



# LA PARLOTE

NOVEMBRE 2007

## RETOUR SUR L'AGA



### Dans ce numéro :

Retour sur l'AGA (suite)	2
Pour une égalité de fait au CQ	2
Babillard	2
L'équité salariale: une question réglée?	3
Moratoire sur le VPH	4
Marche de solidarité à Drummondville	4
Quelques aspects de la vie des aînées	5
Des universitaires à la Commission	6
Participation citoyenne	7
L'approche féministe en santé	7
Rencontre régulière 29 novembre 2007	8

Le 13 septembre dernier avait lieu l'assemblée générale de la TCMFCQ. Comme à l'accoutumée, celle-ci s'est déroulée en

deux temps. En avant-midi, les membres ont pu entendre une conférence sur des moyens pour développer une attitude positive devant les divers événements de la vie professionnelle ou personnelle.

Puis en après-midi, ce fut l'assemblée générale proprement dite. Les présentations du rapport d'activités pour 2006-2007 et des orientations pour la prochaine année nous ont permis de constater que les vacances sont d'une extrême nécessité pour toute travailleuse d'un groupe de femmes.

### Orientations 2007-2008

#### Femmes & collectivités :

- ♀ Vie associative
  - Favoriser la concertation entre les groupes membres
  - Vulgariser, gérer et



diffuser de l'information par divers moyens

- Répondre aux demandes ponctuelles des membres et les soutenir en matière d'information, de réflexion, de recherche et d'analyse
- Souligner le 10<sup>e</sup> anniversaire de la TCMFCQ

#### ♀ Mobilisation

- Participer aux consultations gouvernementales et événements régionaux considérés comme prioritaires
- Assurer une représentation de la TCMFCQ là où des enjeux touchent les conditions de vie des femmes
- Encourager la participation des membres aux diverses mobilisations selon la conjoncture
- Initier ou participer à des actions collectives de mobilisation en lien avec les revendications de la TCMFCQ
- Donner des appuis, références et positions aux membres et aux partenaires

- Promouvoir auprès de la population en général les valeurs d'égalité et de justice sociale

#### Femmes & pouvoir

- ♀ Participation citoyenne
  - Actualiser le plan d'action du projet Femmes & pouvoir

#### ♀ Vie politique

- Poursuivre nos actions en faveur d'une réforme du mode de scrutin

#### Femmes & développement

#### ♀ Prise en compte de la réalité des femmes

- Promouvoir et favoriser l'application de l'ADS au sein des structures
- Poursuivre et promouvoir la diffusion de la trousse d'outils et offrir un support pour la réalisation des outils recommandés aux organisations qui en font la demande

(suite de l'article page suivante)

## Retour sur l'AGA

### ♀ Développement égalitaire

- Poursuivre les travaux pour la signature d'une entente spécifique en condition féminine au Centre-du-Québec
- Réaliser les engagements de la TCMFCQ qui découlent de la politique d'équité de la CRECQ



l'Agence de la santé et des services sociaux et les groupes de femmes

- ♀ Supporter les dossiers portés par les groupes travaillant en santé, particulièrement le dossier de la détresse des aînés et des femmes handicapées
- ♀ Travailler à la mise en place de services sages-femmes pour le territoire d'Arthabaska-Érable

### Femmes & entreprises

- ♀ Trouver du financement pour

permettre la pérennité des diverses actions reliées au volet entrepreneurial de la TCMFCQ

- ♀ Continuer d'offrir des services d'information et de formation aux femmes entrepreneures

### Femmes & emploi

- ♀ Maintenir nos revendications pour l'accès des femmes à des emplois de qualité
- ♀ Promouvoir la diversification professionnelle des femmes

### Femmes & santé

- ♀ Favoriser un partenariat entre

## POUR UNE ÉGALITÉ DE FAIT AU CENTRE-DU-QUÉBEC

Le 13 septembre dernier des représentantes de la TCMFCQ rencontraient les membres du conseil d'administration de la CRECQ afin de leur présenter notre projet d'entente spécifique pour la mise en œuvre de priorités d'action visant l'égalité de fait entre les femmes et les hommes au Centre-du-Québec. Elles

voulaient ainsi obtenir leur partenariat tant financier que parti-

cipatif.

La présentation s'est fort bien déroulée. Les questions posées ont dénoté l'intérêt des membres du conseil d'administration.

Finalement, la CRECQ a donné son accord pour se joindre à nous, tant pour les actions que le support financier.

**Présentement, le projet d'entente se promène de ministère à ministère pour l'approbation finale de tous les partenaires. La signature est donc imminente.**

## Babillard



### Soutien pour proches aidantes

Vous connaissez une personne qui prend soin d'une personne âgée. Voici un site Web à faire connaître : [www.aidant.ca](http://www.aidant.ca). Ce site donne de l'information, du soutien et de la formation qui facilitera la vie à toutes les proches aidantes.

### Mme Verner et les groupes de femmes

Suite aux critiques des groupes de femmes concernant la décision du gouvernement Harper de ne plus financer des projets traitant de l'égalité des femmes, madame Verner, ministre du Patrimoine et de la Condition féminine, a fait une sortie publique,

menaçant de ne plus subventionner les groupes de femmes si ceux-ci poursuivaient leurs critiques à l'égard de son gouvernement. Les groupes du G-13 demanderont une rencontre avec la ministre pour lui expliquer les choses de la vie démocratique.

## L'ÉQUITÉ SALARIALE AU QUÉBEC UNE QUESTION RÉGLÉE?

La loi sur l'équité salariale (LES) célébrait son 10<sup>e</sup> anniversaire le 21 novembre 2006. Bien qu'il soit tentant pour certains d'interpréter ces dix ans d'existence comme un signe que l'équité salariale au Québec soit une question réglée, il faut éviter de tomber dans le piège voulant que l'existence même de la loi rend désuète la lutte politique.

Tout d'abord, parce que **contrairement à l'impression qu'a pu donner toute la publicité entourant le règlement des écarts salariaux dans le secteur public, plus de 53 % des entreprises du secteur privé n'ont pas encore terminé leur exercice.**

De plus, pour plusieurs catégories de travailleuses, la loi reste encore un mirage. Il faut donc continuer à l'améliorer afin d'élargir son application de façon à rejoindre encore plus de travailleuses.

### Un enjeu : le maintien de l'équité

L'équité salariale est un processus qui implique une transformation des mentalités et des relations de travail au Québec et qui, en ce sens, doit rester à l'a-

genda politique. La nature complexe et insidieuse du type de discrimination à laquelle la loi s'attaque fait en sorte qu'il est possible que, même après avoir terminé un premier exercice en équité salariale, certains biais sexistes persistent, ou que d'autres s'installent. C'est

d'ailleurs pourquoi il est impérieux que la loi prévoit des mesures concrètes, afin d'assurer le maintien de l'équité salariale.

Ce maintien est d'ailleurs spécialement important lorsque l'on prend en considération l'évolution du marché du travail, qui risque de compromettre les efforts pour atteindre l'équité salariale au sein des entreprises, lors d'un remaniement du personnel par exemple.

### Gardons l'œil ouvert

Les trois revendications prioritaires du CIAFT (Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail) ont fait l'objet d'engagements précis de la part de la Commission.

Rappelons que les revendications du CIAFT s'énonçaient ainsi :

- ♀ la mise sur pied d'un comité de travail permanent sur la situation des travailleuses non-syndiquées avec un plan d'action spécifique pour ces dernières
- ♀ obligations quant au maintien de l'équité salariale
- ♀ le maintien de la Commission et de son programme de vérification

Malgré ces engagements, il faut rester vigilantes, puisque rien n'a encore été annoncé quant à l'avenir de la Commission de l'équité salariale.

En effet, la survie de la Commission, soit son mandat et les ressources pour le réaliser, demeurent encore incertains. Pourtant, l'existence d'une Commission avec des pouvoirs décisionnels de vérification forts reste un des facteurs les plus importants.

Cet article est tiré du  
« Féminisme en bref »  
numéro spécial automne 2007  
produit par la FFQ

### Une avancée légale importante

Bien qu'elle comporte des faiblesses, la Loi sur l'équité salariale québécoise est l'une des lois les plus poussées au monde en cette matière. Parmi ses forces, on doit souligner l'importance du fait qu'elle reconnaît de façon claire l'existence du problème de la discrimination systémique que rencontrent les femmes au sujet de leur salaire et qu'elle prescrit un remède adapté à la nature du problème.

## NÉCESSITÉ D'UN MORATOIRE SUR LE PROGRAMME DE VACCINATION CONTRE LE VPH

Le Réseau québécois d'action pour la santé des femmes (RQASF) considère qu'il est impératif de suspendre l'implantation du programme de vaccination contre le virus du papillome humain (VHP), annoncée le 24 septembre par le ministre de la Santé et des Services sociaux, Philippe Couillard.



Selon l'avis de plusieurs ressources professionnelles de la santé, de groupes de femmes ainsi que de Mme Diane M. Harper, la chercheuse principale qui a développé le « vaccin » Gardasil<sup>(1)</sup>, il n'a pas été suffisamment testé pour en connaître les effets indésirables et négatifs sur les jeunes filles de 9 à 15 ans. Son efficacité a été démontrée sur les femmes âgées de 15 à 25 ans uniquement. Vacciner les jeunes filles du primaire et de secondaire 3 et 4, donc de 9 ans et plus comme le souhaite le programme, revient à signer un chèque en blanc sur la santé de nos jeunes filles.

Les prévisions pour 2007 indiquent qu'au Canada, 1 350 femmes recevront un diagnostic de cancer du col de l'utérus et que 4000 d'entre elles en mourront. Ce pourcentage n'évolue pas depuis des années. Selon les études, ces femmes sont issues de milieux économiques défavorisés, ne sont pas suivies médicalement et ont des relations sexuelles non protégées. Or, le programme de vaccination proposé ne les rejoindra pas. En quoi vaudrait-il améliorer leur santé? Au lieu de vacciner toute une génération de jeunes femmes peu à risques<sup>(2)</sup>, pourquoi ne pas cibler celles qui en ont vraiment besoin en améliorant leurs conditions de vie et leurs habitudes de prévention? Encore une fois, on décide d'investir sur la maladie et non sur la personne, et d'importants deniers publics sont investis sur la médicalisation plutôt que sur la prévention.

Il existe déjà un moyen gratuit, efficace, accessible et largement utilisé pour prévenir tous les cancers reliés au VHP. Il s'agit

du Pap test, que passent annuellement 70 % des femmes. Le programme de vaccination ne dispense absolument pas de l'utilisation de ce test. Il est fort probable que de jeunes personnes ayant reçu ce « vaccin » se sentiront à l'abri et abandonneront les pratiques de relations sexuelles protégées. Ce faux sentiment de sécurité risque au contraire de conduire à une augmentation des ITS.

Compte tenu de l'absence d'épidémie et de l'absence d'urgence, un moratoire permettra de répondre aux nombreuses questions restées en suspens et de prendre une décision dans le meilleur intérêt du public.

<sup>(1)</sup>Gardasil n'est pas un vaccin dans le sens qu'il ne protège pas du cancer du col de l'utérus et qu'il ne vise que 4 souches du VPH sur une centaine.

<sup>(2)</sup>Selon les études, 90 % des femmes porteuses du virus l'éliminent naturellement en deux ans.

Communiqué de presse du 26 septembre 2007, du RQASF

## Journée d'Action contre la violence sexuelle faite aux femmes

Le 28 septembre dernier, un centaine de personnes ont bravé la pluie et sont venues faire du bruit et de la lumière sur les agressions sexuelles, à la Marche de solidarité **Tam Tam et Lumières**, afin de dire que : « **Les agressions sexuelles c'est NON, ensemble**

**réagissons!** »

Nous avons eu droit à de l'impro et les élèves du Collège Ellis en techniques policières ont assuré la sécurité.

Claire Tessier  
CALACS La Passerelle



## Quelques aspects de la vie des aînées

Présentement a lieu au Québec une consultation sur les conditions de vie des aînées. Pour notre région, c'est déjà chose du passé. Par contre, si vous voulez faire part de vos commentaires et de vos suggestions quant à l'amélioration des différents aspects des conditions de vie des aînées, vous avez la possibilité de le faire par courriel au :

[www.consultationpublique-aines.gouv.qc.ca/index.asp](http://www.consultationpublique-aines.gouv.qc.ca/index.asp)

Pour vous aider, voici quelques réflexions sur les conditions de vie des aînées.

### Vieillir au féminin

Vieillir au féminin se conjugue encore avec un statut social dévalué par la propagation d'une image négative de vieillissement. La toile sociale tient très peu compte de l'isolement des femmes. On a misé sur leurs forces physiques et morales, sur leur sens du don et du renoncement et au moment où elles s'attendent à être prises en considération on les traite en « p'tites madames » fragiles et dépendantes, on les infantilise et on ne prend pas le temps de les entendre.

Souvent les intervenantEs ont l'habitude de voir les femmes aînées comme un bloc homogène. Certes, elles partagent plusieurs caractéristiques semblables, mais elles vivent aussi des réalités fort différentes. La tendance



à trop généraliser réduit les expériences de chacune et rend invisible la situation des femmes davantage discriminées.

### Les aînées et leur santé

Nous le constatons, nos sociétés considèrent et définissent le vieillissement en termes de problèmes de prise en charge du système de santé et ce, d'un point de vue strictement économique. Les réponses sont biomédicales, l'approche est gériatrique. Les femmes aînées se plaignent d'être traitées comme des numéros. Elles souhaitent, sans la nommer ainsi, une approche gérontologique qui tient compte de la complexité de l'être vivant.

Souvent proches aidantes de leur conjoint, elles voient rapidement leur santé diminuée puisqu'elles ont peu l'occasion de prendre du répit et de prendre soin d'elles. De plus, elles doivent donner des soins poussés, sans avoir nécessairement les qualifications pour le faire, ce qui occasionne un énorme stress.

Les femmes vivent plus longtemps que les hommes, mais vivent avec plus d'incapacités. Ceci fait des aînées les plus grandes utilisatrices de médicaments et des services sociaux et de santé.

Malheureusement, compte tenu de cette longévité, leur réseau social est plus restreint et elles ont moins accès à de l'aide de leurs proches en soins et en soutien. Cette situation aggrave l'i-

solement des aînées et peut conduire occasionnellement à des abus ou à de la négligence que les personnes âgées tolèrent et supportent, par honte ou par peur, car ces aidantEs sont souvent des proches.

### Les aînées et la pauvreté

La situation économique des femmes aînées, qu'elles bénéficient d'un régime de retraite ou non, est nettement inférieure à celle des hommes. À la retraite, les hommes comme les femmes, subissent une baisse de revenu importante. Cependant, les femmes âgées subissent à la fois les effets de leur revenu inférieur au cours de la vie d'adulte active et la baisse des revenus qui survient à la

**Avez-vous remarqué que lorsqu'on parle d'aînés, on ne fait presque jamais la distinction entre les hommes et les femmes? C'est comme si les personnes âgées n'avaient pas de sexe.**

retraite. Elles ont moins de pensions privées et d'épargne de retraite que les hommes et se retrouvent ainsi désavantagées. Par ailleurs, puisque leur espérance de vie s'accroît, la pauvreté des aînées durera plus longtemps! (Extrait tiré du mémoire de la FFQ)

Au Centre-du-Québec, les femmes aînées ont un revenu de moins de 15 000 \$. Il faut donc y voir...

## DES UNIVERSITAIRES DÉNONCENT LE DOGMATISME RELIGIEUX

Le dogmatisme religieux représente « une menace directe pour les femmes » ont soutenu des professeures de l'Université Laval.

Devant la commission Bouchard-Taylor sur les accommodations raisonnables, Hélène Lee-Gosselin et Marie-Claire Belleau, au nom de 53 professeures et chercheuses universitaires, ont fait valoir que le « conservatisme religieux qui s'observe ici et ailleurs dans le monde constitue une menace au droit à l'égalité entre les femmes et les hommes ».

« Les pratiques religieuses, telles que véhiculées aujourd'hui par les grandes religions, servent souvent à contrôler la vie des femmes et à les rendre invisibles dans la sphère publique », écrivent les universitaires dans leur mémoire.

Elles citent comme exemple la revendication en Ontario des tribunaux religieux en matière de litiges familiaux, afin de privatiser ces litiges et de mettre de côté le droit commun. Autre exemple : au nom de la liberté religieuse, certaines personnes prétendent que la polygamie doit être acceptée. Ailleurs, toujours en invoquant des motifs religieux, des femmes veulent prendre le nom de leur mari, en contravention avec le Code civil

québécois qui proclame depuis 1981 que les époux conservent dans le mariage leur nom de naissance.

Ces femmes universitaires ont aussi dénoncé la discrimination dans les politiques canadienne et québécoise en matière d'immigration.

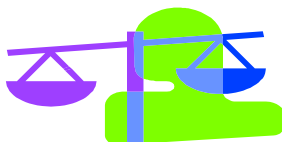
Ces politiques favorisent la venue d'immigrants sur des critères de fortune ou de formation. « Or les femmes de pays en voie de développement ont peu de chances d'émigrer au Canada de manière autonome parce qu'elles ne sont pas suffisamment scolarisées ni assez fortunées », notent les auteurs du mémoire.

De plus, elles relèvent le fait qu'au Québec, les femmes immigrantes n'ont pas toujours accès aux programmes de francisation, parce que seules les personnes sur le marché du travail y sont admises. Cela retarde l'intégration sociale et économique des immigrantes qui ne maîtrisent pas le français, et augmente leur dépendance envers la personne qui les a parrainées.

Bref, il faut rappeler l'importance fondamentale de l'égalité entre les femmes et les hommes, contrer les conservatismes religieux et les préjugés raciaux, et remettre en question les critères d'immigra-

tion au Québec et au Canada pour contrer leur caractère discriminatoire envers les femmes, concluent les universitaires.

Une autre femme qui a témoigné devant la commission, Carole Dionne, enseignante à la retraite, a soutenu que toutes les religions sont sexistes et que la « place des femmes dans toutes les religions est au dernier rang ». Madame Dionne a plaidé pour une société laïque où la religion demeure une affaire privée.



Article de La Presse Canadienne.  
Octobre 2007

### L'ÉGALITÉ DES FEMMES :

#### AU CŒUR DES DÉBATS

Comme en font foi les nombreux témoignages entendus à la Commission ou les mémoires reçus, l'égalité entre les hommes et les femmes est une valeur dominante pour bien des québécoisEs.

Est-ce qu'il a dix ans, nous aurions entendu une telle chose? Probablement pas! L'égalité de droit est une chose acquise au Québec. Maintenant il faut travailler pour que l'égalité de fait soit, elle aussi, entrée dans les mœurs.

## LA TCMFCQ : partenaire de L'AJS sur la participation citoyenne

Le 5 novembre dernier, la TCMFCQ assistait au point de presse du Forum jeunesse Centre-du-Québec pour l'annonce de la mise en œuvre de l'action jeunesse structurante (AJS) sur la participation citoyenne. Rappelons que la TCMFCQ est un partenaire de cette AJS qui a pour but d'augmenter la représentativité des jeunes au sein des instances démocratiques.

Pour atteindre cet objectif, quatre activités vont voir le jour. D'abord, une soirée reconnaissance, pour souligner la participation des jeunes aux affaires publiques par l'entremise des diverses instances

démocratiques. Un DVD sera produit pour sensibiliser les organisations à l'importance d'avoir des jeunes à leur conseil d'administration et de les outiller pour faciliter leur intégration. Des conférences et formations accompagneront la diffusion du DVD.



Enfin, une pièce de théâtre circulera dans les écoles secondaires et les cégeps de la région pour sensibiliser les jeunes à l'importance de la participation citoyenne. La TCMFCQ est associée plus particulièrement à cette activité.

L'AJS s'échelonne sur trois ans et nécessite des investissements de près de 280 000 \$ dont 200 000 \$ provenant du FRIJ, 22 600 \$ de la CRECQ et près de 57 000 \$ en revenus et commandites.

En plus de la TCMFCQ, les partenaires suivants se sont joints à l'AJS. Il s'agit de la CRECQ, du MAMR, de l'URLSCQ, de la Table régionale en éducation du Centre-du-Québec.

Article tiré du communiqué de presse produit par le Forum jeunesse Centre-du-Québec

## L'APPROCHE FÉMINISTE EN SANTÉ

*Texte tiré du document « Pistes de réflexion pour faciliter un diagnostic du système des services sociaux et de santé du Québec » produit par le Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec (RTGFQ). Ce document a été rédigé par les représentantes du CSF, RQASF, du RTGFQ, octobre 2007.*

À la base de l'intervention féministe en santé des femmes, il y a la constatation que les rapports de pouvoir des hommes sur les femmes créent d'importantes inégalités. Ces inégalités se traduisent de plusieurs façons : violence faite aux femmes, sous-représentation dans les lieux de pouvoir, les revenus, les responsabilités liées à la sphère domestique, l'accès aux services de contraception et d'avortement, l'hypersexualisation, la médicalisation et surmédicalisation de la maternité ou de la ménopause. Toutes ces inégalités ont



un impact majeur sur l'équilibre psychologique, biologique et social des femmes.

L'intervention féministe lie l'amélioration de la santé des femmes au changement individuel et aux changements sociaux. La santé et la maladie n'existent pas en dehors du contexte général dans lequel les femmes et les hommes évoluent.

C'est pourquoi le mode d'intervention en matière de santé des femmes tient d'une approche qui se veut globale. C'est une façon d'intervenir sur les phénomènes de santé physique ou de santé mentale ou d'intégration sociale qui soit en mesure de prendre en compte à la fois des dimensions « sociétales » (c'est-à-dire sociales, politiques, économiques, environnementales, ethniques et sexuelles inhérentes aux phéno-

mènes de santé) que des dimensions personnelles (c'est-à-dire les facteurs biologiques et génétiques) et, par voie de conséquence, une approche qui soit en mesure d'apporter les correctifs voulus sur toutes les dimensions en cause.

Pour les groupes de femmes oeuvrant en santé, la prestation des services de santé et des services sociaux s'est inscrite et s'inscrit encore aujourd'hui dans la prise en compte des déterminants sociaux, économiques et politiques. C'est ainsi que nous n'en sommes plus à l'opposition classique entre « prévention » et « curatif ». Nous entrons dorénavant dans une phase plus complexe où le développement des soins en santé est partie prenante d'interventions portant sur les déterminants économiques, sociaux et politiques de la santé.

## La Parlote

19-A, rue de Courval  
Victoriaville G6P 4W2  
Téléphone : 819-758-8282  
Télécopieur : 819-758-7624

Courriel:  
coordo@femmescentreduquebec.qc.ca

Sur le Web:  
[www.femmescentreduquebec.qc.ca](http://www.femmescentreduquebec.qc.ca)



# À NE PAS MANQUER!

## PROCHAINE RENCONTRE DES MEMBRES LE 29 NOVEMBRE

### DE 9 h 30 À 16 h

### À LA PLACE RITA ST-PIERRE,

### 59, rue Monfette, local 125

### VICTORIAVILLE

### *Dîner sur place au coût de 10 \$*

## HORAIRE DE LA RENCONTRE RÉGULIÈRE

9 h 30 : Mot de bienvenue et présentation des participantes

9 h 45 : Suivi des dossiers en cours

10 h 15 : Présentation des dossiers des groupes

Présentation d'un vidéo sur la conciliation famille/travail de FPI

11 h 15 : **Formation ADS**

*Plusieurs d'entre vous avaient déjà suivi une formation sur l'Analyse différenciée selon les sexes (ADS) mais celle-ci a pris un nouveau visage. Je vous propose de revoir les notions de base et ainsi être au même diapason que les partenaires en développement.*

12 h : Dîner.

13 h : **Formation : Prévenir les fraudes**

*Aucune entreprise n'est à l'abri de fraudes perpétrées par les employéEs. Quand cela nous arrive, cela provoque bien des remous au sein de l'organisation. En plus de faire face aux désagréments financiers que ceci peut engendrer, il faut gérer les émotions et rétablir le climat de confiance dans l'équipe de travail. Mais avant de guérir, on peut prévenir. Comment instituer des contrôles pour éviter une telle situation tout en respectant la gestion féministe? La formatrice, **Chantal Jobin**, viendra partager avec nous les méthodes développées par son organisme. Cette formation s'adresse aux membres du personnel, mais aussi aux membres du conseil d'administration. Elles peuvent être avec nous toute la journée ou seulement en après-midi.*



15 h 30 : Mot de la fin