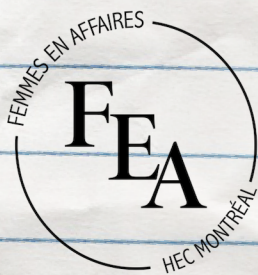


QUATRIÈME ÉDITION  
HIVER 2024

*Carnet de  
voyage d'une  
femme en  
affaires*

PRÉSENTÉ PAR





# LES DESTINATIONS



QU'EST-CE QUE FEMMES EN AFFAIRES?.....	1
BIENVENUE À BORD DU MAGAZINE FEA! .....	3
DOMINIQUE HAMEL .....	4
KARMAN KONG .....	6
BÉATRICE ROBICHAUD .....	8
ANIK KERR-DENIS .....	10
HARMONISER LA PRODUCTIVITÉ PROFESSIONNELLE AVEC LE CYCLE MENSTRUEL .....	12
TRAVERSÉE DES FUTURS LEADERS : L'ÉDUCATION À L'ÉGALITÉ CHEZ LES JEUNES .....	14
LES WINS FÉMINISTES DE 2023 .....	16
CE QUE NOUS TE SUGGÉRON... D'EXPLORER AU BORD DE LA PLAGE! .....	17
TRUCS ET ASTUCES POUR LES GESTIONNAIRES DE DEMAIN! .....	18
NAVIGUER À TRAVERS LES DÉFIS ET CULTIVER L'ÉGALITÉ PROFESIONNELLE .....	20
MOTS CROISÉS FEA .....	22
8 MARS AUTOUR DU MONDE .....	24
LE PANIER MAUVE DE FEA .....	26
VOYAGER VERS UN MONDE PLUS... INCLUSIF .....	28
NOUVEAU CHAPITRE POUR LE HOCKEY FÉMININ : LA <i>SUCCESS STORY</i> DE LA <i>PROFESSIONAL WOMEN'S HOCKEY LEAGUE</i> .....	30
LA CHARGE MENTALE DES FEMMES .....	32
L'INTERSECTIONNALITÉ .....	34
COMMENT LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION CONDUISENT À UNE MEILLEURE PERFORMANCE FINANCIÈRE .....	36
LAISSONS LES FEMMES PRENDRE L'ENVOL : L'ÉCOFÉMINISME .....	38
AU-DELÀ DU PLAFOND DE VERRE : LES FEMMES QUI MÈNENT LA CHARGE .....	40
ÉTIQUETTE EN AFFAIRES À L'INTERNATIONAL .....	42
QUIZ TIME! .....	43
REMERCIEMENTS .....	44
NOS PARTENAIRES 2023-2024 .....	45
SOURCES .....	46





# QU'EST-CE QUE FEMMES EN AFFAIRES?

TOUS ET TOUTES À BORD DE NOTRE AVENTURE!



Cette année, Femmes en Affaires (FEA) n'a qu'une seule destination en vue: accompagner la communauté étudiante dans son cheminement professionnel vers un monde des affaires plus équitable et inclusif.

*Équipe Fea*



*Miléna Lamoureux*  
CO-PRÉSIDENTE



*Juliette Dumais*  
CO-PRÉSIDENTE



*Alexa Martel*  
VP EXÉCUTIVE



*Stacey Lang*  
VP INTERNE



*Maxime Sirois*  
VP FINANCE



*Sophie Bélanger*  
VP PARTENARIATS



*Elizabeth Parniuk*  
VP MARKETING



*Jenna Sireix*  
VP COMMUNICATIONS



*Maina Richer*  
VP PROMOTION





*Talie Brière*  
VP PROJETS



*Julie Plante*  
VP PROJETS



*Alice Lafrenière*  
VP PROJETS



*Mimosa Nguyen*  
VP PROJETS



## NOS HOMM'BASSADEURS

PS: ON LES ADORE DE TOUT NOTRE COEUR!



*Hugo Charles*  
HOMM'BASSADEUR  
PROMO



*Charles-Antoine  
Pinard*  
HOMM'BASSADEUR PROMO



*Romain Hajjar*  
HOMM'BASSADEUR  
PROJETS



*Édouard C-Perron*  
HOMM'BASSADEUR  
PROJETS



*Mark Zarow-  
Robin*  
HOMM'BASSADEUR  
PROJETS



*Louis Denault*  
HOMM'BASSADEUR  
PROJETS



*Bienvenue à bord du magazine FEA!*

*Nous sommes ravi.es de vous accueillir dans ce périple unique, conçu pour vous accompagner à travers un itinéraire inspirant à destination du monde passionnant des affaires. Laissez-vous guider par chaque arrêt qui vous mènera vers un plus grand épanouissement personnel et professionnel. Ce carnet de voyage se compose d'entrevues inspirantes avec des personnalités éminentes du monde professionnel, d'articles informatifs couvrant divers thèmes féministes, et de sujets plus crunchy et ludiques. Les conseils pratiques disséminés tout au long de notre exploration vous serviront de repères pour arriver préparé.e à destination. Pour passer l'attente entre chaque escale, des jeux et des défis vous permettront d'en apprendre plus sur le féminisme sans voir le temps passer!*

*Prenez place à bord de ce voyage inédit vers le succès professionnel et laissez-vous inspirer par chaque page de ce carnet.*

*Bon voyage!*

*L'équipe Fea*



# Dominique Hamel

LEADER EN AUDIT AU QUÉBEC ET  
ASSOCIÉE D'AUDIT CHEZ KPMG



Nous avons eu le privilège de discuter avec Dominique Hamel, une femme exceptionnelle et leader dans le domaine de la comptabilité. Occupant actuellement le poste de Leader en audit au Québec et associée d'audit chez KPMG, Dominique partage ses expériences, défis et réussites, offrant ainsi un aperçu unique de son parcours inspirant.

## **QUELS SONT TES DÉBUTS EN COMPTABILITÉ?**

J'ai débuté ma carrière après avoir obtenu mon Baccalauréat en commerce à McGill. Je ne savais pas trop en quoi je voulais aller, c'est le cours de comptabilité qui m'a attirée par la logique et la résolution de problèmes. Après avoir travaillé dans un autre cabinet quelques années, j'ai rejoint KPMG, séduite par leur culture d'entreprise. La flexibilité de

l'entreprise a joué un rôle clé, notamment après mes congés de maternité, ils m'ont offert un poste temporaire pour m'accommoder, chose qui n'avait jamais été faite auparavant. Mon retour à temps plein s'est aligné avec la transition des normes canadiennes aux normes internationales, ce qui m'a permis d'écrire mon histoire pour devenir associée.

## **POURRAIS-TU NOUS PARLER DE CERTAINS MOMENTS FORTS DE TA CARRIÈRE?**

Mon succès comme leader de l'audit au Québec est l'un des moments forts de ma carrière. Certains indicateurs (ex: croissance de la clientèle, ambiance unie au sein de l'équipe et engagement exceptionnel du personnel) témoignent la réussite. Le travail, est ce qu'on fait le plus dans notre vie, alors c'est crucial pour moi que les gens aient du plaisir au bureau, c'est ça qui fait la différence et je suis fière du résultat jusqu'à présent.

Un autre moment marquant a été lorsque, en tant que jeune associée, on m'a choisi pour un client important malgré des doutes sur le fait que j'étais jeune. C'est le client qui a insisté pour que ce soit moi l'associée sur le mandat et la confiance que le client a manifestée envers moi m'a prouvé l'importance de faire preuve de confiance en soi.

## **EST-CE QU'IL Y A DES DÉFIS SPÉCIFIQUES AU FAIT D'ÊTRE UNE FEMME QUE TU AS DÛ SURMONTER?**

En tant que femme, j'ai constaté une tendance à attendre d'avoir tous les outils avant de relever un nouveau défi. Les femmes ont parfois du mal à prendre des risques, les privant d'opportunités. Plus il va y avoir des femmes dans les postes de gestion reconnaissant ça, plus la situation sera ajustée, dans le sens que ce sont moins les valeurs qui vont être mises de l'avant pour donner des promotions. Aussi, l'existence de *boys club* persiste, créant parfois des situations paternalistes et condescendantes sans même que ce soit voulu. J'en ai vu des soirées de hockey où je n'ai pas assisté, car je ne joue pas au hockey et les hommes en bénéficient de ces rencontres. C'est tranquille-



# Dominique Flamel (SUITE)

tranquillement, en ayant plus de femmes à la table, que l'on pourra diminuer l'impact de ce défi. Néanmoins, j'ai eu une mentore qui m'a fortement encouragée à rester fidèle à moi-même et à ne pas adopter une attitude masculine pour être acceptée et ça, j'en suis très reconnaissante. Je peux dire qu'au comité de gestion aujourd'hui, on est quatre, je suis la seule femme, et je sais que je ne pense pas tout le temps comme eux et que ne pas penser pareil nous rends plus riche. Je crois qu'ils le voient eux aussi et sont d'accord.

## **COMMENT GÈRES-TU LA PRESSION QUE TU AS DANS TON POSTE?**

J'ai une grande capacité de me dire « quand je suis au bureau je travaille, quand je suis à la maison, je suis à la maison avec ma famille » et c'est important de vivre le moment présent. Le stress ce n'est pas mauvais, ça apporte de la performance, mais la résilience c'est d'être capable de décrocher et être prêt à revivre une situation stressante, être capable dans une situation de stress de se dire « ok stop, take a step back et je vais être mieux quand je vais revenir ». Je fais aussi du vélo de montagne et ça m'aide beaucoup à avoir à penser sur le moment car, sur le moment, tu ne peux pas penser à autre chose.

Une autre chose, c'est que le partner le plus important que tu auras dans une vie ce n'est pas le partner chez KPMG c'est celui que tu as à la maison. Pour avoir la job que j'ai, j'ai besoin d'avoir un conjoint qui respecte qui je suis et la job que je fais et moi j'ai besoin de respecter la job que lui il a. L'équilibre c'est une question de flexibilité. Tout le monde va avoir des moments où l'on va devoir mettre plus d'heures pour avancer dans ce qu'on aime et l'emploi qu'on occupe. C'est important que, peu importe avec qui tu vis, parents, amis, conjoint, cette ou ces personnes doivent avoir le respect dont tu as besoin pour ne pas te mettre de pression à agir autrement. D'un autre côté, que lorsqu'ils voient que tu dépasses tes limites, ils puissent te le dire. Mon mari et moi on se fait ça l'un pour l'autre et ça, c'est un bon équilibre.

## **QUELS CONSEILS POURRAIS-TU DONNER À NOS LECTEURS?**

Apprenez rapidement à vous faire confiance. Quand tu essaies de faire les bonnes choses, ton instinct ne peut pas être mauvais. Le moment où ma carrière s'est vraiment mise à décoller, c'est quand j'ai eu assez confiance en moi pour me dire « si je ne comprends pas ce que le client dit, ça ne doit pas être clair » parce que je suis assez intelligente et je suis assez bien avancée, je connais bien mes choses et, si je ne comprends pas, c'est que ce qu'il dit ne fait pas de sens.

Puis, je dirais apprendre à développer son quotient émotionnel. Il y a le quotient intellectuel et le quotient émotionnel. Pour être bon leader, je crois qu'il faut un quotient émotionnel plus important que celui intellectuel. Tu peux t'entourer de gens intelligents qui sont capables de faire avancer les choses et la *business*, et qui te donnent les idées, mais, pour être capable d' enrôler les gens à travailler avec toi envers quelque chose, avec un but, de pouvoir donner des rétroactions de qualité, avoir des discussions difficiles, ça prend un quotient intellectuel important.





## QUI EST KARMAN KONG?

Je suis une avocate en litige fiscal de 28 ans, passionnée de la finance personnelle. J'ai créé en 2021 la page Instagram @Elleinvestit pour promouvoir mon savoir en finance personnelle et pour inviter les femmes à s'y intéresser malgré la prédominance masculine du domaine. S'en est suivie la sortie de mon livre « Elle investit, bâtir sa richesse grâce à la bourse » ayant pour but de vulgariser et introduire la finance à ceux et celles qui souhaitent prendre leurs finances en main.

## TOUT D'ABORD, POURQUOI « ELLE » INVESTIT?

On me pose souvent cette question! En faisant cette page, je voulais partager mes connaissances dans le domaine tout en restant authentique et en gardant un

contenu personnalisé. Par exemple, oui, la rumeur est vraie, ma couleur préférée est la rose! Donc j'aime personnaliser ma page et la rendre attrayante à ma façon. Ensuite, je trouvais que c'est quelque chose qui me représente, que j'aime et je voulais rester authentique. Au final, j'ai un « following » de 10% d'homme, donc mon contenu peut toucher tout le monde.

## PARLE-NOUS DE TON LIVRE. QUELS SUJETS ET CONSEILS PRINCIPAUX PEUVENT ÊTRE TROUVÉS DANS CE LIVRE, ET QUEL IMPACT ESPÈRES-TU AVOIR SUR LES LECTEURS ?

Les gens veulent un « one time stop ». Le but était donc de faire un guide facile à comprendre avec les bases de la finance personnelle qui pourraient être applicable à monsieur madame tout le monde. Je pense que les gens apprécient aussi que ce ne soit pas un livre pour faire la morale. Les gens qui lisent mon livre cherchent à s'informer et prendre en main leur finance personnelle alors c'était important pour moi de rester loin du jugement. J'adopte le sujet de comment faire un budget, comment identifier mes dépenses, l'aspect psychologique derrière la bourse, etc., afin que chacun puisse adapter le guide à leur réalité.

## EN TANT QUE MODÈLE DE RÉUSSITE COMME FEMME EN AFFAIRES, COMMENT PERÇOIS-TU TON RÔLE POUR ENCOURAGER D'AUTRES FEMMES À PRENDRE LE CONTRÔLE DE LEURS FINANCES ET À RENDRE LES FINANCES PERSONNELLES PLUS ACCESSIBLES ?

Je crois être une femme appréciée parce que les gens « relate ». Ils se reconnaissent quand je parle de mes débuts où je ne m'y connaissais pas, dans la vie ordinaire que j'ai (malgré que je sois très consciente du fait que je viens d'un milieu privilégié). J'ai vu un manque de vulgarisation dans mes propres débuts, ce qui m'a permis d'outiller les gens qui ont commencé comme moi dans l'inconnu des finances personnelles.



# Karman Kong (SUITE)

## **COMMENT AS-TU SURMONTÉ LA PERCEPTION QUE LES FINANCES PERSONNELLES ÉTAIENT RÉSERVÉES AUX HOMMES ET ENCOURAGÉ LA PARTICIPATION ACTIVE DES FEMMES?**

En fait, les statistiques sont choquantes! J'en parle un peu au début de mon livre, mais non seulement l'écart de rémunération homme-femme encore présent en 2021 indique un salaire moindre pour la femme, mais en plus on investit moins. C'est assez flagrant, j'ai mis des statistiques notamment sur les raisons qui empêchent les femmes d'investir. C'est une de mes motivations justement d'essayer de changer ce discours. J'avais pour but de démocratiser la finance personnelle et je me suis dit « je vais te l'expliquer d'une façon que tu vas comprendre ».

## **POUR FINIR, QUELS CONSEILS DONNERAIS-TU AUX FEMMES QUI ASPIRENT À DÉVELOPPER LEUR INDÉPENDANCE FINANCIÈRE?**

Se renseigner le plus possible. S'instruire n'est pas obligé de coûter cher ; mon livre se trouve à la bibliothèque ainsi que plusieurs autres livres très pertinents. Il y a aussi internet, les podcasts, les vidéos et plusieurs autres plateformes qui sont très intéressantes. Sinon, un autre conseil serait de ne pas avoir peur, savoir notre pouvoir. Tel que cité dans mon livre, il y a un proverbe chinois qui dit : « Le meilleur moment pour planter un arbre était il y a 20 ans. Le deuxième meilleur moment est maintenant. »

**« LES GENS VEULENT UN *ONE TIME STOP* »**





# Béatrice Robichaud

CO-FONDATRICE, VICE-PRÉSIDENT DES  
AFFAIRES INTERNATIONALES CHEZ  
PANTHERA DENTAL INC. ET  
CONFÉRENCIÈRE MONDIAL

## QUI EST BÉATRICE ROBICHAUD?

Je me décris comme une personne ayant trop de passions pour une journée de 24h. Je suis une femme d'affaires originaire de la banlieue de Québec, mais aussi une "papa" de deux enfants, de 13 et 16 ans. Je suis une personne dans sa totalité de ce que j'ai vécu et des acquis que j'ai accumulés à travers le temps. J'ai toujours le pied dans l'avenir, je ne regarde pas en arrière et j'avance.

Je suis propriétaire de Panthera Dental, une entreprise qui crée et conçoit des produits à la fine pointe de la technologie utilisés pour les restaurations dentaires, les chirurgies cranio-maxillo-faciales et le traitement des troubles respiratoires du sommeil. Une entreprise qui lie la santé dentaire et le bien-être, quoi!

## QU'EST-CE QUI VOUS A MOTIVÉE À VOUS LANCER DANS LE MONDE DES AFFAIRES?

Être entrepreneuse, c'est dans mon ADN. J'ai le tempérament aussi pour gérer plusieurs choses en même temps. Il faut le dire aussi, je viens d'une famille d'entrepreneur.se.s. Mon père est technicien dentaire et il a sa propre entreprise, et avec mon bagage en communication, j'ai voulu partir ma propre entreprise dans l'industrie des soins dentaires. Je suis aussi difficilement satisfaite. J'essaie toujours de voir comment on pourrait améliorer un produit ou un service. Je le fais naturellement, peu importe à quel endroit je vais. Tant qu'à me dire que je ferais autrement, je le fais.

Être propriétaire, ce n'est pas une vocation pour être glamour. Je vois beaucoup de gens partir en affaires pour partir en affaires. Si c'est ta motivation, ce n'est clairement pas ta place. Tu décides de partir en affaires pour résoudre un problème. Pas pour le prestige!

## VOUS AVEZ EFFECTUÉ VOTRE TRANSITION EN 2015, SOIT APRÈS LES DÉBUTS DE VOTRE ENTREPRISE. EST-CE QUE LA TRANSITION A EU UN IMPACT SUR LES AFFAIRES DE LA COMPAGNIE (RELATIONS AVEC LES EMPLOYÉS, COLLABORATIONS, RÉSEAU D'AFFAIRES, AUTORITÉ, CONFIANCE, ETC.) ?

Cela a été un défi pour l'image de l'entreprise, étant moi-même à la tête d'affiche de mon entreprise. Mon visage était reconnu et public, donc c'est certain que cela vient avec des craintes. J'avais peur qu'à l'international, cela ait un impact et de fermer certaines portes. La clientèle restera-t-elle fidèle? Si on perd des ventes, on doit faire des mises à pied. Toutefois, j'ai quand même choisi de prioriser mon bien-être, et à ma plus grande surprise, ma transition n'a pas eu de grands impacts négatifs. Au contraire, à l'interne, cela a créé une plus grande ouverture et proximité.



# Béatrice Robichaud (SUITE)

Les employé.es sentaient qu'ils et elles pouvaient enfin se présenter tel qu'ils et elles sont réellement. Récemment, dans une certaine étude, les équipes dans une entreprise ayant une plus grande ouverture d'esprit étaient plus productives. Il y a un sentiment de valeur, de communauté et de loyauté plus grand qui se crée. Tu ne cherches pas à aller ailleurs, car tu te sens à ta place. Ce principe peut s'appliquer dans n'importe quelle sorte d'inclusion. Pensons à l'immigration par exemple.

Par contre, externe à l'entreprise, j'ai vécu de la discrimination, mais pas en lien avec ma transition, mais plutôt vu que je suis une femme. C'est drôle du jour au lendemain, je vivais les mêmes préjugés et défis qu'une femme entrepreneuse peut vivre. J'étais consciente que cette discrimination existait, mais maintenant, je le vis. Sinon, j'ai refusé de participer à un congrès, car il se produisait en Caroline du Nord et je craignais pour ma sécurité. En plus, le plus gros congrès dentaire est à Dubaï, mais c'est impossible qu'un jour je mette les pieds là-bas. Je serais à la merci de leurs décisions! Il y a d'autres pays où je me sens bien. Par exemple, en Asie. Même que je suis prête à dire qu'en Corée du Sud, je suis avantagée d'être une femme. Les hommes doivent finir leur verre même s'ils ne veulent pas le boire au complet, vu que c'est vu irrespectueux sinon. Alors, bien contente de ne pas finir mon verre si je n'en veux plus (rires)!

## **PARTAGEZ-NOUS UN MOMENT PARTICULIER QUI VOUS A MARQUÉE EN TANT QUE FEMME TRANS ENTREPRENEUSE.**

Quand j'ai gagné le prix de l'entrepreneuse la plus visionnaire de l'année donné par la Chambre de commerce du Québec. Je ne me suis jamais inscrite au concours, j'ai juste gagné le prix. Ça me touche que le jury ait pensé à moi.

## **QUELS SONT LES MEILLEURS CONSEILS QUE VOUS DONNERIEZ À LA COMMUNAUTÉ LGBTQ2S+?**

Je suis complètement réaliste. Ça ne sera pas facile. Le monde des affaires est difficile. On est incompris.es et on t'associe à des préjugés. C'est une game qui sera dure, mais si tu es à ta place, cela va être payant pour toi. De le faire par passion aussi, c'est important! Il y a une opportunité incroyable actuellement, car les consommateur.trices sont conscient.es de l'importance d'acheter « diversité et local ».

Aussi, il y a beaucoup d'allocation pour la communauté et il ne faut pas hésiter d'en profiter. Je comprends le malaise de « tu peux enfin cocher la case », mais si le gouvernement te donne un fond, profite et tu as le droit. L'important ce n'est pas pourquoi je l'ai gagné ou reçu cette aide/bourse/prix, mais c'est plus qu'est-ce que tu fais avec ce prix? Comment tu fais pour honorer ce prix, quelles initiatives tu vas prendre pour prendre cette opportunité pour faire avancer les choses.

Bien important aussi de se rappeler que son orientation et son genre ne définissent pas qui tu es. Qu'est-ce qui fait que Béatrice est Béatrice, ce n'est pas son coming-out, ce sont ses cheveux colorés mauves et le fait qu'elle trip sur les perroquets!





Nous avons eu la chance de rencontrer Anik Kerr Denis, Directrice Marketing chez Duvernois, une femme dynamique dont le parcours atypique reflète la diversité des profils au sein de l'entreprise. Sa carrière a commencé avec un bac en pharmaceutique et a pris un virage surprenant vers le marketing, la conduisant finalement à occuper un poste clé chez Duvernois.

## **QUELLES ÉTAPES ONT MARQUÉ VOTRE PARCOURS JUSQU'À PRÉSENT CHEZ DUVERNOIS?**

Mon aventure avec Duvernois a débuté dans un style start-up avec Nicolas Duvernois. Au cours des cinq dernières années, j'ai été témoin de l'évolution de l'entreprise, notamment la sortie de nos prêt-à-boire

premium. L'innovation de Romeo's Gin était le premier prêt-à-boire sur les étagères ici au Québec, alors c'est certainement un projet dont je suis très fière d'avoir pu y participer. L'introduction du premier prêt-à-boire sans alcool qui goûtait la « touche alcoolisée », c'est également un moment fort. Notre but était de simplement offrir une option goûteuse aux publics n'ayant tout simplement pas envie de boire un soir, sans que ce soit visé nécessairement aux femmes enceintes par exemple (même si c'est aussi une bonne option de consommation pour celle-ci!).

## **AVEZ-VOUS EU À SURMONTER CERTAINS DÉFIS PROFESSIONNELS EN TANT QUE FEMME DANS LE MONDE DES AFFAIRES?**



Les différences interculturelles sont parfois un défi, notamment dans l'industrie de la boisson qui est plus masculine. Cependant, je n'ai pas ressenti de discrimination basée sur le genre. En fait, il y a déjà quelques années, j'ai eu un meeting en dehors du pays et on m'a annoncé à la fin que c'était la première fois qu'une femme faisait ce meeting à leur table. Ça m'avait choquée et surprise, je ne m'étais pas du tout rendu compte de quoi que ce soit, mais j'ai été très contente du résultat et j'ai eu du bon feedback. Alors

au final, ce sont des défis oui, mais qui ne sont pas flagrants à l'œil nu. On se rend simplement compte de la différence qu'il peut y avoir entre les pays. L'industrie est plus inclusive que l'on pourrait le penser. L'important selon moi est d'être conscients des stéréotypes et de les dépasser.

## **COMMENT PARVENEZ-VOUS À ÉQUILIBRER CARRIÈRE ET VIE PERSONNELLE, NOTAMMENT APRÈS LA MATERNITÉ?**

Le congé de maternité a apporté son lot de défis, mais il a également renforcé ma



# Anik Kerr-Denis (SUITE)

vision et ma gestion du stress. Il y a un débat très présent qui vient avec une culpabilité travail versus maternité, c'est-à-dire que parfois dans les moments où je travaille plus, je sens que je délaisse la vie de famille et dans ceux où je suis plus avec ma famille, je sens que je délaisse ma carrière. Donc c'est certain que c'est un nouveau stress que j'ai dû apprendre à gérer. Par contre, être mère a changé ma perspective et a recentré mes priorités, ce qui m'a permis d'être plus efficace et humaine. Mon rôle de mère a fait évoluer ma carrière et m'a permis d'acquérir de nouvelles compétences.

## COMMENT L'ENTREPRISE FAVORISE-T-ELLE L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ?

Duvernois promeut la parité des sexes à tous les niveaux de l'organisation. Ça se fait de manière très organique je dirais. On voit les talents pour le talent qu'il.elle représente, ce qui donne une meilleure perspective des différentes valeurs et visions des gens qui travaillent dans l'équipe. La diversité artistique sur nos produits reflète nos valeurs. En effet, chaque cannette est différente et créée avec la voix des artistes. Ceux-ci ont pour but de partager une histoire, une cause et on essaie de faire valoir les histoires des cannettes en les expliquant sur les réseaux sociaux. Nous encourageons un environnement où le talent est reconnu indépendamment du genre, parent ou non.



## QUELS CONSEILS DONNERIEZ-VOUS AUX ÉTUDIANTES DE HEC POUR RÉUSSIR DANS LE MONDE DES AFFAIRES?

Je dirais de ne pas partir avec des idées préconçues et ne jamais oublier, que même s'il risque d'avoir un clash de générations avec nos employeurs, c'est important de rester dans l'esprit qu'il y a une place pour nous et de faire notre place sans se limiter. De plus, les canaux de recrutement évoluent, et l'industrie change. Soyez ouvertes à l'innovation et comprenez que votre place est légitime.

### DÉFI

Mark te propose un défi mensuel : lis un article écrit par une personne du sexe opposé sur l'égalité des genres afin d'approfondir ta compréhension et ton empathie.



# Harmoniser

## LA PRODUCTIVITÉ PROFESSIONNELLE AVEC LE CYCLE MENSTRUEL

Au sein des diverses études portant sur la place de la femme au milieu professionnel, le sujet des menstruations est rarement étudié. Pourtant, la femme consacre la majeure partie de son temps au travail. En effet, la sociologie a principalement dirigé ses recherches sur les menstruations vers deux phases de la vie : l'adolescence, marquée par l'apparition des premières règles, et la cinquantaine, correspondant au début de la ménopause, mais peu d'articles abordent le passage complet des règles.

Femmes en affaires, en collaboration avec Moment Sexo, s'est intéressé à la possibilité d'harmoniser sa productivité avec son cycle menstruel, un cycle qui amène différentes fluctuations d'énergie chez la femme. La compréhension du cycle menstruel peut être une force à exploiter.

### **HISTORIQUE DE LA PLACE DES FEMMES ET DES MENSTRUATIONS DANS LA SPHÈRE DU TRAVAIL**

Historiquement, les menstruations ont souvent été considérées comme dangereuses et susceptibles de causer des problèmes de contamination. L'image impure des règles a mené la société à censurer le sujet des règles et ses impacts.

Les femmes, et ce encore aujourd'hui, peuvent ressentir un certain tabou face aux règles. Plusieurs motifs et idéologies poussent ce tabou. En effet, croire que les menstruations doivent être dissimulées (ne pas laisser paraître de l'irritabilité par peur que les autres nsinuent qu'on a nos règles), que les

menstruations exigent des restrictions d'activité (par les maux) et que les menstruations ne doivent pas être évoquées ouvertement (l'action de cacher ses produits menstruels) continuent à perpétuer ce tabou.

Le domaine professionnel a précédemment exploité les menstruations comme moyen d'exclusion et d'humiliation envers les femmes. Cette perception défavorable envers le statut féminin contribue, encore aujourd'hui, à l'essor des inégalités au sein du milieu professionnel. L'importance accordée au sujet des menstruations souligne l'inadéquation des conditions de travail et de l'organisation face aux réalités des expériences féminines. L'absence de représentation des femmes dans les instances décisionnelles explique en partie le manque d'attention porté à la santé des femmes au travail.

### **PRISE DE CONSCIENCE ET L'AVANCEMENT DANS LE MONDE DES AFFAIRES**

Depuis le 15 décembre 2023, sous la réglementation fédérale, les employeurs et employeuses sont dans l'obligation de fournir des serviettes hygiéniques et des tampons à tout le personnel, et ce gratuitement. Par ailleurs, une piste de solutions que plusieurs entreprises explorent déjà est le congé menstruel.

### **S'ADAPTER SELON LES PHASES DU CYCLE MENSTRUEL**

Les fluctuations du cycle menstruel et hormonal chez les femmes peuvent exercer diverses influences sur leur journée de travail. Le niveau d'énergie peut être changeant. Voici quelques éléments à considérer :



## JOUR 1 à 14

### Phase folliculaire

Il y a une augmentation de l'énergie et de concentration à cette période. En quelque sorte, certaines femmes renaissent peu à peu suite à la période de règles.

🔥 Conseils: C'est une bonne période pour la productivité au travail et pour planifier son agenda en conséquence. Gérer nos budgets, faire du ménage, trouver des ententes (négocier), faire du sport, ou sortir rencontrer des ami.e.s. La tolérance au stress est bonne pendant cette phase.

### Phase ovulatoire

L'énergie est à son comble par la montée d'estrogène. On se sent bien et prête à entrer en relation avec les autres.

🔥 Conseils: C'est une bonne période pour terminer toutes nos tâches importantes et terminer celles de la semaine passée.

## JOUR 15-28

### Phase prémenstruelle (lutéale)

Certaines femmes peuvent ressentir une baisse d'énergie et une diminution de la concentration pendant cette période, ce qui peut influencer leur productivité. Dû aux fluctuations hormonales, elles se sentent plus réactives émotionnellement et sensibles face aux différents stressseurs.

## DÉFI

Romain te lance un défi engagé : informe-toi sur une question féministe et fais-en la promotion sur tes réseaux sociaux pour accroître sa visibilité et sa compréhension.

🔥 Conseils: Il est possible de se préparer à la prochaine semaine avec des suppléments en oméga-3, en vitamine du complexe B (la B6 et la B12) et en magnésium. Se donner du temps de rétrospection est précieux.

### Phase menstruelle

Il est possible de sentir des maux de tête ou autres inconforts physiques à cette phase. La fatigue se fait ressentir, et cela peut affecter l'état général au travail.

🔥 Conseils: Jouer avec son horaire du temps et s'accorder des pauses de « repos menstruel ».

Afin de bien suivre son cycle menstruel, Moment Sexo vous propose ces applications: *Clue, Flo, Periode tracker, Glow, Eve et Natural cycle.*

## OUVERTURE, COMMUNICATION ET ÉDUCATION

Il est important de maintenir une communication ouverte au sein de l'environnement professionnel et de rechercher des solutions flexibles qui permettent d'adapter le travail aux besoins individuels. Toutes personnes ne vivent pas les fluctuations hormonales de la même manière.



RÉDIGÉ PAR:

*Miléna Lamoureux*

CO-PRÉSIDENTE



EN COLLABORATION AVEC:

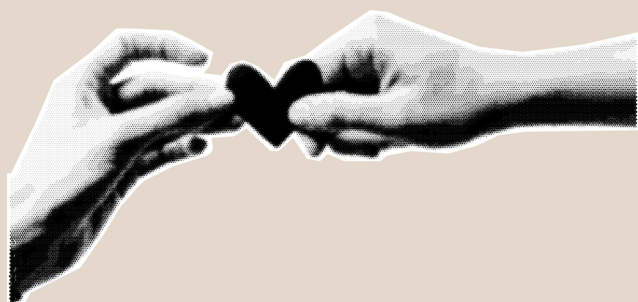
*Kim De Bellefeuille*

STAGIAIRE EN SEXOLOGIE  
POUR MOMENT SEXO



# TRAVERSÉE DES FUTURS LEADERS: L'ÉDUCATION À L'ÉGALITÉ CHEZ LES JEUNES

L'éducation des jeunes aux valeurs d'égalité joue un rôle crucial dans la formation de futurs leaders et citoyens responsables. Au Collège Saint-Alexandre à Gatineau, un groupe d'étudiants a pris l'initiative de créer un comité axé sur le féminisme, élargissant ensuite ses objectifs à promouvoir l'égalité pour toute l'humanité. Nous avons eu le privilège de rencontrer Jérémi B. Paquet, intervenant psychosocial, et deux membres engagés du comité à l'éducation à l'égalité humaine - Anabel St-Pierre et Maëlle Cantin-Rodier.



Jérémi souligne la pertinence de créer un environnement éducatif qui va au-delà des connaissances académiques. Selon lui, intégrer les valeurs d'égalité dans la vie quotidienne des élèves est essentiel pour former les futurs leaders de notre monde. Il souligne d'ailleurs, l'importance de commencer ces discussions dès le plus jeune âge, préparant ainsi les élèves à un monde où les micro-agressions ne passent pas inaperçues. À son avis, plus tôt la discussion sur le respect et la dignité sera ouverte, plus tôt les jeunes se préparent au vrai monde. « Le jeune n'est pas un produit fini. Il est en apprentissage et c'est pourquoi c'est

important d'être un bon éducateur des deux bords, en aidant autant la victime que l'intimidateur. » Dans cette optique, l'école et Jérémi visent une approche basée sur la prise de conscience plutôt qu'une approche punitive. Cette stratégie a pour but d'informer le jeune ayant eu un comportement discriminatoire pour ainsi encourager celui-ci à avoir une réflexion, prendre conscience des impacts et lui laisser la chance de faire un changement par lui-même.

Le collège vise à créer un climat scolaire positif en mettant l'accent sur l'encouragement des comportements positifs plutôt que sur la répression de ceux négatifs. Cela se concrétise par l'ajout des comportements discriminatoires dans le code de vie de l'institution; un plan d'action qui provient directement d'un comité étudiant, établissant ainsi un lien direct entre les préoccupations des élèves et les actions entreprises par la direction.

Le comité à l'éducation à l'égalité humaine a pour objectif principal de sensibiliser les jeunes aux notions de respect, de dignité, et d'égalité. Celui-ci a été créé par des élèves ayant la volonté de voir un changement concret. Anabel et Maëlle, étudiantes en secondaire 5, se dévouent toutes deux à la cause. « Nous sommes tannées d'entendre des propos non respectueux dans les corridors. Les gens n'ont pas l'air de comprendre l'impact mental derrière leur parole. On veut faire réfléchir les gens et souligner l'importance d'agir en tant que témoins. » Celles-ci nous ont présenté les 2 grands

projets au cœur du comité: sensibiliser les élèves à la nature des comportements discriminatoires par l'intégration des principes d'égalité dans le code de vie et encourager les élèves à devenir des témoins actifs contre ces comportements en créant une plateforme de dénonciation. Ces initiatives seront soutenues par du contenu éducatif, telles que des vidéos et des affiches, partagés aux élèves. « On veut faire réfléchir et faire comprendre qu'il y a quelque chose à changer », nous dit Anabel. « Ça va aider en ce moment, mais ça va aussi aider dans le futur; pas juste dans l'environnement scolaire, dans l'environnement professionnel, mais aussi dans les relations sociales », explique Maëlle, d'où l'importance cruciale d'être informé. Jérémie fait remarquer qu'en milieu de travail, les micro-agressions, souvent faites par méconnaissance, ne passeront pas sous silence. C'est pourquoi le comité espère informer les élèves et corriger les comportements plutôt que de les sanctionner.

Le Collège Saint-Alexandre à Gatineau, guidé par Jérémie et les membres du comité à l'éducation à l'égalité humaine, offre un modèle inspirant d'éducation des jeunes aux valeurs d'égalité. Leur approche, centrée sur la prévention et l'éducation, représente un pas significatif vers une société informée. Ces jeunes leaders, comme Anabel et Maëlle, nous démontrent que l'éducation des valeurs d'égalité est un investissement essentiel.

## DÉFI

**Louis te propose de t'informer sur les défis des gens qui t'entourent! Demandes une fois par semaine à un membre de ta famille/ami.e une question sur sa réalité afin de mieux t'instruire sur les défis qu'ils rencontrent au quotidien.**



RÉDIGÉ PAR:

*Julie Plante*

VP PROJÉT





# LES *Wins* FÉMINISTES DE 2023

## LIGNE DU TEMPS FEA

### AVRIL 2023

Le Festival de Cannes 2023 a établi un record avec le nombre de réalisatrices en lice pour le prix principal. En effet, six réalisatrices ont concouru pour la Palme d'Or au Festival de Cannes.

### JUILLET 2023

Greta Gerwig est entrée dans l'histoire avec le meilleur week-end d'ouverture enregistré pour un film dirigé par une femme grâce à *Barbie*. Ce dernier a également surpassé le record du week-end d'ouverture pour l'année 2023.

### SEPTEMBRE 2023

Coco Gauff a remporté son premier titre majeur en simple féminin à l'US Open 2023 à New York. Gauff est la plus jeune adolescente américaine à remporter le tournoi depuis Serena Williams en 1999, ce qui la positionne non seulement comme une talentueuse athlète, mais également comme un symbole de fierté pour les femmes afro-américaines.

### NOVEMBRE 2023

- Le Sénat confirme l'Amirale Lisa Franchetti en tant que Chef des Opérations navales par un vote de 95-1. Cela marque la première fois qu'une femme est proposée pour diriger une branche militaire du Pentagone.
- EY a nommé Janet Truncala comme sa prochaine *Global Chair and CEO*, plaçant ainsi une femme à la tête d'un cabinet d'audit *Big Four* pour la première fois.

### MARS 2023

Le ministre britannique des Finances, Jeremy Hunt, a étendu l'accès gratuit aux services de garde d'enfants pour les parents qui travaillent, offrant ainsi un soutien crucial aux femmes dans le monde professionnel en facilitant leur conciliation travail-famille.

### MAI 2023

L'Argentine a autorisé l'accès libre à la pilule du lendemain sans ordonnance.

### AOÛT 2023

- Simone Biles a remporté son 8ème titre national. Elle a remporté 25 médailles aux championnats du monde, dont 18 d'or, établissant un record supérieur à celui de tout.e gymnaste dans l'histoire.
- Création de la Ligue professionnelle de hockey féminin (LPHF).

### OCTOBRE 2023

- La professeure Claudia Goldin de l'Université Harvard remporte le prix Nobel d'économie pour ses travaux sur l'évolution de la place des femmes sur le marché du travail. Goldin est la troisième femme à recevoir le prix Nobel d'économie, et la première à l'obtenir seule, sans partager le prix avec un collègue masculin.
- La militante iranienne Narges Mohammadi remporte le prix Nobel de la paix. Ce prix récompense sa lutte contre l'oppression des femmes en Iran.





CE QUE NOUS TE SUGGÉRONS ...

# D'EXPLORER AU BORD DE LA PLAGES!



## Sites Web

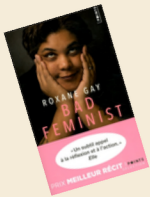
**ONU Femmes** - Le site officiel de l'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

**Causette** - Un magazine en ligne engagé sur les questions féministes.

**Les Glorieuses** - Une newsletter et plateforme féministe traitant de l'actualité et des enjeux liés aux droits des femmes.

**HuffPost Women** - Section dédiée aux femmes du HuffPost, couvrant divers sujets liés au féminisme.

## Livres



**Culottées: Des femmes qui ne font que ce qu'elles veulent** par Pénélope Bagieu  
**Bad Feminist** par Roxane Gay

**Les hommes meurent, les femmes vieillissent** par Marilyn Waring  
**We Should All Be Feminists** par Chimamanda Ngozi Adichie

## Documentaires

**He Named Me Malala** - Un documentaire sur Malala Yousafzai et son combat pour l'éducation des filles.

**Miss Representation** - Un documentaire explorant la représentation des femmes dans les médias.

**RBG** - Un portrait de la vie et de la carrière de Ruth Bader Ginsburg, juriste et pionnière des droits des femmes.

**Féministes : Récits militants** - Une série de documentaires explorant les différentes luttes féministes à travers le monde.



**Les couilles sur la table** - Un podcast qui interroge la masculinité contemporaine.  
**La Leçon** - Un podcast qui donne la parole à des femmes inspirantes pour partager leurs parcours et expériences.

**Nouvelles Écoutes** - Une plateforme de podcasts qui aborde divers sujets, dont beaucoup liés au féminisme.

## Podcasts

## Pages Instagram

**@GloriaSteinem** - Le compte officiel de Gloria Steinem, une militante féministe emblématique.

**@FeministFightClub** - Inspiré du livre du même nom, ce compte partage des conseils et des anecdotes liés au féminisme.

**@EverydayFeminism** - Un compte axé sur l'éducation féministe et l'autonomisation.

**@TheUnedit** - Un espace inclusif célébrant la diversité corporelle, l'acceptation de soi et l'autonomisation des femmes.

**@FeministQuotes** - Partage de citations inspirantes et motivantes de femmes célèbres et d'activistes féministes.

**@IntersectionalFeminism** - Mettant en avant l'importance de l'intersectionnalité dans le féminisme.

**@GirlsGottaEat** - Un podcast et compte Instagram qui abordent divers sujets liés aux relations, à l'amour et à l'autonomisation féminine.

**@TheBodyIsNotAnApology** - Axé sur la positivité corporelle et le rejet de la honte liée à l'apparence physique.

**@AmplifierArt** - Partage d'art engagé, y compris des œuvres liées au féminisme.

**@FeministFrequency** - Une organisation qui explore la représentation des femmes dans la culture populaire.

**@Elleinvestit** - Compte du livre écrit par Karman Kong.



# Trucs et astuces pour les *gestionnaires* de demain !

Dans l'incessant mouvement de notre monde en évolution, les femmes accèdent de plus en plus à des postes de leadership. Cependant, naviguer en tant que gestionnaire peut présenter des défis particuliers, notamment en raison des stéréotypes internalisés qui peuvent persister. C'est dans cette optique que nous vous proposons une petite série de conseils et astuces indispensables, conçus pour cultiver vos compétences de gestionnaire et vous permettre de prospérer dans un environnement professionnel en perpétuelle transformation !

## COMMENT DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES DE LEADERSHIP?

Le **leadership** se caractérise par la capacité à diriger, inspirer et influencer des individus ou un groupe en vue d'atteindre des objectifs partagés. Pour faire preuve de leadership, il faut commencer par identifier ses forces, ses faiblesses et ses motivations afin de cerner quel type de leadership vous correspond.

### TIPS

1. *L'empathie et l'intelligence émotionnelle sont deux traits de personnalité fondamentaux si vous souhaitez former un.e dirigeant.e inspirant.e et motivant.e. Ces derniers se distinguent par leur aptitude à saisir les émotions d'autrui, à construire des relations interpersonnelles solides et à encourager un environnement de travail inclusif.*

2. Les gestionnaires se doivent de mettre l'accent sur la collaboration, créant ainsi un environnement où les membres de l'équipe sont incités à contribuer, à partager leurs idées et à travailler de concert pour atteindre des objectifs communs. Soyez à l'écoute de vos équipes, apprenez à communiquer et prenez des décisions éclairées.

3. Adaptez-vous aux changements, démontrez une capacité à gérer l'incertitude et faites preuve d'agilité dans des situations évolutives. En outre, confrontées à des défis ou des obstacles, les femmes leaders montrent fréquemment une remarquable résilience, persévérant dans la réalisation des objectifs malgré les difficultés.

4. Ne négligez pas le pouvoir du réseautage !

## ÉTABLISSEMENT D'UN RÉSEAU PROFESSIONNEL SOLIDE

Après avoir développé votre leadership, établir un réseau professionnel solide peut réellement faire basculer votre carrière. Il est essentiel de créer et de maintenir des relations professionnelles fructueuses, de participer à des événements de réseautage, et d'utiliser judicieusement les médias sociaux. Le mentorat et le parrainage, particulièrement pour les femmes en affaires, représentent un avantage significatif. En effet, les femmes occupant des postes de haute

responsabilité sont souvent impliquées dans le mentorat et le soutien d'autres femmes, favorisant ainsi la croissance professionnelle et la progression de carrière.

### TIPS

*Il existe diverses manières d'entrer en contact avec des professionnel.les afin de leur demander s'ils ou elles seraient ouvert.es à l'idée d'être votre mentor.e. Dans un premier temps, participer à des événements de réseautage, à des conférences, à des séminaires et à des rencontres professionnelles représente de réelles occasions de connecter avec des personnes expérimentées prêt.es à vous accompagner. Les médias sociaux, notamment LinkedIn, sont également des plateformes à ne pas négliger, car elles constituent d'excellents outils pour repérer des mentor.es potentiel.les en effectuant des recherches ciblées sur les professionnel.les des domaines qui vous intéressent. De plus, sollicitez des recommandations auprès de vos pairs évoluant dans le même secteur ; leurs suggestions pourraient vous orienter vers des personnes qui vous inspirent.*

Au Québec, des ressources sont disponibles pour les femmes en affaires qui cherchent à établir des liens avec d'autres femmes. Parmi elles, le Réseau des femmes d'affaires du Québec (RFAQ) se distingue en regroupant des femmes d'affaires qui se motivent mutuellement à se surpasser, à progresser et à investir en elles-mêmes. Ces connexions offrent également aux

femmes des opportunités de faire affaires entre elles. Par ailleurs, Mentorat Québec propose une branche de mentorat exclusivement féminin dans le but de favoriser l'avancement professionnel et entrepreneurial des femmes, tout en contribuant à former les futures dirigeantes.

### BREF...

En conclusion, nous espérons que ces trucs et astuces auront été pour vous une source d'inspiration et vous permettront de faire des réalisations significatives. Certes, les conseils pour le développement en tant que gestionnaire sont vastes, mais souvent, ce sont les petits détails qui marquent la différence. Vous êtes capables de faire la différence, et nous sommes impatient.es de voir vos futures réalisations dans le monde du leadership.

## DÉFI

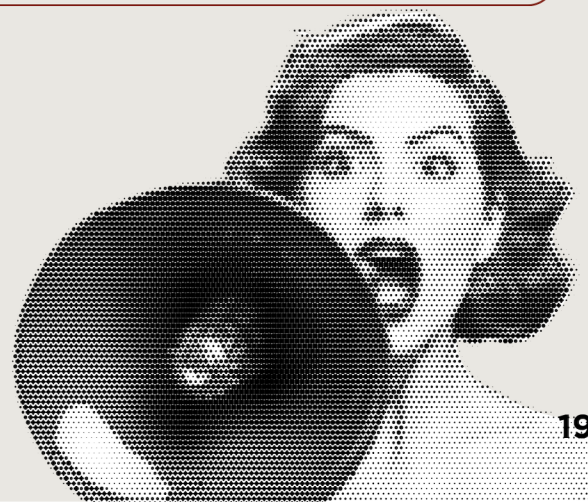
**Hugo te lance un défi : sensibilise-toi au cancer du sein ! Savais-tu que chaque jour, plus de 80 canadiennes reçoivent un diagnostic de cancer du sein selon la Société canadienne du cancer ? Et savais-tu également que les hommes peuvent être touchés par cette maladie ?**



RÉDIGÉ PAR:

*Jenna Sereix*

VP COMMUNICATIONS







# NAVIGUER À TRAVERS LES DÉFIS ET CULTIVER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le milieu professionnel d'aujourd'hui est parsemé de défis auxquels les femmes se trouvent fréquemment confrontées. Malgré les progrès vers l'égalité des sexes, le persistant plafond de verre entrave encore l'avancement des femmes.

Mais qu'est-ce que signifie réellement le terme "plafond de verre"? Le "plafond de verre" est une expression employée pour décrire les obstacles invisibles et souvent subtils qui entravent la progression professionnelle des individu.es, en particulier des femmes ou d'autres groupes sous-représentés, vers des postes de haut niveau au sein d'une organisation. Ce phénomène se manifeste à travers des barrières non explicites telles que des préjugés, des stéréotypes de genre, ou des politiques informelles, rendant ardue l'ascension vers les échelons les plus élevés de la hiérarchie professionnelle, même en présence de qualifications et de compétences adéquates.

En effet, selon Le Figaro, seulement 5% des dirigeant.es d'entreprises à travers le monde sont actuellement des femmes. Le plafond de verre entraîne donc une sous-représentation des femmes aux niveaux les plus élevés de la hiérarchie, que ce soit au sein de conseils d'administration, de comités exécutifs ou de postes de PDG. Cela limite les modèles féminins et le leadership féminin visible. Ce manque de représentation peut se révéler dévastateur non

seulement pour les organisations, car ces dernières ne jouissent pas des bénéfices offerts par la diversité, mais également pour les futures femmes de ce monde, qui peinent à trouver des exemples inspirants. Les jeunes filles grandissent en assimilant ces stéréotypes, pensant qu'un poste de direction n'est probablement pas accessible pour elles. Il est impératif et crucial d'initier un changement dans cette perception.

La diversité et l'inclusion dans une compagnie découlent d'un effort conscient et d'une réelle volonté de faire changer les choses. Ces organisations ont de très nombreuses possibilités qui s'offrent à elles ! La plus simple est celle de mettre en place des politiques, des initiatives ou des objectifs spécifiques visant à favoriser ces dernières. Les entreprises peuvent également ajuster les processus de recrutement pour minimiser les biais inconscients. En utilisant des critères objectifs et diversifiés dans le processus de sélection, cela contribuera à garantir une représentation variée des candidats.

De plus, il est crucial de souligner qu'encore de nos jours, de nombreuses femmes et individu.es issu.es de groupes sous-représentés font face à de la discrimination et à des préjugés, entraînant des conséquences extrêmement néfastes pour leur bien-être au travail. Que ce soit en raison de l'écart salarial persistant entre les genres ou des commentaires désobligeants de

collègues malveillant.es, le chemin à parcourir est encore long. Selon des études récentes menées par le Forum Économique Mondial, il faudra environ 131 ans avant que l'écart d'égalité entre les sexes soit comblé. C'est un chiffre affolant, qui démontre l'urgence de la situation. Intégrer des formations régulières sur la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation permettrait de sensibiliser les employés à ses enjeux, encore trop peu compris et connus, ainsi que de favoriser un environnement respectueux.

font face dans le monde professionnel. Il est essentiel de promouvoir une collaboration constante entre les entreprises, les gouvernements et la société afin de créer des environnements de travail équitables et inclusifs. Il est de notre devoir de s'éduquer, de s'intéresser et d'œuvrer en faveur de l'égalité entre les sexes. Nous avons tous et toutes un rôle à jouer pour changer les choses.

**Défi ambitieux d'Édouard:** s'interroger sur les contenus enseignés à l'université en recherchant des travaux produits par des femmes sur les sujets abordés en classe. Cette initiative reflète la tendance à reconnaître que les connaissances transmises, surtout dans les disciplines à HEC comme la finance, sont souvent le fruit du travail des hommes, mais qu'il est désormais crucial d'explorer les contributions des femmes qui ont enrichi ces domaines.



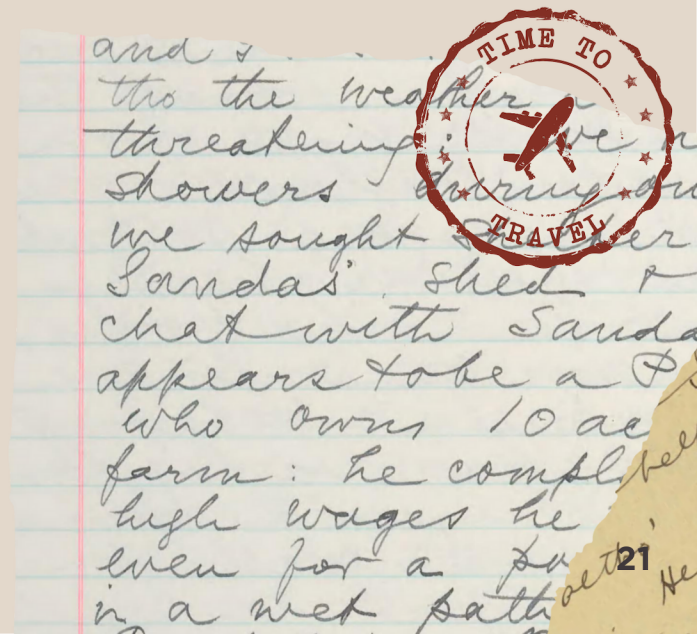
RÉDIGÉ PAR:

*Jenna Sereix*

VP COMMUNICATION

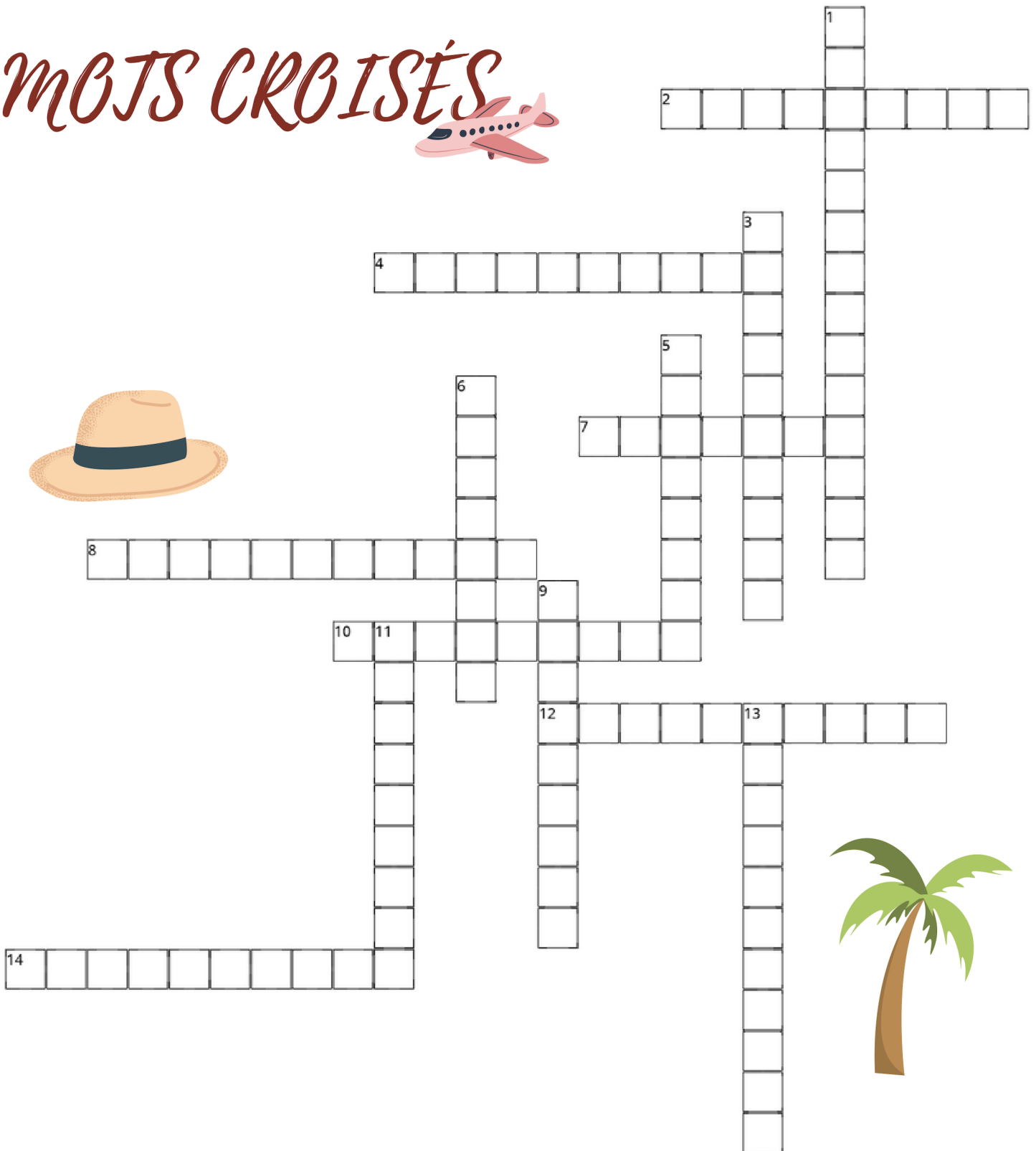


En mettant à l'avant l'importance de sensibiliser, d'éduquer et d'agir de manière collective, nous pouvons surmonter les défis auxquels les femmes





# MOTS CROISÉS



1. La notion de \_\_\_\_\_ renvoie au fait que les femmes peuvent progresser dans la hiérarchie de l'entreprise, mais seulement jusqu'à un certain niveau. Résultat : elles sont en grande partie absentes du sommet de la hiérarchie. À noter que les femmes se heurtent au \_\_\_\_\_ aussi bien dans le secteur privé que dans la fonction publique, mais également dans bien d'autres domaines : syndicats, fédérations patronales, \_\_\_\_\_ ONG, \_\_\_\_\_ autorités académiques, partis politiques, etc.

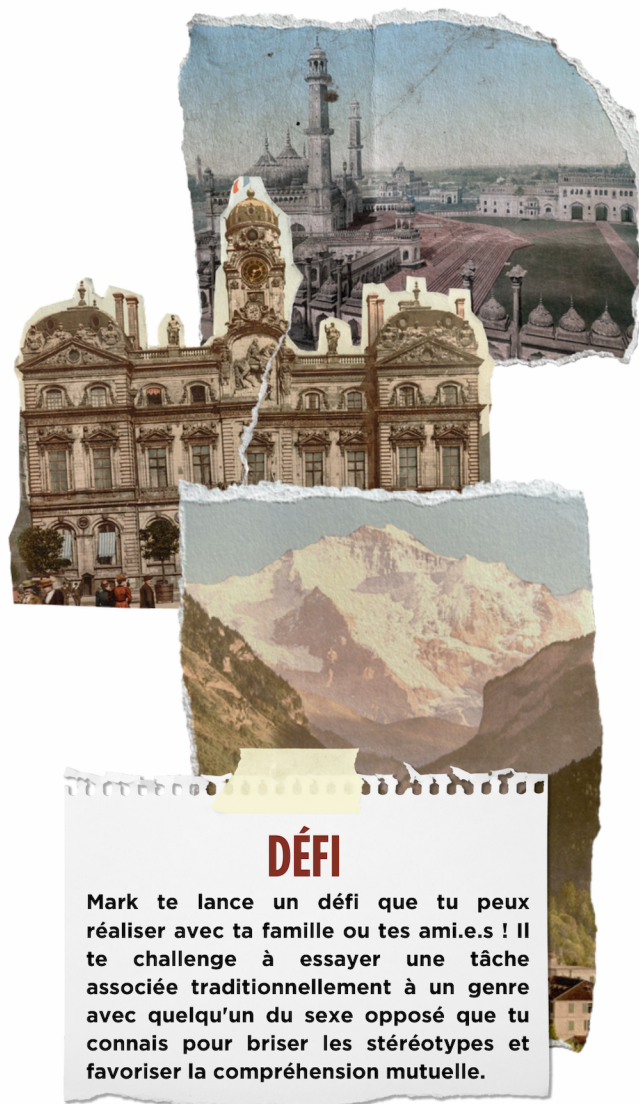
2. Moyen utilisé pour assurer le développement d'un être humain et l'instruire sur des sujets.

3. Une aptitude qui consiste à faire face à des circonstances très difficiles en affrontant celles-ci plutôt que d'y succomber. On pourrait qualifier ce terme comme étant un mécanisme de défense.

4. Sentiment d'union et de soutien mutuel entre les individus, surtout dans des situations difficiles.

4. Sentiment d'union et de soutien mutuel entre les individus, surtout dans des situations difficiles.
5. Qui éprouve du mépris, voire de la haine, pour les femmes ; qui témoigne de ce mépris.
6. C'est la capacité profonde de comprendre et de ressentir les émotions et les expériences d'autrui, de s'immerger dans leur réalité émotionnelle et d'adapter ses actions conséquemment.
7. Principe moral d'équité et de droit permettant de traiter chacun avec impartialité et équité.
8. Accueillir tout le monde quel que soit son genre, sa couleur de peau ou autre.
9. La richesse issue de la variété et de la pluralité dans un groupe ou une communauté, englobant les différences culturelles, ethniques, de genre, d'âge, et d'expériences. C'est la reconnaissance et l'appréciation de chaque individu unique, favorisant l'inclusion et l'égalité des chances pour tous.tes.
10. Ensemble d'idées et de mouvements orientés vers un but commun : atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les sphères de la vie pour une société plus juste, plus heureuse et plus prospère.
11. C'est une balance qui permet d'harmoniser différents points ; c'est un juste milieu.
12. Une promesse de participation ou de soutien, marquant un acte de dévouement et de responsabilité envers une cause, une personne ou un projet. C'est l'action de s'impliquer activement et de prendre des initiatives pour honorer un accord ou atteindre un objectif commun.

13. Processus de transformation sociale visant à renforcer sa confiance en soi, ses compétences et ses capacités afin de prendre des décisions et d'agir de manière autonome.
14. Une idée, souvent caricaturale, véhiculée sur un sujet qui s'appuie sur des jugements.



## Réponses

1. Plafond de verre
2. Education
3. Résilience
4. Solidarité
5. Misogynie
6. Empathie
7. Justice
8. Inclusion
9. Diversité
10. Féminisme
11. Équité
12. Engagement
13. Empowerment
14. Stéréotype



# 8 mars autour du monde...

“ *8 mars. La journée internationale des droits de la femme célébrée autour du monde depuis près d'un siècle.* ”

C'est en 1977 que les Nations Unies ont officiellement instauré cette journée, mais les origines de celle-ci remontent au 20<sup>e</sup> siècle avec l'apparition des premiers mouvements féministes. Ainsi, le 8 mars 2024, nous fêtons les 47 ans de la journée internationale des droits de la femme. Cette journée est un rappel sur l'importance des droits des femmes et vise à encourager la discussion entourant l'égalité des sexes. D'un pays à l'autre, on souligne cette journée sous différents angles culturels, sociaux et politiques. Pour certains pays, c'est une occasion de souligner les actions de pionnières historiques et leur chemin parcouru, tandis que pour d'autres, la lutte contre les inégalités des sexes est encore et toujours un véritable cheval de guerre. De l'Italie à la Chine en passant par l'Espagne, le 8 mars est une journée mythique pour toutes les femmes de ce monde. Embarquez vite à bord de notre vol express autour du monde pour découvrir le 8 mars d'est en ouest !

## ITALIE

Tradition unique en Italie, le 8 mars est l'occasion pour offrir et manger du mimosa. Attention ! Ne sautez pas trop vite aux conclusions ; quand on parle de mimosa, on parle de ce petit arbre à leurs jaunes qui fleurit au mois de mars. Pour les italien.nes, cette fleur symbolise la lutte pour l'égalité des genres. L'Union des femmes italiennes a érigé le mimosa en symbole féministe en 1964, après la Seconde Guerre mondiale. Rita Montagne et Theresa Noce, deux féministes notoires, ont proposé cette idée en hommage aux jeunes filles dans les maquis qui risquaient leur vie à transmettre des messages entre les partisans et leur famille. Le mimosa, une fleur abordable omniprésente dans les maquis, était offert en reconnaissance de leur mission périlleuse. Ses nombreux points jaunes réunis dans une même branche symbolisent la solidarité entre les femmes et l'importance d'avancer ensemble. Appelée Festa della donna en italien, la journée des droits de la femme a véritablement mis le mimosa sur la carte. Cette fleur n'est vendue qu'en l'occasion du 8 mars et sert principalement à cuisiner de délicieux desserts.

## ARGENTINE

Dans ce pays où le mouvement féministe est en plein essor à la suite de la montée fulgurante du mouvement pro-avortement au cours des dernières années, les célébrations du 8 mars évoluent de plus en plus. Cette journée est considérée très importante en Argentine afin d'honorer les femmes qui nous entourent. La tradition est d'offrir des fleurs et de souligner la journée par un feliz día aux femmes que l'on croise. Récemment, tout particulièrement en 2020, les Argentines sont descendues dans les rues de Buenos Aires vêtues de vert et de mauve afin de revendiquer la légalisation de l'avortement et de décrier les violences conjugales ainsi que les féminicides. Les marches pour souligner la journée des droits de la femme sont un incontournable en Argentine tout comme dans de nombreux pays dans le monde.



## CHINE

Bien loin des grandes marches politiques organisées partout ailleurs dans le monde, la Chine célèbre le 8 mars d'une manière différente. À l'instar de la Saint-Valentin ou de la fête des Mères en Amérique, cette journée incite la population à offrir des cadeaux aux femmes de leur entourage. Depuis 2022, les femmes chinoises ont le droit à une demi-journée fériée pour l'occasion et elles sont encouragées à prendre cet après-midi pour prendre soin d'elles et se reposer. Pour le peuple chinois, le 8 mars est davantage associé à une célébration de l'amour envers les femmes de leur entourage qu'à une mise en avant des droits féminins, sans pour autant minimiser ceux-ci. D'ailleurs, il est intéressant de souligner que le 7 mars, les Chinois.es fêtent la journée de la fille. Cette initiative est partie dans les universités, étant donné qu'en Chine, on considère que le mot « femme » (妇女/foo-nyoo) représente davantage une femme mariée. Ainsi, le 7 mars, les étudiant.es chinois.es fêtent la journée de la fille en participant à de nombreuses activités sur le campus principalement axées autour de l'amour porté aux filles et aux femmes que l'on côtoie.

## BURKINA FASO

Au Burkina Faso, tout comme dans de nombreux pays d'Afrique de l'Ouest, le 8 mars va au-delà d'une simple célébration ; c'est aussi un événement vestimentaire ! Cette journée est marquée par le port d'un pagne, symbole incontournable de la femme africaine, arborant chaque année un nouveau motif thématique. Puis détrompez-vous, les hommes et les enfants aussi participent à la coutume ! Les semaines qui précèdent le 8 mars sont marquées par des conférences et des regroupements d'associations féminines, tandis que les tisserands et tailleurs locaux produisent des pagnes en grande quantité afin de se préparer pour le grand jour. Cette forte tradition, instaurée en 1984 par le président Thomas

Sankara, un ardent féministe, a pour objectif de changer les mentalités et d'affirmer la place des femmes dans la société burkinabé. Au-delà de son aspect symbolique, le 8 mars est aussi devenue une opportunité économique majeure au Burkina Faso, stimulant la vente de pagnes imprimés et soutenant l'autonomie financière des femmes.



*Stacey Lang*

VP INTERNE

RÉDIGÉ PAR:

*Alice Lafrenière*

VP PROJET





# Le panier *Mauve* de FEA

Inauguré au courant de la pandémie il y a déjà 4 ans par le gouvernement provincial, le Panier Bleu se veut une initiative de afin de mettre de l'avant les entreprises québécoises et de promouvoir l'achat local. Dans cette édition du magazine, nous reprenons ce concept avec fougue afin de vous présenter notre Panier Mauve, un panier du Québec, par des Québécoises. Des produits de chez nous qui font battre le cœur des membres de notre comité et des entrepreneuses qui ont le sens des affaires dans le sang.

## OOYA



**C'EST QUOI?** Lancée en 2021, cette compagnie co-fondée par Mathilde et Charline commercialise des boissons énergétiques à base de guayusa. Cette plante, réputée pour fournir de l'énergie saine, distingue la compagnie parmi les boissons à base de caféine traditionnelles pour ses effets bénéfiques. Avec plus de 6 saveurs à son actif, OOYA vous offre une alternative caféinée sans crash, rafraîchissante (de l'emballage jusqu'au goût) et, par-dessus tout, naturelle et santé.

**ON AIME CAR...** C'est une alternative santé pour tes longues journées d'étude mi-session à la bibliothèque en plus de 'offrir des canettes aux saveurs et aux *looks* vibrants.

**OÙ EN TROUVER ?** Sur leur site web

(ooyafusions.com) et en épicerie.

## LES FILLES FATTOUSH



**C'EST QUOI?** Co-fondée en 2017 par Adelle Tarzibachi établie au Canada depuis près de 20 ans, cette initiative à caractère social est un projet culinaire authentique et innovateur. Cette entreprise d'économie sociale vend des produits syriens savoureux pour votre cuisine conçus avec amour et petits soins par de nouvelles arrivantes syriennes au Canada. Les filles Fattoush offrent une opportunité d'emploi et d'intégration au Canada à ces femmes réfugiées. Les filles Fattoush vendent des épices et plein d'autres produits syriens conçus selon des méthodes artisanales.

**ON AIME CAR...** Leurs produits fins sont délicieux, frais et pleins de saveurs de la Syrie, mais surtout pour la mission et les valeurs inspirantes de cette entreprise québécoise.

**OÙ EN TROUVER ?** Sur leur site web (lesfillesFattoush.com), dans de nombreuses épiceries et au Marché Jean-Talon au courant de la période estivale.

## BURIRAM



**C'EST QUOI?** C'est l'histoire d'une fusion entre la culture culinaire de Buriram en Thaïlande et Battambang au Cambodge. Les co-fondatrices Nongyao Truadmakkha (Thaïlande) et Linda Cheng (Cambodge) ont allié leur passion pour la nourriture afin de partager les fines saveurs de la cuisine thaï-Khmère. Buriram vous offre des produits savoureux et tout en couleurs qui vous transporteront dans la région natale des fondatrices du confort de votre cuisine.

**ON AIME CAR...** C'est tout simplement délicieux et ça nous permet de s'ouvrir à de nouvelles saveurs et même d'apprendre à les cuisiner.

**OÙ EN TROUVER ?** Sur leur site web (Burirammtl.com) et à des points de vente au Canada ( Marché Jean-Talon).

## PLANETTE



**C'EST QUOI?** Créée à Laval par le dynamique duo mère fille, Ginette Ethier & Myriam Tellier, Planette émerge comme une oasis de bien-être dans le monde des produits ménagers et de soins corporels. Leur formule magique? Des créations naturelles et écologiques, généreusement offertes par Mère Nature, où se mêlent la magie du bicarbonate de soude, la douceur de la pierre ponce, les huiles essentielles et la pureté de l'argile brute. En s'engageant à offrir des produits ménagers sécurisés pour toute la famille en attirant la conscience écologique, choisir Planette, c'est réduire son empreinte écologique.

**ON AIME CAR...** C'est une alternative

écologique permettant d'obtenir des vêtements parfaitement propres et délicatement parfumés, tout en utilisant moins de produits ménagers nocifs, pour un résultat équivalent.

**OÙ EN TROUVER ?** Sur leur site web (<https://planette.ca/>), en magasin à Laval (1425 Bergar, Laval, H7L4Z7 ) et dans 162 points de vente au Québec notamment au mini marché Biobab, épicerie localocal Inc., Mère Nature...

## OURSIN FLEURS



**C'EST QUOI?** Fondée par Julie Richer, une femme ambitieuse et passionnée, Oursin fleurs se distingue en tant qu'entreprise artisanale proposant des bouquets de fleurs locaux pour toutes occasions mémorables. Durant les mois d'hiver, elle privilégie les fleurs canadiennes cultivées en serre, et à l'arrivée du printemps, elle met de l'avant les fleurs provenant des belles fermes du Québec. Inspirée par le mouvement « Slow Flower », elle est séduite par cette approche novatrice de la fleuristerie, axée sur le respect de l'environnement et des travailleurs.

**ON AIME CAR...** Chaque bouquet est soigneusement conçu, composé de fleurs d'une beauté éblouissante et éclatante, mettant en lumière des variétés cultivées localement avec amour. Que ce soit pour célébrer une occasion spéciale, exprimer des sentiments sincères ou partager de la joie, Oursin fleurs propose la solution.

**OÙ EN TROUVER ?** Sur leur site web (<https://oursinfleurs.com/>) et en boutique (6525 boulevard Saint-Laurent / 1336 rue Ontario Est, Montréal).



## LE MASCULIN L'EMPORTE SUR LE FÉMININ

Lorsqu'il y a présence seulement d'un homme dans un groupe de 150 personnes, la règle grammaticale nous mène à tout conjuguer au masculin, et ce, malgré que la majorité qui compose le groupe est des femmes. Pour ma part, je me rappelle avoir senti une grande incompréhension face à cet usage de la langue lorsque j'étais assise sur les bancs d'école du primaire. Je me questionnais sur les motifs qui poussaient cette règle grammaticale. Avez-vous également déjà eu cette réflexion? Si oui, à quel âge avez-vous eu cette prise de conscience?

L'équipe de FEA souhaite vraiment t'initier à l'écriture inclusive. Ainsi, ce court texte se compose d'un bref historique, des types d'écriture inclusive avec tout plein d'exemples et un survol des avancées à travers le monde. Les membres de l'équipe font l'effort d'utiliser l'écriture inclusive dans le seul et unique but de rendre nos communications plus accessibles et d'inclure tous les genres.

## UN PEU D'HISTOIRE

Il faut savoir que plusieurs historien.nes et gramaticien.nes pensent que le français d'il y a 400 ans était d'ailleurs plus inclusif. C'est au 17e siècle qu'il y a eu une « vague de masculinisation ». Plusieurs sources mentionnent que le choix de cette masculinisation était un choix politique, où le genre masculin se montrait plus noble.

Au fil des dernières années, un débat autour de l'emploi de l'écriture inclusive a émergé dans les médias.

L'écriture inclusive a fait son arrivée dans le but de donner de la visibilité aux femmes et aux personnes issues de la diversité de genre. En d'autres mots, son objectif principal s'oriente vers la diminution des discriminations pouvant être véhiculées par la structure des mots et des expressions linguistiques. Pensons à certaines formulations à tendance sexiste telles que l'expression « les chefs de famille » (et non les chef.fes) ou encore certains métiers auxquels on attribue plus un genre que l'autre.

## LES 3 TYPES D'ÉCRITURE INCLUSIVE

Il existe trois types d'écriture inclusive : l'écriture épïcène, la féminisation et l'écriture non binaire.

1. L'écriture épïcène se concentre principalement sur l'utilisation de noms généraux, épïcènes et neutres. Cette pratique consiste à rédiger un texte sans utiliser de termes spécifiques de genre pour désigner des personnes. Dans le monde des affaires, il y a déjà plusieurs mots de nature épïcène utilisés tels que gestionnaire, cadre, clientèle, membre, responsable, spécialiste. Un autre bon exemple, au lieu de dire *étudiant.e.s*, on peut dire la *communauté étudiante*.

2. La féminisation cherche un équilibre entre les genres féminins et masculins. Cette pratique évite de rendre invisibles les femmes par la tendance à utiliser le masculin par défaut. Par exemple, on ajoute le «e» au mot les « représentant.e.s ». D'autant plus, plusieurs mots se féminisent même s'ils n'existent pas réellement dans le dictionnaire, comme mentore, qui vient du mot masculin mentor. En fait, la féminisation se caractérise par l'ajout des doublets tronqués à la racine du mot. Malgré qu'il

existe plusieurs manières de le faire (parenthèse, barre oblique, trait d'union), le point reste la façon la plus subtile de le faire sans mettre l'accent sur la différence entre les genres. Par ailleurs, il est préférable d'utiliser le point médian (·) pour les textes en ligne. Les points (.) sont liés à la ponctuation. Ainsi, le point médian facilite la tâche des lecteurs virtuels utilisés par les personnes rencontrant des difficultés de lecture et/ou visuelles à bien lire les mots et suivre la ponctuation des phrases adéquatement.

3. L'écriture non binaire est une approche rédactionnelle qui évite d'attribuer un genre aux termes désignant les personnes, afin d'éviter toute assignation de genre. Elle englobe le spectre des genres. Sous cette pratique, plusieurs mots prennent différentes formes. Au lieu d'écrire celles et ceux, on écrit *celleux*. Autres exemples : *doux.e.s* (pour doux et douce), *toustes* (pour tous et toutes) et *iel* (inclusion de tous les genres au singulier).

L'écriture non binaire est une approche rédactionnelle qui évite d'attribuer un genre aux termes désignant les personnes, afin d'éviter toute assignation de genre. Elle englobe le spectre des genres. Sous cette pratique, plusieurs mots prennent différentes formes. Au lieu d'écrire *celles et ceux*, on écrit *celleux*. Autres exemples : *doux.e.s* (pour doux et douce), *toustes* (pour tous et toutes) et *iel* (inclusion de tous les genres au singulier).

## L'ÉCRITURE INCLUSIVE À TRAVERS LE MONDE

Il est important de noter que l'Office québécois de la langue française préconise la rédaction épïcène [soit

- [de donner une visibilité égale aux hommes et aux femmes dans les textes] et souhaite ainsi favoriser la féminisation d'un plus grand nombre d'écrits.
- Le Conseil de l'Europe a adopté, en 2008, une recommandation visant « l'élimination du sexisme dans le langage et la promotion d'un langage reflétant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes ».
- Le suédois a ainsi inclus "hen" un pronom non genré, de plus en plus utilisé.
- L'allemand innove avec le \*innen au pluriel.
- L'espagnol, le portugais et l'italien utilisent des formes composées en a/o, l'astérisque (\*) la lettre x ou encore l'arobase (@), qui est une sorte de a dans l'o. Toutefois, le guide d'écriture inclusive de Madrid priorise le a/o.
- L'astérisque remplace le point médian pour l'italien inclusif.

**Romain te conseille de lire un article sur un enjeu féministe que tu ne connaissais pas et en discuter avec des femmes dans ton entourage pour comprendre leurs points de vue.**



RÉDIGÉ PAR:

*Miléna Lamoureux*

CO-PRÉSIDENTE



NOUVEAU CHAPITRE POUR LE HOCKEY FÉMININ:

# LA SUCCESS STORY DE LA PROFESSIONAL WOMEN'S HOCKEY LEAGUE

Un vent de renouveau souffle sur le monde du hockey féminin avec l'avènement de la Professional Women's Hockey League (PWHL). Émergeant comme une nouvelle force dans l'univers dynamique du sport féminin, la PWHL a rapidement captivé l'attention des amateurs de hockey. Son ascension fulgurante et son impact croissant en font un acteur majeur à surveiller.

Afin de plonger dans les coulisses de cette aventure passionnante, explorons sept dates importantes qui témoignent de la prospérité grandissante de la PWHL. Ces nouvelles d'actualité offrent un aperçu concret du succès en cours, peignant un tableau captivant de la ligue et suscitant un optimisme contagieux pour l'avenir du hockey féminin. Accrochez-vous, car nous dévoilerons comment la PWHL est en train de tracer son chemin vers un avenir prometteur.

## 28 AOÛT 2023 : L'ESSOR INAUGURAL

La Ligue professionnelle de hockey féminin (LPHF) est officiellement lancée, comportant 3 équipes canadiennes (Montréal, Ottawa et Toronto) et 3 équipes américaines (Boston, Minnesota et New-York).

## 7 SEPTEMBRE 2023 : LE TALENT AU RENDEZ-VOUS

Les 6 équipes embauchent leurs 3 premières joueuses. Montréal sélectionne 3 championnes olympiques, les attaquantes Marie-Philip Poulin et Laura Stacey ainsi que la gardienne de but Ann-Renée Desbiens.

## 18 SEPTEMBRE 2023 : LE PREMIER REPÊCHAGE

Premier repêchage de la LPHF, où les 90 meilleures joueuses de hockey au monde sont sélectionnées pendant les 15 rondes du repêchage.

## 28 DÉCEMBRE 2023 : DES PARTENARIATS QUI RAYONNENT

Un partenariat d'exception illumine la Professional Women's Hockey League (PWHL) alors que RDS annonce la diffusion de plusieurs matchs lors de la saison 2024, rejoignant ainsi les diffuseurs officiels de renom tels que CBC, Sportsnet et TSN.



## 1ER JANVIER 2024 : LE COUP D'ENVOI MÉMORABLE

Un partenariat d'exception illumine la Professional Women's Hockey League (PWHL) alors que RDS annonce la diffusion de plusieurs matchs lors de la saison 2024, rejoignant ainsi les diffuseurs officiels de renom tels que CBC, Sportsnet et TSN.

## 2 JANVIER 2024 : UN RECORD D'ASSISTANCE ÉCLATÉ

Premier match de l'équipe de Montréal contre Ottawa, brisant le record pour le plus grand nombre de spectateurs assistant à un match de hockey féminin, avec pas moins de 8 318 spectateurs.

## 6 JANVIER 2024 : AFFLUENCE RECORD CONFIRMÉE

Nouveau record d'assistance battu lors du match opposant les équipes de Montréal et du Minnesota, se déroulant devant une foule de 13 316 personnes.



## ÉCLATS DE LUMIÈRE SUR LA PWHL : TRIOMPHE ET INSPIRATION

Indéniablement couronnée de succès dès ses débuts, la PWHL brille comme une étoile montante dans le monde du hockey féminin. Cette ascension fulgurante, témoignage d'une détermination sans faille, contraste avec les défis auxquels ont fait face les ligues professionnelles de hockey féminin au fil des ans. Ces épreuves ont joué un rôle crucial en préparant le terrain pour le triomphe actuel de la PWHL, offrant une plateforme exceptionnelle aux joueuses pour exceller et inspirer.

Au-delà des exploits sur la glace, la réussite de la PWHL réside dans sa capacité à nourrir les rêves des jeunes filles, en leur offrant des modèles à suivre et des idoles auxquelles s'identifier. Nouveau record d'assistance battu lors du match opposant les équipes de Montréal et du Minnesota, se déroulant devant une foule de 13 316 personnes.

Ce succès tire également sa force du soutien de la communauté, créant des conditions de jeu équivalentes à celles du domaine professionnel masculin. Cet élan en faveur de l'égalité des sexes dans le sport ne doit pas être simplement perçu comme un accomplissement, mais plutôt comme un appel à persévérer dans notre soutien envers de tels projets.

En tant que société, il est de notre devoir de continuer à encourager ces initiatives, car elles contribuent activement à réduire les inégalités entre hommes et femmes. En favorisant le succès des femmes dans le sport, nous façonnons également un futur où la prochaine génération, hommes et femmes confondus, sera guidée par les valeurs du féminisme, érigeant ainsi un socle solide pour un avenir égalitaire.

### DÉFI

**Notre *hockey boy* (Charles-Antoine) te lance le défi de regarder un match de hockey féminin!**



RÉDIGÉ PAR:

*Charles-Antoine Pinard*

HOMM'BASSADEUR



# LA CHARGE MENTALE DES FEMMES

« QU'EST-CE QU'ON MANGE POUR SOUPER ? »

« AS-TU PENSÉ À PRENDRE RENDEZ-VOUS  
CHEZ LE DENTISTE POUR LES ENFANTS ? »

« IL FAUT ORGANISER QUELQUE CHOSE POUR  
L'ANNIVERSAIRE DE MAMAN, TU T'EN OCCUPES ? »

Ces phrases semblent familières, n'est-ce pas ? C'est normal. Anodines à première vue, ces questions sont bien plus que des conversations banales au sein d'un couple. Elles sont les indices d'un fléau beaucoup trop répandu dans notre société - la charge mentale.

## C'EST QUOI LA CHARGE MENTALE ?

La charge mentale, c'est tout le travail dans l'ombre que nécessite la gestion d'un foyer et d'une famille. C'est être responsable d'une liste interminable de tâches à faire dans la maison, se rappeler de ce qui doit être fait et quand, déléguer des tâches, et s'assurer qu'elles sont bien faites. Et surtout, c'est tout le stress et l'épuisement qui viennent avec ça. Historiquement, les femmes ont souvent assumé une part disproportionnée de cette charge mentale, en plus de leurs responsabilités professionnelles. T'sais, la croyance populaire que « les femmes sont bonnes pour le *multitasking* » ? Ça aussi, c'est de la charge mentale déguisée.

## « T'AURAIS DÛ ME LE DEMANDER ! »

Si, comme moi, tu tombes parfois sur du contenu à ce sujet sur les réseaux sociaux, tu as sûrement déjà entendu parler d'incompétence instrumentalisée (*weaponized incompetence*). Un petit ami qui ne fait jamais l'épicerie parce qu'il prétend ne pas savoir comment faire. Un père de famille qui demande à ses enfants d'organiser une surprise pour la Fête des Mères parce que, la planification, c'est pas son fort. Après quelques vidéos, tu réalises assez vite que tu n'es pas la seule victime de ce problème social et que malheureusement, c'est trop normalisé. L'incompétence instrumentalisée et la charge mentale sont donc des concepts étroitement liés, et il faut savoir les reconnaître.

**L'INCOMPÉTENCE INSTRUMENTALISÉE :** UN COMPORTEMENT QUI CONSISTE À SE PRÉTENDRE INCAPABLE D'EFFECTUER CERTAINES TÂCHES POUR QUE L'AUTRE PERSONNE S'EN CHARGE À NOTRE PLACE.



## COMMENT LA CHARGE MENTALE AFFECTE LES FEMMES

### À la maison...

Près de neuf mères sur dix dans des relations à long terme affirment se sentir comme les uniques responsables de l'organisation familiale selon des recherches menées par Lucia Ciciolla, Ph. D., psychologue de l'Université de l'Oklahoma. Ce fardeau les mène à se sentir submergées, épuisées et incapables de créer du temps pour leurs soins personnels.

De manière similaire, un rapport de Bright Horizons a constaté que 72% des mères en emploi estiment que c'est à elles de s'occuper des horaires de leurs enfants, et 52% vivent de l'épuisement en raison du lourd poids de ces responsabilités.



À cela s'ajoute l'enjeu de naviguer dans des environnements de travail parfois empreints d'inégalités de genre. Ce lot de défis peut donc entraîner une diminution de la concentration et de la productivité au travail, et même de l'épuisement professionnel.

## PARTAGER LA CHARGE MENTALE

Tout d'abord, partager la charge mentale implique de reconnaître que les responsabilités domestiques et familiales ne devraient pas reposer exclusivement sur les épaules d'une personne. Ça nécessite une communication ouverte entre les deux parties pour comprendre les attentes de chacun.e et faire des compromis. Il est aussi crucial de déconstruire les stéréotypes de genre (*gender roles*) qui perpétuent des rôles inégaux au sein des couples. En encourageant le partage équitable des tâches, on crée un environnement où chaque personne contribue de manière égale, ce qui viendra alléger la charge mentale.

### DÉFI

Édouard te lance un défi artistique : chaque mois, partage sur tes réseaux sociaux une artiste féminine (chanteuse, actrice, humoriste, écrivaine, etc.) que tu apprécies déjà ou que tu viens de découvrir !

### Au travail...

La charge mentale étant présente au foyer, celle-ci peut facilement suivre les femmes au travail en se manifestant par la pression de jongler avec les attentes professionnelles et les responsabilités familiales.



RÉDIGÉ PAR:

*Stacey Lang*  
VP INTERNE



# L'intersectionnalité

## L'INTERSECTIONNALITÉ, UNE THÉORIE MATHÉMATIQUE ?

Je me souviens avoir entendu parler d'intersectionnalité pour la première fois lorsque j'étais adolescente. Le concept étant très abstrait pour moi à l'époque, j'ai fini par le voir à la manière d'un graphique mathématique ; l'intersectionnalité, c'est comme un point d'intersection entre des fonctions. Moi, Stacey, je suis égale au point sur le graphique où la fonction Femme et la fonction Noire se croisent. Drôlement, ça a rendu le concept beaucoup plus clair dans ma tête. La beauté de cette métaphore, c'est de comprendre que nos fonctions n'ont pas toutes la même inclinaison de privilèges dans la vie. Certaines inclinaisons sont plus prononcées que d'autres. L'objectif du féminisme intersectionnel, c'est d'aplanir ces inclinaisons pour les rendre toutes égales.



**L'intersectionnalité** est un cumul de différentes formes de discrimination vécues par une personne, fondées notamment sur sa race, son sexe, son âge, sa religion, son orientation sexuelle, sa classe sociale ou ses capacités physiques, ce qui entraîne une augmentation des préjudices subis.



## L'ORIGINE DE L'INTERSECTIONNALITÉ

Ce concept a vu le jour dans les années 1980 lorsque Kimberlé Williams Crenshaw, une juriste afro-américaine, s'est vu refuser un emploi sous prétexte que l'entreprise embauchait déjà des femmes blanches et des hommes noirs, ne voyant pas la nécessité de l'embaucher. Elle a donc développé cette idée pour expliquer la réalité des femmes noires, subissant à la fois les effets du racisme et du sexisme. Cette théorie a depuis été étendue pour englober d'autres axes d'identité comme la religion, l'orientation sexuelle et la capacité physique. L'intersectionnalité vise donc à reconnaître la diversité des expériences humaines et à encourager une compréhension plus nuancée des inégalités.



## RECONNAÎTRE LES INTERSECTIONS

Dès le moment où la notion d'intersectionnalité est comprise, on réalise qu'il y a presque toujours des intersections autour de nous, qu'elles soient visibles ou invisibles. Nous expérimentons tous et toutes la vie de façon différente, et c'est essentiel de se sensibiliser à ces différences pour mieux se comprendre et s'entraider.

Une autre perspective, c'est de réaliser qu'on a peut-être moins d'intersections que d'autres personnes (voire aucune), et que l'on fait face à moins de formes de discrimination. En tant que femme métisse, je suis consciente que la pâleur de ma peau m'octroie une réalité différente par rapport à mes consœurs à la complexion plus foncée. J'ai donc la responsabilité d'être une alliée envers elles, et tant d'autres personnes. Ainsi, le concept d'intersectionnalité implique une certaine remise en question et une prise de conscience de nos propres privilèges.



## ÊTRE UN.E ALLIÉ.E

Comprendre l'intersectionnalité nous permet d'agir à titre d'allié.e dans la lutte contre les inégalités sociales et d'être un vecteur de changement positif dans notre communauté. Voici quelques

principes de base que l'on peut appliquer au quotidien pour être un.e allié.e solide :

- Écouter et être empathique.
- Reconnaître ses privilèges.
- S'éduquer continuellement sur les différentes formes de discriminations.
- Adopter un esprit inclusif au travail et dans nos cercles d'ami.es.
- Savoir intervenir en cas de discrimination ou d'injustice. Soutenir les personnes concernées et remettre en question les stéréotypes et les préjugés.
- Reconnaître que chaque individu est unique, et que nos expériences peuvent varier. Éviter les généralisations et traiter chaque personne avec respect.



En adoptant ces principes, je suis persuadée que l'on contribuera à créer un environnement plus inclusif, équitable et respectueux pour aujourd'hui et pour les générations à venir. Comme quoi, l'union fait réellement la force.



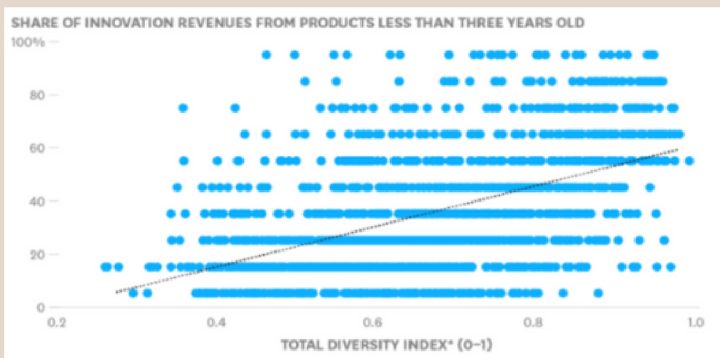
RÉDIGÉ PAR:

*Stacey Lang*  
VP INTERNE



# COMMENT LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION CONDUISENT À UNE MEILLEURE PERFORMANCE FINANCIÈRE?

La diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) représentent plus qu'une question de justice sociale ; elles sont également des moteurs d'innovation et de performance financière. Une étude transnationale approfondie de Harvard, impliquant plus de 1700 entreprises de huit pays différents et de divers secteurs, a révélé une **corrélation significative entre la diversité au sein des équipes de gestion et les résultats en matière d'innovation (Ex.1).**



*Les entreprises présentant une diversité supérieure à la moyenne disposent également de revenus d'innovation plus élevés*

Les entreprises les plus diversifiées ont démontré une performance innovante supérieure, comme en témoigne la fraîcheur de leur mix de revenus. En moyenne, ces entreprises **avaient 19% de revenus d'innovation plus élevés et des marges BAII supérieures de 9%**. Cette étude a évalué la diversité selon six dimensions : migration, industrie, parcours professionnel, genre, éducation et âge. Chaque dimension avait une corrélation significative avec l'innovation, bien que l'industrie, la nationalité et le genre avaient des effets légèrement plus importants.

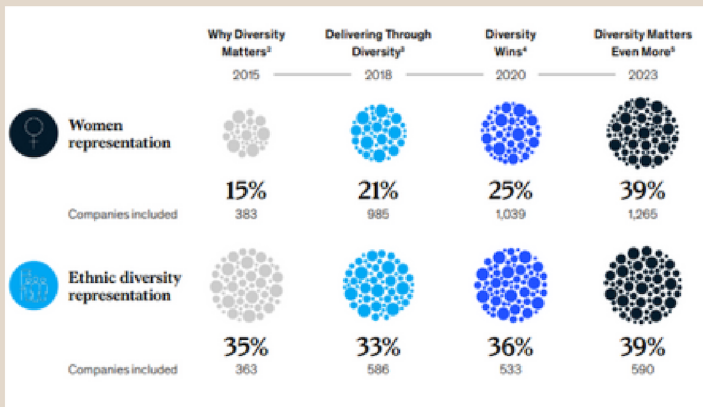
L'impact potentiel de la diversité sur les revenus d'innovation est considérable. L'enrichissement de la diversité de l'équipe de gestion peut augmenter les revenus d'innovation de 1%, ceux liés à l'origine nationale de 1,5%, à l'origine industrielle de 2%, au genre de 2,5% et aux parcours professionnels variés de 3%. Ces augmentations sont encore plus significatives lorsque plusieurs dimensions de la diversité sont améliorées.

L'accent mis sur la diversité est particulièrement élevé dans les économies en développement, avec plus de 70% des entreprises interrogées considérant ce sujet comme étant prioritaire. De plus, les conditions favorables à la diversité, telles que des pratiques d'emploi équitables, un leadership participatif, un soutien de la direction pour la diversité et des pratiques de communication ouverte, bien que moins présentes (moins de 40% des entreprises), ont entraîné de meilleures performances en matière de diversité et d'innovation.

L'importance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) dans le monde des affaires n'est plus une simple hypothèse, mais une réalité corroborée par des données tangibles et des performances financières mesurables. Les rapports "Diversity Matters" de McKinsey, couvrant près d'une décennie (2015, 2018, 2020 et maintenant 2023), une

base de données incluant plus de 1200 entreprises dans plus de 25 pays), ont mis en lumière un argumentaire financier en faveur de la diversité de genre dans les équipes exécutives, avec une probabilité accrue de surperformance financière qui a plus que doublé.

Les entreprises dans le quartile supérieur pour la **diversité de genre sont désormais 39 % plus susceptibles de surperformer leurs pairs**, poursuivant une tendance à la hausse depuis 15 % en 2015. Cette évolution coïncide avec une augmentation constante de la représentation des femmes dans les équipes de direction. Certaines entreprises de premier quartile ont maintenant atteint la parité des genres, tandis que de nombreuses entreprises du dernier quartile n'ont fait aucun progrès depuis le dernier rapport.



La diversité au sein des équipes de direction et la surperformance financière

En ce qui concerne la diversité ethnique, le rapport McKinsey démontre qu'un cas commercial constamment solide est également évident au fil du temps. **Une probabilité de surperformance accrue de 39%** pour le quartile supérieur en termes de représentation ethnique par rapport au quartile inférieur est observée. Les pénalités pour une faible diversité au sein des équipes exécutives se renforcent également. Les entreprises avec une représentation féminine

dépassant 30 % sont nettement plus susceptibles de surperformer financièrement que celles ayant 30 % ou moins. De même, les entreprises du premier quartile pour la diversité ethnique sont **66 % moins susceptibles de surperformer financièrement en moyenne**, en hausse par rapport à 27 % en 2020, ce qui indique que le manque de diversité peut coûter de plus en plus cher.

La diversité dans les conseils d'administration présente également une probabilité accrue de surperformance financière, et pour la première fois depuis que ces données ont commencé à être suivies, ces résultats sont statistiquement significatifs en ce qui concerne à la fois l'ethnie et le genre. Les entreprises du premier quartile de diversité de genre au sein des conseils sont 27 % plus susceptibles de surperformer financièrement que celles du dernier quartile.

En conclusion, la diversité, l'équité et l'inclusion ne sont pas seulement des impératifs moraux, mais aussi des leviers stratégiques pour améliorer la performance financière et l'innovation. Elles représentent une opportunité significative pour les entreprises cherchant à se démarquer dans un environnement commercial mondialisé et technologiquement avancé.



RÉDIGÉ PAR:

*Mark Zarow-Robin*

HOMM'BASSADEUR



# LAISSONS LES FEMMES PRENDRE L'ENVOL : L'ÉCOFÉMINISME

Qu'est-ce que l'écoféminisme? Si vous n'avez jamais entendu parler de ce terme, c'est qu'il n'est pas encore très répandu dans les idées de notre siècle, mais il vaut certainement la peine de s'instruire à ce sujet. Permettez-moi aujourd'hui de vous inviter dans un voyage qui revêt un monde unique, parfois choquant, et qui a pour but très simple de transformer au mieux le monde dans lequel nous vivons.

## ÉCOLOGIE OU FÉMINISME?

La définition de l'écoféminisme a pour but de mettre en relation les mots écologie et féminisme, mettant en lumière un lien observable entre l'exploitation des femmes et la destruction de l'environnement. Plus précisément, l'écoféminisme prend dans son sillage la plupart des luttes rattachées à l'éthique des droits des animaux et aux causes visant à diminuer les discriminations sociales. Les types d'exploitation de ces deux luttes sont nombreux et tendent à augmenter année après année, démontrant la nécessité de voir ses deux mouvements comme conjoints.

## MAIS D'OÙ ÇA VIENT?

Il est important de mentionner que le terme écoféminisme a été utilisé pour la première fois par Françoise D'Eaubonne en 1972 dans son livre *Le féminisme ou la mort*. De cette première esquisse du mouvement, plusieurs femmes se sont levées et en ont fait un courant politique de revendication sociale. C'est à partir de

ce moment que cette idéologie prend forme et qu'est écrit le livre *Écoféminisme* par Maria Mies et Vandana Shiva en 1998. Ici précisément se tient le cœur du sujet ; les luttes animalistes et les luttes féministes au courant des époques présentent des faits saillants très similaires. En effet, l'histoire et la littérature révèlent des similitudes entre les mécanismes de domination des animaux et des êtres humains, incluant ceux des femmes. Dans les faits, les femmes comme la nature sont, depuis la révolution industrielle et jusqu'à ce jour, victime d'une domination masculine. Plusieurs autrices ont dénoncé cette exploitation du vivant par le patriarcat, expliquant par exemple que les femmes effectuent un travail de reproduction nécessaire à notre société (Statistique Canada, 2022) . Surtout, ce travail dit « invisible » n'est en aucun cas rémunéré et contribue au contrôle des femmes. C'est la même idée dans le cas de la nature, qui nous alloue les ressources nécessaires à notre survie ; une nécessité non reconnue, car on se l'approprie purement et simplement. Le but de ce mouvement est donc de sensibiliser et de proposer des solutions pour transformer socialement les façons de fonctionner et de gérer notre société afin qu'elle soit plus saine sur le plan social et soutenable sur le plan environnemental.

D'ailleurs, c'est une lutte qui gagne en popularité, car de plus en plus d'études sur le sujet se font. Mon article est d'ailleurs inspiré d'un projet de thèse de mémoire amorcé par une étudiante à la

maîtrise en innovation sociale à HEC, Constance Godest. Elle s'intéresse plus particulièrement aux liens existants entre les luttes sociales et l'animalisme. Elle se demande quels sont les freins de telles initiatives sociales, puisque la réduction de la souffrance des êtres sensibles, la protection du vivant ou bien la lutte contre les discriminations sont des considérations contemporaines cruciales. Je vous invite à vous souvenir de ce nom, car cette thèse sera certainement très intéressante à découvrir.



Constance Godest - Étudiante à la maîtrise en innovation sociale et ancienne vétérinaire

## MAIS COMMENT M'INSTRUIRE SUR CE SUJET?

Il existe des tonnes d'ouvrages, souvent écrits par des femmes, eh oui, qui expliquent beaucoup mieux que je ne saurais le faire les enjeux pour lesquels il est important de s'ouvrir aux luttes féministes et animalistes. Attention, afin de ne pas avoir de méprise ici, une des grandes critiques de l'écoféminisme est d'attribuer seulement aux femmes une nature plus « sensible » face aux luttes animalistes. Naturellement, on pourrait avancer que les femmes sont plus à

même de reconnaître ces formes d'exploitation, mais cette théorie n'est aucunement soutenue par des faits. Par conséquent, c'est plutôt notre devoir à tous.tes de prendre part à faire grandir les solutions autour des crises socioécologiques de notre époque.

Donc, écologie ou féminisme? Pour aiguiller votre réflexion, je vous en donne quelques-uns ci-dessous et vous invite à approfondir les recherches! En espérant avoir allumé une étincelle en vous qui vous sensibilisera à cette cause, je vous souhaite une bonne lecture!

## RECOMMANDATIONS DE LIVRES

- *Caliban et la sorcière ; femmes, corps et accumulation primitive.* (2004) Autrice : Silvia Federici
- *Écoféminisme.* (1998) Autrices : Maria Mies et Vandana Shiva
- *Féminisme pour les 99%: Un manifeste.* (2019) Autrices : Cinzia Arruzza, Nancy Fraser et Tithi Bhattacharya
- *Le féminisme ou la mort.* (1974) Autrice : Françoise D'Eaubonne
- *Le salaire au travail ménager ; Chronique d'une lutte féministe internationale (1972-1977).* Autrice : Louise Toupin
- *Qu'est-ce que la justice sociale.* (2005) Autrice : Nancy Fraser
- *Film de Pierre-Philippe Chevigny : Richelieu* (2023)



RÉDIGÉ PAR:

*Édouard C-Perron*

HOMM'BASSADEUR



# AU-DELÀ DU PLAFOND DE VERRE : **LES FEMMES QUI MÈNENT LA CHARGE**

Dans les paysages en constante évolution de l'entrepreneuriat et de la finance, les femmes leaders se distinguent de plus en plus, franchissant des barrières et établissant de nouveaux standards de succès. Ce texte célèbre les réalisations de cinq pionnières qui ont non seulement fondé des *startups* à succès et dirigé de grandes entreprises, mais ont également joué des rôles clés dans la transformation de leurs secteurs. Leurs parcours, marqués par la persévérance, l'innovation et le leadership, sont des sources d'inspiration pour les entrepreneurs et dirigeants en devenir. De plus, leurs histoires soulignent l'importance du mentorat dans le développement de la prochaine génération de leaders féminines.

## **WHITNEY WOLFE HERD: RÉVOLUTIONNER L'INDUSTRIE DU DATING**

Whitney Wolfe Herd, PDG et fondatrice de Bumble, a redéfini les dynamiques de l'industrie du *dating* avec son approche privilégiant les femmes. Lancé en 2014, Bumble a permis aux femmes de faire le premier pas, défiant les normes de genre traditionnelles et créant un environnement de *dating* en ligne plus sûr et respectueux. Le parcours de Wolfe Herd jusqu'au succès a été semé de défis, y compris la lutte contre le sexisme et le harcèlement dans le secteur technologique. Cependant, sa résilience et sa vision ont mené Bumble à devenir la deuxième plus grande application de *dating* aux États-Unis en 2021, faisant d'elle la plus jeune femme PDG à introduire son entreprise en bourse aux États-Unis. Son impact dépasse le

le succès financier de Bumble ; elle est une ardente défenseuse des droits des femmes et de la sécurité en ligne, influençant les changements de politiques et favorisant un écosystème technologique plus inclusif.

## **ABIGAIL JOHNSON: REDÉFINIR LA GESTION D'ACTIFS**

Abigail Johnson, PDG et présidente de Fidelity Investments, l'une des plus grandes entreprises de gestion d'actifs au monde, a vu sous sa direction une croissance significative, la société gérant des milliards d'actifs. Elle s'investit activement dans le soutien de la prochaine génération de femmes dans le secteur financier. Par son leadership, Johnson a initié et soutenu divers programmes et initiatives visant à encourager l'entrée des femmes dans le domaine de la finance, à promouvoir leur progression de carrière et à briser le plafond de verre. Elle met un point d'honneur à créer un environnement de travail inclusif où les femmes peuvent s'épanouir professionnellement. Par du mentorat, des ateliers de développement professionnel et le soutien de réseaux de femmes au sein de Fidelity, Johnson œuvre pour que les femmes ne soient pas seulement bien représentées, mais aussi qu'elles occupent des postes de leadership. Cette approche montre l'engagement de Johnson non seulement à réussir dans les affaires, mais aussi à bâtir une industrie financière plus équitable et diversifiée.

**ANNE FINUCANE: FINANCE DURABLE**  
Anne Finucane, vice-présidente de Bank of America et présidente du conseil

d'administration de Bank of America Europe, a joué un rôle déterminant dans l'orientation des initiatives environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) de la banque. Avec une carrière s'étendant sur plusieurs décennies dans la banque et en finance, le travail de Finucane se concentre sur l'utilisation du capital pour relever les défis mondiaux, y compris le changement climatique et les inégalités sociales. Ses efforts ont placé Bank of America en tête de la finance durable, démontrant le rôle crucial des institutions financières dans la promotion d'une économie plus durable et inclusive.

### **JANE FRASER: OUVRIR DE NOUVEAUX HORIZONS : BANKING**

Jane Fraser a marqué l'histoire en devenant la première femme PDG de Citigroup. Sa nomination a constitué une étape importante dans l'industrie financière, traditionnellement dominée par les hommes aux niveaux les plus élevés. Elle s'engage fermement en faveur de la diversité et de l'inclusion, mettant à l'avant des initiatives pour soutenir les femmes dans le secteur financier. Sous sa direction, Citigroup a renforcé ses objectifs de représentation des femmes à l'échelle mondiale et a amélioré l'équité salariale. Citigroup sous Fraser s'est engagée dans divers programmes et partenariats visant à soutenir les femmes en dehors de l'entreprise. Par exemple, en collaboration avec l'OPIC, Citigroup a fourni plus de 495,5 millions de dollars de financement à 53 entreprises inclusives dans 26 pays, touchant plus de 1,3 million d'entrepreneurs, dont 88 % sont des femmes.

### **EILEEN MURRAY: PIONNIÈRE DU LEADERSHIP EN FINANCE ET EN L'INVESTISSEMENT**

Eileen Murray est une figure remarquable

dans le monde de la finance, reconnue pour ses rôles de direction dans certaines des institutions les plus prestigieuses du secteur. Avec une carrière s'étendant sur plusieurs décennies, Murray a occupé des postes importants, dont celui de co-PDG de Bridgewater Associates, le plus grand fonds spéculatif au monde. Son mandat chez Bridgewater a été marqué par ses compétences de gestion, sa prévoyance stratégique et son engagement à promouvoir une culture de travail inclusive. Le parcours de Murray est particulièrement inspirant, ayant gravi les échelons dans un secteur souvent critiqué pour son manque de diversité de genre. L'impact d'Eileen Murray dépasse ses réalisations corporatives ; elle est une fervente défenseuse de la diversité et de l'inclusion dans le secteur financier. Elle a participé à diverses initiatives visant à autonomiser les femmes et les groupes sous-représentés dans le secteur, croyant fermement en la valeur des perspectives diverses pour stimuler l'innovation et le succès.

### **CONCLUSION**

En brisant le plafond de verre, Whitney Wolfe Herd, Abigail Johnson, Anne Finucane, Jane Fraser, et Eileen Murray démontrent l'avancement des femmes dans les domaines de l'entrepreneuriat et de la finance, promouvant des pratiques durables et inclusives qui redéfinissent le succès et le leadership. Leur leadership, innovation et engagement pour le mentorat et la diversité enrichissent leurs secteurs et inspirent la prochaine génération de leaders.



RÉDIGÉ PAR:

*Mark Zarow-Rubin*

HOMM'BASSADEUR



# Étiquette en affaires à l'international

Comprendre l'étiquette d'affaires d'un pays est essentiel pour établir des relations professionnelles fructueuses à l'international. Cela démontre le respect des normes culturelles, favorise la communication efficace et évite les faux pas embarrassants. Voici donc un aperçu de l'étiquette d'affaires dans quatre villes renommées dans le monde du business.

## **SYDNEY**

Les Australiens, chaleureux et conviviaux, favorisent une atmosphère détendue lors des rencontres d'affaires à Sydney. La ponctualité est importante, tout comme les salutations simples (sourire, bonjour, poignée de main). L'humour est fréquent, donc ne soyez pas offensé par les taquineries. Les habitants de Sydney préfèrent les échanges directs et concis au travail, mais les pauses conviviales autour d'une tasse de thé pour célébrer les anniversaires sont appréciées.

## **NEW YORK**

À New York, la ponctualité est cruciale dans les affaires. Le temps, c'est de l'argent! Bien que les échanges informels détendent souvent l'atmosphère, ils doivent rester brefs pour ne pas gaspiller de temps. Soyez direct, bien préparé, et attentif au langage corporel expressif des Américains. Une apparence formelle et élégante est essentielle pour témoigner du sérieux de vos engagements. Après une réunion ou un dîner d'affaires, envoyez rapidement une lettre ou un courriel de remerciement.

## **TOKYO**

Au Japon, la ponctualité est essentielle, mais prendre un taxi sans parler japonais peut être difficile. Demandez à l'hôtel d'écrire votre destination pour éviter les retards. La poignée de main doit être

légère, en utilisant le nom de famille suivi de «san» pour saluer. L'échange de cartes est crucial; recevez-les avec vos 2 mains. Offrir un cadeau d'entreprise est courant, mais choisissez soigneusement puisque certaines fleurs symbolisent la mort. À Tokyo, les premières réunions sont souvent destinées à établir des liens personnels plutôt qu'à négocier. Après le travail, il se peut que vous vous fassiez inviter dans des quartiers de divertissement, au karaoké ou dans des bars.

## **LONDRES**

La poignée de main est essentielle, évitez les accolades ou les mains sur l'épaule. Le code vestimentaire est formel dans cette société consciente de sa classe. La ponctualité est primordiale; arrivez au moins cinq minutes avant l'heure prévue. Les réunions britanniques démarrent rapidement mais peuvent déborder sur l'heure prévue. Évitez de planifier deux rencontres consécutives. La culture des pubs de Londres favorise la cohésion d'équipe, étant souvent une extension du lieu de travail.



RÉDIGÉ PAR:

*Maina Reicher*

VP PROMOTION





# Quiz time!

Réponses  
1: F, 2: V, 3: V, 4: F,  
5: V, 6: F, 7: C, 8: B,  
9: C, 10: A, 11: D

- 1 Le féminisme cherche à exclure les hommes de son mouvement... V / F
- 2 Le féminisme cherche à promouvoir l'égalité des sexes... V / F
- 3 Le féminisme a historiquement lutté pour le droit de vote des femmes... V / F
- 4 Les hommes ne peuvent pas être féministes... V / F
- 6 Il est possible pour une femme d'être féministe tout en faisant des choix de vie traditionnels, comme être mère au foyer... V / F
- 7 Le féminisme considère que les hommes sont inférieurs aux femmes... V / F
- 8 Quel est le nom du mouvement qui a lutté activement pour le droit de vote des femmes au début du 20e siècle?
  - a. Mouvement abolitionniste
  - b. Mouvement pacifiste
  - c. Mouvement des Suffragettes
- 9 Quel concept met en évidence les attentes et stéréotypes liés au comportement attendu des hommes et des femmes?
  - a. Misogynie
  - b. Stéréotypie de genre
  - c. Intersectionnalité
  - d. Patriarcat
- 10 Quelle branche du féminisme met l'accent sur le mélange de race, de classe et de genre?
  - a. Féminisme inclusif
  - b. Féminisme libéral
  - c. Féminisme intersectionnel
  - d. Féminisme écologique
- 11 Quelle est l'idée principale du féminisme dit "libéral"?
  - a. Promotion de la liberté individuelle et des droits de la femme
  - b. Accent sur la lutte des classes
  - c. Élimination totale des différences de genre
  - d. Opposition à l'égalité des sexes
- 12 Quelle période a été marquée par des manifestations, notamment pour l'égalité des droits civiques et l'accès à l'éducation?
  - a. Les Années folles
  - b. La Révolution industrielle
  - c. Les Trente Glorieuses
  - d. La Deuxième vague féministe



*Et voilà, nous sommes arrivé.e.s à destination. Ce fut un beau périple. L'équipe FEA aimerait vous remercier du plus profond du cœur, cher.ère lecteur.trice, d'avoir embarqué avec nous dans cette merveilleuse aventure! Nous sommes déjà enthousiastes à l'idée de vous retrouver pour de nouvelles découvertes!*

*Ce n'est qu'un au revoir. À la prochaine édition!*





# *Merci à nos partenaires!*

2023 - 2024



**BOMBARDIER**

McKinsey  
& Company



*Merci d'avoir embarqué avec nous dans cette  
aventure...*



# SOURCES

## KARMAN KONG

Radio-Canada. (21 avril 2023). "“Elle investit” avec Karman Kong". <https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/au-coeur-du-monde/segments/entrevue/440990/karman-kong-algorithme-influence-positive-elle-investiti-instagram-finance-personnelle>

## HARMONISER LA PRODUCTIVITÉ PROFESSIONNELLE AVEC LE CYCLE MENSTRUEL

Les règles : Une révolution sanglante et pacifique : Dossier. (2017). Paris : Clara Magazine, 11- 20.

Gouvernement du Canada. (2023, décembre). Les produits menstruels sont maintenant fournis gratuitement aux membres du personnel des milieux de travail sous réglementation fédérale. Emploi et Développement social Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2023/12/les-produits-menstruels-sont-maintenant-fournis-gratuitement-aux-membres-du-personnel-des-milieux-de-travail-sous-reglementation-federale.html>

Le Réseau québécois d'action pour la santé des femmes (RQASF). (2021). Vivre ses règles autrement : Guide de gestion naturelle du cycle menstruel. <https://rqasf.qc.ca/campagnerouge/wp-content/uploads/2021/10/Vivre-ses-regles-autrement.pdf>

BOEUF, Aline. Vivre son cycle menstruel dans le monde professionnel : expériences multiples et préoccupations communes. 2020

## LES WINS FÉMINISTES DE 2023

Zonebourse. (2023, 15 mars). Le Royaume-Uni réorganise les services de garde d'enfants, les pensions et l'aide sociale pour inciter les gens à travailler. Zonebourse. <https://www.zonebourse.com/actualite-bourse/Le-Royaume-Uni-reorganise-les-services-de-garde-d-enfants-les-pensions-et-l-aide-sociale-pour-inciter-43253276/>

Ritman, A. (2023, 13 avril). Cannes Breaks Its (Not Great) Record for Female Directors. The Hollywood Reporter. <https://www.hollywoodreporter.com/movies/movie-news/cannes-film-festival-female-directors-2023-1235373145/#>

Slow, O. (2023, 31 mai). Argentina allows morning-after pill to be bought over counter. BBC News. <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-65772878>

Bahr, L. & The Associated Press. (2023, 24 juillet). Greta Gerwig's 'Barbie' triumph shatters record for opening weekend by a female director. Fortune. <https://fortune.com/2023/07/24/greta-gerwig-highest-opening-ever-female-director-barbie-movie/>

Lev, J. (2023, 27 août). Simone Biles makes history after winning a record 8th all-around national title at the US Gymnastics Championships. CNN. <https://www.cnn.com/2023/08/27/sport/simone-biles-us-gymnastics-championships-spt-intl/index.html>

Lamarche, M. (2023, 29 août). Nouvelle ligue féminine professionnelle | Six équipes, dont une à Montréal. La Presse. <https://www.lapresse.ca/sports/hockey/2023-08-29/nouvelle-ligue-feminine-professionnelle/six-equipes-dont-une-a-montreal.php>

Del Bello, R. (2023, 11 septembre). Coco Gauff remporte l'US Open, son premier Grand Chelem. Le Monde. [https://www.lemonde.fr/sport/article/2023/09/10/us-open-la-jeune-americaine-coco-gauff-remporte-son-premier-grand-chelem-en-battant-aryna-sabalenka\\_6188659\\_3242.html](https://www.lemonde.fr/sport/article/2023/09/10/us-open-la-jeune-americaine-coco-gauff-remporte-son-premier-grand-chelem-en-battant-aryna-sabalenka_6188659_3242.html)

Agence France-Presse. (2023, 9 octobre). Claudia Goldin remporte le prix Nobel d'économie pour ses travaux sur l'emploi des femmes. Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2016303/claudia-goldin-prix-nobel-economie>

Radio-Canada. (2023, octobre 6) La militante iranienne Narges Mohammadi remporte le prix Nobel de la paix. Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2015650/nobel-paix-iran-narges-mohammadi>

Ziezulewicz, G. (2023, 2 novembre). Senate finally confirms Adm. Franchetti as Navy's top officer. Navy Times. <https://www.navytimes.com/news/your-navy/2023/11/02/senate-finally-confirms-adm-franchetti-as-navys-top-officer/>

EY picks Janet Truncala as the first woman to lead a Big Four firm. (s. d.). Financial Times. <https://www.ft.com/content/0213a7c4-1a0c-4bb7-9851-eb2dd8a93b86>

## TRUCES ET ASTUCES POUR LES GESTIONNAIRES DE DEMAIN!

Eartassi (2021, octobre). Le leadership : les 5 principes pour devenir un bon leader. PenserChanger. Récupéré de Le leadership : les 5 principes pour devenir un bon leader ? (penserchanger.com)

Mentorat Québec (2021, novembre). Le mentorat au féminin. Mentorat Québec. Récupéré de Le mentorat au féminin : Meilleures pratiques (3/3) - Mentorat Québec (mentoratquebec.org)

Hodas. (s.d.) Comment se créer un bon réseau professionnel solide. Hays, section Vie en entreprise. Récupéré de Comment se créer un bon réseau professionnel solide? (hays.fr)

## ÉTIQUETTE EN AFFAIRES À L'INTERNATIONAL

Litali, Andre. (2022, 9 mars). « Mieux comprendre l'étiquette des affaires en Amérique », Cadre Dirigeant Magazine, Réussir en entreprise. Récupéré de <https://www.cadre-dirigeant-magazine.com/brand-talks/mieux-comprendre-letiquette-des-affaires-en-amerique/>

Peterson, Holly. (2020, 4 mars). « A guide to business and social etiquette in New York City », Financial Times. Récupéré de <https://www.ft.com/content/682dc1ee-1da1-11ea-9186-7348c2f183af>

Expat (2023). Les codes du réseautage à Sydney. Expat. Récupéré le 10 février 2024 de <https://www.expat.com/fr/guide/océanie/australie/sydney/21028-l-etiquette-du-reseautage-a-sydney.html>

Julie (08/12/2017). « Voyage d'affaires à Tokyo » [billet de blogue]. Business Travel. Récupéré de <https://businesstravel.accor.com/travelstyle-blog/cultures-business/voyage-d-affaires-a-tokyo.fr.shtml>

Eckenswiller, Chiara. (2023, 23 novembre). « Etiquette des affaires : les bons comportements à adopter », EHL Insights, Business Management. Récupéré de <https://hospitalityinsights.ehl.edu/fr/etiquette-affaires-business-comportements>

AdaptiveWork (2018, 15 mai). « Conseils d'étiquette pour faire des affaires au Royaume-Uni » [billet de blogue], Blog Planview. Récupéré de <https://blog.planview.com/fr/etiquette-tips-for-doing-business-in-the-uk/>

Expat (2024). La culture du travail à Londres. Expat. Récupéré le 10 février 2024 de <https://www.expat.com/fr/guide/europe/angleterre/londres/35932-la-culture-professionnelle-a-londres.html>

## NAVIGUER À TRAVERS LES DÉFIS ET CULTIVER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le Figaro (2021, Mai). "Faible, la part de femmes à la tête des entreprises dans le monde progresse, selon une étude", Le Figaro, section Economie. Récupéré de Faible, la part de femmes à la tête des entreprises dans le monde progresse, selon une étude (lefigaro.fr)

## 8 MARS AUTOUR DU MONDE...

Argentine. Au lendemain du 8 mars, des milliers de femmes pro-avortement manifestent à Buenos Aires. (2020, 10 mars). Ouest-France. <https://www.ouest-france.fr/monde/argentine/argentine-au-lendemain-du-8-mars-des-milliers-de-femmes-pro-avortement-manifestent-buenos-aires-6772696?fbclid=IwAR33htZs3rc2yeG35yhXEj3vICSWA2ytgxnGiyXcKQd1Va7qsdFNeqwoc8>

Lai, S. (2022, 4 mars). 8 mars : 5 choses à savoir sur la fête des droits de la femme par L'Italie Autrement. L'Italie Autrement. <https://www.italie-autrement.fr/2021/03/01/8-mars-5-choses-a-savoir-sur-la-fete-des-droits-de-la-femme-par-litalie-autrement/?fbclid=IwAR02jdVcQ5L4-ord-A-WarEwIj7OS4Ki-q-r56hHoBE6WVfMlCAWcMW6zw>

Dupont, V. (2019, 8 mars). Droits des femmes : pourquoi offre-t-on des mimosas aux Italiennes le 8 mars ? RTBF. [https://www.rtbf.be/article/droits-des-femmes-pourquoi-offre-t-on-des-mimosas-aux-italiennes-le-8-mars-10164795?fbclid=IwAR0SuXastRAnHXtr1Ju\\_PFGas-EYRE9icG05TUAemUPXCIG9X5Yr1ciz8CO](https://www.rtbf.be/article/droits-des-femmes-pourquoi-offre-t-on-des-mimosas-aux-italiennes-le-8-mars-10164795?fbclid=IwAR0SuXastRAnHXtr1Ju_PFGas-EYRE9icG05TUAemUPXCIG9X5Yr1ciz8CO)



Sumpf, A. (2024, 12 février). Les maquisards. Histoire par l'image. [https://histoire-image.org/etudes/maquisards?fbclid=IwAR1bA1Y9CQsXOF4CuwQWGG0u\\_FmgtlwzCvifGtffSQtKOWzU55JilGqRrg#:~:text=Le%20terme%20de%20%20C2%AB%20maquis%20%20C2%BB%20renvoie,durant%20ta%20Seconde%20Guerre%20mondiale](https://histoire-image.org/etudes/maquisards?fbclid=IwAR1bA1Y9CQsXOF4CuwQWGG0u_FmgtlwzCvifGtffSQtKOWzU55JilGqRrg#:~:text=Le%20terme%20de%20%20C2%AB%20maquis%20%20C2%BB%20renvoie,durant%20ta%20Seconde%20Guerre%20mondiale)

Révilleon, E. (2023, 31 décembre). Le nouvel an en Italie : une fête aux multiples traditions. Le Petit Journal. [https://lepetitjournal.com/milan/comprendre-italie/le-nouvel-an-italie-une-fete-aux-multiples-traditions-218526?fbclid=IwAR1a\\_gXS03FKM2Lku8b3DHuYB2lkcoArOeQN6T\\_Pld5wfs1K2rSjyRW4hSI](https://lepetitjournal.com/milan/comprendre-italie/le-nouvel-an-italie-une-fete-aux-multiples-traditions-218526?fbclid=IwAR1a_gXS03FKM2Lku8b3DHuYB2lkcoArOeQN6T_Pld5wfs1K2rSjyRW4hSI)

Le 8 mars, la journée de la femme au Burkina Faso. (2020, 9 mars). Afrika Tiss. [https://www.afrikatiss.org/Articles/8-mars-journee-de-la-femme/?fbclid=IwAR1pRf9174IJfQgDR6jNH6zSRvYPn6uWERDilmQoL\\_tKm-BkLILRfk1E6sM](https://www.afrikatiss.org/Articles/8-mars-journee-de-la-femme/?fbclid=IwAR1pRf9174IJfQgDR6jNH6zSRvYPn6uWERDilmQoL_tKm-BkLILRfk1E6sM)

## VOYAGER VERS UN MONDE PLUS... INCLUSIF

Damien Bourhours. (Novembre 2023). « Écriture inclusive : évolution de la langue ou aberration ». Récupéré de <https://lepetitjournal.com/magazine/ecriture-inclusive-francais-301415>.

Guide d'écriture inclusive des 3 sexes et du Club Sexe. « Apprendre à nous écrire ». Mai 2023. Jules Darmanin (septembre 2017). « Voici à quoi ressemble l'écriture inclusive à travers le monde ». <https://www.buzzfeed.com/fr/julesdarmanin/voici-a-quoi-ressemble-lecriture-inclusive-dans-dautres>.

La Presse (Novembre 2017). « Pourquoi le masculin devrait-il l'emporter sur le féminin ? ». [https://plus.lapresse.ca/screens/b4f8d2ef-38aa-43cf-a612-f410bbfa8328%7C\\_0.html](https://plus.lapresse.ca/screens/b4f8d2ef-38aa-43cf-a612-f410bbfa8328%7C_0.html)

Office québécois de la langue française (2021). « Foire aux questions sur la féminisation lexicale et la rédaction épicienne ». <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/24015/la-redaction-et-la-communication/feminisation-et-redaction-epicene/foire-aux-questions-sur-la-feminisation-lexicale-et-la-redaction-epicene>

## UN NOUVEAU CHAPITRE POUR LE HOCKEY FÉMININ : LA SUCCESS STORY DE LA PROFESSIONAL WOMEN'S HOCKEY LEAGUE

Sportsnet Staff. (18 septembre 2023). "PWL Draft Tracker: Round-by-round recap of all 90 selections". Sportsnet. <https://www.sportsnet.ca/pwhl/article/pwhl-draft-tracker-follow-every-pick/>

Agence QMI. (28 août 2023). "Montréal aura son club de la PWHL". Journal de Québec. <https://www.journaldequebec.com/2023/08/28/monreal-aura-son-club-de-la-pwhl>

Roger, C. (6 janvier 2024). "LPHF : Montréal a couru à sa perte au Minnesota". Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/sports/2039488/hockey-feminin-lphf-minnesota-assistance-record-pwhl>. "Schedule". <https://www.thepwhl.com/en/stats/schedule>

Hockey Canada. "Formation: Jeux olympiques d'hiver 2022 (femmes)". <https://www.hockeycanada.ca/fr-ca/team-canada/women/olympics/2022/stats/team-rosters?teamid=362>

Doiron, S. (Janvier 2024). "Grosse annonce de RDS concernant la diffusion des matchs de la PWHL". <https://www.habsolumentfan.com/autres-ligues/grosse-annonce-de-rds-concernant-le-diffusion-des-match-de-la-pwhl>

## LA CHARGE MENTALE DES FEMMES

La charge mentale : comment la reconnaître ? (s. d.). Brunet. <https://www.brunet.ca/sante/conseils-sante/charge-mentale/#:~:text=Si%20vous%20%20C3%AAtes%20une%20femme,charge%20mentale%20chez%20les%20femmes>

L'incompétence stratégique, cette manière sournoise de faire reposer la charge mentale sur votre partenaire. (2023, 20 janvier). NEON. <https://www.neonmag.fr/sante-psycho/lincompetence-strategique-cette-maniere-sournoise-de-faire-reposer-la-charge-mentale-sur-votre-partenaire-560069#:~:text=Aussi%20appel%20C3%A9e%20%22incomp%20%20instrumentalis%20C3%A9e%22%20ou,en%20charge%20%20C3%A0%20notre%20place>

Gonsalves, K. (2022, 17 novembre). What Is The Mental Load? The Invisible Labor Falling On Women's Shoulders. MindBodyGreen. <https://www.mindbodygreen.com/articles/what-is-the-mental-load>

## L'INTERSECTIONNALITÉ

Office québécois de la langue française. (2019). *intersectionnalité*. Grand Dictionnaire Terminologique. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26532478/intersectionnalite>

Fresneau, M. (2021, 29 juin). *L'intersectionnalité, c'est quoi ?* Tilt. <https://www.tilt.fr/articles/lintersectionnalite-cest-quoi>

## COMMENT LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION CONDUISENT À UNE MEILLEURE PERFORMANCE FINANCIÈRE

How investing in DEI helps companies become more adaptable. Harvard Business Review. (2023, May 5). <https://hbr.org/2023/05/how-investing-in-dei-helps-companies-become-more-adaptable>

Diversity and inclusion. McKinsey & Company. (2023, September 6) <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion>

Diversity, equity, and inclusion. BCG Global. (2023, December 4) <https://www.bcg.com/capabilities/diversity-inclusion/overview>

## LAISSONS LES FEMMES PRENDRE L'ENVOL : L'ÉCOFÉMINISME

Simard, Alice-Anne (2021). Qu'est-ce que l'écoféminisme? Nature Québec. Récupérer le 5 février de <https://naturequebec.org/ecofeminisme/#:~:text=Le%20terme%20C3%A9cof%20C3%A9minisme%20a%20%20C3%A9t%20C3%A9,un%20outil%20de%20revendication%20sociale>.

Statistique Canada (2022). Estimation de la valeur économique du travail ménager non rémunéré au Canada, 2015 à 2019. Récupérer le 5 février de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220317/dq220317b-fra.htm>

## AU-DELÀ DU PLAFOND DE VERRE : LES FEMMES QUI MÈNENT LA CHARGE

S&P Capital IQ. S&P Global. (2024, January 15). <https://www.capitaliq.com/>

Reuters Business. Reuters. (2023, November 20). <https://www.reuters.com/business/>





# Femmes en Affaires HEC Montréal

8 MARS 2024



...ng. Glad  
...ed and th  
...se you.  
...Have  
...on the ple  
...get to th  
...the mor  
...den Sudirma  
...16[a] - 29  
...military  
...ution T  
...me  
...h  
...pub  
...a lea  
...at Jun  
...the Indies  
...before  
...3  
...n Bogor  
...e on 17  
...Jakarta  
...ing



ahrschein  
1 Zonenfahr  
fahrverbu  
...stimmungen  
KL. 10% US!