membre devient un maillon essentiel dans la construction d'une société plus juste et plus inclusive. **Ce projet transcende les frontières géographiques et les barrières sociales pour rassembler les femmes dans un effort commun pour promouvoir les valeurs d'équité, de solidarité et de mobilisation féminine qui nous tiennent tant à cœur.**

Ainsi, participer au projet rassembleur représente bien plus qu'une simple activité artistique; c'est un acte d'engagement envers la communauté, un moyen de célébrer la diversité et de promouvoir l'inclusion, faisant ainsi de chaque participante une véritable ambassadrice du changement social.

La description du projet rassembleur 2024-2026

Le projet rassembleur 2024-2026

se veut à l'image des membres de l'Afeas. Ainsi nous invitons toutes les Afeas locales à soumettre une photo qui représente leur Afeas. Cela peut prendre la forme d'une photo de groupe, d'une photo d'une activité femmes d'ici, d'une photo artistique et bien plus encore! **Notre seule requête est que la photo représente votre Afeas.** Le reste dépend complètement de votre créativité!

Une fois toutes les photos reçues, elles seront intégrées dans la conception d'une mosaïque interactive qui sera présentée lors du congrès de 2025. Après cette présentation, chaque Afeas participante recevra une version virtuelle de la mosaïque, leur permettant ainsi de l'admirer localement ou même d'organiser leur propre dévoilement pour leur communauté. Cette opportunité de dévoilement ne sera pas exclusive aux membres, mais pourrait également être ouverte au grand public, offrant ainsi une opportunité de recrutement de nouvelles et nouveaux membres tout en célébrant l'unité et la diversité représentées dans cette œuvre collective ainsi que la place de l'Afeas dans les communautés.

Les étapes de mise en œuvre du projet

1. Sélectionner un concept de photo qui illustre le thème du projet rassembleur, mettant en valeur votre Afeas.
Par exemple :
Une photo de groupe
Une image capturant une activité Afeas
Une composition artistique



2. S'assurer de prendre la photo en format paysage et de la meilleure qualité possible.
3. Envoyer la photo sélectionnée en pièce jointe **par courriel à vieassociative@afeas.qc.ca avant le 31 juillet 2025.**

REMARQUE

Veillez à inclure le nom de votre Afeas locale ou régionale dans le courriel envoyé à vieassociative@afeas.qc.ca.

Quelques petites choses à garder en tête

1. La photo soumise doit être de bonne qualité
2. La photo doit être de haute résolution. *Nous vous suggérons de la prendre avec un téléphone intelligent ou un appareil photo de qualité.*

3. Il est déconseillé de prendre la photo à contre-jour.
4. L'enregistrement de la photo devrait idéalement se faire en format image tels que les formats JPEG, PNG ou JPG
5. Vous pouvez envoyer plus qu'une photo pour en assurer la qualité en considérant un maximum de 5 photos. *Une seule photo par Afeas sera retenue pour la mosaïque.*
6. Les photos doivent être prises dans un format paysage.
7. Les photos doivent être envoyées en pièces jointes (et non dans le texte) par courriel à vieassociative@afeas.qc.ca avant le 31 juillet 2025.

Un appel à toutes

Bref, le projet rassembleur 2024-2026 est une occasion unique de mettre en lumière la diversité et

l'unité de toutes les Afeas locales et régionales. **Nous vous invitons donc avec enthousiasme à participer en soumettant une photo qui représente votre Afeas, que ce soit une photo de groupe, une photo d'une activité inspirante ou une photo d'une création artistique.**

Votre contribution est essentielle pour donner vie à cette mosaïque collective qui sera dévoilée lors du congrès provincial de 2025.

Ensemble, nous pouvons créer une représentation visuelle de la force et de la solidarité qui nous caractérisent. **Nous comptons sur votre participation pour faire de ce projet une véritable ode à la diversité et à l'inclusion au sein de l'Afeas.** Joignez-vous à nous dans cette aventure collective et laissez votre empreinte dans notre histoire commune!

RÉFÉRENCES

¹ Conseil du Statut de la Femme. (2020). « Féminisme : nom commun, cause commune ». [En ligne]. <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/feminisme-nom-commun-cause-commune/>. Consulté le 25 mars 2024.

² Agence QMI. (2022). « 57 % des Canadiennes se proclament féministes » dans *Le Journal de Québec*. 4 janvier 2022. [En ligne] <https://www.journaldequebec.com/2022/01/04/57-des-canadiennes-se-proclament-feministes>. Consulté le 25 mars 2024.

³ Hamelin, M. (2019). « Où en est le féminisme québécois » dans *Gazette des femmes*. 6 mars 2019. [En ligne] <https://gazettedesfemmes.ca/14750/ou-en-est-le-feminisme-quebecois%E2%80%89/>. Consulté le 25 mars 2024.

⁴ Marais, V. (2020) « Purplewashing: quand le féminisme fait vendre » dans *Le Temps*. 8 mars 2020. [En ligne] <https://www.letemps.ch/videos/decryptages/1199572>

⁵ Delphy, C. (2002). « Une guerre pour les femmes afghanes? » dans *Nouvelles Questions Féministes*. [En ligne] <https://lmsi.net/Une-guerre-pour-les-femmes>. Consulté le 25 mars 2024.

⁶ Morin-Martel, F. [2023]. « 20 % des jeunes Québécois assimilent le féminisme à une "stratégie" pour "contrôler la société" » dans *Le Devoir*. 6 novembre 2023. [En ligne] <https://www.ledevoir.com/societe/801351/feminisme-strategie-permettre-femmes-controler-societe-selon-20-quebecois-ages-18-34-ans>. Consulté le 25 mars 2024.

⁷ Afeas (2022). *Guide d'animation 2022-2024. Féminismes et enjeux intergénérationnels*. [En ligne] <https://afeas.qc.ca/wp-content/uploads/2022/07/Guide-Animation-2022-2024.pdf>. Consulté le 25 mars 2024.

⁸ O'Shun, A. (2022). *Le Mythe de la femme noire*, documentaire. K-Film Amérique, 94 min.

⁹ Cooper, A. (2007). *La pendaison d'Angélique : l'histoire de l'esclavage au Canada et de l'incendie de Montréal*. Éditions de l'Homme : Montréal.

¹⁰ Pierre A. (2023). « corde. raide et la colère », dans *Autour de corde. raide*. Théâtre Espace GO. [En ligne] <https://espacego.com/les-spectacles/2023-2024/corde-raide/autour-de-corde-raide/>. Consulté le 25 mars 2024.

¹¹ Chloloula. (2021). *Introduction à l'intersectionnalité*. Fédération autonome de l'enseignement (FAE). [En ligne] <https://intersectionnalite.lafae.qc.ca/bande-dessinee/bd-2/>. Consulté le 25 mars 2024.

¹² Panasuk A. (2018). « Chemin de croix : les enfants fantômes » dans *Radio-Canada Ohdio*. [En ligne] <https://ici.radio-canada.ca/ohdio/balados/5548/histoires-enquete-reportage-proces-affaire-judiciaire/417928/panasuk-pakuashipi-cote-nord-disparition>. Consulté le 26 mars 2024.

¹³ Pierre A. (2017). « Mots choisis pour réfléchir au racisme et à l'anti-racisme » dans *Revue Droits et libertés*. [En ligne] <https://liguedesdroits.ca/mots-choisis-pour-reflechir-au-racisme-et-a-lanti-racisme>. Consulté le 26 mars 2024.

¹⁴ Robert C., Toupin L. et al. (2018). *Travail invisible. Portraits d'une lutte féministe inachevée*. Éditions du remue-ménage : Montréal.

¹⁵ Pierre A. (2019). « Les femmes noires au Québec : trois moments d'histoire » dans *la Gazette des femmes*. 22 octobre 2019. [En ligne] <https://gazettedesfemmes.ca/15229/les-femmes-noires-au-quebec-trois-moments-dhistoire/>. Consulté le 28 mars 2024.

¹⁶ Pierre A. (2019). « Les femmes noires au Québec : trois moments d'histoire » dans *la Gazette des femmes*. 22 octobre 2019. [En ligne] <https://gazettedesfemmes.ca/15229/les-femmes-noires-au-quebec-trois-moments-dhistoire/>. Consulté le 28 mars 2024.

¹⁷ Lévy O. (2024). « Le rose, une couleur trop genrée? » dans *La Presse*. 7 janvier 2024. [En ligne] <https://www.lapresse.ca/societe/2024-01-07/le-rose-une-couleur-trop-genree.php>. Consulté le 28 mars 2024.

¹⁸ Médium Large (2018). « Les hijras, ces femmes trans indiennes craintes et vénérées » dans *Radio-Canada Ohdio*. [En ligne] <https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/medium-large/segments/entrevue/91737/hijras-femmes-transsexuelles-inde-mathieu-boisvert>. Consulté le 26 mars 2024.

¹⁹ Testard-Vaillant P. (2016). « Combien y a-t-il de sexes? » dans *Le Journal CNRS*. 2 août 2016. [En ligne] <https://lejournal.cnrs.fr/articles/combien-y-a-t-il-de-sexes>. Consulté le 28 mars 2024.

²⁰ Chaire de recherche sur l'homophobie. Définitions sur la diversité sexuelle et de genre. [En ligne] https://chairespg.uqam.ca/upload/files/fiches-realises/D%C3%A9finitions_diversit%C3%A9_sexuelle_et_de_genre.pdf. Consulté le 26 mars 2024.

²¹ Pilon-Larose H. (2023). « Identité de genre. Quelques pistes pour mieux cerner le débat » dans *LA Presse*. 22 septembre 2023. [En ligne] <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2023-09-22/identite-de-genre/quelques-pistes-pour-mieux-cerner-le-debat.php#:~:text=Il%20y%20a%20aussi%20entre,on%20leur%20a%20assign%C3%A9%20%C3%A0>. Consulté le 28 mars 2024.

²² Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). *Qu'est-ce que l'identité et l'expression de genre?* [En ligne] <https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/affiche-identite-expression-genre.pdf>. Consulté le 28 mars 2024 ; Afeas (2022). « Diversité des genres et orientations sexuelles » dans *Guide d'animation 2022-2024. Féminismes et enjeux intergénérationnels*. [En ligne] <https://afeas.qc.ca/wp-content/uploads/2022/07/Guide-Animation-2022-2024.pdf>

²³ Nantel M. (2022). « Le transfémisme, vu par Celeste Trianon et Florence Ashley » dans *la Gazette des femmes*. 2 décembre 2022. [En ligne] <https://gazettedesfemmes.ca/22438/le-transfeminisme-vu-par-celeste-trianon-et-florence-ashley/>. Consulté le 28 mars 2024.

²⁴ Bissonnette N. (2010). « Féminisme intergénérationnel » dans *Gazette des femmes*. 1er mars 2010. [En ligne] <https://gazettedesfemmes.ca/1140/feminisme-intergenerationnel/#:~:text=D%27une%20g%C3%A9n%C3%A9ration%20de%20femmes,%C3%A9galit%C3%A9%20demeurent%20des%20principes%20fondamentaux%20%E2%80%A6&text=Nathalie%20Bissonnette,%C3%A9n%20g%C3%A9n%C3%A9ration%20de%20femmes%20%C3%A0%20l%27autre%2C%20la,%C3%A9flexion%20et%20l%27action%20f%C3%A9ministes>. Consulté le 28 mars 2024.

²⁵ Marisa V. et Johnson R. (2021). « Briser les binaires et la réciprocité intergénérationnelle » dans *Open Global Rights*. [En ligne] <https://www.openglobalrights.org/breaking-binaries-and-intergenerational-reciprocity/?lang=French>. Consulté le 29 mars 2024.

²⁶ Fournier S. (2021). « On m'a volé ma fertilité » dans *Radio-Canada Info*. 6 octobre 2021 [En ligne] <https://www.youtube.com/watch?v=OwGePI8uEWs>. Consulté le 26 mars 2024.

²⁷ Institut du Nouveau Monde (2019). *Cinq chantiers pour un Québec intergénérationnel : supplément de l'État du Québec*. [En ligne] <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3689083>. Consulté le 29 mars 2024.

²⁸ Marisa V. et Johnson R. (2021). « Briser les binaires et la réciprocité intergénérationnelle » dans *Open Global Rights*. [En ligne] <https://www.openglobalrights.org/breaking-binaries-and-intergenerational-reciprocity/?lang=French>. Consulté le 29 mars 2024.

RÉFÉRENCES (SUITE)

²⁹ Secrétariat à la jeunesse. (2016). Favoriser le dialogue entre les générations et les relations interculturelles. Gouvernement du Québec. [En ligne] <https://www.jeunes.gouv.qc.ca/politique/culture/relations.asp>. Consulté le 28 mars 2024.

³⁰ Farine M. (2018). « Sexisme. Enquête sur la face sombre de la Silicon Valley » dans *Courrier international*. 31 octobre 2018. [En ligne] <https://www.courrierinternational.com/article/sexisme-enquete-sur-la-face-sombre-de-la-silicon-valley>. Consulté le 28 mars 2024.

³¹ Melfi T. (2016). *Les figures de l'ombre*. 20th Century, 2h07mn.

³² Farine M. (2018). « Sexisme. Enquête sur la face sombre de la Silicon Valley » dans *Courrier international*. 31 octobre 2018. [En ligne] <https://www.courrierinternational.com/article/sexisme-enquete-sur-la-face-sombre-de-la-silicon-valley>. Consulté le 28 mars 2024.

³³ Bahous S. (2023). « Les technologies et l'égalité entre les femmes et les hommes — Mettre les femmes et les filles au centre de l'innovation » dans *Chronique ONU*. 14 mars 2023. [En ligne] <https://www.un.org/fr/chronique-onu/les-technologies-et-l-e2%80%99%93%99%93-mettre-les-femmes>. Consulté le 28 mars 2024.

³⁴ Afeas (2022). « L'importance de la représentativité » dans *Guide d'animation 2022-2024. Féminismes et enjeux intergénérationnels*. [En ligne] <https://afeas.qc.ca/wp-content/uploads/2022/07/Guide-Animation-2022-2024.pdf>. Consulté le 2 avril 2024.

³⁵ Hango D. (2023). *Les préjudices subis en ligne par les jeunes et les jeunes adultes : la prévalence et la nature de la cybervictimisation*. Statistique Canada : Ottawa. [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2023001/article/00003-fra.pdf?st=yhAeNZjt>. Consulté le 28 mars 2024.

³⁶ Idem

³⁷ Lafrance A. (2023). « Une première étude québécoise sur la place des femmes dans le numérique » dans *Le Nouvelliste*. 20 septembre 2023. [En ligne] <https://www.lenouvelliste.ca/affaires/2023/09/20/une-premiere-etude-quebecoise-sur-la-place-des-femmes-dans-le-numerique-PTRDxB7NOFDHFCAG3WGTKYH5PQ/>. Consulté le 1er avril 2024.

³⁸ Couillard K. (2023). « L'intelligence artificielle est-elle sexiste et raciste ? » dans *Le Nouvelliste*. 25 septembre 2023. [En ligne] <https://www.scientifique-en-chef.gouv.qc.ca/impact-recherche/lintelligence-artificielle-est-elle-sexiste-et-raciste/>. Consulté le 1er avril 2024.

³⁹ Filliez X. (2022). « Biais de genre dans les nouvelles technologies » dans *Le Temps*, 58 min 58 s 31 octobre 2022 [En ligne] <https://www.youtube.com/watch?v=MkUzTHPePS8>. Consulté le 26 mars 2024.

⁴⁰ Cohen G. (2022). « Intelligence artificielle, médecine, biais et éthique », Fondation Pierre Elliott Trudeau. 24 octobre 2022. [En ligne] <https://www.fondationtrudeau.ca/activites/publications/intelligence-artificielle-medecine-biais-et-ethique>. Consulté le 1er avril 2024 ; Couillard K. (2023). « L'intelligence artificielle est-elle sexiste et raciste ? » dans *Le Nouvelliste*. 25 septembre 2023. [En ligne] <https://www.scientifique-en-chef.gouv.qc.ca/impact-recherche/lintelligence-artificielle-est-elle-sexiste-et-raciste/>. Consulté le 1er avril 2024.

⁴¹ Institut canadien de recherches sur les femmes (ICREF) (2023). Transcription de l'événement « La technologie : outil de justice sociale ou de contrôle ? ». 16 mars 2023. [En ligne] <https://www.criaw-icref.ca/wp-content/uploads/2023/06/Transcription-FR-la-technologie-outil-de-justice-sociale-ou-de-contrôle.pdf>. Consulté le 1er avril 2024.

⁴² Co-Savoir/CDÉACF. Dossier « Justice Numérique ». [En ligne] https://cdeacf.ca/Justice_Numerique. Consulté le 1er avril 2024.

⁴³ Maison Dalauze. « Continuum des violences ». 16 mars 2023. [En ligne] <https://www.maisondalauze.com/continuum-des-violences/>. Consulté le 1er avril 2024.

⁴⁴ Maynard R. (2018). *NoirEs sous surveillance. Esclavage, répression et violence d'État au Canada. Mémoire d'encrier* : Montréal.

⁴⁵ Gill M-A. (2020) « Pocahontas » dans *Laissez-nous raconter : L'histoire crochie*. 19 juin 2020. [En ligne] <https://ici.radio-canada.ca/ohdio/balados/7628/autochtones-traditions-communautés-langue-territoire/466226/femmes-libres-culture-perception>. Consulté le 26 mars 2024.

⁴⁶ Flynn, C. et al. (2016) « Entre théorie de la paix et continuum de la violence : réflexion autour du concept de la violence structurelle. », dans *Canadian Social Work Review/Revue canadienne de service social*. [En ligne] <https://constellation.uqac.ca/id/eprint/6675/1/1037089ar.pdf>. Consulté le 1er mars 2024 ; Maynard R. (2018). *NoirEs sous surveillance. Esclavage, répression et violence d'État au Canada. Mémoire d'encrier* : Montréal.

⁴⁷ MAJ, *L'actualité pour les jeunes* (2020). « Comprendre les micro-agressions ». 11 décembre 2020 [En ligne] <https://ici.radio-canada.ca/jeunesse/maj/1756462/comprendre-micro-agressions-jemmy-echaquan-dube>. Consulté le 26 mars 2024.

⁴⁸ Burlock A. et Tamara Hudon T. (2018). *Les femmes et les hommes ayant subi du cyberharcèlement au Canada*. Statistique Canada : Ottawa. [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54973-fra.htm>. Consulté le 26 mars 2024.

⁴⁹ Amnesty International (2017). *Amnesty International dénonce l'impact inquiétant des violences en ligne à l'égard des femmes*. [En ligne] [https://www.amnesty.org/fr/latest/press-release/2017/11/amnesty-reveals-alarming-impact-of-online-abuse-against-women/#:~:text=Plus%20des%20trois%20quarts%20\(76,leur%20opinion%20sur%20certains%20sujets](https://www.amnesty.org/fr/latest/press-release/2017/11/amnesty-reveals-alarming-impact-of-online-abuse-against-women/#:~:text=Plus%20des%20trois%20quarts%20(76,leur%20opinion%20sur%20certains%20sujets). Consulté le 26 mars 2024.

⁵⁰ Conseil du statut de la femme [2022]. *L'hostilité en ligne envers les femmes*. [En ligne] <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Etude-hostilite-en-ligne-envers-les-femmes.pdf>. Consulté le 26 mars 2024.

⁵¹ Idem

⁵² Clermont-Dion L. et Maroist G. [2023]. *Je vous salue salope : La misogynie au temps du numérique*, documentaire. La Ruelle films, 1 h 20 min

⁵³ Beurnez V. [2024]. « Avant Facebook, le site très controversé de Mrk Zuckerberg (qui lui a permis de rencontrer sa femme) » dans *BFM Tech & Co*. 4 février 2024. [En ligne] https://www.bfmtv.com/tech/facebook/avant-facebook-le-site-tres-controverse-de-mark-zuckerberg-qui-lui-a-permis-de-rencontrer-sa-femme_AV-202402030041.html. Consulté le 26 mars 2024.

⁵⁴ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse [CDPDJ]. *En savoir plus sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi*. [En ligne] <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/en-savoir-plus-sur-les-programmes-dacces-legalite-en-emploi>. Consulté le 2 avril 2024.

⁵⁵ Chicha M-T. (2002). « Les programmes d'accès à l'égalité au Québec : un engagement politique timide », dans *Webzine Vivre Ensemble*. 2 janvier 2022. [En ligne] <https://cif.qc.ca/vivre-ensemble/webzine/article/les-programmes-dacces-a-legalite-au-quebec-un-engagement-politique-timide/>. Consulté le 2 avril 2024.

⁵⁶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse [CDPDJ]. (2022). *L'accès à l'égalité en emploi : où en sommes-nous au Québec ?* [En ligne] <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/actualites/lacces-legalite-en-emploi-ou-en-sommes-nous-au-quebec>. Consulté le 2 avril 2024.

⁵⁷ Vallerand N. et Leduc J. [2018]. « Maman, papa ou les deux ? », dans *Naître et grandir*. [En ligne] <https://naitreetgrandir.com/fr/dossier/le-conge-parental-du-bonheur-et-des-defis/>. Consulté le 2 avril 2024.

RÉFÉRENCES (SUITE)

⁵⁸ Champagne S. [2015]. «Partager le congé parental, nouvelle frontière de l'égalité?», dans Gazette des femmes. 8 mai 2015. [En ligne] <https://gazettedesfemmes.ca/12175/partager-le-conge-parental-nouvelle-frontiere-de-legalite-2/>. Consulté le 2 avril 2024; Conseil du statut de la femme. (2015). Pour un partage équitable du congé parental Résumé et recommandations. [En ligne] https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/resume_partage_conge_parental.pdf. Consulté le 2 avril 2024.

⁵⁹ Idem

⁶⁰ Robert C., Toupin L. et al. (2018). Travail invisible. Portraits d'une lutte féministe inachevée. Éditions du remue-ménage : Montréal.

⁶¹ Valérie Lefebvre-Faucher [2020]. Promenade sur Marx. Éditions du remue-ménage : Montréal.

⁶² Gago V. [2023]. «Économie féministe : exploitation et extraction» dans Ritimo. 24 mai 2023. [En ligne] <https://www.ritimo.org/Economie-feministe-exploitation-et-extraction>. Consulté le 2 avril 2024.

⁶³ Afeas. Fiche info Le travail invisible : Introduction. [En ligne] https://travailinvisible.ca/wp-content/uploads/2021/04/1A_Fiche_info_TI_introduction.pdf. Consulté le 2 avril 2024.

⁶⁴ Frank K. Frenette M. [2021]. Perceptions des couples quant à la répartition des tâches domestiques et des tâches liées aux soins des enfants : existe-t-il des différences entre les groupes sociodémographiques? Statistique Canada : Ottawa. [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2021003-fra.htm>. Consulté le 26 mars 2024.

⁶⁵ Gravel P. [2019]. «Le partage des tâches domestiques toujours inéquitable» dans Le Devoir. 14 février 2019. [En ligne] <https://www.ledevoir.com/societe/547789/le-partage-des-taches-domestiques-toujours-inequitable>. Consulté le 26 mars 2024.

⁶⁶ Couturier E.-L. et Posca J. [2014]. «Tâches domestiques : encore loin d'un partage équitable» dans Institut de recherche et d'informations socio-économiques [IRIS]. [En ligne] https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2021/03/14-01239-IRIS-Notes-Taches-domestiques_WEB-2.pdf. Consulté le 26 mars 2024.

⁶⁷ Bono A. [2021]. «L'équité salariale ne se résume pas au seul salaire horaire, selon la CSD» dans Le Devoir. 20 novembre 2021. [En ligne] <https://www.ledevoir.com/economie/647997/l-equite-salariale-ne-se-resume-pas-au-seul-salaire-horaire>. Consulté le 26 mars 2024.

⁶⁸ Carolle-Anne Tremblay-Levasseur C. — A. [2023]. «Pour en finir avec le travail invisible des femmes en agriculture» dans Mordu, Radio-Canada. 1er mai 2023. [En ligne] <https://ici.radio-canada.ca/mordu/5758/sortir-rang-julie-francoeur-femmes-agriculture>. Consulté le 26 mars 2024; Francoeur J. [2023]. Sortir du rang. Éditions du remue-ménage : Montréal.

⁶⁹ Fédération des agricultrices du Québec. (2016). Étude sur le travail invisible des femmes en milieu rural. [En ligne] <https://travailinvisible.ca/wp-content/uploads/2020/09/AQ-EtudeTravailInvisible-2016-resume.pdf>. Consulté le 2 avril 2024.

⁷⁰ Khanam F., Langevin M., Savage K. et Uppal S. [2022]. Les femmes occupant un emploi rémunéré dans les professions de soins à autrui. Statistique Canada : Ottawa. [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220125/dq220125a-fra.htm>. Consulté le 28 mars 2024.

⁷¹ Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail [CIAFT]. L'équité salariale et la Loi. [En ligne] <https://femmesequitesalaire.ca/equitesalariale-loi/>. Consulté le 26 mars 2024.

⁷² Institut de la statistique du Québec. (2022). Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : comment la situation a-t-elle évolué depuis 1998. [En ligne] <https://statistique.quebec.ca/fr/communiqu/e/cart-remuneration-entre-femmes-hommes-comment-situation-evolue-depuis-1998>. Consulté le 26 mars 2024.

⁷³ Bono A. [2021]. «L'équité salariale ne se résume pas au seul salaire horaire, selon la CSD» dans Le Devoir. 20 novembre 2021. [En ligne] <https://www.ledevoir.com/economie/647997/l-equite-salariale-ne-se-resume-pas-au-seul-salaire-horaire>. Consulté le 26 mars 2024.

⁷⁴ Institut de la statistique du Québec. (2022). Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : comment la situation a-t-elle évolué depuis 1998. [En ligne] <https://statistique.quebec.ca/fr/communiqu/e/cart-remuneration-entre-femmes-hommes-comment-situation-evolue-depuis-1998>. Consulté le 26 mars 2024.

⁷⁵ Shields A. (2023). «Le réchauffement climatique devrait dépasser 1,5 °C» dans Le Devoir. 8 février 2023. [En ligne] <https://www.ledevoir.com/economie/647997/l-equite-salariale-ne-se-resume-pas-au-seul-salaire-horaire>. Consulté le 26 mars 2024.

⁷⁶ Organisation des Nations Unies pour le développement industriel [ONUDI]. Une introduction à La plateforme de l'industrie verte. Organisation des Nations Unies [ONU]. [En ligne] https://www.unido.org/sites/default/files/2012-10/Green%20Industry%20Platform%20-%20Introductory%20Note%20%28French%29_0.pdf. Consulté le 26 mars 2024.

⁷⁷ Lucchese V. (2021). «Climat et croissance sont incompatibles, constatent des scientifiques» dans Reporterre. 7 septembre 2023. [En ligne] <https://reporterre.net/Climat-et-croissance-sont-incompatibles-constatent-des-scientifiques>. Consulté le 26 mars 2024.

⁷⁸ Esnault M. [2021]. «Le lithium, l'or blanc de l'économie «verte»» dans Reporterre. 29 novembre 2021. [En ligne] <https://reporterre.net/Le-lithium-l-or-blanc-de-l-economie-verte>. Consulté le 26 mars 2024.

⁷⁹ Massemin E. [2023]. «C'est un fait : les femmes sont plus écolos que les hommes» dans Reporterre. 8 mars 2023. [En ligne] <https://reporterre.net/C-est-un-fait-les-femmes-sont-plus-ecolos-que-les-hommes>. Consulté le 26 mars 2024.

⁸⁰ Idem

⁸¹ Idem

⁸² Souissi T. [2019]. «L'environnement, un nouvel enjeu de charge mentale?» dans Gazette des femmes. 3 septembre 2019. [En ligne] <https://gazettedesfemmes.ca/15114/l-environnement-un-nouvel-enjeu-de-charge-mentale/>. Consulté le 26 mars 2024.

⁸³ Oxfam Québec. Campagne sur le travail invisible «Valoriser le travail invisible : Celles qui comptent!». [En ligne] <https://oxfam.qc.ca/campagne/travail-domestique/>. Consulté le 2 avril 2024.

⁸⁴ Versavel H. [2023]. «Le rôle de l'économie féministe dans la transition écologique et sociale» dans Institut du Genre en Géopolitique. 5 juin 2023. [En ligne] <https://igg-geo.org/?p=12794>. Consulté le 26 mars 2024.

⁸⁵ Idem

⁸⁶ Blackett A. (2015). «Le travail de care et la mondialisation : au-delà de la reconnaissance» dans Revue Droits et libertés. [En ligne] <https://liguedesdroits.ca/le-travail-de-care-et-la-mondialisation-au-dela-de-la-reconnaissance/>. Consulté le 2 avril 2024.

⁸⁷ Versavel H. [2023]. «Le rôle de l'économie féministe dans la transition écologique et sociale» dans Institut du Genre en Géopolitique. 5 juin 2023. [En ligne] <https://igg-geo.org/?p=12794>. Consulté le 26 mars 2024.

⁸⁸ Blackett A. (2015). «Le travail de care et la mondialisation : au-delà de la reconnaissance» dans Revue Droits et libertés. [En ligne] <https://liguedesdroits.ca/le-travail-de-care-et-la-mondialisation-au-dela-de-la-reconnaissance/>. Consulté le 2 avril 2024.

⁸⁹ Mercier H. [2021]. «Après-crise : repartir à zéro... ou à 50/50» dans Gazette des femmes. 22 juin 2021. [En ligne] <https://gazettedesfemmes.ca/21320/apres-crise-repartir-a-zero-ou-a-50-50/>. Consulté le 26 mars 2024.



La force de l'égalité



www.afeas.qc.ca
info@afeas.qc.ca
514-251-1636
5999, rue de Marseille
Montréal (Québec) H1N 1K6