



LE FÉMINISME DANS L'ASSÉ

Problématiques et stratégies d'intégration

Document complet

Anne Dagenais Guertin
Université Concordia
Mai 2010

« *None are free until all are free* »

Makeda Dread Cheatom

« *The master's tools will never dismantle the master's house* »

Audre Lorde

Table des matières

Introduction.....	1
Méthodologie.....	2
ANEEQ, MDE et féminisme.....	3
Définition du féminisme.....	5
Prémisse : l'ASSÉ est féministe!... en principe.....	6
Points forts.....	10
Problématiques.....	12
Stratégies d'intégration du féminisme.....	18
Suggestions des caucus non-mixtes.....	30
Conclusion.....	33
Bibliographie.....	36
Annexe I - Questions d'entrevues.....	39
Annexe II - Langage de domination.....	40
Annexe III - Budget, non-mixité et pouvoir d'appui.....	42
Annexe IV - Mythes et réalités sur la violence sexuelle.....	46
Annexe V - Ressources pour les victimes d'agressions sexuelles.....	50
Annexe VI - Synthèse des bilans des gardiennes du senti et du document d'orientation pour les Praesidiûms et gardienNEs du senti.....	51
Annexe VII - La bouffée d'air de certaines féministes : la non-mixité « femmes ».....	53
Annexe VIII - Lexique.....	56

Depuis les débuts du mouvement des femmes, plusieurs féministes ont rejoint les rangs d'organisations mixtes de gauche : des groupes marxistes, des syndicats, le mouvement pour les droits civils, des associations étudiantes, etc. Toutefois, plusieurs d'entre elles ont fait l'expérience du sexisme et de la violence dans leurs interactions avec les membres du sexe masculin et/ou ont vu les problématiques féministes ridiculisées ou simplement ignorées. Certains et certaines ont avancé que le féminisme et la gauche « ont besoin d'un meilleur mariage ou d'un divorce »¹. Par contre, pour de nombreuses femmes et féministes, un divorce n'est pas désirable ou même possible puisqu'elles doivent travailler ou militer dans ces groupes mixtes qui leur tiennent à cœur. De plus, elles aimeraient voir le féminisme appliqué partout en tant qu'instrument d'analyse et méthode d'activisme à l'origine de changements sociaux. À cet effet, l'objectif de cette recherche est d'explorer l'importance du féminisme au sein de l'Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante (ASSÉ) ainsi que différentes stratégies pour une meilleure intégration. Ce projet était au départ une exigence du cours *Féminisme et méthodes de recherche* du certificat en Études des femmes de l'Université Concordia mais il s'est développé en un document de référence et d'une présentation au Congrès des 8 et 9 mai 2010. Tout d'abord, je présenterai la méthodologie de ma recherche. Ensuite, je proposerai un historique du féminisme au sein de la gauche étudiante au Québec, une définition du féminisme et j'introduirai la prémisse de mon étude. En troisième lieu, j'exposerai les données recueillies : j'énoncerai les points forts et les problématiques ainsi que les stratégies énumérées au cours des entrevues, du Congrès ou découvertes au fil de mes lectures, et j'en offrirai une discussion critique. Pour conclure, je ferai un retour sur les stratégies proposées et j'offrirai quelques recommandations.

¹ Hartmann, Heidi. 1981. "The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a More Progressive Union." Dans Lydia Sargent, ed. *Women and Revolution*. London: Pluto.

Méthodologie

Pour cette recherche, j'ai utilisé deux types de sources primaires d'information : des archives et des entrevues. Les archives sont principalement des documents issus du site Internet de l'ASSÉ sur la mission, les principes et la structure de l'organisation, des Cahiers de Congrès et des documents au sujet des caucus non-mixtes, de réflexions sur le féminisme et le Comité Femmes, des revendications et campagnes féministes, et des stratégies d'intégration du féminisme. Ces documents ont fourni un bon point de départ sur ce qui a déjà été dit, fait et suggéré dans l'ASSÉ concernant le féminisme et les femmes. J'ai aussi effectué deux types d'entrevues : individuelle et de groupe. Plusieurs participantes et participants ont suggéré de créer un groupe non-mixte dans l'éventualité que les participantes ne soient pas à l'aise de discuter de certains sujets avec les participants. Pour cette raison, il y a eu deux entrevues de groupe : une mixte et une non-mixte. De plus, j'ai aussi effectué trois entrevues individuelles puisque trois participants et participantes n'étaient pas disponibles aux heures prévues pour les entrevues de groupe. J'ai choisi d'effectuer des entrevues de groupe parce que, en plus des réponses et perspectives détaillées et personnelles pouvant résulter des entrevues individuelles, l'entrevue de groupe est optimale. En effet, elle permet de gagner du temps, permet un meilleur souvenir des expériences partagées, et permet de collecter des informations interactives (l'attitude des participants et des participantes les uns et les unes envers les autres, les dynamiques hommes/femmes, la co-construction d'un sens collectif et des différentes visions des participants et des participantes, etc.). L'entrevue de groupe se rapproche de l'expérience réelle, permet que l'agenda des participantes et des participants (et non celui de la chercheuse) soit mis de l'avant, et permet à de nouvelles idées, commentaires et problématiques d'émerger de l'interaction. Un risque existe toutefois dans un tel choix. Puisque les participantes et les

participants se connaissent mais ne partagent pas nécessairement la même vision du féminisme au sein de l'ASSÉ, des dissensions, des tensions émotionnelles et même des insultes sont possibles – toutefois, il se peut que le dialogue crée une plus grande solidarité². J'ai interviewé neuf membres de l'ASSÉ s'identifiant comme féministe ou pro-féministe et/ou travaillant ou ayant déjà travaillé au sein de ou en collaboration avec le comité femmes pour un total d'environ douze heures d'enregistrement : Coralie Bazinet, Marie-Ève Blais, Philippe Éthier, Jean-François Filiatrault, Philippe Fortier-Charette, Blandine Rachel, Justine Rouse-Lamarre, Camille Tremblay-Fournier et Myriam Villeneuve.

Puisque ma recherche comprenait une interaction directe avec les participantes et les participants, j'ai dû obtenir la permission du Comité d'éthique de l'université de Concordia et les participants et les participantes ont signé un formulaire de consentement avant le début des entrevues. J'ai également fourni à chacun et à chacune la liste des questions au début de l'entrevue (voir Annexe I), ainsi qu'une feuille blanche sur laquelle écrire des commentaires qu'ils et elles ne voulaient pas partager avec les autres, mais personne ne les a utilisées. Enfin, tous les participants et toutes les participantes ont explicitement dit qu'ils et elles étaient indifférents et indifférentes au sujet de l'anonymat. Les résultats de la recherche ont été présentés durant le point femme du Congrès de l'ASSÉ du 8 et 9 mai 2010. Vous trouverez plus bas les réactions et idées qui en sont ressorties.

ANEEQ, MDE et féminisme

De l'avis des participantes et les participants de l'étude, l'Association nationale des étudiantes et étudiants du Québec (ANEEQ) et le Mouvement pour le droit à l'éducation

² Wilkinson, Sue. 2004. "Focus groups: A Feminist Method" dans Sharlene Nagy Hesse-Biber et Michelle L. Yaiser. *Feminist Perspectives on Social Research*. New York : Oxford University Press : 271-88.

(MDE) sont les ancêtres non officiels de l'ASSÉ. Voici un petit historique de la relation de ces organisations au féminisme. Selon Lacoursière, le féminisme a toujours fait partie des groupes plus radicaux du mouvement étudiant tels l'ANEEQ, le MDE et l'ASSÉ. En effet, les membres féminins ont voulu intégrer à l'ANEEQ un discours qui prend en compte l'oppression spécifique des femmes dans les plans de cours et les conditions de vie des femmes en général, comme l'aide financière et le droit à l'avortement. En fait, l'ANEEQ s'appelait au départ l'ANEQ; le second « E » représentant « Étudiantes » fut ajouté plus tard grâce au travail des membres femmes. De plus, elles revendiquaient une meilleure place au sein de l'ANEEQ, cette dernière étant influencée par la vision marxiste qui priorise la lutte des classes aux luttes des femmes. À cette fin, les femmes ont créé des espaces non-mixtes durant les Congrès ainsi que l'Organisation des femmes dans l'ANEEQ (ODFA), qui était très solide et influente au sein de l'ANEEQ et détenait une véritable autonomie décisionnelle. Il n'y avait pas de comités similaires dans les associations moins radicales de l'époque, comme RAEU et FAECQ³. De plus, il a été porté à mon attention que l'ANEEQ avait déjà organisé ce qu'ils et elles appelaient un Forum des femmes⁴, c'est-à-dire l'équivalent d'un Congrès mais spécifiquement sur des questions féministes et comment mieux intégrer les femmes et le féminisme au sein de l'organisation. Cela permettrait en effet de faire un lien clair et renouvelable entre l'ASSÉ et le féminisme. Il s'agit certainement d'une idée qui mériterait d'être davantage explorée. Ensuite, dans les années 1990, les problèmes vécus par l'ANEEQ ont eu un fort impact sur la lutte féministe dans ses rangs et dans le mouvement en général. Un parallèle peut être fait avec les

³ Lacoursière, Benoît. 2007. *Le mouvement étudiant au Québec de 1983 à 2006*. Montréal: Sabotart, 38-40.

⁴ ANEQ. 1981. Le Québec Étudiant. Page 3. http://www.asse-solidarite.qc.ca/documents/fr/quebec_etudiant/1981-1982/1981-11-18-Vol05-No04Qu%e9bec-%c9tudiant.pdf – L'encadré « Le Forum des femmes de l'ANEQ : Un petit pas en avant » traite en général de vie privée et de militantisme et contient plusieurs problématiques qui sont encore d'actualité pour l'ASSÉ en 2010 : la faible prise en compte de l'opinion des militantes, le peu de place réservée aux articles féministes dans le journal, la nécessité d'un comité femmes et des caucus non-mixtes, la violence sexuelle, etc. rappelant ainsi la pertinence du féminisme aujourd'hui.

commentaires sur le budget pour le Comité femmes voulant qu'on ne peut accorder 5% du budget car l'ASSÉ est en difficulté financière : quand une organisation est en difficulté, c'est le féminisme qui est le premier relégué au second plan, même si cela va à l'encontre des positions politiques. L'ODFA était encore très active, mais ses revendications n'étaient pas facilement rencontrées, ces pouvoirs furent réduits et les caucus non-mixtes étaient de moins en moins fréquents⁵. Avec la fondation du MDE (1995-2000), un Comité femmes, inspiré par un féminisme radical et anti-capitaliste, re-émergea autour de 1998 et s'organisa sur une base autonome. Ainsi, le MDE intégra diverses positions du Comité femmes telles que la féminisation du langage, les horaires de garderie en fonction des horaires de classes, et l'insertion d'une analyse féministe dans les cours⁶. Enfin, à l'automne 2000, des actions sont déjà entreprises pour créer une alternative à l'hégémonie de la domination de la FEUQ et la FECQ : l'ASSÉ. Selon Lacoursière et les participants et les participantes de l'étude, les membres fondateurs et fondatrices ont apporté certains changements aux précédentes organisations, que nous verrons plus loin, afin de refléter leurs positions (pro)féministes⁷.

Définition du féminisme

Le féminisme est bien sûr basé sur la lutte pour l'égalité des sexes, mais avec les années, plusieurs branches se sont développées et le féminisme s'est complexifié. C'est pourquoi plusieurs ont opté pour le mot féminismes, au pluriel. Je suis en accord avec ce changement, mais j'avancerais qu'il existe une définition générale du féminisme de laquelle découlent les différents courants. Le féminisme est à la fois une notion théorique et épistémologique. La définition que je propose ici est la mienne, je l'ai construite au fil de mes

⁵ *Idem*, 79-81.

⁶ *Idem*, 119.

⁷ *Idem*, 161-3.

lectures et expériences, et elle n'est nullement normative, mais suffisamment générale pour englober toutes les branches et est certainement partagée par plusieurs. De plus, il a été souligné en entrevue qu'il n'était pas souhaitable, ou même possible, de définir et d'adopter un courant féministe spécifique, car « l'unité politique à ce stade n'est pas nécessaire », que cela changerait constamment avec le roulement, « même la gratuité scolaire doit être ré-argumentée chaque année », et que l'important c'est le rapport de force.

Le féminisme c'est une façon de militer (et même de vivre) qui prend en compte la diversité et l'interconnexion des oppressions afin de ne pas les reproduire en essayant de les combattre. Cette méthode prend également en compte la diversité des expériences et des savoirs, et prône la solidarité et la délibération démocratique. C'est aussi un champ d'études à part entière et un outil d'analyse critique complexe pouvant être appliqué à tous les domaines de la vie. Cet outil féministe peut servir à révéler et à créer des idées, théories et méthodes alternatives visant à rendre le monde plus juste, libéré de toutes les oppressions (sexisme, racisme, capacitisme, classisme, homophobie, transphobie, fondamentalisme, capitalisme, impérialisme, colonialisme, etc.).

Prémisse : l'ASSÉ est féministe!

J'ai commencé ce projet avec bien sûr le désir d'améliorer l'intégration du féminisme à l'ASSÉ, mais connaissant peu cette organisation, je n'avais aucune idée de la place qu'y occupait le féminisme. Pendant les entrevues, on m'a parlé de la féminisation des textes, du comité femmes, des caucus non-mixtes, des publications féministes dans le journal, des alternances dans les tours de parole, etc. Des outils clairement féministes, car ils visent une plus

grande égalité entre les femmes et les hommes. Toutefois, dans les entrevues et sur le site Internet, j'ai remarqué trois choses :

- Principes : pour l'accès à l'éducation, des institutions démocratiques, une éducation publique libre, position en solidarité avec d'autres luttes progressistes visant une plus grande justice sociale, etc.⁸
- Syndicalisme étudiant de combat : méthode d'activisme comprenant des pratiques démocratiques de débats et un rapport de force avec les groupes détenant le pouvoir.⁹
- Offre une nouvelle vision de la société et du monde : de solidarité et contre l'impérialisme, la privatisation, la guerre, la destruction de l'environnement, l'homophobie et le patriarcat, et en appui aux actions contre la mondialisation et le capitalisme.¹⁰

Ainsi, un des points importants de ma recherche a été de réaliser que l'ASSÉ est féministe. Elle est féministe, non seulement par ses mesures précises, tels le comité femmes, les tours de parole, la féminisation des textes, etc., mais aussi par ses principes, son syndicalisme de combat, ses revendications, et sa différente vision du monde, tel que défini ci-dessus. J'aimerais partir de cette prémisse pour ce qui suivra.

Précisions

L'ASSÉ est féministe... en principe

Les principes et revendications de l'ASSÉ sont féministes, mais il existe plusieurs lacunes dans la pratique : dans l'application de ses principes et des mesures féministes, ainsi que dans les attitudes et les relations interpersonnelles. Comme dans le reste de la société en ce qui concerne le féminisme, il reste beaucoup de travail à faire.

⁸ ASSÉ. *Principes*. <http://www.asse-solidarite.qc.ca/spip.php?article18&lang=fr>

⁹ ASSÉ. *Qu'est-ce que l'ASSÉ?* <http://www.asse-solidarite.qc.ca/spip.php?article17&lang=fr>

¹⁰ ASSÉ. *Revendications*. <http://www.asse-solidarite.qc.ca/spip.php?article19&lang=fr>

Article 42 des Statuts et Règlements

Cet article stipule que le féminisme n'est pas la seule responsabilité du comité femmes. Le comité se préoccupe des problématiques touchant les femmes, sert de lien avec les comités femmes locaux et les organisations communautaires, en plus d'être considéré comme l'organe expert en matière de féminisme. Toutefois, le féminisme est la responsabilité de tous et toutes à l'ASSÉ, il doit être appliqué à toutes les luttes de façon transversale, comme l'est la gratuité scolaire. C'est pour cette raison d'ailleurs que l'avis de motion concernant l'article 42 comprend le retrait de la phrase « traitant de leur champ d'intervention », car le féminisme n'est pas le champ d'intervention du comité femmes, mais de toute l'ASSÉ.

Un mot sur l'hostilité envers le féminisme et les féministes

J'aimerais faire une parenthèse ici. Plusieurs commencent à militer à l'ASSÉ, équipé-e-s de peu ou pas de contact avec le mouvement des femmes, avec comme seules références les stéréotypes et l'hostilité envers le féminisme qui existent dans la société en général. Il ne faut toutefois pas oublier que l'ASSÉ s'est positionné clairement contre le patriarcat, et comme je l'ai montré plus haut, le féminisme est une partie intégrante des principes de l'ASSÉ. Ainsi, en tant que membre de l'ASSÉ, être antiféministe serait aussi absurde qu'être contre la gratuité scolaire. Il est donc important de garder un esprit ouvert et faire l'effort de se renseigner sur le sujet, du moins au sein de l'ASSÉ, afin de se défaire des stéréotypes véhiculés dans le reste de la société. N'oublions pas que beaucoup des féministes, incluant les participantes et les participants interviewé-e-s, ne l'étaient pas avant de commencer à militer à l'ASSÉ. Lors des congrès et des camps de formation, les documents, les ateliers et les courtes présentations donné-e-s sur le féminisme et les procédures féministes à l'ASSÉ pourraient comprendre une partie visant à identifier et déconstruire les différents stéréotypes et préjugés entourant le féminisme.

Victimisation versus Solidarité

Une critique qu'on entend souvent à l'endroit du féminisme est que ce dernier « victimise » les femmes en général, c'est-à-dire qu'il les considère toutes vulnérables et sans défense. D'ailleurs, les participantes et les participants ont souligné lors des entrevues qu'à l'ASSÉ, les femmes qui ne se considèrent pas opprimées par les hommes se sentent « victimisées » par le féminisme. Au cours du caucus non-mixte qui s'est tenu à la suite de ma présentation au congrès du 9 mai dernier, une femme a dévoilé être davantage intimidée par les femmes et les féministes, que par les hommes, du moins au sein de l'ASSÉ. Elle a révélé que parfois elle se sentait incapable de s'exprimer par peur de se faire qualifier de non-féministe ou d'antiféministe.

À cela, j'aimerais émettre quelques remarques. Tout d'abord, il est important d'être patiente et patient, de prendre une attitude ouverte envers les personnes qui sont moins à l'aise avec le féminisme, d'éviter ce genre d'accusation qui est une forme de langage de domination et définitivement une attitude non-féministe, pour mettre l'accent sur la solidarité entre femmes au sein du mouvement. Ensuite, reconnaître qu'on est victime d'une oppression est une chose difficile et peut prendre du temps, mais c'est le premier pas vers la lutte, et lorsqu'on lutte, on n'est plus une victime; et il est plus facile de le faire avec le soutien d'un groupe qui peut nous donner les outils pour combattre cette oppression. Dans un troisième temps, il est important de ne pas oublier que « même si on n'est pas opprimé-e personnellement, d'autres autour de nous le sont et il est crucial de le reconnaître et de se battre à leur côté »¹¹. En effet, il n'est pas nécessaire d'être une victime pour se battre avec les autres, il faut seulement ne pas avoir peur d'être associé-e à la lutte. On verra plus loin des moyens concrets de le faire.

¹¹ Maillé, Chantal. 2010. Propos recueillis dans le cours *Introduction to Women's Studies II*. Université Concordia.

Points forts

Clares positions féministes

L'ASSÉ est pour le droit à l'avortement, libre, gratuit et accessible, contre la promotion d'idéaux féminins, masculins et hétérosexuels standardisés par le patriarcat et le capitalisme, pour l'équité salariale, contre le couple comme entité dans le calcul des prêts et bourses, pour des produits d'hygiène menstruelle alternatifs accessibles. Elle a intégré un discours anti-patriarcal et antisexiste, supporte les luttes féministes, et travaille sur une politique de conciliation études-famille, etc.

Non-mixité

Bien que la lutte pour l'égalité des sexes soit l'affaire de tous et de toutes, l'utilisation de certains outils afin d'atteindre cet objectif peut sembler exclure les hommes, mais il y a plusieurs façons, que nous verrons plus loin, dont ceux-ci peuvent participer à la lutte féministe. Il est important de souligner que cette non-mixité est essentielle pour beaucoup de femmes, même si elle peut paraître non pertinente pour d'autres. Les caucus non-mixtes et le comité femmes sont auto-formateurs, les militantes en sortent plus radicales et plus confiantes en elles-mêmes, ils permettent de combattre les inégalités hommes-femmes en s'octroyant une autonomie décisionnelle et/ou un espace temporaire à l'extérieur du groupe jugé oppressant (voir Annexes III et VII).

Procédures féministes

L'article 42 des *Statuts et règlements* de l'ASSÉ affirme que « le comité femmes a pour objectif de promouvoir la lutte pour les conditions des femmes en éducation comme dans la société, et ce, au sein de l'ensemble des instances de l'ASSÉ »¹². D'autres dispositions des *Statuts et règlements* introduisent l'obligation d'avoir un « point femmes » à l'ordre du jour des

¹² ASSÉ. *Statuts et Règlements*. <http://www.asse-solidarite.qc.ca/spip.php?article72&lang=fr>

congrès et des réunions du conseil de coordination, la parité au sein du conseil exécutif (50%) – ce qui n’est que très rarement respecté – et dans les délégations au congrès et au conseil de coordination (au moins 1/3, pas plus de 2/3), ainsi que des caucus non-mixtes durant les congrès et les camps de formation¹³. De plus, il existe au sein de l’ASSÉ le principe des tours de parole dans les congrès, c’est-à-dire qu’après qu’un homme ait parlé, c’est le tour d’une femme, et ainsi de suite¹⁴. Mais comme plusieurs participantes et participants l’ont souligné, cette pratique n’est pas toujours respectée et n’est souvent pas du tout appliquée en dehors des Congrès (réunions, Conseil de coordination, comités, etc.). J’ajouterais que ces stratégies constituent un bon départ, mais sont insuffisantes, surtout pour une organisation aussi radicale que l’ASSÉ.

Réalisations féministes

Les participantes et les participants ont nommé plusieurs actions féministes organisées par le comité femmes, souvent sans aide et avec difficulté à trouver du financement. Celles-ci comprennent la Campagne contre la marchandisation du corps des femmes, la Marche mondiale des femmes, la Conférence sur les perspectives féministes étudiantes, la Campagne d’ateliers féministes dans les cégeps et les universités, la Campagne contre les publicités sexistes, les camps de formation féministe, les publications féministes dans le journal *L’Ultimatum*, les activités entourant le 8 mars, etc. De plus, le comité femmes a grandement contribué à la création de plusieurs documents d’information sur le féminisme et a lutté pour l’adoption de nombreuses positions féministes à l’ASSÉ.

¹³ Lacoursière, Benoît. 2007. *Le mouvement étudiant au Québec de 1983 à 2006*. Montréal : Sabotart, 164.

¹⁴ ASSÉ. *Pratiques pour intégrer le féminisme à l’ASSÉ*. <http://www.asse-solidarite.qc.ca/spip.php?article1346&lang=fr>

Problématiques

Rôle de soutien et minoritaires

Les associations locales, les comités et le conseil exécutif sont majoritairement composé-e-s d'hommes. Souvent, les congrès sont constitués de seulement un tiers de femmes (le minimum requis dans les *Statuts et Règlements*), la plupart des interventions sont faites par les hommes, et ceux-ci sont davantage mis en avant : les discours dans les manifestations sont déclamés par les hommes et ce sont eux qui sont envoyés dans les rencontres officielles importantes qui ne sont pas en lien avec les femmes, etc.

Les rôles en arrière-plan (nourriture, garderie, permanence, etc.) sont le plus souvent remplis par les femmes et leur travail est peu reconnu du fait que ces tâches sont considérées comme étant traditionnellement féminines. Toutefois, quand un homme effectue ces tâches une fois, il est chaudement félicité. Au sein de l'ASSÉ, il y a bel et bien une dénonciation de la division du travail basée sur le genre (voir Annexe VIII – Lexique), mais très peu d'actions sont entreprises pour y remédier.

Traitement des femmes et des membres du comité femmes

Ceci est un point très important et les témoignages recueillis au cours des entrevues sont graves. Plusieurs cas ont été rapportés concernant les problématiques suivantes : langage de domination, humiliation publique entourant le travail, insultes, ton agressif ou condescendant, pressions sur le travail des femmes en général et du comité femmes en particulier, harcèlement psychologique, propos des femmes et féministes qui ne sont pas pris en compte ou pas pris au sérieux (paroles, écrits, documents sur le web ou dans les cahiers de congrès, etc.), tentatives de contrôle sur le contenu féministe, membres du comité femmes ignorées ou écartées, harcèlement sexuel, homophobie, attitudes machistes, paternalisme, intimidantes, discrédit,

menaces et agressions sexuelles. Voici quelques exemples spécifiques rapportés par les participants et les participantes :

- Le comité femmes est accusé par le conseil exécutif de ne rien faire, mais ce dernier ne s'intéresse pas au travail du comité et/ou lui met des bâtons dans les roues. Une participante avait reçu le commentaire suivant d'un exécutant concernant de l'information sur une question traitant d'un point femmes : « si tu veux qu'on le lise, mets-le dans le point conseil de coordination, pas dans le point femmes ».
- Une participante a décrit la relation du comité femmes et du conseil exécutif comme une relation de couple abusive dans laquelle le conseil exécutif félicite le comité femmes d'avoir de bonnes idées, mais contrôle les moyens de les réaliser et ne lui en donne pas ou peu (par exemple : les ateliers/conférences féministes).
- Concernant la question des parents étudiants, un document substantiel avait été produit par le comité femmes pour le congrès et, même après en avoir fait la présentation, plusieurs membres ont dit ne pas pouvoir se prononcer sur la question, n'ayant pas d'information disponible à ce sujet.
- Une des participantes organisant le dernier camp de formation a reçu le commentaire suivant d'un collègue : « Je vais tout faire pour que le camp de formation féministe n'ait pas lieu ». Lorsque ce dernier fut questionné sur ce qui était arrivé, il répondit que c'était « juste une blague » et que « ce n'est pas ça que j'ai dit, elle a tout inventé, elle est folle ».
- Plusieurs participantes ont rapporté qu'on leur reproche souvent de ne pas parler des problèmes quand il y en a, mais lorsqu'elles en parlent, elles se font « rentrées dedans », elles ne sont pas crues, pas écoutées ou se font dire qu'elles « chialent tout le temps ».

- Les participants et les participantes ont rapporté la pratique suivante qui est courante : durant les congrès ou les réunions, beaucoup d'hommes ont l'habitude de reformuler exactement ce qui vient d'être dit par une femme et de se l'approprier. Cela passe souvent inaperçu, car la femme en question n'avait pas été écoutée au départ parce qu'elle est une femme¹⁵.
- Les participants et les participantes ont souligné qu'à l'ASSÉ la question du féminisme se limitait à « femmes et... », et qu'il n'y avait pas de véritable analyse féministe transversale (voir Annexe VIII – Lexique) qui traversait l'organisation. De plus, les femmes sont souvent les seules à travailler sur les actions de type « femmes et... », qui sont rapidement oubliées, car elles ne sont là que pour l'image de l'ASSÉ. En ce qui concerne les projets plus radicaux et féministes vraiment motivants pour les femmes à l'ASSÉ et qu'elles s'approprient (camp de formation féministe, publication féministe dans le journal, ateliers féministes, etc.), il existe une certaine hostilité : « c'est mal pris », la non-mixité est critiquée, obtenir du financement est difficile. De l'avis des participants et des participantes, cette hostilité est le résultat d'une peur devant une vraie analyse féministe (et non de façade) et une crainte de perte de contrôle sur les sujets femmes et féministes au sein de l'ASSÉ.
- Un exemple concret de ce phénomène : les tentatives de contrôle du contenu féministe dans le journal Ultimatum, en particulier dans le plus récent numéro femme dans le cadre du 8 mars 2010. La féminisation est en déclin, un article sur la non-mixité n'a presque pas passé, le contenu a beaucoup été critiqué, des manières autoritaires de travailler sont employées : convocation de dernière minute, corrections dans le contenu,

¹⁵ Voir « La répartition des tâches entre les femmes et les hommes dans le travail de la conversation » par Corinne Monnet sur le site du Collectif de recherche sur l'autonomie collective (CRAC) www.crac-kebec.org/outils.

commentaires agressifs, etc. Cette problématique avait d'ailleurs déjà été soulignée dans le cahier des mémoires du congrès d'orientation du 25 au 28 novembre 2008¹⁶.

Les auteures, Geneviève Gariépy, Martine Poulin et Julie Descheneaux, ont également proposé de constituer une liste de thématiques femmes à aborder pour d'éventuels articles afin de ne pas être prises au dépourvu.

- La plupart des femmes élues au comité femmes (entre autres individus) quittent brûlées, fâchées et aigries de leur expérience à l'ASSÉ. Parfois, elles restent peu de temps ou elles sont peu nombreuses et préfèrent travailler de l'extérieur, en collaboration avec le comité femmes plutôt qu'être élues et devoir répondre au conseil exécutif.
- Enfin, plusieurs femmes membres des associations locales ou de groupes communautaires ne veulent plus travailler avec l'ASSÉ, car elles considèrent l'organisation comme étant sexiste.

Langage de domination

Il a été noté que le langage de domination est beaucoup utilisé dans les réunions et les instances, par les hommes comme par les femmes, bien que cela soit fait de manière différente. Entre femmes, il y a parfois de la pression envers celles qui parlent moins pour qu'elles s'expriment davantage ou, entre hommes et entre femmes, il y a de l'intimidation due à l'âge ou l'expérience au sein de l'ASSÉ, ou le statut d'employeur comme il a été souligné au point employé du congrès du 8-9 mai 2010. Entre hommes et femmes, un ton condescendant ou agressif est souvent employé dans les débats. Il y a aussi un manque d'écoute. Le langage de

¹⁶ Comité femmes. Cahier des mémoires du Congrès d'orientation du 25 au 28 novembre 2008 : Mémoire sur la place des femmes à l'ASSÉ. <http://www.asse-solidarite.qc.ca/documents/fr/instances/congres/cahiers/Cahier%20des%20m%e9moires%20Congr%e8s%20d'orientation%2025%20au%2028%20novembre%202005.pdf> Ce document contenant une recherche quantitative complémente la présente étude de type qualitative. Il contient des tables de statistiques et des recommandations à prendre en compte. Enfin, il dénonce également plusieurs problématiques qui ont été nommées dans la présente recherche démontrant la pertinence du féminisme et la nécessité d'agir.

domination se présente sous diverses formes et peut parfois être difficile à reconnaître (voir Annexe II pour une description complète). Beaucoup sortent frustré-e-s de ces échanges et les raisons derrière cette frustration ne sont pas examinées, minant ainsi la solidarité qui devrait exister au sein d'une telle organisation.

Lutte à part

Le féminisme est vu comme une lutte à part, séparée des autres luttes de l'ASSÉ, dont celle pour la gratuité scolaire. D'ailleurs, les hommes durant le caucus non-mixte ont remarqué qu'il n'existe pas de réelle fusion entre le féminisme et l'ASSÉ, que les actions féministes et le féminisme sont en parallèle plutôt qu'au centre de l'ASSÉ, où ils devraient être. Un participant de l'étude soulignait qu'une action en solidarité avec les autochtones avait été mise de l'avant par le conseil exécutif de l'ASSÉ, mais que cela n'avait jamais eu lieu pour les actions féministes (par exemple : avortement et 8 mars) qui sont toujours reléguées en lutte parallèle au comité femmes. En effet, des participants et des participantes ont souligné-e-s que le féminisme est en général considéré, par le conseil exécutif, comme étant seulement le travail du comité femmes, que c'est davantage une question d'image et d'attitude des membres de ce dernier comité, qu'une réelle intégration du féminisme à l'ASSÉ. De ce fait, elles affirment que leur travail n'est pas apprécié à sa juste valeur et qu'elles sont surchargées, se qualifiant de « conseil exécutif féministe ».

Toutefois, au-delà du féminisme pouvant s'appliquer à tous domaines de la vie et étant sans aucun doute une lutte pour l'élimination de toutes les formes d'oppression comme nous l'avons vu plus haut, il y a de nombreux liens à faire entre les femmes, le féminisme et la gratuité scolaire. Par exemple, il y a la question du support à la famille (une question féministe concernant aussi les hommes), des femmes absentes de la gestion des universités, de la situation précaire des mères monoparentales, de l'augmentation des frais afférents et du

démantèlement des frais de scolarité qui, selon plusieurs étudiantes rencontrées en techniques à majorité femmes, risquent de les empêcher de poursuivre leurs études. Enfin, il y a la question des stages dans les programmes traditionnellement féminins comme l'enseignement et les sciences infirmières. En effet, les femmes sont en majorité dans la population étudiante, mais elles sont concentrées dans certains programmes. Ces derniers comprennent souvent des stages très longs et non rémunérés, souvent suivis d'emplois moins valorisés et peu avantageux, pouvant ainsi les rendre financièrement précaires et dépendantes d'un ou une partenaire ou de leurs parents. Il a été suggéré par une des participantes de militer pour des programmes de stage rémunérés, subventionnés par le gouvernement, en parallèle avec la dé-privatisation de l'éducation, la gratuité scolaire et contre les stéréotypes sexuels en général.

Collaborations mixtes

Les participantes ayant organisé le camp de formation féministe de novembre 2009 ont toutes déploré la mixité dans le processus décisionnel. En effet, les participantes ont confirmé par cette expérience l'importance d'une prise de décision entre femmes dans ce genre d'activités du fait qu'elles « n'avaient pas pu prendre la place qu'elles voulaient et se sentaient pousser dans une certaine direction qu'elles ne voulaient pas nécessairement prendre, etc. »

Concertation, centralisation et démobilisation

Plusieurs participants et participantes ont souligné le phénomène de démobilisation qui frappe l'ASSÉ depuis quelque temps. L'efficacité et l'ambition des exécutants et des exécutantes de l'ASSÉ, ainsi que la taille de l'organisation, ont entraîné une centralisation autour du conseil exécutif; les idées et les campagnes partent maintenant du haut plutôt que des associations locales et ces dernières se sentent de moins en moins impliquées et attachées à l'ASSÉ. D'ailleurs, le conseil exécutif devient de plus en plus efficace et performant, donc idéalisé et peu accessible. Des discussions ont pris place sur l'octroi de bourses aux exécutants

et aux exécutantes pour continuer leur travail, comme à la FEUQ et à la FECQ, et les participants et les participantes craignent que le roulement au conseil exécutif devienne alors encore plus ardu, la centralisation encore plus grande et la démobilisation plus importante. On observe également une dé-radicalisation et des efforts de concertation avec l'État en contradiction avec les principes de base de l'ASSÉ. En effet, une des participantes a mentionné une étude dans laquelle il était avancé qu'après environ 5 ans d'activité, une organisation de la taille de l'ASSÉ, peu importe son niveau de radicalisme, était vouée à devenir centralisée, bureaucratique et conciliatrice avec l'État. De plus, la classe ouvrière déserte les cégeps et les universités, donc elle n'est presque plus représentée au sein de l'ASSÉ, ceux-là mêmes qui devraient y militer. Il y a des efforts pour impliquer de nouveau la base, mais c'est difficile. Il n'y a presque plus de mobilisation faite sur le terrain et en région, cela se concentre surtout sur internet et à Montréal. En plus d'être centrée à Montréal, il a été souligné dans les entrevues que l'ASSÉ est en général mâle, hétérosexuelle, blanche, de classe moyenne-aisée, centrée sur le milieu universitaire (l'emploi d'un discours universitaire peu accessible a été dénoncé).

Stratégies d'intégration du féminisme

L'ASSÉ est féministe

Permettez-moi de faire un rappel ici, car, travaillant dans une société hostile au féminisme, l'ASSÉ et ses membres ne sont pas immunisé-e-s à cette méfiance, ainsi le caractère féministe de l'ASSÉ doit constamment être rappelé. Il est également important d'appliquer une analyse féministe transversale, c'est-à-dire que le féminisme soit pris en compte et appliqué à travers toute l'ASSÉ. Ceci est aussi fondamental que le principe de la gratuité scolaire, un principe féministe. Enfin, comme la féministe afro-américaine Audre

Lorde a affirmé : « Les outils du maître ne démantèleront jamais la maison du maître » (Lorde 2007). Il est donc important d'adopter des méthodes féministes alternatives afin de véritablement éliminer les oppressions. Nous les verrons plus bas.

École

L'ASSÉ a été décrite par une des participantes comme une école. Une école pour militer, apprendre à prendre sa place, être conscientisé-e aux luttes sociales et se mobiliser, etc. Cet exercice d'*empowerment* crée parfois des frictions. De plus, les valeurs, les revendications et les méthodes utilisées par l'ASSÉ sont d'un radicalisme peu commun dans le reste de la société. Puisqu'il y a sans cesse des nouveaux et des nouvelles membres, l'apprentissage de ces valeurs et méthodes est toujours à refaire; on ne peut pas en faire la constante promotion et s'attendre à ce que tout le monde soit informé, et c'est particulièrement vrai du féminisme qui a très mauvaise presse dans le reste de la société. D'ailleurs, la majorité des participants et des participantes interviewé-e-s avaient eu peu ou pas de contact avec le féminisme avant de militer au sein de l'ASSÉ et/ou étaient vraiment défavorables au féminisme. Il est donc primordial de réitérer l'importance du féminisme à l'ASSÉ et de rappeler les raisons derrière certaines mesures féministes. La promotion du féminisme est un travail constant et la responsabilité de toutes et de tous. Par exemple, le pouvoir de proposition et d'appui du comité femmes est essentiel dans une organisation où la prise en compte des intérêts femmes et du féminisme n'est pas automatique et dans laquelle un rapport de force existe entre le comité femmes et le reste des organes, y compris le conseil exécutif (voir Annexe III pour d'avantage d'arguments). Ensuite, la défense de la non-mixité est importante, car l'ASSÉ est une école et les femmes y apprennent à s'organiser ainsi qu'à prendre leur place; il s'agit d'un outil parmi plusieurs pour atteindre l'égalité. Dans les entrevues, les hommes ont dit avoir discuté avec les élues du comité femmes et/ou ont lu des textes sur le sujet et ont compris la pertinence de la non-mixité

et des autres mesures féministes. Il est important de considérer les femmes féministes comme des expertes de leur propre oppression et de leur lutte. En ce qui concerne les femmes, plusieurs ayant eu leur premier contact avec le féminisme en arrivant à l'ASSÉ, avaient des doutes concernant la pertinence des caucus non-mixtes, mais ont changé d'avis après l'avoir essayé et/ou avoir subi elles-mêmes de l'oppression dans les espaces mixtes. La pertinence des caucus non-mixtes a été réitérée par les femmes au congrès du 8-9 mai, malgré le commentaire d'une membre se disant moins à l'aise entre femmes à cause des pressions ressenties pour « agir de telles façons afin d'être 'vraiment' féministe ». Je rappelle donc l'importance d'éviter ce genre de langage de domination partout à l'ASSÉ. D'ailleurs, les délégué-e-s du dernier congrès ont adopté à l'unanimité la proposition 5.2, voulant que soit toujours rappelée dans les points procéduraux la nécessité de féminiser les interventions et la possibilité de demander des caucus non-mixtes à tout moment.¹⁷ Un excellent point, puisqu'il semble nécessaire de rappeler la pertinence des caucus non-mixtes dans les instances auprès des nouveaux et nouvelles membres pouvant penser que « c'est pas cool » ou qu'elles « auront l'air de ne pas aimer les hommes ». Enfin, il a même été suggéré par les participantes de former des caucus non-mixtes en dehors des points femmes, comme dans les points plans d'action. Elles affirment que cela s'est déjà fait et a prouvé sa pertinence et son efficacité. D'ailleurs, cette recommandation ainsi que l'importance d'établir une analyse féministe transversale dans toute l'ASSÉ ont été soulignées par les auteures du mémoire sur la place des femmes du congrès d'orientation de 2005¹⁸. Il est grand temps que cela soit mis en pratique (voir Annexe III pour davantage d'arguments).

¹⁷ Procès-verbal du Congrès des 8-9 mai 2010. *Proposition 5.2*. p. 18. <http://www.asse-solidarite.qc.ca/documents/fr/instances/congres/pv/pvcongresannuel2010.pdf>

¹⁸ Comité femmes. Cahier des mémoires du Congrès d'orientation du 25 au 28 novembre 2008 : Mémoire sur la place des femmes à l'ASSÉ. Page 7. <http://www.asse->

Budget de genre

Le budget de genre est un concept de plus en plus populaire, car il favorise l'autonomie et l'*empowerment* des femmes grâce au contrôle des ressources. Avec son propre budget fixe, le comité femmes pourrait fonctionner en dehors du contrôle et de la gestion masculine ou antiféministe. Cela entraînerait moins de conflits et d'énergie perdue à obtenir de l'argent au lieu de militer, et les fonds non utilisés retourneraient dans les coffres de l'ASSÉ. Comme il est écrit dans l'avis de motion déposé par le comité femmes, un budget autonome pour le féminisme s'inscrit dans les principes et revendications de l'ASSÉ (voir Annexe III).

Dénoncer la violence

La violence en général, et la violence spécifiquement dirigée envers les femmes parce qu'elles sont des femmes, est un problème beaucoup plus fréquent qu'on ne le croit dans notre société et dans notre environnement immédiat. Comme nous l'avons constaté plus haut, la violence est présente même au sein d'organisations démocratiques de gauche telle l'ASSÉ. Le silence entourant cette violence est une des principales raisons de sa durabilité. Les mythes et les préjugés entourant les victimes de violence, et particulièrement de violence sexuelle, sont répandus et l'ASSÉ n'y échappe pas (voir Annexe IV pour les mythes et les réalités sur la violence sexuelle). Il devient alors primordial de déconstruire les mythes liés à la violence envers les femmes et de dénoncer la violence au sein de l'ASSÉ. Des ateliers non-mixtes sur la violence et la déconstruction des mythes qui l'entourent, une politique claire interdisant tout harcèlement et toute violence à l'ASSÉ sous peine d'éviction, la promotion de rapports sains et de ressources d'aide aux victimes (voir Annexe V pour une liste de ressources) sont des éléments de départ importants pour combattre cette violence.

Travailler sur soi et éviter le langage de domination

Il n'est pas suffisant d'avoir les arguments et une analyse féministes, il faut également faire une réflexion critique sur ses propres paroles, attitudes et actions, travailler sur soi, et reconnaître la responsabilité quotidienne de toutes et tous dans cette lutte. Éviter le langage de domination fait partie de ce travail constant sur soi. Toutefois, ce point est particulièrement important, car ces attitudes sont en contradiction avec les principes de l'ASSÉ et peuvent être évitées avec l'adoption de certaines mesures et procédures lorsque la bonne volonté n'est pas suffisante. Ma présence au n'était pas dans ce but, mais je n'ai pu m'empêcher de noter quelques propos pouvant être qualifiés de langage de domination tel que « ridicule », « structures schizo-phréniques » et « menteurs ». Ils étaient souvent appliqués à des opinions ou objets et non dirigés vers des individus, mais certaines personnes portant ces opinions peuvent se sentir brimées par ces propos. D'ailleurs, au congrès du 8-9 mai 2010, une proposition officialisant le poste de gardien ou gardienne du senti dans les congrès a été faite, précisant qu'il ou elle devrait toujours être présent ou présente lors des congrès dans le but de promouvoir la participation des femmes et la féminisation des interventions¹⁹. La proposition a été mise en dépôt automatiquement à la suite du vote et pourra vraisemblablement être débattue plus longuement dans le prochain congrès d'orientation. Dans cette perspective, je recommande que le rôle soit élargi afin d'inclure la surveillance du langage de domination ainsi que le désamorçage et le règlement des tensions. De plus, afin d'éviter que le gardien ou la gardienne du senti devienne à son tour un rôle autoritaire, il a été fortement suggéré au cours du caucus non-mixte que la personne prenant ce rôle ait une connaissance et une attitude féministes et que, le plus possible, la dénonciation d'attitudes ou de situations problématiques

¹⁹ Procès-verbal du Congrès des 8-9 mai 2010. *Proposition 5.3*, p. 18. <http://www.asse-solidarite.qc.ca/documents/fr/instances/congres/pv/pvcongresannuel2010.pdf>

proviennent des associations membres, à travers le gardien ou la gardienne du senti si l'anonymat est souhaité. La création du rôle de gardienne ou gardien du senti a été proposée dans le cahier de mémoires du congrès d'orientation de 2005. Les auteures recommandaient un rôle et des responsabilités élargi-e-s ainsi qu'une priorité dans les tours de parole afin de régler les problèmes le plus rapidement possible²⁰ (voir l'Annexe VI).²¹

Mettre l'accent sur la solidarité

Comme il a été dit dans les entrevues, si on se penche sur la principale mission de l'ASSÉ, la gratuité scolaire, les gens qui en bénéficieraient le plus ne sont pas nécessairement ceux et celles qui militent. Les gens qui en ont le plus besoin n'ont peut-être pas le temps ou les moyens ou ne sont tout simplement pas à l'école. Ainsi, l'ASSÉ repose sur ce principe d'aider ceux et celles qui sont opprimé-e-s. Toutefois, le féminisme nous apprend qu'il faut également donner à ces groupes les moyens de se battre eux-mêmes pour leurs droits, sinon s'agit-il d'une véritable libération?

De ce fait, peut-être serait-il plus efficace de mettre l'accent sur la solidarité entre les femmes opprimées (et d'autres groupes), même si on ne l'a pas expérimenté soi-même, et ce, sans tomber dans le piège du sauveur/protecteur ou de la sauveuse/protectrice. Le but est de donner aux femmes au sein de l'ASSÉ les moyens de lutter et de se libérer elles-mêmes.

Création de divers comités

Une des participantes a souligné le fait que des femmes et féministes du Tiers Monde reprochent souvent aux féministes occidentales de ne pas prendre en compte leurs expériences spécifiques de l'oppression et de parler en leur nom, d'où l'importance de travailler à ne pas

²⁰ Comité femmes. Cahier des mémoires du Congrès d'orientation du 25 au 28 novembre 2008 : Mémoire sur la place des femmes à l'ASSÉ. Page 3-4. <http://www.asse-solidarite.qc.ca/documents/fr/instances/congres/cahiers/Cahier%20des%20m%e9moires%20Congr%e8s%20d'orientation%2025%20au%2028%20novembre%202005.pdf>

²¹ Voir *Anti-Oppressions Resource Guide* de la Coalition Jeunesse Sierra. http://syc-cjs.org/sites/default/files/Anti-Oppression_Resource_Guide_0.pdf. Documents, sites Web, contacts pour des conférenciers, etc.

reproduire ces oppressions raciales et classistes. Toutefois, les participantes s'inquiétaient de l'intégration de différentes luttes au sein du féminisme et que ce dernier soit enseveli sous les préoccupations gaies et antiracistes, par exemple, qui représentent généralement les intérêts des membres masculins de ces communautés. Il est vrai que des précautions s'imposent, et que ces luttes doivent être menées par le groupe opprimé, mais cela ne doit pas déresponsabiliser les groupes ou individus privilégiés. En effet, plusieurs groupes marginalisés sont sous-représentés au sein de l'ASSÉ et ne peuvent s'organiser pour lutter contre leur propre oppression et faire valoir leur point de vue dans l'organisation. Ainsi, afin de prendre en compte le principe féministe d'intersectionnalité (voir Annexe VIII - Lexique) des oppressions et de ne pas noyer le comité femmes sous toutes les luttes, il serait pertinent de travailler à créer différents comités : LGBTQ, antiracisme, anticapacitisme, etc. Toutefois, pour être cohérent avec le principe féminisme d'empowerment et d'autonomie, ces comités devront être dirigés par des individus issus de ces groupes opprimés. Le fait que l'ASSÉ soit un milieu masculin, hétérosexuel, blanc, etc. présente un défi de taille. Il est donc important de développer des stratégies afin d'assurer une plus grande diversité au sein de l'ASSÉ. On ne peut supposer que l'ASSÉ et le mouvement étudiant n'intéressent pas des groupes entiers de la population. La seule conclusion logique est que des mécanismes d'oppression invisibles sont à l'œuvre, et un moyen efficace d'y remédier provient de mesures temporaires proactives de discrimination positive.

Laissez la place aux femmes et aux féministes dans la lutte

Les participants et les participantes ont souligné l'importance de mettre les femmes davantage de l'avant dans toutes les luttes, pas seulement celles liées aux femmes : pour parler aux médias, faire un discours dans une manifestation, participer aux rencontres officielles avec les ministres, dans la coalition contre la tarification, et pas seulement pour la Marche mondiale

des femmes, par exemple. Il est également primordial de reconnaître l'expertise des femmes et des féministes dans la connaissance de leur propre oppression et des moyens pour la contrecarrer. Une des participantes a d'ailleurs rappelé l'importance pour les femmes de se citer entre elles, puisque des paroles, idées et solutions intéressantes sont souvent partagées lors de discussions informelles et rarement mises sur papier : une autre conséquence de l'inégalité des sexes.

Discuter des tensions

Une participante a rapporté que, lors d'un congrès passé, plusieurs femmes avaient quitté la salle en pleurs à la suite de commentaires agressifs et blessants de plusieurs hommes. Toutefois, ceci n'a pas été examiné comme étant une réponse légitime à un problème plus profond au sein de l'organisation. Les émotions liées à la découverte de sa propre oppression et des attaques contre cette découverte discréditent les femmes, car ces réactions émotives sont considérées à tort comme un attribut féminin inapproprié dans un endroit comme un congrès ce qui crée des tensions et des conflits minant la solidarité du groupe. D'ailleurs, au cours du congrès du 8-9 mai, un individu a fait la remarque que les conflits personnels n'avaient pas leur place au sein d'une telle instance. J'avancerais, en m'appuyant sur les propos du médiateur Étienne Simard, présent pour le point employé, que les conflits personnels doivent être examinés et réglés grâce à des procédures structurelles afin de préserver la cohésion au sein de l'ASSÉ. J'ajouterai que le féminisme nous apprend que « le personnel est politique » et qu'un conflit apparaissant personnel peut très bien cacher une problématique politique touchant tout un groupe d'individus, comme le sexisme.

Cette problématique requiert un travail des deux côtés. Pour les féministes, il est important de rester combatives et en colère pour lutter contre l'oppression, mais également d'utiliser cette colère de façon stratégique, de choisir ses batailles et de ne pas tomber dans le

langage de domination à son tour. Pour les non-féministes, il est essentiel de comprendre que cette colère est le résultat d'un profond sentiment d'injustice, d'être à l'écoute et de travailler à éliminer ces stéréotypes et attitudes machistes. Pour éviter les tensions et conflits, il a fortement été suggéré de rappeler que le respect (dans les paroles et les attitudes) est obligatoire au sein des échanges et, si de la colère survient, d'examiner immédiatement ce qu'il y a derrière dans le but de restaurer la solidarité. Enfin, la politique de règlements de conflits pourrait être élargie aux militants et militantes (et pas seulement aux employé-e-s).

Rôles et gains pour les hommes

Encore une fois, ce n'est pas parce qu'on ne vit pas une oppression qu'elle ne nous concerne pas. Il est possible de s'informer et de soutenir une cause sans toutefois oublier que le leadership doit être entre les mains du groupe opprimé. Ainsi, apprendre à avoir un rôle de soutien (que seules les femmes occupent en général) est important afin de créer un environnement plus égalitaire : passer des tracts, apporter des boîtes, faire du covoiturage, s'occuper du site Internet, faire de l'affichage, etc. Dans ce rôle de soutien, les hommes (pro)féministes peuvent également inviter les autres hommes à écouter les femmes et prendre leurs propos au sérieux, combattre le masculinisme et se confronter les uns les autres sur leurs comportements machos. En effet, de telles critiques sont parfois mieux reçues par les hommes, pour plusieurs raisons, quand elles viennent d'autres hommes. Les caucus non-mixtes hommes peuvent être une bonne occasion de le faire. Il a toutefois été souligné que ce travail sur soi et cette dénonciation ne doivent pas devenir de la culpabilisation. Une attitude d'ouverture, un ton calme et des explications claires sur les attitudes machos ont de meilleures chances de réussite.

Il peut également être intéressant de présenter le féminisme au sein de l'ASSÉ d'une façon qui rejoigne les hommes, non pas en faisant des compromis, mais en montrant les gains possibles pour les hommes. Ces gains ont été identifiés par plusieurs participantes et

participants de l'étude : avoir des partenaires intimes et collègues de travail égales, ne pas se sentir forcé d'adopter certains stéréotypes masculins (être soi-même), ne pas occuper la position de domination (qui isole et est peu satisfaisante sur plusieurs plans), gagner une nouvelle compréhension des émotions, et du monde, etc.

Favoriser les candidats et les candidates (pro)féministes aux élections

Ou du moins éviter les candidats et les candidates antiféministes. Un des participants a affirmé qu'une des associations membres de l'ASSÉ comprend au sein de son exécutif un masculiniste. Ceci est très problématique dans une organisation féministe telle que l'ASSÉ. La promotion et l'intégration du féminisme étant toujours un travail à refaire auprès des membres, il est important que les élu-e-s aient une compréhension suffisante du féminisme et la volonté d'appliquer les mesures en place et de soutenir les luttes des femmes. Une courte description de sa position et de ses projets par rapport au féminisme et aux questions touchant les femmes pourrait être incluse dans le texte de présentation du candidat ou de la candidate figurant dans le cahier du congrès précédant l'élection.

Mobilisation terrain et retour aux sources

Au problème de la concertation, la centralisation et la démobilitation, plusieurs participants et participantes ont suggéré le retour à la lutte pour la gratuité scolaire, le premier objectif de l'ASSÉ et la raison pour laquelle beaucoup d'associations locales s'y sont affiliées. Pour ce faire, la mobilisation de terrain devient primordiale, à tous les niveaux et même auprès des étudiants et des étudiantes au Diplôme d'Études Professionnelles (DEP) a-t-on suggéré. Il devient essentiel de reconstruire la base militante afin de mobiliser la population étudiante dans des campagnes nationales d'envergure. Dans cette optique, il importe pour l'ASSÉ de redevenir vraiment représentative en allant chercher dans les milieux les plus vulnérables des militants et militantes plus lourdement touché-e-s par les coûts de l'éducation.

D'ailleurs, selon Lacoursière, l'ASSÉ ainsi que tout le mouvement étudiant font face à d'importants choix. S'ils veulent continuer dans leur rôle de représentant des étudiants et des étudiantes, mais aussi de défenseur et de défenseuse du système d'éducation publique, ils et elles doivent cesser leur stratégie de concertation, qui n'est d'aucune utilité quand le gouvernement applique une logique néolibérale aux institutions d'enseignement (2007: 179). De plus, cette lutte contre la réorganisation néolibérale des campus universitaires requiert le développement de nouvelles stratégies, incluant des alliances avec les mouvements sociaux et les syndicats (Lafrance & Webb 2008: 2). Dans le même ordre d'idée, un participant a avancé que le féminisme serait un allié solide dans cette lutte contre le néolibéralisme et l'impérialisme.

Afin de redevenir plus démocratique, les participants et les participantes ont suggéré que des changements soient apportés au sein du conseil exécutif, notamment que les élu-e-s ne soient en aucun cas lié-e-s à un parti politique, qu'il y ait davantage de roulement, de partage du savoir, de diversité et de délégation afin d'éviter les visées carriéristes et de laisser la place à une relève préparée. De plus, les participants et les participantes souhaitent le retour au conseil exécutif d'un réel rapport de force avec l'État, d'actions davantage axées sur la mobilisation de terrain et autour de la gratuité scolaire; l'ASSÉ se dé-radicalise entraînant les associations locales à se demander « pourquoi joindre ou rester avec l'ASSÉ alors? » Grâce aux efforts du comité femmes, son aide pour organiser des comités femmes et des campagnes locales, et ses ateliers féministes, ce retour à la mobilisation de terrain a déjà commencé. D'autres stratégies ont échoué, tel le comité femmes élargi (regroupant des femmes de Sherbrooke, Drummondville, etc.). Mais peut-être qu'avec un focus sur les régions et le regain de la mobilisation terrain, cette avenue pourra être explorée de nouveau. Ainsi motivé par le principe féministe du bas vers le haut, le comité femmes est allé vers les membres (un travail toujours à

refaire) avec son projet d'ateliers féministes et a découvert qu'ils et elles s'intéressent peu à l'ASSÉ et sa structure, et comptent plutôt sur les ressources qui peuvent les aider au niveau local contre le harcèlement au sein de l'association et dans les assemblées générales, contre les publicités sexistes dans l'école et dans le journal étudiant, contre l'hypersexualisation, etc. Les ateliers féministes fonctionnent bien, mais pour plusieurs membres, il y a des problèmes de base à régler avant de présenter des ateliers. Par exemple, la démocratie directe est inexistante dans les associations locales. Toutefois, ce constat n'aurait pas été possible sans ce prétexte pour leur rendre visite, et beaucoup d'argent a été amassé auprès des associations locales pour les collants « sale pub sexiste », démontrant qu'il y a un intérêt pour le féminisme à la base. L'importance de produire du matériel d'information accessible aux membres par Internet a été soulignée : un cahier de ressources féministes (conférencières, organismes, etc.), des supports vidéo, un accent mis sur les régions, une collaboration avec la base, etc. D'ailleurs, la proposition 5.4 stipulant que le travail en vue de l'année prochaine soit : une continuation de la campagne sur la publicité sexiste; une continuation des tournées de mobilisation et d'information dans les associations locales et des activités entourant les ateliers qui ont déjà été entamées; un travail de mobilisation, de réseautage, d'analyse des besoins des groupes de parents-étudiantes et étudiants à la lueur des prochaines attaques à l'accessibilité aux études postsecondaires; un travail d'analyse féministe transversale des divers enjeux soulevés dans le plan d'action de l'ASSÉ et un travail de restructuration de la section femmes du site web de l'ASSÉ pour rendre son contenu plus accessible a été adopté à l'unanimité au congrès des 8-9 mai dernier.²² Ainsi, le féminisme peut être un outil et une méthodologie utiles pour rétablir la structure démocratique et la base militante solide que l'ASSÉ avait jadis.

²² Procès-verbal du Congrès des 8-9 mai 2010. *Proposition 5.4*, p. 19. <http://www.asse-solidarite.qc.ca/documents/fr/instances/congres/pv/pvcongresannuel2010.pdf>

Suggestions des caucus non-mixtes

Femmes

La pertinence des caucus non-mixtes dans les autres points (en plus du point femmes) a été soulignée. La promotion des procédures féministes dans les associations locales est aussi un point important puisque les nouvelles membres ne sont souvent pas au courant des problématiques sexistes ou de leur gravité au sein de leur association, de l'ASSÉ ou de la société. Il a été suggéré que cela soit ajouté à la mission du comité femmes. Toutefois, en cohérence avec la mission féministe de l'ASSÉ et de la peur de surcharger encore une fois le comité femmes, les participantes ont proposé que d'informer les membres des problématiques sexistes soit inclus dans toutes les visites de mobilisation dans les associations.

Une grande partie de la discussion a porté sur le gardien ou la gardienne du senti. Plusieurs propositions en sont ressorties : ce rôle devrait incomber au comité femmes, ou à un groupe plutôt qu'à un seul individu, ou aux délégations, ou au praesidium – bien que cette option fût critiquée en raison du possible conflit d'intérêts puisque le praesidium doit appliquer des règles considérées objectives et le rôle du gardien ou de la gardienne du senti est politique et demande l'examen des rapports de pouvoir. Il a aussi été suggéré que le rôle du gardien ou de la gardienne du senti soit davantage de dénoncer le langage de domination (parler en même temps que les autres, dormir, se lever fréquemment ou quitter pour certains points, lever les yeux au ciel, etc.), de souligner le manque de féminisation, de désamorcer les tensions grâce à une discussion mixte ou non-mixte, et de recevoir les critiques anonymes de propos ou de comportements problématiques et les rapporter à l'assemblée. Des participantes ont également suggéré de renommer le poste par gardien ou gardienne du féminisme.

Ensuite, les participantes ont jugé important de rappeler l'existence et la pertinence des procédures féministes en début de congrès et à chaque début de journée. Il est également important de souligner au point d'information que toutes les délégations peuvent demande le vote pour un caucus non-mixte à tout moment tel que spécifié plus haut dans la proposition adoptée en congrès²³. Enthousiastes par rapport à cette étude, plusieurs participantes ont également suggéré qu'une évaluation de la santé du féminisme à l'ASSÉ, semblable, mais plus courte, soit effectuée à chaque congrès. Ainsi, un rapport en fin de congrès sur l'application des procédures féministes, sur l'utilisation du langage de domination, sur le harcèlement et la violence, et incluant des statistiques (ratio hommes/femmes au congrès, combien de femmes différentes et d'hommes différents ont parlé, en fonction du sujet et de la tension ambiante, combien de temps, etc.) peut être utile. Cette stratégie avait d'ailleurs déjà été soulignée dans le cahier des mémoires du congrès d'orientation du 25 au 28 novembre 2008²⁴. Une discussion en caucus non-mixte pour achever ce rapport a été suggérée. Dans le même ordre d'idées, mais de plus petite envergure, la proposition suivante a été adoptée à l'unanimité en congrès :

Considérant le besoin de constater les impacts des mesures de discrimination positive dont l'ASSÉ s'est dotée pour favoriser la participation active des femmes au sein de ses structures et des processus décisionnels de l'ASSÉ : Que soient désormais comptabilisés les tours de parole ainsi que la composition des délégations et leurs proportions hommes/femmes durant les Congrès de l'ASSÉ. Qu'un rapport statistique prenant en considération le nombre d'interventions et le nombre de personnes différentes prenant la parole soit inclus dans chacun des procès-verbaux de congrès.²⁵

²³ Procès-verbal du Congrès des 8-9 mai 2010. *Proposition 5.2*. p. 18. <http://www.asse-solidarite.qc.ca/documents/fr/instances/congres/pv/pvcongresannuel2010.pdf>

²⁴ Comité femmes. Cahier des mémoires du Congrès d'orientation du 25 au 28 novembre 2008 : Mémoire sur la place des femmes à l'ASSÉ. <http://www.asse-solidarite.qc.ca/documents/fr/instances/congres/cahiers/Cahier%20des%20m%e9moires%20Congr%e8s%20d'orientation%2025%20au%2028%20novembre%202005.pdf>

²⁵ Procès-verbal du Congrès des 8-9 mai 2010. *Proposition 5.5*. p. 19. <http://www.asse-solidarite.qc.ca/documents/fr/instances/congres/pv/pvcongresannuel2010.pdf>

Enfin, une formule de « Comment ça va? » au début des congrès et/ou de chaque journée de congrès a été suggérée afin de rapprocher les membres, particulièrement les anciens et les anciennes avec les nouveaux et les nouvelles. Il existe déjà une formule de questions brise-glace lancée aux délégations, mais les sujets apportés ont été jugés peu pertinents. Peut-être ce serait l'occasion d'informer davantage sur l'ASSÉ, sur le féminisme ou de discuter de sujets de l'actualité pouvant intéresser les membres.

Hommes

Plusieurs idées intéressantes sont sorties du caucus non-mixte hommes qui a duré plus de 45 minutes. Cette section est plus courte que pour le caucus femme, car certaines stratégies ayant déjà été citées dans ce travail, je me suis concentrée sur les nouvelles idées. Par ailleurs, mon rapport ici est incomplet, car je n'ai pas assisté au caucus non-mixte des hommes. Tout d'abord, il a été proposé qu'un poste de secrétaire au féminisme soit créé sur le conseil exécutif, en plus du comité femmes. Plusieurs ont critiqué cette idée en affirmant que cela doublerait le travail et centraliserait la lutte. De plus, le féminisme est si fondamental à l'ASSÉ que cela s'apparenterait à créer un poste de secrétaire à la gratuité scolaire. Toutefois, je rappellerais que l'ASSÉ est féministe EN PRINCIPE et que ce genre d'initiative, au rôle bien défini, non autoritaire et complémentaire au comité femmes, est tout à fait pertinent dans le contexte actuel d'hostilité envers le féminisme, du caractère politique de la lutte et du rapport de pouvoir existant entre le comité femmes et le conseil exécutif. Enfin, les participants ont mentionné la possibilité d'un congrès femmes, d'assemblées générales non-mixtes dans les associations locales, et de la création d'un comité d'hommes contre le patriarcat.²⁶

²⁶ Collectif de recherche sur l'autonomie collective (CRAC). *Répertoire des groupes*. <http://repertoire.crac-kebec.org>. Vous pouvez y trouver différents groupes qui pourrait inspirer les hommes.

Conclusion

Comme cela a été souligné au cours des entrevues, l'intégration du féminisme dans l'ASSÉ est difficile, car le sexisme et l'antiféminisme présents dans l'organisation proviennent, et sont consolidés, par le sexisme et l'antiféminisme existant dans le reste de la société québécoise. De ce fait, plusieurs individus au sein de l'ASSÉ sont méfiants envers le féminisme. Les raisons sont multiples : la croyance que l'égalité des sexes est atteinte (dans toute la société ou du moins au sein de la gauche et/ou de l'ASSÉ), une méconnaissance du féminisme, ou bien une simple opposition à la libération des femmes. Toutefois, il est important de ne pas oublier que l'ASSÉ s'est positionnée clairement en faveur de la lutte des femmes et contre le patriarcat. En effet, j'ai réalisé au cours de cette recherche que l'ASSÉ, par ses campagnes femmes et ses procédures, mais aussi par sa mission, sa méthode de militantisme et sa vision d'un monde plus juste, est en fait fondamentalement féministe. Il est donc aussi problématique pour ses membres d'être hostiles au féminisme que d'être opposés à la gratuité scolaire. Je souligne ce point, car la majorité des problématiques en lien avec le féminisme à l'ASSÉ qui ont été identifiées dans les entrevues ne découlent pas principalement des structures et des principes de l'organisation, mais de leur mise en œuvre et de l'attitude de plusieurs membres, et ce, à tous les niveaux. En effet, les femmes sont en minorité à l'ASSÉ et occupent généralement des rôles de soutien. De plus, le féminisme est considéré comme une lutte à part et reléguée au second plan, le langage de domination est monnaie courante, et les femmes et les féministes subissent toutes sortes de mauvais traitements. De plus, la concertation, la centralisation et la démobilitation, trois tangentes que prend l'ASSÉ, inquiètent bon nombre de ses membres, y compris les féministes en son sein.

De multiples stratégies pour une meilleure intégration du féminisme à l'ASSÉ ont été identifiées lors des entrevues et des caucus non-mixtes du congrès du 8-9 mai 2010. Tout d'abord, l'ASSÉ est une école de l'activisme radical. Étant sujette à une constante rotation de ses membres, il est essentiel de réitérer l'importance et la pertinence du féminisme – entre autres luttes – et des mesures pour son intégration par des ateliers, des points procédures et commentaires positifs. Ensuite, il a été suggéré de créer un Forum des femmes, d'organiser des caucus non-mixtes en dehors des points femmes, d'intégrer une analyse féministe transversale au sein de l'ASSÉ, de créer une liste thématique de sujets « femmes » pour d'éventuels articles dans le journal Ultimatum, que toutes les visites de mobilisation dans les associations incluent de l'information sur le féminisme, qu'une courte évaluation de la santé du féminisme soit effectuée à chaque congrès, qu'un poste de secrétaire au féminisme soit créé sur le conseil exécutif, qu'un congrès femmes et des assemblées générales non-mixtes dans les associations locales soient organisé-e-s et qu'un comité d'hommes contre le patriarcat soit créé. De plus, il est important d'identifier et de déconstruire les différents stéréotypes et préjugés entourant le féminisme ainsi que les mythes liés à la violence envers les femmes et de dénoncer la violence au sein de l'ASSÉ. Travailler sur soi, discuter des tensions, des émotions et des conflits personnels, et éviter le langage de domination est aussi primordial afin de ne pas tomber dans le piège du féminisme de façade. Le poste de gardien ou de gardienne du senti avait d'ailleurs reçu plusieurs appuis et j'ai suggéré qu'il soit plus important. Mettre l'accent sur la solidarité et le soutien dans une lutte qui doit être menée principalement par le groupe opprimé peut nous aiguiller sur la place que chacune et chacun peut occuper au sein du féminisme. D'ailleurs, les rôles et les gains pour les hommes y sont multiples et il est important de le rappeler. Dans une perspective d'intersectionnalité des oppressions, il devient également essentiel de créer de nouveaux comités et de développer des stratégies afin de mieux représenter le corps étudiant.

De façon évidente, il faudrait favoriser les candidats et les candidates (pro)féministes aux élections, ou du moins éviter les candidates et les candidats antiféministes. Enfin, on a fortement insisté sur l'importance pour l'ASSÉ de favoriser la mobilisation de terrain et de retourner aux sources, c'est-à-dire de cesser sa stratégie de concertation avec l'État, former des alliances avec les mouvements sociaux, d'encourager le roulement au sein de son conseil exécutif et de remettre la gratuité scolaire au centre de ses actions.

Il n'y a pas de solutions miracles pour une intégration totale du féminisme à l'ASSÉ. Diverses stratégies doivent être essayées, évaluées et remplacées si elles échouent. N'oublions pas que le mouvement étudiant et le féminisme sont en constante évolution, ainsi une solution ponctuelle et permanente est inconcevable. Le travail est toujours à recommencer. L'élimination de toutes les oppressions est un objectif lourd qui peut paraître impossible à atteindre, mais il est important, pour celles et ceux qui vivent ces oppressions, d'essayer de s'en rapprocher le plus possible.

Bibliographie

Sources primaires

Comité femmes. *Cahier des mémoires du Congrès d'orientation du 25 au 28 novembre 2008 : Mémoire sur la place des femmes à l'ASSÉ.* <http://www.asse-solidarite.qc.ca/documents/fr/instances/congres/cahiers/Cahier%20des%20m%e9moires%20Congr%e8s%20d'orientation%2025%20au%2028%20novembre%202005.pdf>

ASSÉ. *Pratiques pour intégrer le féminisme à l'ASSÉ.* <http://www.asse-solidarite.qc.ca/spip.php?article1346&lang=fr>

ASSÉ. *Principes.* <http://www.asse-solidarite.qc.ca/spip.php?article18&lang=fr>.

ASSÉ. *Qu'est-ce que l'ASSÉ?* <http://www.asse-solidarite.qc.ca/spip.php?article17&lang=fr>.

ASSÉ. *Revendications.* <http://www.asse-solidarite.qc.ca/spip.php?article19&lang=fr>.

ASSÉ. *Revendications féministes.* www.asse-solidarite.qc.ca/spip.php?article1347&lang=fr

ASSÉ. *Statuts et Règlements.* <http://www.asse-solidarite.qc.ca/spip.php?article72&lang=fr>

Sources secondaires

Hartmann, Heidi. 1981. "The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a More Progressive Union." Dans Lydia Sargent, ed. *Women and Revolution: A Discussion of the Unhappy Marriage of Marxism and Feminism*. London: Pluto.

Lacoursière, Benoît. 2007. *Le mouvement étudiant au Québec de 1983 à 2006*. Montréal : Sabotart édition.

Lorde, Audre. 2007. "The master's tools will never dismantle the master's house" in *Sister Outsider: essays and speeches*. Berkeley, Californie : Crossing Press.

Wilkinson, Sue. 2004. "Focus groups: A Feminist Method" Dans Sharlene Nagy Hesse-Biber et Michelle L. Yaiser. *Feminist Perspectives on Social Research*. New York : Oxford University Press : 271-88.

Œuvres pertinentes

CDEACF. 1997. *Qu'est-ce que le féminisme? : trousse d'information sur le féminisme québécois des vingt-cinq dernières années.* <http://catalogue.cdeacf.ca/Record.htm?idlist=1&record=208312402659>

- Coalition Jeunesse Sierra. *Anti-Oppressions Resource Guide*. http://syncjs.org/sites/default/files/Anti-Oppression_Resource_Guide_0.pdf
Documents, sites Internet, contacts pour des conférenciers, etc. En anglais seulement.
- Collectif de recherche sur l'autonomie collective (CRAC). *Répertoire des groupes*.
<http://repertoire.crac-kebec.org>
- Collectif de recherche sur l'autonomie collective (CRAC). *Outils*. www.crac-kebec.org/outils
Les conflits dans les groupes; La peur d'aller au front; Notre leadership; Hey les gars anars!; Le langage de domination; Textes pour construire une organisation horizontale; A Condition for Resistance: about Democracy; Discuter, tiré du Guérilla Kit; Consensus; Bulletin de discussion sur le féminisme; Leadership for change: Toward a feminist model; Petits trucs pour désamorcer les conflits; Et si Spiderman était anarchiste?; La répartition des tâches entre les femmes et les hommes dans le travail de la conversation.
- Demers, Yannick. 2003. « Les hommes et le féminisme : intégrer la pensée féministe ». Disponible en ligne : <http://sisyphe.org/spip.php?article695>
- Dupuis-Déri, Francis. 2008. « Les hommes proféministes: compagnons de route ou faux amis? ». *Recherches féministes*, 21(1) : 149-169. Disponible en ligne : <http://www.erudit.org/revue/rf/2008/v21/n1/018314ar.html>
- Meyers, Elizabeth J. 2010. *Gender and Diversity in School*. New York : Springer.
Il a été suggéré que la revendication d'intégrer le féminisme dans les cours soit plus précise. Il y a sûrement plusieurs autres intéressantes auteures, mais je suggère Elizabeth Meyer et sa pédagogie queer, critique et féministe. Extraits disponibles sur Google Livres.
- Nengeh Mensah, Maria. 2005. « Le Comité femmes en grève : entrevue avec Isabelle, Françoise et Anne ». *Nouvelles pratiques sociales* 18(1) 9-17.
<http://id.erudit.org/iderudit/012192ar>
Une entrevue sur l'importance de former des comités femmes non-mixtes dans les grèves afin d'avoir un lieu sécuritaire pour les militantes et un organe pour veiller à l'application du féminisme et à la dénonciation de la violence envers les femmes dans le mouvement.
- Œuvre collective. *Qu'est-ce que le féminisme?* ASSÉ http://www.asse-solidarite.qc.ca/documents/fr/materiel_dinfo/tracts_feuillets/quest%20ce%20que%20le%20feminisme.pdf
Tract politique à distribuer lors d'évènement. Synthèse de 3 courants féministes majeurs et pistes de mobilisation.
- Ouvrage collectif. 2004. *Document de réflexion sur le féminisme*. ASSÉ. http://www.asse-solidarite.qc.ca/documents/fr/recherches_analyses/Document%20de%20reflexion%20sur%20le%20feminisme.pdf
Ce court document a pour but d'aider à la préparation des assemblées générales spéciales femmes. Il a été réalisé dans le cadre du plan d'action voté pour la session d'hiver 2004, mais les réflexions qu'il compte amener, tout comme la tenue d'assemblées et d'évènements relatifs

à la lutte des femmes, doivent se multiplier. Il contient à son tour une bibliographie d'ouvrages féministes.

Payment, Susan H. 2003. *"Goddesses in the Union: A Qualitative Study of Women in Leadership Positions in College and University Union Settings."* Dissertation study. University of San Diego. Disponible à la bibliothèque de l'Université Concordia.

Quirion, Marie-Ève. 2008. *Les Rapports de pouvoir au sein des groupes militants radicaux.* Mémoire. Université du Québec à Montréal.
<http://www.archipel.uqam.ca/1602/1/M10491.pdf>

Rebelles. 2008. *Outils.* <http://www.rebelles.org/fr/outils>

UNIFEM. 2006. *Pratique de la budgétisation sensible au genre : manuel de formation.*
http://www.unifem.org/attachments/products/GRBinPractice_TrainingManual_fre.pdf

Zabadua Yanez, Veronica. 2003. «Une introduction aux budgets avec une perspective de genre». *Cahiers genre et développement.* L'Harmattan.

Annexe I - Questions d'entrevue

1. Qu'est-ce que l'ASSÉ?
2. Qu'est-ce que le féminisme veut dire pour vous?
3. Quelle est l'importance/la place/le rôle du féminisme dans l'ASSÉ?
4. Quelles sont les problématiques touchant les femmes pertinentes pour l'ASSÉ? Dans l'ASSÉ?
5. Comment l'ASSÉ traite-t-elle les problématiques touchant les femmes?
6. Les femmes ont-elles une place dans l'ASSÉ? Quelle est-elle? Pourquoi?
7. Qu'est-ce que le Comité des femmes? Qu'en pensez-vous?
8. Qu'est-ce que vous aimeriez voir changer a propos du féminisme dans l'ASSÉ?
9. Quelles stratégies suggérez-vous afin de réaliser ces changements? De quoi avez-vous besoin?
 - a. Qu'a-t-on essayé qui a fonctionné?
 - b. Qu'a-t-on essayé qui a échoué?
 - c. Nouvelles stratégies?
10. Le principal objectif de l'ASSÉ est la gratuité scolaire pour toutEs:
 - a. Voyez-vous des liens avec le féminisme? Quelle est sa place dans cette lutte?
 - b. Comment cela pourrait-il être présenté afin que cela soit mieux reçu et intégré?
11. Autres questions?

Annexe II – Langage de domination²⁷

Préparé par Némésis : collective de féministes radicales²⁸

Par besoin d'attention, on a tendance à

- Monopoliser le crachoir : parler trop souvent, trop longtemps et trop fort.
- Parler en «majuscules» : présenter ses opinions et ses solutions comme le point final sur tout sujet; attitude renforcée par le ton de la voix et l'attitude physique.
- Chercher les feux de la rampe : se servir de toutes sortes de stratagèmes, de mises en scène, pour attirer un maximum d'attention sur soi, ses idées.
- N'écouter que soi : formuler mentalement une réponse dès les premières phrases de la personne qui parle, ne plus écouter à partir de ce moment et prendre la parole à la première occasion.

Dans des structures hiérarchiques et compétitives, on a l'habitude de

- Jouer à la hiérarchie : s'accrocher à des positions de pouvoir formelles et leur donner plus d'importance qu'il ne faut.
- Rabaïsser : commencer ses phrases avec des tournures telles : «Auparavant je croyais cela, mais maintenant...» ou «Comment peux-tu arriver à dire que...».
- Jouer au coq : aller chercher l'attention et le soutien en se mettant en compétition face aux autres.
- Être intransigeante et dogmatique : affirmer une position finale et indiscutable, même à propos de sujets mineurs.
- Invisibiliser les minorités : prétendre que le racisme, le classisme, l'homophobie, le capacitisme n'existent pas dans nos groupes « évolués ». Affirmer que « en tant que féministes, on connaît ça l'oppression, donc on a pas ce problème entre nous »
- Parler pour les autres : faire de ses opinions la voix d'une collectivité pour leur donner plus de poids : «Beaucoup d'entre nous pensons que...» Interpréter à ses fins ce que disent les autres, « Ce qu'elle veut dire, en fait, c'est que... »
- Contrôler la circulation de l'information : concentrer jalousement les informations clés du groupe entre ses mains pour son propre usage et profit.

Certaines veulent exercer un contrôle physique pour

- Diriger la scène : prendre continuellement la responsabilité des tâches clés avant que les autres n'aient la chance de se porter volontaires.
- Draguer : traiter les autres avec séduction, se servir de la sexualité pour les manipuler, en utilisant l'«humour» ambigu, et dans un contexte mixte on appelle ça le (pro)fémisme de façade.

Recherchant le contrôle émotif, certaines se surprennent à

- Adopter une attitude défensive : répondre à toute opinion contraire à la sienne comme s'il s'agissait d'une attaque personnelle.

²⁷ Version modifiée d'un article de Bill Moyers, Working together for a change, Handbook for nonviolent action, p. 11. Traduit et retravaillé par Sappho Morissette.

²⁸ Némésis était un groupe d'affinités de féministes radicales (Québec), 2000-2005. En décembre 2004, les membres étaient : Anna Kruzynski, Mélanie Landreville, Isabelle Lavoie, Carole Mathieu, L'Iris Morissette, Sappho Morissette et Anne-Marie de la Sablonnière.

- Faire du «forcing» : imposer comme seuls valables la tâche et le contenu, en méprisant l'apprentissage des individus, le processus qui entoure le travail du groupe ou la forme que prend ce travail.
- Faire preuve de négativisme : trouver quelque chose d'incorrect ou de problématique à tout sujet ou projet abordé.
- Éviter toute émotion : intellectualiser, blaguer ou opposer une résistance passive lorsque vient le temps d'échanger des sentiments personnels.
- Être condescendante et paternaliste : infantiliser les autres, particulièrement les nouvelles arrivantes. Phrase typique : «Tu dois sûrement avoir besoin de mon aide pour faire cette tâche là »
- Jouer au parent : surprotéger et infantiliser l'autre. Phrase typique : « Maintenant, est-ce qu'une des nouvelles.....(femme discriminée) a quelque chose à ajouter? »
- Jouer à la « victime » : rechercher constamment la sympathie pour sa souffrance personnelle ou collective. Être offensée, mais passive, par les gestes des autres.

Recherchant le contrôle mental, certaines se surprennent à

- Jouer à la «solutionneuse» de problèmes : être toujours celle qui donne la réponse ou la «solution» avant que les autres n'aient eu quelque opportunité de contribuer à l'échange.
- Couper les cheveux en quatre : soulever chaque imperfection des interventions des autres et une exception à chaque généralité énoncée.
- Reformuler : reprendre en ses propres mots ce qu'une personne (le plus souvent une femme discriminée) vient de dire de façon parfaitement claire. Interrompre la conclusion d'une intervention pour la récupérer à ses propres fins (phénomène du «recouvrement»).
- Déplacer la question : ramener le sujet de la discussion à quelques thèmes que l'on maîtrise, de façon à briller en donnant libre cours à ses dadas.

N.B. Ce document a été rédigé pour le compte des groupes féministes radicaux non-mixtes, mais il est tout à fait applicable à toutes organisations se souciant de rapports plus égalitaires, du bien-être et de la solidarité entre ses membres.

N.B.2 : Bien que la collective Némésis ne soit plus en action, on trouve sur leur site Internet <http://www.antipatriarcat.org/nemesis/> plusieurs documents très intéressants sur des stratégies pour un meilleur militantisme de groupe.

Annexe III – Budget, Non-mixité et Pouvoir d’appui

L’avis de motion déposé par le Comité femmes au Congrès de février 2010 a suscité des questions au sujet du budget de genre pour le Comité femmes, sa non-mixité et son pouvoir d’appui. Voici, en rappel, le texte de Camille Tremblay-Fournier²⁹, élue au Comité femmes, expliquant et soutenant ces éléments.

Budget avec une perspective de genre

D’abord, l’élément nouveau que propose cet avis de motion est le pouvoir octroyé au Comité femmes de gérer un budget. Tel que stipulé dans l’article 43 de l’avis de motion concernant les pouvoirs du Comité femmes, celui-ci pourra *administrer le budget annuel pour lequel une proposition de prévisions budgétaires est soumise chaque année, lors du Congrès annuel. Un état des résultats devra également être déposé et pourra, sur demande, être déposé à chaque Congrès ou, si requis, à un Conseil de Coordination.*

Le budget annuel du Comité femmes a pour objectif de donner d’abord aux femmes la place de leurs propositions en ce qui a trait aux priorités et aux besoins établis chaque année dans le cadre du plan d’action femmes de l’ASSÉ, adopté en Congrès. L’autonomie d’une telle gestion budgétaire est une action politique s’inscrivant dans les principes et revendications de l’ASSÉ.

L’avis de motion propose que le Comité femmes se voie allouer statutairement un budget minimal équivalent à 5% des cotisations annuelles prévues pour l’année scolaire en cours. Le budget annuel du Comité femmes ne peut pas cumuler plus de 1 % de surplus par année scolaire. Tout surplus supplémentaire est réinjecté dans les revenus de l’ASSÉ, sauf décision contraire du Congrès à cet effet. Ce 5 % des cotisations annuelles représente les dépenses entourant les activités du comité soit les déplacements des tournées, le matériel de mobilisation, les camps de formation féministe, les actions, les impressions, etc. Le pourcentage alloué n’est toutefois qu’un paramètre et peut être réévalué dans les prévisions budgétaires en cas de difficultés financières de l’organisation.

Ce nouveau pouvoir qui pourrait être octroyé au Comité femmes constitue ce qu’on appelle un budget avec une perspective de genre.³⁰ De plus en plus d’organisations progressistes se dotent de cet outil, car il constitue une occasion pragmatique de procéder à une intégration transversale d’une analyse de genre afin de la rendre plus sensible aux besoins d’une population spécifique. Le postulat de base de cette approche est que l’attribution des ressources n’est pas neutre et qu’un budget n’est pas qu’un simple outil technique dont les implications sont comparables pour tous. Un budget reflète une vision sociale et économique, des orientations et des priorités d’une organisation, ainsi que les relations de pouvoir sous-jacentes. Ce n’est donc pas un hasard si les secteurs marginaux sont ceux qui sont le plus affectés par les budgets et ceux qui ont le moins de possibilités d’exercer une influence politique sur l’établissement des budgets. La logique sous-tendue est qu’un budget qui ignore les différences entre les hommes et les femmes ne peut que

²⁹ Tiré de Précisions concernant l’avis de motion aux Statuts et Règlements du Comité-Femmes dans le Cahier de Congrès du 8-9 mai 2010, p. 32-6.

³⁰ Cette présentation des budgets de genre est fortement inspirée du texte de Veronica Zabada Yanez, «Une introduction aux budgets avec une perspective de genre», *Cahiers genre et développement*, L’Harmattan, 2003.

reproduire ou maintenir les relations d'inégalités de genre existantes et ne pourra que difficilement avoir des effets positifs sur l'ensemble de l'organisation. Ainsi, les budgets avec une perspective de genre peuvent être une réponse à la nécessité de mettre en place des stratégies plus efficaces pour contrôler et favoriser l'égalité sociale et économique entre les hommes et les femmes.

Soulignons que les budgets avec une perspective de genre ne sont pas établis spécifiquement pour les femmes. Il s'agit d'une analyse différenciée selon les sexes des dépenses qui permet d'élaborer des budgets en tenant compte de leurs conséquences sur la vie des hommes et des femmes. L'objectif est donc d'intégrer la perspective de genre dans toutes les étapes des projets, des campagnes ou des stratégies syndicales en se demandant si les intérêts, les besoins et les priorités des hommes et des femmes y sont véritablement inclus par l'attribution de ressources suffisantes. Il faut éviter de tomber dans le piège de l'argument qui veut que par l'instauration d'un budget de genre, les femmes deviennent un groupe d'intérêt qui entre en concurrence avec d'autres groupes pour les ressources limitées dont dispose une organisation. Ce point de vue supposerait que toutes les femmes ont les mêmes demandes et les mêmes besoins et d'autre part, que les budgets de genre aient pour seul but d'affecter une part plus importante des dépenses exclusivement aux programmes en faveur des femmes. Les questions de genre doivent être un critère transversal dont le but est l'égalité entre les hommes et les femmes. Aussi, assimiler les budgets avec une perspective de genre à des budgets pour les femmes peut sembler renforcer l'image des femmes en tant que groupe vulnérable. Il s'agit plutôt de reconnaître qu'il existe des différences dans l'attribution des ressources par rapport à l'âge, l'ethnie, la classe sociale, la situation géographique et aussi le genre.

Les budgets avec une perspective de genre contribuent donc à définir la valeur réelle des ressources qui sont affectées aux femmes et aux hommes. Le genre étant un des axes les plus persistants de l'inégalité, les budgets de genre peuvent devenir des outils pour aider le renforcement du pouvoir et pour l'avancement des droits des femmes. Il s'agit d'un renforcement du pouvoir à l'égard des règles institutionnelles et des ressources puisque ces budgets permettent entre autres d'évaluer les résultats d'engagements qu'une organisation prend à l'égard des questions d'égalité des sexes. Les budgets avec une perspective de genre permettent aussi une plus grande efficacité et efficacité dans les diverses luttes par la réduction de conflits permanents sur la question de l'attribution des ressources.

L'objectif ultime des budgets de genre est donc la prise en compte des besoins et des intérêts des hommes et des femmes, celles-ci y étant traitées non pas comme des exceptions, mais comme des participantes à part entière dans l'organisation.

2. La non-mixité organisationnelle du Comité femmes

Également, un autre élément qui a porté à débat est la non-mixité des élues au Comité femmes. Dans l'article 40 des statuts et règlements de l'avis de motion concernant la composition du Comité femmes, il est spécifié que *le Comité femmes est une instance non-mixte*. Bien que le Comité femmes n'ait été constitué que d'élues femmes depuis sa création³¹, plus récemment, la tendance semble être à critiquer cette posture organisationnelle au profit d'une mixité hommes-

³¹ Voir l'historique du Comité femmes depuis 2001 : <http://www.asse-solidarite.qc.ca/spip.php?article1342&lang=fr>

femmes. Cette mention de l'avis de motion n'a donc que pour but de refonder cette caractéristique spécifique du Comité femmes au sein du conseil de coordination.

Pour revalider la nécessité d'une non-mixité organisationnelle au Comité femmes, je reprendrai brièvement certains propos qui ont été soulevés par Stéphanie Mayer dans l'article de réflexion *La bouffée d'air de certaines féministes : la non-mixité « femmes »*³², parue dans le dernier journal Ultimatum de mars 2010, et disponible sur le site Internet de l'ASSÉ. Ainsi, la non-mixité organisationnelle est une liberté politique et un mode d'organisation précieux pour différents groupes minoritaires. S'organiser en non-mixité femmes permet de mettre en commun des réalités discriminatoires et oppressives, des comportements, attitudes, et structures qui (re)produisent des inégalités en vue de constituer un mode d'action visant des transformations radicales des rapports sociaux. Il s'agit d'un espace politique non-mixte qui a pour objectif de se retirer de façon ponctuelle (caucus non-mixtes durant une assemblée mixte) ou de s'organiser à plus long terme à l'extérieur ou en parallèle d'une structure, d'un groupe jugé oppressant, et ce, dans une visée de transformation des rapports de pouvoir. Cette tactique permet donc d'accumuler les forces nécessaires pour effectuer une action politique dans les espaces mixtes. En effet, ce mode d'action permet de faire valoir des analyses spécifiques souvent occultées dans les instances mixtes. La non-mixité se veut ici un moyen nécessaire pour certaines (et non pour toutes) qui ne doit pas tomber dans la ghettoïsation des femmes ou dans la posture confortable des clubs féminins. Il s'agit donc d'un espace qui se veut «temporaire», afin de préserver sa spontanéité et sa force politique.

Il semble alors impérieux que les militantes-femmes de l'ASSÉ puissent demeurer les détentrices privilégiées du pouvoir décisionnel sur les enjeux les concernant spécifiquement. Toutefois, cela n'exclut pas la possibilité de soutien des militants-hommes aux diverses batailles menées par le Comité femmes par l'exécution de multiples tâches périphériques facilitant le travail des militantes. Par exemple, il peut s'agir de faire de l'affichage, du tractage, des déplacements de personnes ou de matériel, la mise en ligne de documents web, la préparation de nourriture, la correction orthographique de textes, etc. Rare sont les lieux de pouvoir où les femmes sont présentes en plus grand nombre que les hommes. Il est important que le Comité femmes demeure un de ces lieux en gardant l'exclusivité des processus décisionnels entourant l'organisation politique du Comité femmes pour les femmes féministes.

Vous pouvez également trouver un document de réflexion sur le féminisme et la structure du Comité femmes dans le Cahier de Congrès du 14-15 novembre 2009, page 26:

www.asse-solidarite.qc.ca/documents/fr/femmes/Texte%20de%20r%e9flexion%202009-2010%20sur%20le%20f%e9minisme.pdf

3. Le pouvoir d'appui du Comité femmes

Finalement, le dernier élément qui portait à discussion dans l'avis de motion était la réaffirmation du pouvoir d'appui du Comité femmes au congrès présent dans l'article 43 concernant les pouvoirs. Cet article permet au comité de *siéger au Conseil de Coordination, où il a droit de proposition, d'appui et de vote*. Bien que représentant un ajout textuel aux statuts et règlements

³² Mayer, Stéphanie. 2010. *La bouffée d'air de certaines féministes : la non-mixité « femmes »* http://www.asse-solidarite.qc.ca/IMG/pdf/Ultimatum_special_femme_mars_2010_web.pdf

de la section Comité femmes, cette mention de pouvoir d'appui n'accorde pas un nouveau pouvoir au comité. Ce dernier peut déjà appuyer des propositions conformément au chapitre 3 concernant le congrès, article 9, point 2 des présents statuts et règlements : *Le Conseil exécutif, le Conseil de Coordination ainsi que le Comité femmes possèdent également un droit de proposition*. Ainsi, si le Comité femmes a le droit de proposition, il a par le fait même le droit d'appui. La réécriture des statuts et règlements de la section Comité femmes ne fait que mieux redéfinir les pouvoirs de cette instance.

Par ailleurs, des critiques ont été amenées quant au potentiel de centralisation du pouvoir autour de l'exécutif national qu'entraînerait le pouvoir d'appui du Comité femmes. Cependant, cette critique semble un peu faible, étant donné qu'un Comité femmes a presque toujours la particularité d'être créé dans un contexte de conflit avec le pouvoir institutionnel en place et non en concertation avec celui-ci. Cette caractéristique teinte de manière profonde les pratiques, les idées et les modes d'action de ce comité, qui vont habituellement dans une perspective de contestation des rapports de pouvoir inégaux dans la société en général ainsi qu'au sein de l'organisation. À certains moments, il se peut que le Comité femmes soit plus favorable aux positions prises par l'exécutif, mais de manière générale, les risques que le Comité femmes utilise son pouvoir pour appuyer de manière délibérée des propositions venant de l'exécutif autre que de nature féministe sont peu probables.

Le pouvoir d'appui peut par contre être très pratique dans le cas où par exemple une association étudiante membre apporte une proposition faisant ressortir des aspects pertinents à traiter d'une perspective féministe, qu'aucune association ne veut appuyer. Le Comité femmes peut à ce moment utiliser son pouvoir d'appui pour permettre minimalement qu'il y ait une discussion à propos de la proposition. De toute manière, au final, ce sont les associations étudiantes membres qui votent sur des propositions et non le Comité femmes. L'idée est alors d'éviter la restriction des propositions recevables qui sous-tendent des enjeux féministes pertinents et non la concentration du pouvoir d'influence et décisionnel dans les mains de l'exécutif national ou plus largement du conseil de coordination.

Annexe IV – Mythes et réalités sur la violence sexuelle

Sources :

www.citizenship.gov.on.ca/owd/french/resources/publications/dispelling/dispellingthemyth.pdf
www.violsecours.qc.ca/component/content/article/2--menu-principal/39-mythe-ou-rit.html

Mythe : L'agression sexuelle n'est pas un problème courant.

Réalité : Les femmes canadiennes sont agressées sexuellement tous les jours à la maison, au travail, à l'école et dans la rue. L'Enquête sur la violence envers les femmes a révélé que plus de la moitié (51 pour 100) des femmes canadiennes avaient été victimes d'au moins un incident de violence sexuelle ou physique. Sur ces femmes, près de 60 pour 100 avaient été la cible de plus d'un incident.³³ Un sondage effectué en 1998 a révélé que 56 pour 100 des femmes qui avaient déclaré avoir été agressées sexuellement à 169 forces de police du Canada avaient moins de 18 ans.³⁴ Plusieurs études ont indiqué que les femmes avec un handicap présentent un risque élevé de mauvais traitements. Les recherches indiquent que 40 pour 100 des femmes avec un handicap ont été agressées, violées ou maltraitées. De plus, on estime que 83 pour 100 des femmes avec un handicap seront agressées sexuellement au cours de leur vie.³⁵

Mythe : Les femmes font souvent des fausses accusations d'agressions sexuelles pour attirer l'attention ou pour se venger.

Réalité : Cela arrive dans une minorité de cas, dans une proportion similaire aux autres catégories de crime et elles sont vite détectées. De plus, déclarer avoir vécu une agression sexuelle implique souvent de s'exposer aux nombreux préjugés véhiculés dans la société et de faire face à l'incompréhension et aux remarques de son entourage. Ce qui est vrai, c'est que l'agression sexuelle est un crime extrêmement sous-déclaré. D'après Statistique Canada, seulement 6% de toutes les agressions sexuelles sont déclarées à la police.³⁶ Seulement 1% de tous les «viols sur rendez-vous» et de tous les viols par une connaissance sont déclarés à la police.³⁷ Il s'agit, en fait, du crime le moins dénoncé parmi les crimes contre la personne et le Québec est la province canadienne ayant le plus faible taux de dévoilement.

Mythe : Les agressions sexuelles sont le plus souvent commises par des inconnus donc la meilleure façon pour une femme de se protéger contre les agressions sexuelles est d'éviter de se trouver seule la nuit dans des lieux sombres et déserts ou des aires de stationnement.

Réalité: Les femmes sont exposées à un risque élevé d'agression sexuelle par des hommes qu'elles connaissent et non des inconnus. Une étude effectuée en 1998 a révélé que 33 pour 100

³³ Statistique Canada (1993). Enquête sur la violence envers les femmes. Ottawa: Statistique Canada.

³⁴ Tremblay, S. (1999): "Canadian Crime Statistics in Canada, 1998". Dans Juristat vol.19, no. 9. Ottawa: Centre canadien de la statistique juridique (CCSJ), Statistique Canada. Juillet. Remarque : Il est reconnu que les données utilisées dans ce rapport sous-représentent les taux d'incidence réels : seulement 169 forces de police dans 6 provinces ont participé à ce sondage et les données ne représentent que 46 pour 100 des actes criminels commis en 1998. Il est important de noter qu'en 1993, l'Enquête de Statistique Canada sur la violence envers les femmes a rapporté quatre fois plus de cas de violence conjugale que la police.

³⁵ Stimpson, L., and Best, M. (1991) *Courage Above All: Sexual Assault against Women with Disabilities*. Toronto: DAWN.

³⁶ Statistique Canada (1993).

³⁷ Russell, D. (1984). *Sexual Exploitation: Rape, Child Abuse and Workplace Harassment*. California: Sage Publishing.

des femmes victimes d'agression sexuelle de 18 ans et plus avaient été agressées par un ami ou une personne de leur entourage; 25 pour 100 l'avaient été par un membre de leur famille.³⁸ Le Comité canadien sur la violence faite aux femmes a révélé que 38 pour 100 des femmes victimes d'agression sexuelle étaient agressées par leur conjoint, leur conjoint de fait ou leur ami.³⁹ Lorsqu'une femme connaît la personne qui l'agresse sexuellement, il y a moins de chances que l'incident soit reconnu comme un crime; même par la femme elle-même. De ce fait, et bien que l'agression sexuelle au sein de rapports continus entre un homme et une femme soit illégale au Canada depuis 1983 (seulement!), rares sont les femmes qui déclarent ce type d'incident à la police. Les agressions sexuelles perpétrées par les partenaires ont des effets négatifs à long terme sur les femmes, et les conséquences traumatisantes de l'incident peuvent être encore plus graves pour elles que si l'auteur de l'agression était une personne autre que le partenaire.⁴⁰ De plus, environ 80 pour 100 des agressions sexuelles se produisent à la maison et 49 pour 100 ont lieu en plein jour.⁴¹ La plupart des agressions sexuelles n'ont rien à voir avec le stéréotype de « l'inconnu dans une ruelle sombre ».

Mythe : Les filles qui se font agresser sexuellement sont des filles qui ont de la difficulté à s'affirmer et à dire «non». Et même quand une fille dit « non », souvent elle veut dire «oui». C'est difficile de savoir ce qu'elle veut vraiment.

Réalité: Le « non » d'une fille n'est pas différent du « non » d'un gars. « Non », c'est « non » et ce n'est pas plus compliqué! Lorsqu'une personne nous dit «non» ou encore exprime avec son corps qu'elle ne veut pas en nous repoussant, en figeant ou encore en se raidissant, nous avons la responsabilité de nous arrêter. Le sexe devrait être une action qu'on entreprend avec enthousiasme et excitation, alors s'il y a le moindre doute dans le comportement de la personne qui nous laisse croire qu'elle n'en a pas envie, ça devrait s'arrêter la! Pour continuer, il ne suffit pas de ne pas entendre NON, il faut entendre un clair OUI OUI OUI!

Mythe : Les femmes qui sont agressées sexuellement «l'ont bien cherché» par la façon dont elles s'habillent ou leur comportement.

Réalité : L'argument que les femmes «l'ont bien cherché» est souvent utilisé par les agresseurs pour justifier leur comportement. C'est une façon de faire porter la responsabilité du crime à la victime et non à l'agresseur. Les déclarations des victimes d'agression sexuelle indiquent que ces femmes étaient habillées très différemment au moment de l'agression. Toutes les femmes, quels que soient leur âge et leur type physique, peuvent être agressées sexuellement dans quasiment n'importe quelle situation. Si une femme est victime d'une agression sexuelle, ce n'est pas de sa faute. Aucune femme ne « cherche » jamais à être agressée sexuellement ni ne le mérite. De plus, le passé sexuel de la victime ne devrait pas être pris en compte (même s'il est souvent utilisé pour discréditer la victime lors du procès). Par exemple, lorsque l'on dit «oui» une fois ou à plusieurs reprises pour avoir des relations sexuelles avec une personne, on ne s'engage pas à dire «oui» toujours. C'est notre choix, chaque fois.

³⁸ Tremblay, S. (1999).

³⁹ Comité canadien sur la violence faite aux femmes (1993). Un nouvel horizon : éliminer la violence, atteindre l'égalité. Ottawa : Comité canadien sur la violence faite aux femmes.

⁴⁰ Tutty, L. (1998). Mental Health Issues of Abused Women: The Perceptions of Shelter Workers. Canadian Journal of Community Mental Health, Vol. 17 (1). Spring 1998.

⁴¹ Sexual Assault Care Centre (1999). Violence, Myths and Facts of Sexual Assault. Questions relatives à la santé des femmes (journal électronique). Voir.

Mythe : Les hommes aussi se font agresser sexuellement et les femmes aussi peuvent être des agresseurs donc ce n'est pas une question de violence des hommes envers les femmes.

Réalité: Il est vrai qu'un garçon sur six (17%) vivra une agression à caractère sexuel avant l'âge de 18 ans. Cependant, en ce qui concerne les filles, plusieurs statistiques estiment qu'une fille sur trois (33%) sera victime d'une agression sexuelle avant l'âge de 18 ans, et qu'un peu plus d'une femme sur trois (34%) le sera après l'âge de 16 ans. De plus, Les statistiques démontrent qu'environ 98% des agressions à caractère sexuel sont perpétrées par des adolescents mâles ou des hommes, et 75% des victimes sont des filles ou des femmes. Il faut bien comprendre que si la majorité des agressions sont commises par des hommes, ce n'est pas la majorité des hommes qui sont ou deviendront des agresseurs. L'enjeu n'est pas de savoir qui sont les méchants et qui sont les bons. Ce qui est important, c'est de prendre position contre la violence, qu'on soit une femme ou un homme.

Mythe : Les hommes qui agressent sexuellement les femmes sont soit des malades mentaux, ont des problèmes d'alcool ou de drogues et/ou sont en état de manque sexuel ou trop exciter pour se contrôler.

Réalité : Les recherches sur le profil des auteurs de viols indiquent qu'ils semblent «ordinaires» et «normaux», et qu'ils agressent sexuellement pour affirmer leur emprise et leur pouvoir sur les victimes.⁴² Une agression à caractère sexuel, c'est d'abord et avant tout de la violence et non du désir. L'agresseur passe par la sexualité pour blesser, mépriser et dévaloriser l'autre personne. La majorité des agressions sont planifiées à l'avance, ce qui démontre que l'agresseur est en plein contrôle lorsqu'il agit. De plus, il n'existe pas de caractéristique ou de limitation physiologique qui oblige les hommes à avoir des relations sexuelles ou qui les empêche de s'arrêter. Les hommes et les femmes ont le contrôle sur leur corps!

Mythe : Les hommes de certaines races et de certains milieux, sont plus souvent coupables d'agression sexuelle.

Réalité : Les hommes coupables d'agression sexuelle sont de tous les âges et viennent de tous les groupes économiques, ethniques, raciaux et sociaux. La croyance que les femmes sont plus souvent agressées sexuellement par des hommes de couleur ou des hommes de la classe ouvrière est un stéréotype fondé sur le racisme et les préjugés de classe. Les hommes qui commettent des agressions sexuelles peuvent être des médecins, des enseignants, des employeurs, des collègues, des avocats, des parents ou le conjoint de la femme qu'ils agressent.

Mythe : Il y a seulement agression sexuelle s'il y a usage d'armes ou de violence physique.

Réalité : La définition que donne le Code criminel de l'agression sexuelle comprend un certain nombre d'actes qui vont des attouchements sexuels importuns à la violence sexuelle qui a pour effet de blesser ou de mutiler la victime ou de mettre sa vie en danger. La plupart des agressions sexuelles sont commises par un homme connu de la victime. L'homme utilise habituellement la pression verbale, des ruses comme l'administration de drogues sans le consentement de la victime ou des menaces pendant l'agression.

⁴² Lenskyj, H (1992). An Analysis of Violence Against Women: A Manual for Educators and Administrators. Toronto (Ontario) Institut d'études pédagogiques de l'Ontario.

Mythe : Si elle n'est pas blessée physiquement, la victime d'une agression sexuelle n'en ressentira pas d'effets à long terme.

Réalité : Toute agression sexuelle peut avoir de graves conséquences sur la santé et le bien-être d'une femme. Une étude effectuée au Canada a révélé que neuf sur dix des incidents de violence envers les femmes ont des répercussions psychologiques sur la victime. Les femmes victimes d'agression sexuelle ressentent de la colère et de la peur et peuvent souffrir d'inquiétude et de manque de confiance.⁴³ Les femmes qui ont des antécédents d'agression présentent un risque élevé de problèmes de santé mentale pendant toute leur vie.⁴⁴ On estime que 30 pour 100 des femmes victimes d'agression sexuelle pensent à se suicider.⁴⁵ Il est par contre important de réaliser que cette épreuve n'est pas insurmontable. Ces personnes font preuve de force et de courage. Avec l'aide, le soutien et le respect des gens qui l'aiment et l'entourent, elle pourra retrouver son énergie et son bien-être.

RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

Statistique Canada. (1999) La violence familiale au Canada : un profil statistique 1999. Ottawa. Statistique Canada.

Ressources audio-visuelles : Le Centre national d'information sur la violence dans la famille (CNIVF), coordonné par Santé Canada, a compilé une collection de plus de 90 vidéos sur la violence à l'égard des femmes et des enfants que l'on peut emprunter à l'Office national du film du Canada et des bibliothèques partenaires.

Documents imprimés : Le CNIVF offre 100 articles, feuilles d'information, rapports de projet et trousseaux d'information ainsi qu'une liste décrivant plus de 90 vidéos sur la violence à l'égard des femmes et des enfants qui sont à la disposition du public.

⁴³ Statistique Canada (1993).

⁴⁴ Roberts, J.V., Grossman, M.G. & Gebotys, P J (1996). "Rape Reform in Canada:" Journal of Family Violence 11 (2), 133-148.

⁴⁵ Libertel de la Capitale nationale. (sans date). What is Sexual Assault. Voir.

Annexe V – Ressources pour les victimes d’agressions sexuelles

Regroupement québécois des Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS)

Pour femmes seulement

Partout au Québec: 1-888-933-9007

<http://www.rqcalacs.qc.ca/>

Centre de référence du Grand Montréal

Du lundi au vendredi de 9h-17h

514-527-1375

SOS Violence conjugale

Ligne d’urgence 24/7

Pour le Québec 1-800-363-9010

Pour Montréal : 514 873-9010

www.sosviolenceconjugale.ca/ligne.html

Regroupement des centres de crises du Grand Montréal

www.rccgm.com

Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal

Pour hommes et femmes

Ligne d'urgence 24/7: 514-934-4504

www.cvasm.org

Option

Aide pour les hommes et les femmes ayant des comportements violents envers leur conjointE

514-527-1657

<http://www.optionalternative.ca/>

Annexe VI – Synthèse des bilans des gardiennes du senti et du document d'orientation pour les Praesidiums et gardienNEs du senti⁴⁶

Congrès des 26-27 avril 2008, des 28-29 avril 2007 et juin 2009

Le document d'orientation pour les Praesidiums et les gardienNEs du senti dans les Congrès de l'ASSÉ révisé en juin 2009 rappelle la définition de ce rôle qui a été créé lors du Congrès d'orientation en novembre 2005, tel que présenté dans le mémoire du Comité femmes :

Le rôle de la ou des personne-s désignée-s (étant donné la charge de travail, il est suggéré d'en désigner au moins deux) serait d'observer la façon dont les personnes interagissent entre elles durant le Congrès, si certaines personnes ou un groupe de personnes dominant la discussion (une délégation nombreuse ou forte en gueule, les hommes, etc.), si la réunion se déroule bien ou s'il y a des bogues; d'être attentive ou attentif aux sentiments/émotions/feelings que les gens n'expriment pas ouvertement en observant le *body language*, les conversations privées, les expressions faciales; de suggérer des pauses au besoin. La gardienne ou le gardien du senti peuvent intervenir si elle le juge nécessaire en faisant remarquer qu'il y a une certaine tension et en invitant les gens à s'exprimer sur le sujet. Pour ce faire, **nous suggérons que soit accordé un tour de parole prioritaire à la personne désignée comme gardienne du senti afin que tout problème soit réglé rapidement**. La personne peut aussi choisir de ne pas intervenir en public mais de façon individuelle, si elle le juge nécessaire. La personne doit faire un rapport de ses observations à la fin du Congrès. La personne désignée pour cette fonction ne devrait idéalement pas être déléguée d'une association. Le rôle de gardien ou gardienne du senti est multiple : il ou elle doit s'assurer que personne n'est ignorée ou attaquée. Elle ou il doit aussi s'attarder aux différents signes d'épuisement et de frustration liés à la fatigue. Il ou elle peut intervenir par exemple sur les cas de langue macho, sur les attaques politiques et la stigmatisation de personnes et/ou délégations en raison de leurs positions, etc. Elle ou il doit s'assurer, lors de ses interventions, de séparer l'action de l'actrice ou de l'acteur afin de ne pas critiquer la personne mais la situation et ainsi laisser les gens se calmer. En retour, les gens doivent s'efforcer de ne pas prendre de façon personnelle une intervention du gardien ou de la gardienne du senti. Le gardien ou la gardienne du senti doit être confiant ou confiante en son rôle – elle ou il n'a pas à s'excuser pour ses interventions et les suggestions qu'elle fait au groupe – au contraire. Enfin, ille est présentE pour épauler les participantEs donc il ne faut pas hésiter, tout au long du Congrès et durant les pauses, à aller lui parler s'il y a des malaises concernant des comportements et dynamiques qui sont difficiles, malsains, etc. L'ensemble du praesidium est là pour encadrer le Congrès et il est aussi là pour apporter aide et soutien.

Dans le bilan du Congrès des 26-27 avril 2008 de la gardienne du senti Julie Descheneaux, j'ai relevé plusieurs points importants qu'il serait important de prendre en considération pour la réforme recommandée du rôle de la gardienne du senti : La gardienne du senti devrait être plus proactive, faire la tournée des délégations pendant les pauses et noter les commentaires, questions, suggestions, critiques et états d'esprits des différentes délégations et de les encourager

⁴⁶ Documents originaux disponibles sur demande auprès du/de la permanente de l'ASSÉ.

dans leurs interventions pour souligner les manquements au code de l'ASSÉ. Exemple : interventions du type : « faisons attention à... ». L'auteure a remarqué que ce procédé rassure les participants et leur donne confiance pendant le Congrès. Il faudrait donc que la gardienne du senti soit nommée à l'avance et identifiée à plusieurs reprises pendant le Congrès comme personne-ressources pour les délégations. La gardienne du senti pourrait intervenir, en dernier recours, si aucune délégation ne souligne un manquement au code, des attitudes contre-productives et le langage de domination, et/ou pour offrir des explications supplémentaires à celles (qui devraient être) données par le Praesidium en début de Congrès/journée/section sur les procédures à suivre. L'auteure a également souligné l'importance du rôle de la gardienne du senti afin d'éviter que le Praesidium revête deux chapeaux, que le Praesidium se devait d'expliquer davantage ses décisions pendant le Congrès – la gardienne du senti pourrait en rappeler l'importance aux moments opportuns de façon non-confrontante – et ont insisté pour que le Praesidium, le CE et le CoCo se rencontrent préalablement afin d'être mieux préparés.

Selon le bilan du Congrès des 28-29 avril 07 de Fanny Theurillat-Cloutier, le rôle de la gardienne du senti devrait être expliqué clairement lors des présentations du praesidium car les délégations sont encore peu familières avec ce support psychologique plutôt que procédurier. Elle souligne également l'importance de garder du temps pour un retour sur le déroulement du Congrès du point de vue de la gardienne du senti. Elle énumère également les méthodes efficaces pour assurer le bon déroulement du Congrès : pauses fréquentes décrétées par le Praesidium lorsque la concentration vient à manquer, étirements pendant les pauses, respect des rôles de chacun au sein du Praesidium, et interventions au nom d'unE participantE (sur demande) afin de désamorcer les tensions personnelles et de conserver une dynamique harmonieuse.

Annexe VII – La bouffée d’air de certaines féministes : la non-mixité « femmes »⁴⁷

Texte d’opinion

Stéphanie Mayer

Maîtrise en science politique, concentration études féministes, UQAM

Membre de AECSSP-UQAM

La non-mixité organisationnelle est une liberté politique et un mode d’organisation précieux pour les différents groupes minoritaires. Cette tactique politique de délimitation d’un territoire, d’un lieu autonome par rapport à celui occupé par *les autres* permet de mettre en commun des réalités discriminatoires et oppressives, de questionner les comportements et les structures qui (re)produisent ces dernières et ultimement, de constituer un mode d’action visant des transformations radicales dans les rapports sociaux. À la lumière de cette définition, il appert que les espaces politiques non-mixtes pour les femmes et les féministes dans le mouvement étudiant sont légitimes et pertinents⁴⁸. En cela, il est nécessaire d’expliquer pourquoi certaines croient que ces espaces sont précieux en égard à ce qu’ils rendent possible pour *elles* et *les autres*, tel sera l’objet de ce texte.

Les motivations des féministes à la non-mixité « femmes »

Les récits de la gauche et de l’extrême-gauche, d’ici et d’ailleurs, démontrent avec évidence qu’il n’y a eu que les femmes, hormis de *rare*s exceptions, pour revendiquer et défendre leurs droits. Même si ces organisations (anarchistes, anti-racistes, étudiantes, socialistes et syndicales, pour ne nommer que celles-ci) disaient viser une transformation radicale de la société, les divisions et les hiérarchies entre les genres issues du système patriarcal n’étaient ni questionnées ni analysées en parallèle avec les autres systèmes de domination tels que le capitalisme et le colonialisme. Des femmes et féministes ont refusé d’être les grandes oubliées de la « vraie » révolution, car elles ont compris que leurs dossiers et revendications étaient bien secondaires. Plusieurs ont décidé de quitter ces organisations mixtes et se sont ainsi (ré)appropriées (en refusant de déléguer aux hommes dans ce cas-ci) l’autonomie politique nécessaire à la formulation du contenu de leurs luttes et à l’identification des moyens d’action pour y arriver. Elles en ont eu assez de ces hommes qui se proclamaient féministes ou alliés, mais qui trouvaient par ailleurs toujours le moyen de paternaliser leurs luttes; de tourner à la dérision leurs critiques du sexisme ambiant ou l’introspection à laquelle elles les conviaient; de délégitimer leurs revendications à se retrouver entre elles pour partager leurs préoccupations; de critiquer l’attention qu’elles portaient aux enjeux féministes au détriment de la lutte « principale » ou de les accuser de ralentir le rythme du travail prioritaire.

Les générations de militantes et de militants se succèdent, mais il semble possible de faire le triste constat que cette réalité n’a pas totalement changé, même dans le mouvement étudiant, malgré que les femmes et les hommes soient paritaires dans les institutions d’enseignement

⁴⁷ Disponible auprès du Comité femmes de l’ASSÉ.

⁴⁸ Il sera question uniquement de l’utilisation féministe de la non-mixité, mais celle-ci peut être tout aussi pertinente pour les différents groupes minoritaires qui se retrouvent dans la population étudiante et qui sont présents au sein de l’ASSÉ, afin de rendre visible leurs réalités particulières.

postsecondaires⁴⁹. Il reste toujours quelques leaders charismatiques qui s'approprient le crachoir avec leurs attitudes dominantes et paternalistes en considérant mener *la lutte* pour tout le monde! En fait, pour assurer que l'étiquette féministe de nos organisations – notamment l'ASSÉ – soit réelle, les femmes et les féministes ont encore beaucoup de travail⁵⁰. Une bouffé d'air est parfois nécessaire pour les militantes féministes : ainsi les espaces et les caucus non-mixtes sont une précieuse ressource.

Une conception bien personnelle de ce que devrait être des espaces non-mixtes féministes

À mon avis, la non-mixité organisationnelle réfère à la création d'un espace politique ayant pour objectif de se retirer de façon ponctuelle (caucus non-mixte durant une assemblée mixte) ou de s'organiser à plus long terme à l'extérieur ou en parallèle d'une structure, d'un groupe jugés oppressants et ce, dans une visée de transformation des rapports de pouvoir (principalement hétérosexistes et patriarcaux dans ce cas-ci).

Des possibilités infinies : Un espace politique non-mixte formé par des femmes et féministes peut favoriser la conscientisation à sa (à notre) position particulière dans les systèmes de domination; le partage de réalités intimes; la critique de l'intériorisation de sa (de notre) socialisation genrée et l'instauration d'un agenda politique recoupant les enjeux jugés prioritaires. Il peut permettre de faire le plein d'énergie féministe pour affronter et/ou confronter les espaces mixtes⁵¹. Ces espaces de liberté entre femmes et féministes canalisent nos frustrations et nos colères et de ceux-ci émergent souvent des réflexions stimulantes et des actions radicalement féministes... Certaines y trouvent une plus grande liberté de parole, de réflexion et d'action.

Quelques difficultés : Pour celles (et ceux) qui croient que ces espaces politiques non-mixtes sont utiles pour procéder, entre autres, à l'analyse des comportements genrés, trouvent épuisant de devoir sans cesse expliquer et légitimer aux hommes et à certaines femmes, ce mode d'organisation. En fait, cette énergie perdue à « convaincre » dilue celle indispensable pour effectuer l'aller-retour entre les espaces mixtes et non-mixtes, tâche nécessaire aux transformations sociales. De plus, il est démobilisant de réaliser que certains hommes ne profitent pas de ces espaces politiques non-mixtes, notamment lors de caucus, pour questionner leurs attitudes et comportements qui sont dominants ou oppressants. Selon les dires de certains hommes et le constat de certaines femmes, quelques-uns préfèrent questionner la pertinence de se retrouver entre eux au lieu de se questionner individuellement et collectivement rendant ces discussions fructueuses en changements sociaux. En fait, l'introspection est toute aussi pertinente pour les femmes que pour les hommes.

Des dangers, parce qu'il y en a : La non-mixité organisationnelle offre une liberté politique appréciée par plusieurs féministes, mais il m'apparaît important de rester à l'affût de la stabilité et du confort que peuvent procurer ces espaces. Il devient parfois plus aisé de prioriser la non-mixité au détriment de la difficile et perpétuelle confrontation dans les espaces politiques

⁴⁹ Ces réflexions font suite à mon implication dans le mouvement étudiant à l'UQAM lors des dernières grèves étudiantes, peut-être que dans d'autres milieux la réalité diffère, mais j'émet certains doutes.

⁵⁰ Car vous en conviendrez, c'est principalement, hormis de *rare*s exceptions, en raison des féministes que les hommes deviennent des alliés de cette lutte.

⁵¹ En cela, il ne faut pas oublier qu'il existe aussi entre les femmes des divisions, des hiérarchies et des rapports de pouvoir que ces espaces ne permettent pas d'éliminer totalement.

mixtes. Cette pratique ne doit pas créer un ghetto, mais bien un espace qui nous rend plus fortes et plus solidaires. À mon avis, la non-mixité organisationnelle n'est pas un principe politique en soi. Elle n'existe que par celles qui la crée. Ainsi, il est essentiel d'éviter une conception fixe, rigide et unitaire de sa forme, de ses objectifs et de son mode d'inclusion et d'exclusion. Les espaces non-mixtes féministes sont et doivent être des espaces *politiques* et non des clubs sociaux féminins. En cela, il est indéniable qu'il faille penser la non-mixité comme un moyen « nécessaire » pour certaines (et non pour toutes), mais aussi comme un espace qui se veuille « temporaire » afin de préserver sa spontanéité et sa force politique. Cette tactique permet donc d'accumuler les forces indispensables pour effectuer une action et une réflexion politiques dans les espaces mixtes où tant de travail reste à faire!

En somme, la non-mixité organisationnelle est une liberté qui (nous) permet de développer un autre regard sur *le* politique afin de bousculer et de confronter les différents systèmes de domination, notamment patriarcal et hétérosexiste; de participer à part entière aux dossiers qui sont prioritaires tout en faisant valoir un point de vue souvent occulté et finalement, d'avoir l'énergie nécessaire pour affronter individuellement et collectivement les attitudes dominantes, discriminatoires de ceux qui sont pour plusieurs des amis, amants ou conjoints...

Annexe VIII – Lexique

Analyse féministe transversale

Il s'agit d'appliquer l'analyse féministe, la critique de la domination patriarcale, à tous les niveaux d'une organisation et/ou d'une lutte. Les différents systèmes d'oppression (racisme et impérialisme, classisme et capitalisme, sexisme et patriarcat, etc.) s'entremêlent et se renforcent les uns les autres. Ils deviennent alors le problème et la responsabilité de tous et toutes de les combattre, et il est important d'en tenir compte si on veut militer de façon efficace. Personne ne sera libre tant que touTEs ne seront pas libres. *Ma définition.*

Capacitisme

Discrimination fondée sur la capacité physique.

<http://dictionnaire.sensagent.com/capacitisme/fr-fr/>

Division du travail basé sur le genre

Dans toute société, il existe une division du travail entre les hommes et les femmes, qui est propre à chaque culture et à chaque époque. Elle peut varier d'une collectivité à l'autre. Elle est flexible et s'adapte aux conditions prévalant dans le ménage (par exemple l'éducation, la maladie ou l'absence d'un membre important de la famille). Dans l'analyse fondée sur le genre, on distingue trois grandes catégories de travail : le travail lié à la production de biens et de services voués à la consommation et au commerce. Il est généralement lié à une activité qui génère un revenu ; le travail lié à la reproduction (tâches domestiques, soin et l'éducation des enfants, courses, etc.) ; et le travail lié à la collectivité et qui a pour but d'améliorer l'établissement et le maintien de liens au sein d'une communauté. Il est important de comprendre que toute intervention dans un domaine aura des effets sur les autres domaines. Par exemple, la charge de travail des femmes peut les empêcher de participer aux autres domaines.

http://www.tanmia.ma/guidegenre/accueil_legenreentheorie_ladivisionw.htm

Intersectionnalité

À la fin des années 1980, des féministes issues des groupes dominés ont développé le concept de l'intersectionnalité pour rendre compte de leurs réalités marginalisées où la domination masculine, le racisme, la classe sociale, la religion, – et autres systèmes de domination – se chevauchent et interagissent (Crenshaw, 1989; Collins, 1990). L'intersectionnalité est de plus en plus présente en sociologie, en psychologie, en travail social et en science politique, etc. Bien qu'il y ait convergence sur la nécessité d'appréhender la différenciation sociale et les rapports de pouvoir en rendant compte de l'interaction du genre, de la race/ethnicité, de la classe, de la sexualité, de l'âge, du handicap, etc., la définition théorique autant que la mise en œuvre méthodologique du concept demeurent encore peu définies. Sa circulation dans le monde anglophone est déjà bien établie, mais l'intersectionnalité est encore peu présente dans le monde académique francophone.

http://www.iref.uqam.ca/documents/irefinfo/Acfas-423_Intersectionnalite_Debats_et_enjeux_theoriques.pdf

LGBTQ

Acronyme représentant une communauté diversifiée de personnes opprimées par la domination de la norme hétérosexuelle dans la société. Signifie Lesbienne, Gay, BisexuelLE, Trans et Queer. Peut comprendre d'autres lettres. <http://fr.wikipedia.org/wiki/LGBT>