Fédération des femmes du Québec

Égalité **pour** toutes, égalité **entre** toutes

Pour se soutenir

Front commun des personnes assistées sociales du Québec

UN COMITÉ NON MIXTE

Pour se soutenir

Acronymes :

Front commun des personnes assistées sociales du Québec (FCPASQ)

Fédération des femmes du Québec (FFQ)

UN COMITÉ NON MIXTE

Pour se soutenir

Front commun des personnes assistées sociales du Québec

TABLE DES MATIÈRES

A

POURQUOI LA NON MIXITÉ DANS DES ORGANISMES MIXTES ?

1 LES FEMMES ASSISTÉES SOCIALES S'ORGANISENT ! page 5

2 LA NON MIXITÉ, UNE FORCE COLLECTIVE page 9

3 DES STRUCTURES À S'APPROPRIER page 13

4 POURQUOI CRÉER UN COMITÉ NON MIXTE ? page 17

B

LA NON MIXITÉ, MODE D'EMPLOI

5 LA CRÉATION DU COMITÉ page 23

6 LA RÉDACTION DU PLAN D'ACTION page 25

7 L'ORGANISATION D'UNE RÉUNION page 29

8 L'UTILISATION DU BUDGET page 33

C

DES STRATÉGIES, DES IDÉES, DES DÉFIS

9
DES STRATÉGIES ANTI-OPPRESSIVES
page 35

10
DES STRATÉGIES POUR PRÉVENIR LES PROBLÈMES RÉCURRENTS
page 41

11
DES STRATÉGIES POUR TRANSFORMER L'ORGANISME
page 47

D

OUTILS ET RESSOURCES

12
LES MOTS COMPLEXES DU FÉMINISME
page 53

13
DES OUTILS ET DES RESSOURCES
page 63

CRÉDITS

A

POURQUOI LA NON MIXITÉ DANS DES ORGANISMES MIXTES ?

1

LES FEMMES ASSISTÉES SOCIALES S'ORGANISENT !

Vous tenez entre les mains le résultat du travail collectif réalisé par le Comité femmes du Front commun des personnes assistées sociales du Québec (FCPASQ) et de la Fédération des femmes du Québec (FFQ). Ce livret a été écrit à partir de notre expérience, de nos réflexions et de nos recherches. **Nous espérons qu'il sera utile pour un grand nombre de militantes féministes dans leur processus de création de comités femmes ou d'autres comités anti-oppressifs non mixtes !**

Depuis 1995, le FCPASQ a un Comité femmes permanent. Un de nos mandats est de soutenir la création de comités femmes dans nos groupes membres. Dernièrement, seulement un de nos groupes membres avait un Comité femmes actif (spécifions qu'un autre de nos groupes membres est exclusivement composé de femmes). Avec le soutien de la FFQ, **nous avons donc décidé de passer à la vitesse supérieure. Et ça marche !** Depuis 2019, deux autres groupes membres ont créé un comité femmes. Nous avons décidé de réaliser ce livret pour nous aider collectivement à en mettre d'autres en place dans nos milieux.

Des discriminations spécifiques et multiples contre les femmes

Pour le Comité femmes du FCPASQ, il est clair qu'il existe des discriminations spécifiques à l'égard des femmes et que ces discriminations prennent des formes différentes selon les femmes.

Des exemples ?

L'oppression économique ! Parmi les personnes gagnant moins de 15 $/heure, 6 sur 10 sont des femmes et les femmes racisées sont sur-représentées dans ce groupe. 25 % des femmes racisées sont considérées comme à faible revenu. Les femmes immigrantes gagnent en moyenne 57 % du salaire d'un homme non-immigrant. Et près de 75 % des femmes en situation de handicap sont exclues du marché du travail.

Source : Comité femmes du Front commun des personnes assistées sociales du Québec, 2006

Ou l'exploitation domestique ? Les femmes passent en moyenne 1 heure de plus par jour que les hommes à s'occuper des tâches domestiques, et davantage dès qu'il y a un enfant en bas âge dans le foyer. C'est du travail gratuit, non rémunéré et c'est trop souvent du travail complètement invisible.

Parlons de violences. 87 % des victimes d'agressions sexuelles sont des femmes et plus de 80 % des victimes de violences conjugales sont des femmes. Les femmes handicapées et les femmes Sourdes connaissent des taux de violence 3 fois plus élevés que les autres femmes. Bien qu'elles forment 4,3 % de la population féminine, les femmes autochtones représentent 16 % des femmes assassinées au Canada. Et on pourrait continuer longtemps comme ça !

Et pour les femmes assistées sociales, qu'en est-il ?

Les femmes assistées sociales sont victimes de plusieurs lois qui les placent dans une situation d'infériorité par rapport à leur conjoint, mais aussi par rapport à l'État. L'État exerce un contrôle rigide sur leurs dépenses, leurs revenus et même leurs fréquentations ! **Par exemple, les règles autour de la « vie maritale » menacent les femmes assistées sociales de perdre leurs prestations dès qu'elles vivent depuis un an en union de fait avec un homme!** En effet, le calcul de la cotisation est basé sur le revenu de la famille ou du couple, et non sur celui des individus. Cela place les femmes dans une situation précaire puisqu'elles ne sont plus reconnues comme un agent économique indépendant. La notion de « vie maritale » aggrave la dépendance économique des femmes, ou à l'inverse, elle les pousse à s'isoler en décourageant l'amour par peur de voir leur revenu (déjà trop faible) baisser considérablement.

Les femmes assistées sociales sont aussi victimes des lois sur la pension alimentaire. Elle sert à subvenir aux besoins des enfants, mais elle est comptée comme un revenu pour les mères et déduite du montant d'aide sociale. Le calcul de la pension alimentaire comme revenu dans les programmes gouvernementaux est une mesure fiscale régressive pour les familles monoparentales, particulièrement celles dirigées par les femmes. Rappelons-nous que 28 % des familles avec des enfants au Québec sont des familles monoparentales et que 76 % d'entre elles ont une femme comme cheffe de famille ! *(Familles monoparentales et recomposées : politiques publiques et justice sociale, 2017, p.4.)*

La situation de pauvreté des femmes assistées sociales leur cause des discriminations dans l'accès au logement et aux services, surtout quand elles sont racisées ou en situation de handicap. **Si toutes les femmes subissent des préjugés sexistes, les femmes assistées sociales vivent aussi avec les conséquences des préjugés sur la pauvreté, le mépris et l'indifférence.**

Au-delà des statistiques sur les femmes assistées sociales, il faut comprendre qu'il n'existe pas de profil type. **Chaque femme a une histoire, un vécu ou une condition susceptible d'affecter sa vie au-delà du stigma rattaché à l'assistance sociale.** Toutes les femmes assistées sociales ne vivent pas les mêmes oppressions, que ce soit en raison de l'origine, la couleur, le milieu de vie, la langue, l'âge, l'orientation sexuelle, le genre, le handicap ou encore l'état de santé.

Qui sommes-nous, femmes assistées sociales ?
« NOUS sommes devenues des femmes assistées sociales à la suite d'une grossesse, d'une séparation, d'une maladie, d'une situation de violences familiales ou conjugales, d'une perte d'emploi, d'un travail précaire… comme orpheline, comme itinérante… NOUS provenons de toutes les classes sociales. Nous sommes aussi des femmes immigrantes, autochtones. (…) NOUS sommes victimes de mépris, d'injustice, d'isolement et de l'indifférence d'un système violent au plan économique, physique et psychologique. […]
Mais NOUS avons aussi notre fierté, notre débrouillardise, notre créativité, notre courage et notre volonté de sortir de la pauvreté. […] » *Femmes assistées sociales à nous la parole !*, p. 12.

« [Mon agent m'a dit :] T'es belle! Qu'est-ce que tu fais ici? Trouve-toi un homme, ça va améliorer ta situation. »

« Je vis du harcèlement parce que les hommes croient qu'une mère célibataire, c'est plus facile. »

Contre ces injustices, on s'organise collectivement !

Devant tant d'inégalités, nous avons besoin de nous organiser sur des bases autonomes, pour s'entraider et lutter ensemble. Ce livret aborde toutes les facettes de la création d'un Comité femmes, ou plus généralement d'un Comité non mixte. Un Comité non mixte, c'est un Comité réservé aux personnes qui vivent une oppression : un Comité femmes, un Comité personnes racisées, un Comité femmes en situation de handicap, un Comité LGBTQIA+, un Comité femmes assistées sociales immigrantes, etc.

Et vous, quelles sont les injustices contre lesquelles vous voulez vous organiser ?

« Au Canada et au Québec, le statut d'immigration d'une personne détermine souvent les droits ainsi que les services auxquels cette personne a accès. (…) Le droit aux mesures sociales est loin d'être universel au Québec. Plus particulièrement, les conditions d'admissibilité sont difficiles à connaître et à recenser en ce qui concerne les personnes immigrantes. » *(Services juridiques communautaires de Pointe-Saint-Charles et Petite-Bourgogne, 2017, p. 5-6.)*

2

LA NON MIXITÉ, UNE FORCE COLLECTIVE

La création de comités sur une base non mixte est un outil essentiel pour bâtir des relations égalitaires et des organisations inclusives et combatives. Les comités non mixtes ne sont pas une division ou une mise à l'écart. Au contraire ! **La non mixité c'est un moyen, un outil vers des organisations plus fortes et plus égalitaires.** Elle permet aux membres qui vivent une oppression spécifique de se rejoindre, de se parler, de s'organiser, de porter une voix collective forte et de transformer ainsi nos structures.

Il est important que ce soit les premières concernées par une injustice ou une oppression qui s'organisent entre elles, mais les luttes menées peuvent être à l'avantage de tous et de toutes. Par exemple, la lutte contre la loi sur la pension alimentaire du Comité femmes du FCPASQ est également à l'avantage des pères qui versent une pension alimentaire, perçue en grande majorité par Revenu Québec.

Dans leur formation sur la pertinence des Comités femmes dans les organismes mixtes, le Comité femmes de l'*Association pour la défense des droits sociaux-Québec métropolitain (ADDS-QM)* écrit : « Il faut montrer que la place des hommes dans les luttes menées par les femmes est importante, tout en respectant le fait que les femmes veulent des moments non mixtes ».

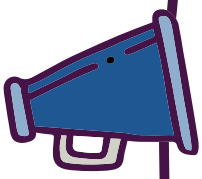
Par exemple, c'est important que ce soit d'abord les femmes assistées sociales qui s'organisent contre le « vol » de la pension alimentaire. Ensuite, c'est important que tout l'organisme les soutienne, y compris les hommes.

L'ADDS-QM en action

Tous les membres qui vivent une injustice peuvent se regrouper en comité pour s'organiser. La non mixité ce n'est pas uniquement sur la base du genre, ça peut aussi être sur d'autres bases. Par exemple, des organisations ont créé des comités des femmes en situation de handicap ou encore un comité de femmes racisées en situation de handicap, ou un comité de personnes non binaires. Ce ne sont que des exemples, car tant que des militant.es ressentent le besoin de se réunir, il est important qu'ils et elles puissent le faire. Il est aussi important que les personnes ayant un contact direct avec ces femmes (aide individuelle) aient les ressources adéquates pour mieux comprendre et cerner les différentes formes d'oppressions spécifiques et qu'elles se sentent outillées et appuyées pour y répondre.

La multiplication des comités est la preuve du dynamisme de l'organisation et de la mobilisation de ses membres.

« La non mixité (choisie) est une stratégie qui vise à développer des espaces exclusivement réservés aux personnes et aux groupes marginalisés, des lieux où ils peuvent développer des analyses et des stratégies politiques communes, partager des savoirs dans un environnement sécuritaire et bienveillant. Des espaces où leurs identités et leurs luttes ne sont pas systématiquement remises en question ou déformées et où ces personnes n'ont pas à justifier de la manière dont elles parlent des oppressions subies, ni à toujours répondre aux mêmes remarques : "Le racisme ne peut pas être si pire pour les Noir.e.s : il n'y a même pas eu d'esclaves au Québec ! "; "Racisme et islamophobie, c'est pas mal la même chose, non ? »; " Racisé : ce n'est pas un terme raciste ? "; " Systémique ! Je refuse de croire que l'ensemble des Québécois.es sont racistes ! » ; " Ton expérience est-elle vraiment représentative ? Il y a des cons partout..." » (Alexandra Pierre, 2019, p. 106)



Un organisme entièrement non mixte !

« C'est à l'automne 1983 que le Regroupement des femmes sans emploi du Nord de Québec voit le jour !!! Des femmes sans emploi de Charlesbourg ont décidé de se regrouper pour briser leur isolement, pour connaître et défendre leurs droits face à l'aide sociale ou dans le cas d'un divorce, autant individuellement que collectivement. Dès 1984, le groupe a son propre local et organise sa première fête du 8 mars (Journée internationale des femmes). En 1986, le théâtre fait son entrée dans le groupe et les militantes deviennent des comédiennes ! [...] »

Source : http://www.rosedunord.org/spip.php?article1

3

DES STRUCTURES À S'APPROPRIER

Des espaces d'organisation selon les besoins des militantes

Aucune organisation ne fonctionne de la même manière, n'a les mêmes ressources ni les mêmes pratiques militantes. Il n'y a donc pas de recette unique pour la création de comités non mixtes. Voici plusieurs formules qui peuvent exister et même coexister au sein d'un organisme. Libre à vous d'en inventer d'autres !

Des comités formels (inscrits dans les documents officiels)

Certaines organisations préfèrent inscrire les comités dans leurs documents officiels comme leurs Statuts et règlements. Elles adoptent alors une proposition en assemblée générale ou en congrès visant à créer un comité. Cela a plusieurs avantages :

- L'organisation est obligée de s'assurer que le Comité existe, a les ressources nécessaires pour fonctionner et demeure actif;
- L'organisation vote un budget pour soutenir les activités du Comité;
- L'organisation diffuse dans ses communications l'existence et les activités du Comité;
- L'organisation s'assure que le Comité a accès à des salles de réunions, à du matériel de mobilisation, à des outils de communications, etc.;
- L'organisation prévoit des moments où le Comité peut rendre compte de ses activités.

Le Collectif 8 mars est notamment formé des comités femmes (ou « comités de condition féminine ») des centrales syndicales. Les règlements internes des syndicats encadrent le fonctionnement de ces comités.

Le Comité femmes du FCPASQ est intégré dans les Statuts et règlements de l'organisation. Cela assure que : « une personne rémunérée par le FCPASQ occupe la fonction de coordination au sein du comité » (article 8.1.4).

Des comités informels

Certaines organisations préfèrent laisser les comités se former spontanément, sans passer par une assemblée générale ou un congrès, offrant plusieurs avantages, dont :

- laisser place à l'expérimentation et la créativité;
- mettre en place des comités, même si au début il n'y a que 2 ou 3 personnes intéressées;
- faire des comités *ad hoc*, qui disparaissent une fois que le problème à régler est résolu.

Il y a toutefois un risque que les comités ne soient pas suffisamment soutenus par l'organisation pour pouvoir travailler. Il est alors important de s'entendre sur un soutien minimal.

Des sous-comités

Une fois qu'un comité est créé, il est possible de s'organiser en sous-comités, qui peuvent être aménagés de différentes façons :

- **Par enjeux.** Par exemple, dans un Comité de femmes immigrantes, certaines choisissent de travailler en sous-comité contre les discriminations dans les politiques d'immigration alors que d'autres choisissent de travailler en sous-comité à créer un guide des ressources pour les femmes immigrantes.
- **De travail.** Par exemple, dans un Comité femmes, les membres se partagent le travail d'organisation d'un événement : elles créent alors un sous-comité « création du matériel de mobilisation » et un sous-comité « organisation du rassemblement ».
- **Non mixte.** Par exemple, dans un Comité femmes, des femmes musulmanes veulent s'organiser entre elles pour lutter contre un projet de loi islamophobe. Elles ne veulent pas pour autant créer un Comité à part, parce qu'elles veulent le soutien du Comité femmes et parce qu'après la victoire contre ce projet de loi, elles veulent continuer à militer dans le Comité femmes. Elles créent alors un sous-comité non mixte.

Les personnes immigrantes sont sur-représentées parmi les personnes à l'aide sociale! Pourquoi ne pas créer un comité « personnes immigrantes » ou un comité « femmes immigrantes » ? « Les personnes immigrantes représentent 13 % de la population du Québec et 24 % des personnes adultes recevant de l'aide sociale (…). Parmi les personnes adultes immigrantes qui reçoivent de l'aide sociale, il y a plus de femmes (53,3 %) que d'hommes (Collectif pour un Québec sans pauvreté, 2016, p. 36-37.)

Des espaces non mixtes ponctuels

Certaines organisations choisissent de créer des espaces non mixtes ponctuels lors de certains événements. Par exemple, pendant une manifestation pour les droits des personnes assistées sociales, il est possible d'organiser un contingent (un rassemblement à l'intérieur de la manifestation) juste pour les femmes. Cela permet de montrer notre force collective et de choisir nos slogans. Ou encore, lors d'un Congrès, il est possible d'organiser des ateliers non mixtes.

« Toutefois, votre comité peut aussi avoir une structure indépendante de votre association étudiante, ce qui simplifie parfois la tâche, lorsque la fonction du comité est plus spontanée. Par exemple pour répondre à une attaque du gouvernement en matière de droit à l'avortement ou à une campagne de publicités sexistes sur le campus, l'incorporation du comité dans la structure de votre association étudiante peut être un peu lourde. Dans ce cas, une simple organisation dont la prise de décision est horizontale et un bon plan d'action peuvent suffire à atteindre ses objectifs ». (ASSÉ, 2010, en ligne.)

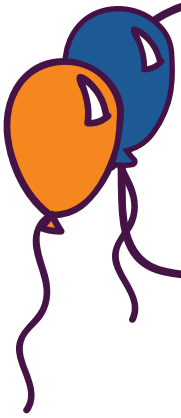
4

POURQUOI CRÉER UN COMITÉ NON MIXTE ?

Pour créer un espace sans oppressions :

- Pour créer entre nous un espace où sont bannies toutes les formes d'agressions et de non-respect à cause de notre genre, notre apparence physique, notre origine, notre niveau d'éducation, notre état de santé, notre handicap, notre âge, notre orientation sexuelle, etc.
- Pour partager et discuter librement avec les autres femmes ou les autres personnes qui vivent les mêmes injustices que nous;
- Pour retrouver la confiance dans un espace où on se sent en sécurité, validées et écoutées;
- Pour parler sans peur de réalités difficiles, intimes ou tabou;
- Pour expérimenter de nouvelles pratiques égalitaires entre nous;
- Pour nous apprendre à reconnaître les différentes formes d'oppression.

Les centres de femmes organisent régulièrement des dîners entre femmes pour discuter informellement de sujets qui nous touchent. Souvent, on s'entend sur un code de vie pour rappeler que cet espace est anti-oppressif et respectueux.



Deux organismes membres du FCPASQ ont récemment mis en place un Comité femmes. Félicitations au Comité des personnes assistées sociales de Pointe St-Charles (CPAS) et à Action Plus Brome-Missisquoi.

Pour s'entraider :

- Pour faciliter l'intégration de nouvelles membres et militantes;
- Pour partager nos expériences et nos ressources;
- Pour échanger sur nos réalités et se faire une tête sur les enjeux que nous vivons;
- Pour apprendre à militer;
- Pour briser l'isolement et connaître d'autres militantes;
- Pour créer des solidarités entre nous;
- Pour mieux connaître la diversité de nos réalités, de nos besoins et de nos forces.

Le comité femmes du FCPASQ a permis aux femmes assistées sociales de prendre la parole en public, de comprendre le fonctionnement de l'organisation, puis de se présenter au Conseil d'administration du FCPASQ.

Pour transformer nos organisations :

- Pour nommer les problèmes et les inégalités reproduites dans l'organisation;
- Pour proposer des pratiques plus égalitaires;
- Pour déconstruire les préjugés et changer les comportements problématiques;
- Pour recruter et soutenir les femmes, et en particulier les femmes plus marginalisées dans notre société;
- Pour prévenir les problèmes (par exemple, en adoptant une politique contre les violences sexuelles);
- Pour avoir une voix collective forte dans l'organisation;
- Pour créer un sentiment d'appartenance des militantes avec l'organisation et pour qu'elles se sentent mobilisées.

À la Fédération des femmes du Québec, un comité de femmes en situation de handicap a créé un guide d'accessibilité des événements pour transformer les habitudes de la FFQ.

Pour se former et se mobiliser :

- Pour obtenir des formations ciblées et des analyses féministes et anti-oppressives;
- Pour mettre à jour nos analyses et nos campagnes;
- Pour apprendre à parler aux médias et aux élu.es;
- Pour apprendre à devenir administratrice sur le CA de l'organisme;
- Pour apprendre à représenter l'organisme dans l'espace public et auprès d'autres organismes.

En milieu syndical, les comités femmes offrent régulièrement des formations sur les enjeux féministes à leurs membres. Plusieurs organismes communautaires ont produit des outils et offrent des formations.

Pour sensibiliser et faire de l'éducation populaire :

- Pour donner des formations sur nos réalités dans nos milieux;
- Pour donner des formations dans d'autres milieux;
- Pour créer et développer des campagnes de mobilisation;
- Pour dénoncer des injustices et partager nos solutions;
- Pour connaître les luttes féministes menées par d'autres organismes.

En milieu étudiant, des femmes racisées ont créé leurs propres comités pour faire avancer les luttes antiracistes et organiser des événements féministes antiracistes.

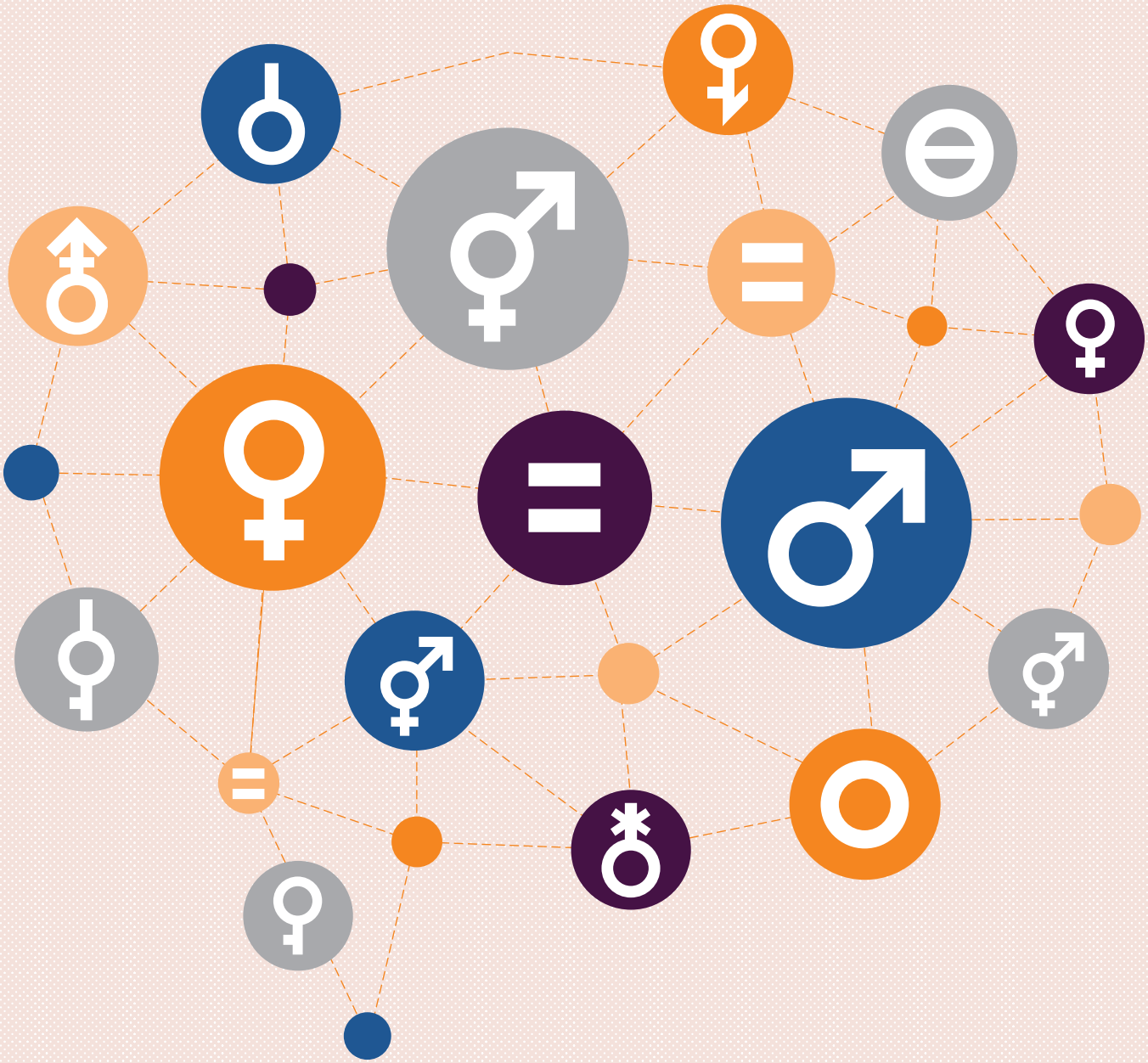
Pour obtenir des victoires politiques :

- Pour organiser la défense des droits des femmes;
- Pour organiser des actions féministes;
- Pour agir concrètement contre les discriminations multiples;
- Pour créer des alliances avec d'autres mouvements sociaux;
- Pour obtenir des victoires et des gains.

Le comité femmes du FCPASQ mène une campagne pour que les pensions alimentaires cessent d'être comptabilisées dans le calcul des prestations. Il fait connaître ses campagnes auprès d'autres organismes, comme la Fédération des femmes du Québec, dont il est membre.

Le Comité femmes du FCPASQ dénonce aussi la notion de "vie maritale" qui nuit à l'entraide et rend les femmes dépendantes.

Rose du Nord manifeste !



ÉGALITÉ ENTRE TOUTES
ÉGALITÉ POUR TOUTES

B

LA NON MIXITÉ, MODE D'EMPLOI

5

LA CRÉATION DU COMITÉ

Voici un exemple de proposition de création d'un Comité femmes. Libre à vous de vous l'approprier et de le modifier selon vos besoins, vos réalités, vos idées et vos envies.

- **Attendu que** notre société reproduit des injustices spécifiques à l'égard des femmes;
- **Attendu que** ces injustices prennent différentes formes en raison de l'imbrication du patriarcat, du colonialisme, du racisme, de l'hétérosexisme, du capacitisme, de la transphobie, de la grossophobie, du capitalisme, de l'âgisme;
- **Attendu que** notre organisme a comme mission la justice sociale/la lutte contre les inégalités/l'égalité entre les hommes et les femmes et entre les femmes;
- **Attendu que** les femmes sont sous-représentées dans l'organisme *(donner des exemples ou des statistiques);*
- **Attendu que** les dossiers portés par les femmes ne sont pas suffisamment mis de l'avant dans l'organisme;
- **Attendu qu'il** est important que les luttes pour la justice sociale soient élaborées par les premières concernées;
- **Attendu que** nous sommes plusieurs/nombreuses à vouloir nous entraider/nous soutenir/monter une mobilisation;
- **Attendu que** _____
- **Attendu que** _____

Il est proposé :

- Que soit créé et intégré à nos Statuts et règlements un Comité femmes inclusif et anti-oppressif;
- Que toutes les membres s'identifiant comme femmes puissent y participer;
- Que le Comité soit autonome et décide lui-même de son plan d'action et de son fonctionnement, tout en respectant la mission et les valeurs de l'organisme;
- Qu'une femme salariée de l'organisme soit responsable de la coordination;
- Que le Comité puisse se réunir dans les locaux de l'organisme;
- Qu'un budget de …. $ soit prévu pour financer les frais d'accessibilité et les frais d'activité du Comité;
- Qu'un point dédié aux activités du Comité soit prévu à l'ordre du jour de chaque camp de formation et/ou de chaque Assemblée générale;
- Que le Comité puisse présenter ses activités régulièrement en Conseil d'administration;

_____

_____

Voici quelques idées pour se préparer à défendre votre proposition en Assemblée générale :

- **Réunir plusieurs militantes prêtes à s'engager;**
- **Réfléchir ensemble aux raisons pour lesquelles le Comité est important pour vous;**
- **Prévoir les objections et les réponses aux objections;**
- **Trouver des exemples d'actions que vous voulez faire;**
- **Se partager les tours de paroles;**
- **Obtenir le soutien d'allié.es;**
- **Aller à plusieurs au micro;**
- **Proposer aux femmes intéressées d'inscrire leur nom et coordonnées sur une feuille;**

Le comité est maintenant formé sur papier. Félicitations !

Voici un exemple pour les premières réunions du Comité :

1. Recruter le plus grand nombre de militantes prêtes à s'impliquer. Deux militantes sont déjà un comité ! Mais plus on est nombreuses, plus on a d'idées et de ressources, et moins on s'épuise. L'important est de refléter la diversité de l'organisme et des femmes.

2. Première réunion : organiser une réunion brise-glace et festive pour se connaître; faire un remue-méninge d'idées d'action pour l'année.

3. Deuxième/troisième réunions :
   - S'entendre sur des règles anti-oppressives;
   - S'entendre sur un plan d'action réaliste pour l'année;
   - S'entendre sur quelques moments forts dans l'année;
   - Prévoir une ou deux réunions d'organisation pour chacun de ces moments forts.

4. Réviser le plan d'action en cours d'année.

5. Prévoir que la dernière réunion de l'année sera une réunion de bilan.

6

LA RÉDACTION DU PLAN D'ACTION

Le plan d'action sert à rassembler les activités du Comité femmes pour l'année. Chaque activité y est planifiée : de la préparation à la séparation des tâches jusqu'à la date de réalisation. Le plan d'action doit être décidé collectivement.

Par exemple, voici un plan d'action pour une activité :

Quoi ?	Quand ?	Qui ?	Matériel ?	Accessibilité ?
Réunion de préparation : • Décider de l'activité brise-glace • Organiser l'activité de remue-méninge • Planifier le repas • Partager les tâches (envoyer l'invitation, réserver la salle, préparer le matériel).	15 janvier 2020	Membres actives du Comité femmes	Ordinateur pour prendre des notes	Pauses régulières Collations
Réservation de la salle et du matériel Réservation du buffet	16 janvier 2020	Myriam et Denyse		Vérifier la disposition et l'accessibilité de la salle Vérifier les allergies et restrictions alimentaires
Envoi de l'invitation	8 février 2020	Sylvia	Texte écrit collectivement	Envoi par la poste et par courriel Demander s'il y a des besoins particuliers et annoncer les mesures d'accessibilité de la Fête.
Fête de fondation du Comité femmes (activités brise-glaces; repas collectif; discussion sur les objectifs de l'année)	8 mars 2020	Toutes les femmes de l'organisme et des femmes d'organismes alliés	Tableaux et crayons-feutres; Buffet Papiers et crayons de couleur Ordinateur pour prendre des notes	Repas offert Salle accessible, avec des espaces pour circuler et des espaces pour se reposer Enfants bienvenus Frais de transport remboursés

Voici des exemples d'action :

- Un repas collectif et informel, simplement pour apprendre à se connaître;
- Un café-rencontre sur un thème annoncé à l'avance et choisi ensemble;
- Une banque de témoignages sur les enjeux qui nous touchent (par exemple, on parle de nos vécus, des oppressions subies et des histoires de réussites);
- Un échange de vêtements;
- Un groupe d'achats;
- Une activité annuelle d'accueil des nouvelles membres;

- Un atelier pratique : comment organiser un rassemblement ? ou comment faire un tract ?;
- Une formation anti-oppression régulièrement pour briser nos préjugés et mettre en place des pratiques anti-oppressives entre femmes;
- Inviter une intervenante en violences sexuelles pour connaître les ressources;
- Inviter une conférencière pour se former sur un enjeu;

- Un échange entre nouvelles et anciennes élues et/ou militantes;
- Un atelier d'auto-défense;
- Une discussion collective pour se préparer aux assemblées de l'association;
- Un remue-méninge collectif pour trouver des slogans et créer des affiches pour une manifestation;
- Une réunion pour créer une action « femmes » lors d'une campagne de mobilisation;
- Un point de rendez-vous pour aller ensemble à une manifestation;
- Proposer à d'autres associations de les rencontrer pour leur parler de nos luttes;
- Écrire collectivement une lettre aux élu.es pour dénoncer une injustice et exiger une rencontre;
- Créer collectivement un tract, une affiche, un discours, un journal pour faire connaître nos réalités, un zine (c'est un petit journal avec des dessins, de la bande dessinée, des poèmes, etc.);

- Distribuer ensemble un journal ou un tract;
- Une action symbolique : une veillée aux chandelles, un rassemblement devant un bureau d'élu.e, un drop de bannière sur un pont, etc.;
- Une réunion de bilan de l'année.

Manifestion de Rose du Nord

Par exemple, le 8 mars 2016, le Comité femmes de l'Association pour la défense des droits sociaux-Québec métropolitain (ADDS-QM) a organisé une formation sur « le rôle et la pertinence d'un comité femmes dans un groupe mixte »

Des idées de moments forts dans l'année

Février
Le mois de l'histoire des Noir.es.

Février
La Journée canadienne de la santé sexuelle et reproductive
6

Février
Journée de commémoration des femmes autochtones disparues ou assassinées
14

Mars
La journée internationale des droits des femmes
8

Mars
La semaine de solidarité avec les peuples en lutte contre le racisme et la discrimination raciale
21

Mai
La semaine de la dignité des personnes assistées sociales

Mai
La journée internationale contre l'homophobie, la transphobie, et la biphobie
17

Juin
La journée nationale des Autochtones
21

Octobre
Le mois de l'histoire des femmes

Octobre
Journée de commémoration des femmes autochtones disparues ou assassinées
4

Octobre
La journée internationale pour l'élimination de la pauvreté
17

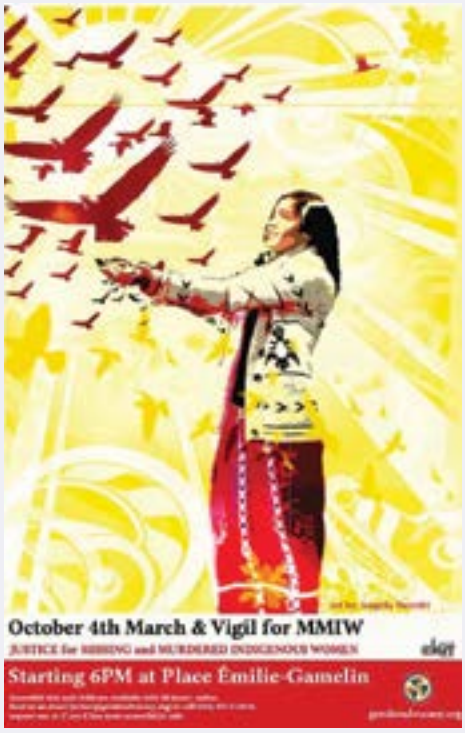
Novembre
La Journée du souvenir trans
20

Décembre
La Journée internationale des personnes handicapées
3

Décembre
La Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes
6

Avoir un calendrier des activités de l'organisme pour intégrer les moments forts au plan d'action (dates des assemblées générales et camps de formation, dates de parution des Bulletins aux membres, dates des grandes mobilisations récurrentes)

Les recommandations de la *Trousse d'outils pour les alliées aux luttes autochtones*
« Passer le microphone » aux personnes autochtones lors d'évènements, dans le domaine des arts, de la musique, du cinéma, du théâtre et dans la prise de décisions qui les concernent. Reconnaître que les Peuples autochtones ont la propriété, le contrôle, l'accès et la possession de leurs informations, connaissances, expériences et histoires »
(Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone de Montréal, s.d., p. 7)



Marche pour les femmes autochtones disparues et assassinées

7

L'ORGANISATION D'UNE RÉUNION

La préparation : s'assurer de la participation de toutes

1. Choisir une **date et une heure** qui permettent aux femmes de participer
Les réalités des femmes sont toutes différentes : certaines ont des enfants dont elles doivent s'occuper le soir et la fin de semaine et d'autres ont des activités dans la journée et ne sont disponibles que le soir. C'est possible d'alterner : une fois le soir, une fois la journée. C'est possible de prévoir un espace et une gardienne pour les enfants ou de rembourser les frais de garde.

2. Choisir et réserver une **salle** accessible
De plus en plus de salles sont accessibles aux femmes en fauteuil roulant dans les organismes communautaires qui prêtent leurs salles gratuitement ! Prévoir le remboursement des frais de transport pour celles qui viennent de plus loin.

3. Organiser la salle de manière **égalitaire** pour toutes
Lorsque nous sommes en cercle, nous sommes toutes égales. Il faut s'assurer qu'il y a de la place pour circuler, notamment pour les femmes en fauteuil roulant. C'est important de préciser que c'est correct de se lever, de circuler ou de rester debout. Est-ce qu'un tableau et des feutres sont nécessaires ? Est-ce qu'il y a une photocopieuse pour imprimer des documents ? Est-ce qu'on aura besoin d'un ordinateur ?

Trousse d'outils de DAWN-Canada « Afin qu'ils soient plus faciles à lire, assurez-vous que les documents et les affiches comportent de gros caractères et que la police utilisée et l'arrière-plan de ces documents offrent un contraste élevé. » (p. 13)

4. Prévoir des **pauses** et des **collations**

Les pauses sont essentielles et permettent à toutes de rester attentives en réunion. Les collations sont nécessaires pour garder son énergie. C'est important de s'assurer que toutes peuvent en profiter en vérifiant les allergies, les régimes alimentaires et les intolérances.

5. Prévoir un ordre du jour **réaliste**

On a souvent beaucoup de choses à faire, mais peu de temps ! Cela peut-être démobilisant et décourageant quand on n'arrive pas à tout faire. Au fur et à mesure, avec l'expérience, on a une meilleure idée de ce qu'on est capable de faire ensemble.

6. Envoyer **l'invitation** et vérifier s'il y a des besoins **d'accessibilité**

C'est important de s'assurer que toutes les femmes ont reçu l'invitation : toutes n'ont pas accès à internet par exemple. Dans la convocation, on demande en même temps s'il y a des besoins spécifiques. On annonce aussi que les frais de transport et de garde seront remboursés. Dans l'invitation, préciser que toutes les femmes sont bienvenues, quel que soit l'âge, l'orientation sexuelle, le statut migratoire, la condition sociale, etc.

« La charge des enfants n'est pas valorisée chez les femmes alors que chez les hommes, c'est tout le contraire. Si on voit un homme qui a la garde de ses enfants, on va dire : "ça, c'est un vrai père!" »

« Les femmes sont souvent dépendantes financièrement. L'homme pourvoyeur a tous les droits sur "sa" femme. »

« Je me suis sentie incomprise, et on m'a fait sentir comme une niaiseuse, une immigrante qui ne comprend pas le français »

La réunion

1. Choisir une animatrice et une secrétaire
C'est important de changer pour que ce ne soit pas toujours les mêmes. L'animatrice prend les tours de paroles pour s'assurer que personne ne se coupe la parole et que toutes soient entendues. L'animatrice peut rappeler les règles anti-oppressives du Comité (respect mutuel, pas de blagues racistes, sexistes, etc.) Le rôle de la secrétaire est aussi très important pour noter les échéanciers, le partage des tâches, les rappels à faire, etc.

2. Commencer avec un tour de table
Le tour de table peut se limiter à se nommer. Cela permet à toutes de se connaître, de prendre la parole une première fois et de briser la glace. Cela permet aussi aux personnes malvoyantes de savoir qui est là et où.

3. S'entendre sur l'ordre du jour
Il faut éviter que les enjeux vécus par une minorité de femmes du Comité soient toujours remis à plus tard ou ne soient pas pris au sérieux.

4. Faire des pauses

5. Se partager les tâches
C'est beaucoup plus mobilisant quand les tâches sont partagées équitablement entre toutes et que chacune participe selon ses moyens.

6. Choisir la date d'une prochaine rencontre
C'est important de tenir compte des disponibilités des absentes !

7. Évaluer la réunion à la fin
Cela permet de mieux préparer les prochaines réunions. Est-ce que la réunion était trop intense ? Est-ce que tout le monde a pu s'exprimer ? comment se sent-on après la réunion ? Qu'est-ce qu'on aimerait améliorer pour la prochaine ?

8. Prendre les coordonnées des nouvelles
Cela permet d'avoir une liste à jour pour envoyer le procès-verbal et les prochaines convocations.

8

L'UTILISATION DU BUDGET

Le budget réservé pour le nouveau Comité femmes peut servir à :

- Rembourser les frais de transport, d'hébergement et de repas des participantes;
- Rembourser les frais de garde d'enfants des participantes;
- Payer les locations de salles pour les réunions ou les événements;
- Payer le matériel pour les événements (bannière et peinture par exemple);
- Payer l'impression du matériel de mobilisation;
- Payer les frais d'une interprète en langage des signes québécois ou d'une traductrice;
- Acheter des collations.

Il est important de bien garder les factures et de les transmettre à la personne qui gère les finances de l'organisme.

« … on a appauvri les femmes assistées sociales et on les force à travailler au noir. Parce que tu crèves de faim, tu vas accepter de te prostituer. Ce n'est pas de la fraude, mais un réflexe de survie… »

« L'État envoie un double message aux femmes : il nous dit d'être autonomes, mais il nous maintient dans la dépendance »

C

DES STRATÉGIES, DES IDÉES, DES DÉFIS

9

DES STRATÉGIES ANTI-OPPRESSIVES

Voici plusieurs stratégies pour transformer notre comité et nos organismes afin de les rendre réellement inclusifs et anti-oppressifs. C'est important de se rappeler que l'anti-oppression, ce n'est pas une check-list! C'est un travail collectif qui dépend de l'implication de tous et toutes, c'est un processus continuel pour changer nos structures, nos habitudes, nos réflexes, nos préjugés, nos privilèges, etc.

Voici quelques mécanismes qui favorisent des pratiques démocratiques et inclusives :

S'organiser sans hiérarchie

- S'assurer que des membres faisant directement face à la forme de discrimination ou d'oppression à l'origine de la création du comité soient présentes.
  Par exemple, un comité femme dans un organisme de défense des droits des personnes assistées sociales devrait avoir une majorité de femmes assistées sociales parmi ses membres.
- Assurer une rotation des porte-paroles;
- Assurer une rotation des tâches;
- Veiller à ce qu'aucune forme de leadership nuisible ne se forme ou que se crée une mise à l'écart de certaines membres.
  Par exemple, que les salarié.es prennent toute la place par rapport aux militantes bénévoles, ou les diplômées par rapport aux non-diplômées, les femmes blanches par rapport aux femmes racisées, les personnes sans limitation fonctionnelle par rapport aux personnes en situation de handicap.

Les membres en « situation privilégiée » ont aussi la responsabilité de laisser leur place ou de s'assurer que toutes les membres soient inclues de façon équitable dans les discussions, les échanges, les activités et les prises de décisions.

S'entendre sur un code de vie / de savoir-vivre

- Reconnaître qu'il y a plusieurs formes d'inégalités et que nous ne sommes pas toutes touchées de la même manière par les inégalités;
- **Ne pas accepter les blagues sexistes, racistes, celles qui se moquent des femmes en situation de handicap, des femmes lesbiennes ou bisexuelles, des femmes trans, queer et des personnes non-binaire, des femmes grosses, des femmes âgées, etc.;**
- Reconnaître et accepter que les niveaux d'information et de compréhension de chacun.e sont différents;
- S'assurer du consentement de toutes et ne pas le tenir pour acquis;
- S'entendre sur les tours de paroles;
- Prioriser la parole, les expériences et les vécues des premières concernées lorsqu'on parle d'enjeux qui les concernent.

Par exemple : dans un débat, les premières concernées votent en premier par vote indicatif; les autres votent ensuite.

Un témoignage issu de la recherche-action du RQASF : « On a constaté du racisme envers les femmes musulmanes, en particulier envers celles qui portent le voile. On a donc organisé des rencontres où l'on a invité des femmes musulmanes à venir échanger, autour d'une soupe, sur la façon dont elles vivent cette exclusion afin de faire prendre conscience de ce que les femmes peuvent faire subir à d'autres. »
(RQASF, 2013, p 23)

Un conseil dans vos interactions avec des personnes en situation de handicap : « Demandez-lui toujours si elle souhaite avoir de l'aide plutôt que de prendre les devants et de l'aider. Votre aide pourrait ne pas être nécessaire ni souhaitée. Écoutez ce que la personne vous dit et faites de votre mieux pour répondre à ses demandes plutôt que d'agir comme vous le croyez bon. » (DAWN-Canada, p. 9)

S'assurer que toutes puissent venir aux réunions :

- Annoncer que le Comité femmes est là pour toutes les femmes et qu'il se bat contre toutes les inégalités qui touchent les femmes (le sexisme, le racisme, le capitalisme, la transphobie, les discriminations basées sur la situation de handicap, sur l'orientation sexuelle, sur l'apparence physique des femmes, etc.)
- Enlever ou diminuer les obstacles : rembourser les frais de transport, organiser du covoiturage, choisir une salle accessible et bien située, prévoir un service de garde ou rembourser les frais de garde, indiquer que les toilettes sont non-genrées, etc.;
- Profiter de toutes les occasions pour inviter de nouvelles femmes : en parlant du comité dans les événements et les instances, en faisant des appels téléphoniques aux membres, en présentant le comité dans l'infolettre, en rencontrant d'autres organismes, etc.;
- Organiser un événement pour les enfants;
- Afficher par des flèches comment trouver la salle;
- Donner l'adresse la plus complète possible à l'avance pour que les femmes qui viennent avec du transport adapté puissent le réserver.xj12

Les conseils de la Boîte à outils sur l'identité et l'expression de genre : « Tout le monde a le droit d'aller aux toilettes sans craindre la violence ou l'humiliation. (…) L'idéal est d'avoir au moins une toilette neutre individuelle dans les locaux de votre organisation. » (The 519, 2017, p. 86) **Des toilettes individuelles non-genrées ou neutres c'est quoi ? C'est comme à la maison !**

S'assurer que toutes puissent prendre la parole si elles le souhaitent :

- S'assurer que toutes comprennent bien ce qui se passe (Est-ce qu'on va trop vite ? Est-ce qu'il faut une traductrice ? Est-ce que les mots utilisés sont trop techniques ou académiques ? est-ce qu'on utilise trop d'acronymes et d'abréviations ?);
- Prendre les tours de paroles;
  Par exemple : prioriser les personnes qui n'ont pas encore parlé
- S'assurer que toutes sont écoutées sérieusement;
  Par exemple : parfois, dans les organismes communautaires, les personnes salariées n'écoutent pas sérieusement les militantes, qui sont souvent aussi bénéficiaires de services.
- Prévoir des activités brise-glaces, des jeux;
- On a le droit de rester silencieuses !;
- Prévoir des jeux antistress : dessins, « balles de stress », etc.;
- Expliquer le déroulement le plus clairement possible; prévoir des questions pour relancer la discussion; donner des exemples de ce qui est attendu (par exemple s'il faut évaluer la réunion : faites-le en premier.

Faire un bilan régulièrement :

- Qu'est-ce qui a bien marché cette année ? Qu'est-ce qui a été le plus populaire ou a le plus plu aux participantes ? Qu'est-ce qui a été le plus efficace ?
- Quels efforts a-t-on faits cette année pour rejoindre toutes les femmes ?
- Qu'est-ce qui a moins bien marché ?
- Qu'est-ce qu'on devrait faire pour améliorer l'an prochain ?
- Est-ce que les besoins d'accessibilité de toutes ont été pris en compte ?
- Est-ce que le budget était suffisant ?
- Envoyer un sondage (anonyme) aux membres pour savoir ce qui empêche des militantes de venir aux réunions ou aux événements.

Au sein de Solidarités sans frontières, les femmes sans statuts se sont organisées en non mixité.

« Je suis restée avec mon chum violent, car je voulais que mes enfants mangent. Je le savais, qu'il fallait que je parte, parce qu'il était violent et contrôlant, mais l'insécurité et la peur de la misère sont très grandes. »

« Le comportement des agents est différent selon qu'on est une femme ou un homme. Comme femme, j'ai vécu de l'intimidation, du harcèlement, de l'intrusion dans ma vie privée. »

10

DES STRATÉGIES POUR PRÉVENIR LES PROBLÈMES RÉCURRENTS

Les Comités femmes existent depuis longtemps. Et force est de constater que les Comités femmes (et les Comités non mixtes en général) sont confrontés à des problèmes récurrents… au point que plusieurs s'interrogent sur leur pertinence. Pour prévenir ces problèmes – qui vont souvent avec l'épuisement des militantes – voici plusieurs stratégies à essayer.

Des militant.es ne comprennent pas pourquoi d'autres militant.es ont besoin de créer des espaces non mixtes et se sentent exclus.

Par exemple, les hommes ne comprennent pas pourquoi les femmes veulent créer un Comité femmes ou les personnes blanches ne comprennent pas pourquoi un Comité personnes racisées est nécessaire.

C'est un problème récurrent dans les organisations, avec des conséquences directes pour les militantes du Comité. Elles s'épuisent à faire le travail d'explications et à prendre soin des émotions des autres (vexation, colère, tristesse, etc.).

Voici des pistes de solutions :

- **Reprendre et diffuser régulièrement les arguments utilisés dans cette brochure ou créer vos propres arguments centrés sur vos réalités;**
  Par exemple, le Comité femmes du FCPASQ explique régulièrement qu'en déconstruisant le mythe de « l'homme pourvoyeur », c'est tout un stigma qu'on enlève aux hommes assistés sociaux qui n'arriveraient pas à « faire vivre leur famille ».
- Rappeler que de nombreuses luttes féministes ont bénéficié à toutes et tous (hausse du salaire minimum, services de garde, congés parentaux);
- Exiger que l'organisme valorise régulièrement le travail fait en Comité;
- Se mettre d'accord sur les valeurs de l'organisme et les intégrer dans un code de vie;
- Demander à des allié.es de faire ce travail à notre place/avec nous.

Marie-Ève Surprenant déconstruit le mythe qui dit que la non mixité empêche les hommes de participer à la lutte pour l'égalité entre les hommes et les femmes : « Les hommes ont un rôle à jouer dans la lutte pour l'égalité. Ce rôle ne peut pas être celui des femmes. Ils doivent mener leurs propres luttes contre le sexisme et le patriarcat et prendre conscience de leurs privilèges dans la société. Les femmes ont déjà assez à faire de leur côté pour prendre la responsabilité d'accueillir et de s'occuper des hommes dans leur groupe. Respecter, reconnaître et soutenir les espaces de non mixité mis en place par les femmes sont des aspects fondamentaux de la lutte féministe (...) Les vrais alliés sont capables de comprendre quand leur présence est souhaitable (convaincre d'autres hommes, activités de sensibilisation) et quand elle ne l'est pas (partage et activisme politique). » (Surprenant, 2015, p. 149)

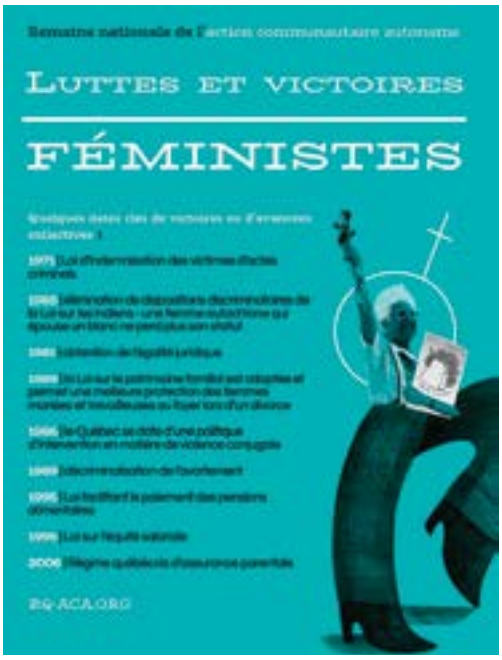
L'organisme n'écoute pas sérieusement les besoins et les revendications du Comité femmes ou de tout comité non mixte.

Par exemple : le Comité femmes constate que ses actions et ses argumentaires ne sont pas repris par les porte-paroles de l'organisme ou ne sont pas intégrés dans les campagnes de l'organisme

Une telle situation a des impacts directs sur la mobilisation des militantes : elles s'épuisent, ne se retrouvent pas dans l'organisme et risquent de le quitter.

Voici des pistes de solutions :

- Le Comité obtient un temps réservé dans les lieux décisionnels (CA, AG). Ce temps doit être suffisamment long pour permettre des propositions et des débats. Il ne doit pas être secondarisé.
- Les porte-paroles doivent rencontrer régulièrement les membres du Comité pour s'assurer de bien représenter leurs luttes



Le Réseau Québécois de l'Action communautaire autonome célébrait les luttes et victoires féministes lors de la Semaine de l'action communautaire autonome de 2018.

- Le calendrier de formations prévoit des formations pour tous les membres de l'organisme sur les dossiers du Comité.
- L'ordre du jour des congrès et des assemblées générales prévoit des moments de réunion (caucus) pour le Comité.

L'organisation se déresponsabilise des enjeux féministes et anti-oppressifs en les reléguant aux Comités.

Par exemple : le Comité des femmes en situation de handicap doit constamment s'occuper des dossiers sur les handicaps et doit toujours rappeler que cet aspect doit être pris en compte.

Trop souvent, les organisations considèrent qu'une fois qu'un Comité femmes est créé, c'est ce Comité qui doit penser à tout ce qui touche les enjeux féministes. Toute l'organisation doit avoir à cœur la justice sociale. Ainsi, le but des Comités est de soutenir les femmes dans l'organisation... pas de soutenir l'organisation en faisant tout le travail féministe à sa place.

Voici des pistes de solutions :

- Intégrer de façon transversale la lutte contre le patriarcat et l'ensemble des systèmes d'oppression auquel il est imbriqué dans les documents internes de l'organisme (*Statuts et règlements*, code de vie);
- S'assurer que le Conseil d'administration et le Conseil exécutif ont comme mandat la lutte contre le patriarcat et l'ensemble des systèmes d'oppression auquel il est imbriqué;
- S'assurer que les autres Comités de l'organisation (exemple : comité juridique ou comité jeunes) intègrent le féminisme dans leurs plans d'action;
- S'assurer que les enjeux féministes sont transversaux au moment de concevoir et d'adopter le plan d'action annuel de l'organisme;
- Offrir de la formation sur les enjeux féministes.

Le Comité femmes n'écoute pas sérieusement les besoins et les revendications des femmes marginalisées

Par exemple : les femmes lesbiennes du Comité femmes souhaitent que leurs réalités soient mieux prises en compte et représentées dans les publications et le travail du Comité femmes. Mais la majorité du Comité femmes considère que ce n'est pas un vrai problème ou que c'est un enjeu trop minoritaire.

C'est un problème récurrent dans les Comités femmes. Les femmes majoritaires oublient qu'elles ne représentent pas toutes les femmes et participent à leur tour à marginaliser d'autres femmes.

Le Réseau Québécois de l'Action communautaire autonome célébrait les luttes et victoires contre la pauvreté lors de la Semaine de l'action communautaire autonome de 2018.

Voici des pistes de solutions :

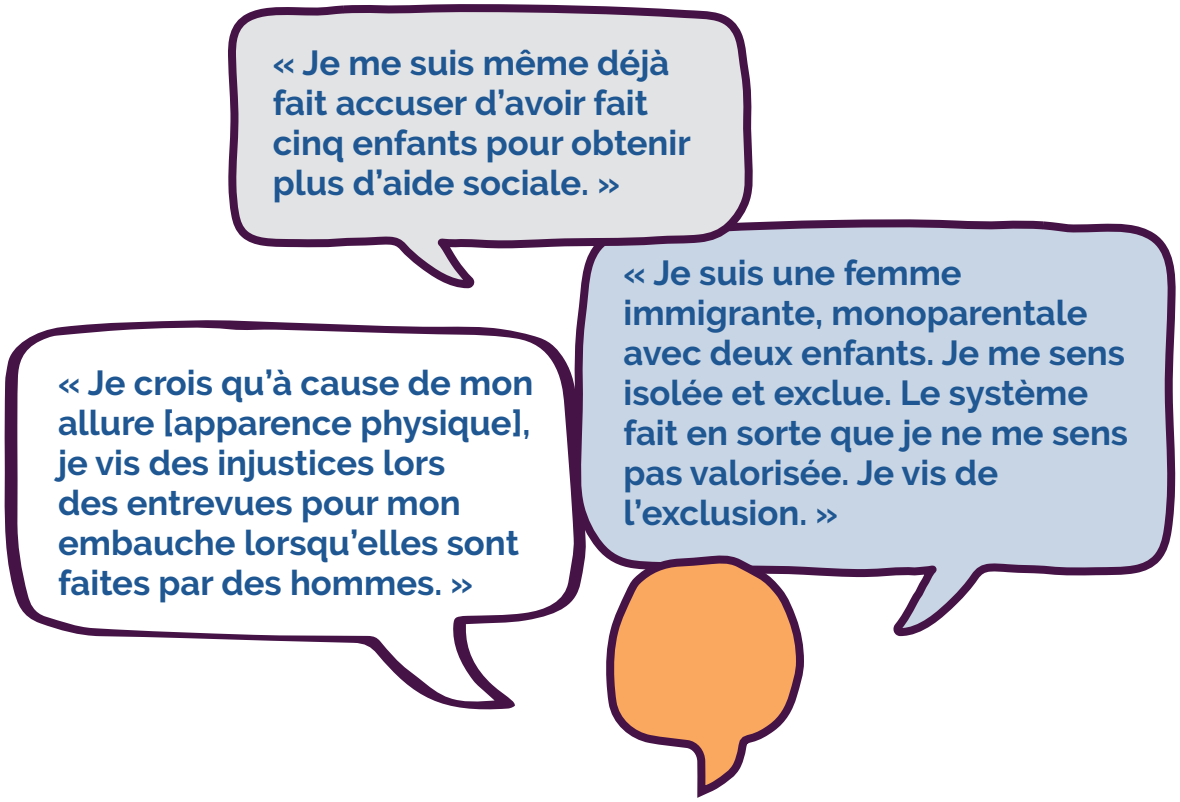
- S'organiser entre femmes marginalisées en sous-comités ou dans un autre comité;
- S'entendre dès le départ sur des principes anti-oppressifs au sein du Comité femmes, afin que toutes les oppressions vécues par les femmes soient combattues;
- S'assurer que toutes sont impliquées dans la conception du plan d'action du Comité et que toutes s'y retrouvent;
- Prévoir un moment de bilan du Comité et prioriser l'année suivante celles qui ont été « oubliées » l'année précédente;
- Adapter nos réunions pour intégrer les enjeux soulevés par les femmes marginalisées.

Le Comité femmes prévoit trop d'activités pour ses capacités et ressources

Par exemple : le Comité femmes avait prévu 3 activités et, en cours d'année, il a dû ajouter une campagne pour répondre à l'actualité. Les femmes doivent en plus participer aux activités régulières de l'organisme et, pour certaines, à celles d'autres comités. Elles sont épuisées et n'arrivent pas à mener à bien leurs dossiers. Plusieurs se découragent et abandonnent.

Cela arrive assez souvent en fait ! Voici des pistes de solutions :

- Se donner des objectifs clairs et réalisables;
- Avoir régulièrement (par exemple, à la fin de chaque réunion) un moment de bilan critique sur le plan d'action annuel : est-ce toujours réaliste ?
- Reconnaître ensemble que nous n'avons pas toutes le même rythme de travail ni les mêmes disponibilités. C'est important que toutes soient à l'aise de nommer leurs limites;
- Décider ensemble de prioriser certaines campagnes et refuser de participer à d'autres;
- Vérifier s'il n'y a pas déjà d'autres organismes ou d'autres comités femmes qui mènent des campagnes auxquelles il suffit de donner un appui ou de la visibilité (plutôt que de réinventer la roue).



11

DES STRATÉGIES POUR TRANSFORMER L'ORGANISME

Les Comités non mixtes ne sont qu'une des multiples pratiques existantes pour soutenir les groupes dominés dans la société. Trop souvent, une fois qu'une pratique anti-oppressive est adoptée dans une organisation, on pense que c'est suffisant ! Par exemple, on pense qu'il suffit de créer un Comité femmes pour que l'égalité entre les hommes et les femmes soit atteinte. Eh non, non seulement les inégalités sont multiples, mais en plus, elles ont des impacts dans tous les aspects de nos vies.

Voici des exemples d'autres pratiques à adopter inspirées *De la théorie à la pratique !* créée par la Fédération des femmes du Québec visuel et du guide *L'accessibilité des services : des pratiques qui ont fait leur preuve* du Réseau québécois d'action pour la santé des femmes (RQASF)

Stratégies pour aider à la prise de conscience des exclusions

- Reconnaître et définir les inégalités multiples et imbriquées, en incluant les voix des femmes marginalisées;
- Faire des recherches sur les réalités vécues par les femmes, démontrant l'intersection des diverses formes d'oppressions;
- Organiser des ateliers sur l'histoire des luttes anti-oppressives dans la société québécoise et au sein de l'organisme;
- Organiser des formations anti-oppressives;
- Organiser une rotation des tâches dévalorisées (considérées comme « féminines ») et des tâches valorisées (considérées comme « masculines »).

« S'informer sur les différentes réalités en consultant le Web, en se procurant des outils ou par des formations » (RQASF, 2013, p. 28)

Stratégies pour faire savoir aux femmes qu'elles sont les bienvenues

- Se réseauter avec les organismes de femmes, notamment avec celles vivant à la croisée des oppressions;
- Représenter la diversité des femmes dans les publications de l'organisme;
- Favoriser l'accessibilité des femmes en situation de handicap;
- Proposer un service de garde inclusif ou le remboursement des frais de garde;
- Demander aux militant.es comment soutenir la conciliation famille-travail-études-militantisme et fixer les dates des réunions très à l'avance;
- Offrir des repas en tenant compte de la diversité des besoins.

« Présenter l'organisme par le biais des médias d'une communauté (ex : lancer une invitation dans une radio autochtone) ou se déplacer dans les endroits fréquenter par les femmes (ex : soirées de bienvenue aux immigrants, cours de francisation, organismes d'éducation aux adultes, communautés autochtones, cliniques médicales, hôpitaux, centres de la petite enfance, centres locaux d'emploi, organismes pour la famille, bibliothèques, centres commerciaux, etc.) » RQASF (2013, p. 14)

Stratégies pour embaucher plus de femmes

- Réviser les politiques et processus d'embauche pour que l'organisation soit représentative de la diversité existante au sein des femmes;
- Reconnaître l'expérience acquise à l'étranger;
- Mettre en place des politiques de congés flexibles, permettre le télétravail.

Dans *11 brefs essais sur le racisme systémique*, Alexandra Pierre cite une étude de 2015 qui souligne que « *70 % des organismes communautaires* n'avaient *aucune* personne immigrante à leur emploi ». Une autre étude a montré que les femmes racisées sont employées comme contractuelles (et non comme permanentes) plus souvent que les femmes blanches. Sources : (Table de Concertation des femmes du Québec, 2013); (Diversité d'Abord, à paraître)

Stratégies pour partager la parole

- Nommer à l'animation des femmes, en tenant compte de la diversité des femmes. Les femmes prendront plus facilement la parole et l'animatrice s'assurera que les discussions ne soient pas oppressives;
- Avoir recours à des gardiennes du senti, formées en anti-oppressions;
- Respecter l'alternance homme femme dans l'attribution des tours de paroles;
- Avoirs recours à des interprètes en langue des signes et à des traductrices pour que toutes puissent comprendre et s'exprimer dans sa langue;
- Utiliser un langage inclusif dans les interventions et les documents;
- Nommer des porte-paroles qui représentent la diversité de l'organisme;
- Réserver du temps à l'ordre du jour pour les enjeux anti-oppressifs;
- Former les femmes aux procédures et aux modalités d'interventions.

Des exemples de langage inclusif

- **Certaines d'entre nous sont hétéro, d'autres lesbiennes, d'autres bi, alors on ne parle pas juste du « chum », mais aussi de la « conjointe » ou de la « blonde »;**
- **Si on a de la difficulté à prononcer le prénom d'une personne, on s'exerce plutôt que d'écorcher systématiquement le prénom;**
- **Quand une personne précise qu'elle utilise le pronom « elle » ou « lui » ou « iel » (issu de *il* et *elle*) on le respecte : ce n'est pas à nous de décider de l'identité d'autrui;**
- **Pourquoi est-ce que le masculin l'emporterait sur le féminin? On peut décider d'utiliser uniquement le féminin (« les travailleuses ») ou d'utiliser un doublet (« les travailleurs et les travailleuses ») ou encore d'utiliser une formule englobante (« les personnes qui travaillent »);**
- **On utilise un vocabulaire simple;**
- **On explique les mots compliqués;**
- **On donne des exemples.**

Stratégies pour soutenir les femmes aux postes décisionnels

- Organiser le recrutement de candidatures féminines diversifiées;
- Mettre en place des postes réservés aux femmes;
- Instaurer des quotas (par exemple : 50 % de femmes);
- Proposer le mentorat entre nouvelles et anciennes élues;
- Mettre en valeur le travail accompli par les femmes dans l'organisme;
- Mettre en place des structures de pouvoir moins hiérarchiques (au lieu de postes de « président » et de « secrétaire », on crée des postes de « coordination » et de « représentation »);
- Nommer des candidatures féminines diversifiées sur les postes par nomination.

Le Réseau Québécois de l'Action communautaire autonome célébrait les luttes et victoires LGBTQIA+ lors de la Semaine de l'action communautaire autonome de 2018.

Et vous, quelles pratiques utilisez-vous déjà ou voulez-vous utiliser ?

D

OUTILS ET RESSOURCES

12

LES MOTS COMPLEXES DU FÉMINISME

Il existe une grande diversité de guides, d'outils et de ressources pour approfondir les enjeux anti-oppressifs. Nous avons donc choisi de les partager pour leur servir de porte-voix en ne citant que des définitions produites par les premières concernées. N'hésitez pas à vous référer à l'original !

Âgisme : « Système de pensée qui accorde plus de valeur à des personnes qu'aux autres à cause de leur âge. Ce sont les personnes plus âgées ainsi que les personnes jeunes qui sont dévalorisées ou exclues à cause de leur âge. » (FFQ, 2014, p.1)

« Nous pouvons affirmer que les femmes ne vieillissent pas de la même façon que les hommes étant donné la différence de leurs expériences ou trajectoires de vie. Les parcours de vie des femmes (travail rémunéré et secteurs d'emploi occupés, tâches domestiques et responsabilités familiales, présence sur la scène publique et représentation politique) sont marqués par des inégalités de genre qui ont des conséquences sur leur vieillissement. […] les aînées sont plus pauvres que leurs vis-à-vis masculins, elles continuent en très grand nombre d'assumer bénévolement la responsabilité des soins aux proches, elles vivent encore de la violence conjugale, des abus et des agressions à caractère sexuel. De plus, les représentations que l'on se fait des aînées sont encore fortement stéréotypées : elles sont fanées ou botoxées, asexuées, fragiles, dépendantes, passives, consommatrices de médicaments, etc. » (FFQ, 2011, p. 2)

Alliée : « Être une alliée, c'est perturber les espaces oppressifs en éduquant les autres sur les réalités et l'histoire des personnes marginalisées » (Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal, 2019, p.1)

- « Nous reconnaissons activement nos privilèges et notre pouvoir et nous en discutons ouvertement […]
- Nous écoutons plus et nous parlons moins : nous suspendons nos idées, opinions et idéologies, et nous résistons au désir de « sauver » les personnes [marginalisées] […]
- Nous ne nous attendons pas à être éduqué.es par les autres : nous faisons continuellement nos propres recherches sur les oppressions vécues par les personnes [marginalisées] […]
- Nous apprenons à recevoir la critique, à être honnête et responsable de nos erreurs […]

- Nous n'attendons pas de récompenses ou de reconnaissance spéciale [...]
- Nous sommes ici pour soutenir et pour utiliser nos privilèges et notre pouvoir pour les personnes avec qui nous travaillons
- Nous tournons l'attention qui nous est donnée vers les voix des personnes qui sont constamment marginalisées, tues et ignorées [...] » (The Anti-Oppression Network, s.d., en ligne, traduction libre)

Autochtones : « Il s'agit du terme général qui englobe les Premières Nations, les Métis et les Inuit du Canada. Le terme est utilisé à l'échelle internationale pour définir les habitant.es d'origine des pays colonisés. Cependant, si vous le pouvez, il est toujours respectueux *d'être précis au sujet de la nation* à laquelle vous faites référence; utilisez le terme que la personne utilise pour s'auto-identifier » (Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal, 2019, p. 4)

Autodétermination : « Le fait de déterminer soi-même ce que l'on veut faire, d'être maîtresse des décisions qui nous concernent. On parle notamment du droit des femmes et des peuples autochtones à l'autodétermination.
Plus largement, ce concept renvoie à l'action de pouvoir décider par soi-même, soit en tant que personne (choix de vie individuels ou définition de son identité, par exemple), en tant que groupe social (choix de ses priorités et des intérêts communs à défendre), ou encore en tant que peuple qui revendique son droit à choisir librement son statut politique et économique. » (FFQ, 2014, p. 1)

Bispiritualité : « Bispirituel est un terme qui englobe un large éventail d'identités sexuelles et de genre des peuples autochtones d'Amérique du Nord. Tandis que certains utilisent ce terme pour désigner spécifiquement les rôles culturels des individus qui incarnent à la fois un esprit féminin et un esprit masculin, le terme bispirituel est également utilisé pour décrire les personnes autochtones qui se définissent comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres ou allosexuelles (LGBTA).
Il est important de noter que les personnes autochtones LGBTA désignent leur identité au moyen d'une terminologie diversifiée, y compris au moyen de termes des langues autochtones et de termes répandus au sein des communautés LGBTA.
On considère que deux tiers des 200 langues autochtones parlées en Amérique du Nord possèdent des termes pour décrire les personnes qui ne sont ni hommes ni femmes [...]. Bon nombre de ces termes sont difficiles à traduire en français, car ils décrivent des identités qui relèvent

à la fois de questions de rôle au sein du système spirituel et culturel, et de l'expression de l'identité de genre ou
de la sexualité. Certaines personnes autochtones LGBTA préfèrent s'identifier au moyen de ces termes plutôt que d'utiliser le terme « bispirituel » (Sarah Hunt, 2016, p. 6)

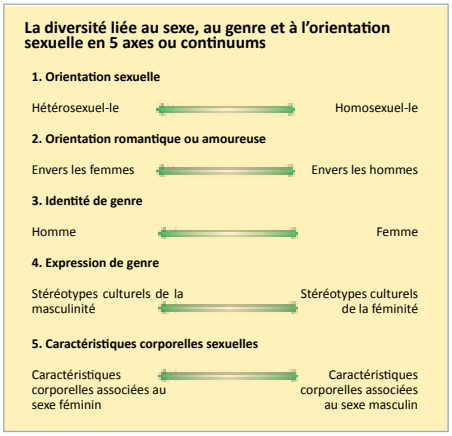
Capacitisme, handicapisme ou validisme : « Nous reconnaissons l'handicapisme comme un système d'oppression basé sur une hiérarchie des habilités définies comme étant normales et nécessaires. Nous vivons aussi le racisme, le sexisme, l'homophobie, la transphobie, l'âgisme et tous les autres systèmes d'oppression. Nous nous battons pour faire reconnaître l'intersection de ces différents systèmes d'oppression dans nos vies.
Le handicap est généralement défini par les instances gouvernementales comme étant un fonctionnement physique et mental anormal. Nous insistons sur le fait que le concept de normalité est une invention humaine qui est apparue avec l'arrivée des statistiques au début du 19ième siècle. Nous sommes conscient.es que le handicap continue d'être considéré comme une tragédie humaine. Pourtant, nos récits de vie sont plus complexes; ils sont composés de grandes joies et de grandes peines.
La véritable tragédie du handicap n'est pas située dans nos corps et dans nos esprits, elle est située dans l'exclusion et la marginalisation qui s'y rattachent. » (Regroupement activiste pour l'inclusion Québec, s.d., en ligne)

Classisme : « Système qui met une hiérarchie entre des classes sociales selon leur niveau de pouvoir économique et de richesse. Discrimination exercée envers les personnes et les groupes sociaux appartenant à une classe sociale considérée inférieure : les classes sociales ont un accès très différent aux ressources qui permettent d'avoir une bonne vie et de participer aux décisions collectives. » (FFQ, 2014, p. 2)

Colonialisme : « Le Québec et le Canada ont été bâtis sur la dépossession territoriale et le génocide des peuples autochtones, ceux-ci vivant encore aujourd'hui avec les répercussions d'un passé colonial et de politiques systématiquement discriminatoires à leur égard. Que ce soit des lois ou des règlements mis de l'avant par les gouvernements, dont la *Loi sur les Indiens*, la discrimination dans les services publics et privés, dans l'accès à des programmes gouvernementaux, dans le milieu du travail ou lors de la recherche d'un logement, le sous-financement des services et infrastructures offerts aux Autochtones, le profilage racial, le traitement médiatique inadéquat des questions autochtones, le manque de collaboration de la part des paliers gouvernementaux lors de négociations territoriales, ce ne sont certainement par les formes d'injustices et de discriminations qui manquent » (Widia Larivière, 2019, p. 110)

Discrimination : « La discrimination, c'est le fait de traiter différemment une personne ou un groupe par rapport au reste de la société. Discriminer, c'est empêcher l'exercice de certains droits et libertés. C'est refuser l'accès à des biens ou à des services. Différents prétextes sont à la base de la discrimination : la couleur de la peau, le handicap, le sexe, le statut socioéconomique… Par exemple, une femme se ferait refuser un logement parce qu'elle est cheffe de famille monoparentale avec plusieurs enfants » (L'R des centres de femmes, 2017, p. 9)

Diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle :
« Le foisonnement du nouveau vocabulaire de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle met en lumière la transition progressive d'une approche binaire (homme-femme, homo-hétérosexuel-le, etc.) vers un modèle plus organique qui tient compte des multiples dimensions de la personne humaine »



Un modèle binaire repose sur les stéréotypes sociaux de « la femme » et de « l'homme ». Un modèle non-binaire ou fluide refuse le modèle binaire, imposé par notre société et respecte l'auto-identification des personnes. Une personne non-binaire sort de la binarité homme-femme. (Dominique Dubuc, 2017, p. 5)

- **Orientation sexuelle :** « L'orientation sexuelle concerne l'attirance sexuelle envers les hommes ou les femmes, ou envers les personnes qui sortent du cadre binaire des genres. »
  Ce continuum inclut l'hétérosexualité, l'homosexualité (dont font partie les personnes gaies et lesbiennes), la bisexualité (personne attirée sexuellement par les hommes et les femmes), la pansexualité (personne attirée sexuellement par les personnes, indépendamment de leur genre) et l'asexualité (personne qui ne ressent pas d'attirance sexuelle, ou rarement) (Fneeq p. 6 et 8)
- **Identité de genre :** « L'identité de genre désigne le genre auquel une personne s'identifie, sans égard à ce que le ou la médecin a coché sur son acte de naissance (sexe assigné à la naissance); c'est un sentiment profond et intime »
- **Expression de genre :** « L'expression de genre est l'apparence de ce que notre société qualifie de féminin ou de masculin (vêtements, coiffure, maquillage, langage corporel, etc.) sans égard au genre de la personne. »

  Par exemple, une personne peut être une femme (identité de genre), d'apparence plutôt masculine (expression de genre) et pansexuelle (orientation sexuelle).
  (Dominique Dubuc, 2017, p. 6)

Féminisme : « Le féminisme est d'abord perçu comme la promotion de l'égalité femmes-hommes, mais ses enjeux sont plus larges : ils comprennent la création des conditions qui facilitent l'atteinte de la justice, de la paix, de la solidarité, de la liberté et de l'égalité pour toutes les femmes. L'action féministe portera donc son attention sur le système économique, sur des questions écologiques, sur la culture, sur la démocratie et la citoyenneté, sur l'égalité entre les femmes. » (FFQ, 2014, p. 4)

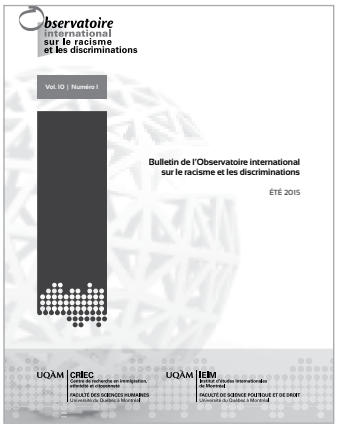
Handicap et situation de handicap : « Bien des gens vivent avec un handicap. Certains handicaps sont visibles, alors que d'autres ne le sont pas. Certaines personnes s'identifient directement avec leur handicap (p. ex., "Je suis une personne sourde et aveugle"), tandis que d'autres, non (p. ex., "Je suis une personne vivant avec une surdicécité"). Certaines personnes utilisent le terme "handicapé", tandis que d'autres préfèrent l'expression "en situation de handicap" ou "handicapable". Il importe de ne rien présumer au sujet de qui que ce soit. Vous devez respecter l'étiquette d'identité que les personnes choisissent d'adopter. Vous devez accepter les demandes des personnes qui disent être en situation de handicap ou avoir besoin de mesures d'adaptation. » (FemNorthNet, 2014, p. 9)

Intersectionnalité : « outil pour analyser la manière dont les différents systèmes d'oppression s'articulent et se renforcent mutuellement.

En 1989, Kimberlé Crenshaw, inspirée par une longue tradition féministe afro-américaine, s'intéresse à comment la lutte des femmes afro-américaines les place dans une position spécifique : les personnes noires sont invisibles dans les enjeux féministes et les femmes sont invisibles dans les mouvements d'égalité raciale. L'intersectionnalité est une critique de l'homogénéisation de certaines catégories et de la tendance à uniformiser les expériences vécues : toutes les femmes ne sont pas "Blanches" et tous les "Noirs" ne sont pas des hommes.
Par ailleurs, l'intersectionnalité affirme qu'il n'est pas possible de discuter de privilège et d'oppression sans prendre en compte tous les aspects (classe, genre, handicap, âge, origine ethnique, orientation sexuelle, etc.) qui constituent l'identité des personnes. En effet, leur vie est façonnée par l'interaction de plusieurs dynamiques. Le concept d'intersectionnalité rejette la hiérarchisation des systèmes d'oppression : cloisonnement des luttes contre les différentes formes d'oppression peut conduire à renforcer ces mêmes systèmes.
Pour comprendre l'application du concept d'intersectionnalité, la lutte pour l'avortement s'avère être un bon exemple. Cette lutte pour le droit de choisir ou non d'avoir des enfants est emblématique du mouvement féministe dit majoritaire. Dans les années 1990, des féministes racisées et autochtones imposent le concept de justice reproductive. Elles affirment que, pour plusieurs femmes non blanches considérées comme indignes d'être mères et dangereuses, car capables de perpétuer leur "race",

c'est la stérilisation et la contraception forcée qui est un enjeu prioritaire, non le droit à l'avortement. Les revendications des mouvements pro-choix n'intégraient pas les expériences de certaines femmes; des femmes racisées et autochtones ont donc développé un nouveau cadre de revendications où l'interaction de diverses oppressions est prise en compte. » (Alexandra Pierre, 2017, en ligne)

Islamophobie : « Bien que les contextes nationaux soient différents, on retrouve tant en Europe qu'en Amérique du Nord et en Australie l'idée que l'islam est une religion menaçante et dangereuse pour la modernité occidentale, ses valeurs et ses principes. Dans le contexte québécois, c'est principalement autour de l'idée d'un islam contraire aux valeurs d'égalité entre les genres et à la laïcité que cette dangerosité s'est cristallisée. […] Dans ce sens, l'islamophobie est une infériorisation et subalternisation de l'islam produite par ce système- monde depuis le 15e siècle. Ainsi, depuis la Reconquista, l'altérité musulmane (mais pas uniquement) est vécue comme une altérité impossible. Autrement dit, comme d'autres auteurs l'ont démontré, les évènements historiques qui ont marqué la construction de la modernité occidentale sont caractérisés par un procédé d'infériorisation de l'Autre, notamment par l'esclavage, le colonialisme et le capitalisme. Dès lors, l'analyse des discours islamophobes doit tenir compte de ces conditions, car ils constituent les racines du racisme biologique et culturel. […]



Il s'agit plutôt de dire que l'islamophobie, bien qu'elle puisse emprunter les allures d'un débat sur la laïcité ou l'égalité des genres, est d'abord un discours raciste où les musulmans sont racisés et infériorisés. […] D'ailleurs, durant le débat autour de la Charte « des valeurs », plusieurs acteurs se sont mobilisés autour d'une catho-laïcité et du féminisme dominant en opposition à l'islamité, particulièrement celle exprimée par le foulard des femmes musulmanes. Nous avons assisté durant ce débat à plusieurs manifestations du racisme culturel, où certains acteurs sociaux et politiques ont emprunté la logique dichotomique qui voudrait voir dans la culture québécoise une supériorité civilisationnelle par rapport à celle des musulmans à domestiquer et à civiliser. Pourtant, dans une société qui vante l'avancée de sa révolution féministe, les nombreux cas de violences envers les femmes musulmanes dans l'espace publique (agressions physiques, insultes des femmes portant le foulard) ont été très peu dénoncés par les politiciens. » (Leila Benhadjoudja, 2015, p. 21-23)

Marginalisation : « La marginalisation, c'est le fait pour une personne ou un groupe d'être exclu.e, d'être "en marge" de la société. Par exemple, certaines femmes sont obligées d'habiter un logement insalubre parce qu'il est moins cher. Cette situation peut les isoler au point de les faire se sentir en dehors de la société » (L'R des centres de femmes, 2017, p. 14)

Patriarcat : « Organisation de la société caractérisée par la domination du groupe social des hommes et par l'oppression ou l'exploitation du groupe social des femmes. Ce système produit des inégalités entre les sexes dans tous les domaines, tant dans l'espace public que dans l'espace privé : répartition inégale du pouvoir politique et économique entre les hommes et les femmes, division sexuelle du travail (voir ce terme), autorité donnée aux hommes sur les femmes, autorité paternelle au sein de la famille, etc. » (FFQ, 2014, p. 6)

Pauvreté : « Pour le Collectif, la pauvreté est un déni des droits humains, car elle empêche leur pleine réalisation. Elle est générée par un système économique profondément inégalitaire, qui affecte plus durement les femmes. La pauvreté nuit à l'atteinte de l'égalité en dignité et en droits, telle que reconnue dans l'ensemble des chartes et pactes internationaux signés par le Québec et le Canada.
Le Collectif juge que l'ensemble de la société doit agir pour éliminer la pauvreté, afin d'atteindre cette égalité et rendre effectifs ces droits. L'élimination de la pauvreté doit se faire AVEC les personnes en situation de pauvreté et les organisations qui les représentent, en les associant à l'élaboration des lois, politiques et programmes qui les concernent. » (Collectif pour un Québec sans pauvreté, s.d., en ligne)

Personne cis : « Une personne cisgenre est une personne dont le genre correspond à ce qu'avait coché la ou le médecin à sa naissance (sexe assigné à la naisance). » (Dubuc, 2017, p. 11) Par exemple, une femme cis est une femme pour qui le ou la médecin a coché F (sexe féminin) sur son acte de naissance. Un homme cis est un homme pour qui le ou la médecin a coché M (sexe masculin) sur son acte de naissance.

Personne immigrante : « Une *personne immigrante* ne vient pas nécessairement juste de poser le pied au Québec. Le terme signifie simplement que, à un moment ou à un autre de sa vie (il y a 6 mois, 10 ans ou 45 ans), elle a quitté un endroit pour venir s'installer ici. Lorsque cette immigration a eu lieu il y a moins de cinq ans, on précise : il s'agit d'un.e *immigrant.e récent.e*. Mais l'état permanent d'"immigrant.e » est sans cesse projeté sur les Québécois.es racisé.es. On peut se demander à quel moment un.e immigrant.e devient (enfin) un.e "vrai.e » Québécois.e… » (Alexandra Pierre, 2019, p. 95)

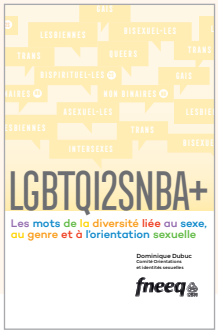
Personnes non-binaire : « L'identité de genre d'une personne non binaire sort de la binarité homme-femme. Ces personnes préfèrent souvent qu'on utilise des pronoms neutres pour s'adresser à elles. C'est un terme parapluie qui inclut, entre autres, les personnes qui s'identifient à la fois comme homme et femme, ou encore à ni l'un ni l'autre. » (Dominique Dubuc, 2017, p. 10)

Personne racisée : « Personne qui appartient, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation. La racisation est un processus politique, social et mental d'altérisation. Notons que les "races" et les groupes dits "raciaux" ou "ethniques" sont souvent un mélange des genres : on les invoquera ou les supposera en parlant par exemple de musulman.e ou de juif, juive (religion), de Noir.e (couleur de peau), d'Arabe (langue) ou d'Asiatique (continent). Ainsi, le terme "racisé" met en évidence le caractère socialement construit des différences et leur essentialisation. Il met l'accent sur le fait que la race n'est ni objective, ni biologique mais qu'elle est une idée construite qui sert à représenter, catégoriser et exclure l'"Autre". […] » (Alexandra Pierre, 2017, en ligne)

Personne trans : « Le terme trans est un terme parapluie qui inclut toute personne dont le genre (sentiment profond et intime) ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance. […] Une femme trans est une femme pour qui le ou la médecin a coché M (sexe masculin) sur son acte de naissance. Un homme trans est un homme pour qui le ou la médecin a coché F (sexe féminin) sur son acte de naissance. Certaines personnes trans préfèrent le terme transsexuel.le, d'autres préfèrent le terme transgenre. Historiquement, ces termes permettaient la distinction entre les personnes ressentant le besoin de modifications chirurgicales et celles qui n'y aspiraient pas. Cette dichotomie est aujourd'hui considérée comme dépassée et les personnes utilisent l'un ou l'autre de ces termes, ou tout simplement le terme trans, en fonction de leur choix personnel (auto-identification) » (Dominique Dubuc, 2017, p. 11).

.

Personnes LGBPTQIQ2sNbA : Personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, pansexuelles, trans, queer, intersexe, en questionnement, bispirituelles (two-spirits), non-binaires, asexuelles, et toute autre auto- identification qui ne correspond pas à la norme hétérosexuelle imposée par la société. Cette liste n'est pas figée, se modifie et s'allonge au fur et à mesure que les personnes dont l'identité était niée et opprimée s'organisent et s'affirment ouvertement.



Premières concernées : Une approche anti-oppressive affirme que ce sont les personnes qui vivent directement une oppression qui sont les mieux à même d'en parler et de lutter contre elle. Par exemple : les femmes assistées sociales sont les mieux placées pour parler de leurs vécus et pour choisir les combats importants pour elles. Trop souvent, on parle « à notre place » ou à la place des premières concernées.

Production du handicap : « Le processus de production du handicap est un concept qui permet d'expliquer comment une personne ayant des limitations fonctionnelles devient une personne handicapée. L'interaction entre la personne (avec ses caractéristiques propres) et l'environnement lui permet de réaliser ou non ses habitudes de vie. Un environnement facilitant permettra à une personne ayant des limitations fonctionnelles de réaliser ses choix de vie et d'être en état de participation sociale. Un environnement présentant des obstacles limitera la réalisation des choix de vie et contribuera à générer une situation de handicap. » (Groupment des associations de personnes handicapées de la Rive-Sud de Montréal, s.d., en ligne)

Queer : « Un mot anglais signifiant "étrange", souvent utilisé comme insulte envers des personnes lesbiennes, gaies, trans, etc. Des militant.es l'ont récupéré pour se désigner elleux-mêmes et s'en faire une fierté. La pensée queer remet en cause les catégories de l'identité sexuelle (homme et femme) et de l'orientation sexuelle (hétérosexuelle et homosexuelle). Elle se caractérise par le refus de toute norme liée au sexe, au genre ou à la sexualité.
Certaines tendances du mouvement queer s'inscrivent dans une résistance plus large aux systèmes d'oppression (patriarcat, hétérosexisme, hétéronormativité, etc.) […]. [Ce mouvement] ne se contente pas de dénoncer l'oppression et les inégalités qui découlent de l'ensemble de ces catégories, mais il remet en cause l'existence même de ces catégories, comme source des oppressions. » (FFQ, 2014, p. 7)

Racisme : « Théorie qui, sur la base de l'appartenance ethnique ou "raciale", considère que les personnes et les groupes sont inégaux entre eux. Il s'agit aussi d'un système qui maintient une répartition inégale des ressources. Pour des raisons de clarté, notamment pour le distinguer d'un racisme trop souvent compris comme l'ensemble des attitudes individuelles déplorables (préjugés, insultes, actes de violence, etc.) plutôt que comme un phénomène systémique (écart dans les revenus, l'espérance de vie, ségrégation spatiale, etc.), certains utilisent le terme de "racisme systémique". Le racisme n'est donc ni nécessairement conscient, ni exclusivement individuel et fait autant partie des institutions que de la socialisation.
La définition première du racisme parle d'une croyance en des races biologiques et hiérarchisées. Il y a donc aujourd'hui une conception erronée que le racisme a disparu ou est peu prégnant puisque la preuve a été faite que les races n'existent pas. Mais le mépris et l'hostilité dont sont victimes les personnes racisées, leur accès aux ressources et leurs conditions de vie différenciés persistent eux. […] » (Alexandra Pierre, 2017, en ligne)

Sexisme : « Le sexisme est un ensemble d'attitudes et de pratiques qui abaissent les femmes, les traite en inférieures par rapport aux hommes et les privent de leurs droits. Par exemple :

- Ne pas embaucher de femmes dans des postes élevés, en prétextant qu'elles sont trop émotives, est un geste sexiste.
- Siffler une femme sur la rue pour lui faire sentir qu'elle est un objet sexuel plutôt qu'une personne est aussi un comportement sexiste » (L'R des centres de femmes, 2017, p. 18))

Sororité : La sororité c'est la solidarité entre les femmes. Cela vient du mot « sœurs ». Au masculin, on parle de fraternité, du mot « frères ».

Suprématie blanche ou domination blanche : « Idéologie fondée sur un système complexe de croyances sous-entendant la suprématie des valeurs culturelles et des normes des peuples d'origine européenne par rapport aux autres groupes humains. La suprématie blanche s'enracine dans l'histoire (pensons à la colonisation et à l'impérialisme) et dans les institutions (justice, éducation, etc.) construites par ces nations[7]. Elle se décline dans des habitudes (comme le langage), de structures sociales, des actions, des gestes et de croyances (notamment les stéréotypes sur les personnes non-Blanches), etc. Les « Blancs » seraient ainsi habilités à dominer politiquement, économiquement et socialement les « non-Blancs ».
Comme toute idéologie, cette suprématie blanche n'est pas basée sur des gestes ou des intentions conscientes et volontaires de ceux qui en bénéficient mais plutôt sur des biais inconscients et sur la validation régulière du « gros bon sens ». Le privilège blanc est central à la suprématie blanche qui insinue constamment que les « non-Blancs » sont inférieurs, négligeables ou secondaires. Le terme « suprématie blanche » aide à comprendre le caractère idéologique du système raciste où les personnes blanches sont considérés comme normales et où toutes les expériences humaines sont jugées à l'aune de cet universel blanc.
Il faut distinguer le concept de « suprématie blanche » du mouvement des suprémacistes blancs. Ces derniers ne sont évidemment pas étrangers à l'idée de domination blanche. Cependant, dans leur cas précis, ils l'incarnent de manière brutale, consciente et assumée, individuellement ou à travers des organisations politiques d'extrême droite. » (Alexandra Pierre, 2017, en ligne)

Transphobie : « Aversion, crainte ou haine irrationnelle à l'égard des personnes et commmunautés trans. Il s'agit d'un préjugé qui, comme tous les autres, est fondé sur des stéréotypes et des idées fausses que l'on utilise ensuite pour justifier la haine, la discrimination, le harcèlement et la violence à l'endroit des personnes trans ». (the 519, 2017, p. 92)

13

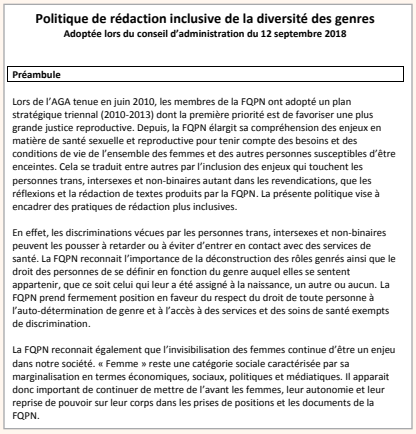
DES OUTILS ET DES RESSOURCES

Idées d'activités brise-glace :

« Véritable banque d'outils pour animer des activités et des démarches d'éducation populaire autonome, ce site répond à un besoin largement exprimé par le milieu communautaire. Gratuit et convivial, le carrefour virtuel propose une diversité d'outils, clé en main, pour faciliter le travail de conscientisation et de mobilisation des groupes. »
http://www.educationpopulaireautonome.org/

Politique de langage inclusif :

La FQPN adopte une politique de rédaction qui repose sur les principes suivants : l'inclusion et la mention des femmes ; l'inclusion et la mention des personnes non-binaires et intersexes et des hommes trans; la mention de l'orientation féministe la FQPN.
Politique de rédaction inclusive de la diversité des genres, 2018
http://www.fqpn.qc.ca/main/wp-content/uploads/2018/10/Politique-r%C3%A9daction-inclusive-VF.pdf



Politique de rédaction inclusive de la diversité des genres
Adoptée lors du conseil d'administration du 12 septembre 2018

Préambule

Lors de l'AGA tenue en juin 2010, les membres de la FQPN ont adopté un plan stratégique triennal (2010-2013) dont la première priorité est de favoriser une plus grande justice reproductive. Depuis, la FQPN élargit sa compréhension des enjeux en matière de santé sexuelle et reproductive pour tenir compte des besoins et des conditions de vie de l'ensemble des femmes et des autres personnes susceptibles d'être enceintes. Cela se traduit entre autres par l'inclusion des enjeux qui touchent les personnes trans, intersexes et non-binaires autant dans les revendications, que les réflexions et la rédaction de textes produits par la FQPN. La présente politique vise à encadrer des pratiques de rédaction plus inclusives.

En effet, les discriminations vécues par les personnes trans, intersexes et non-binaires peuvent les pousser à retarder ou à éviter d'entrer en contact avec des services de santé. La FQPN reconnait l'importance de la déconstruction des rôles genrés ainsi que le droit des personnes de se définir en fonction du genre auquel elles se sentent appartenir, que ce soit celui qui leur a été assigné à la naissance, un autre ou aucun. La FQPN prend fermement position en faveur du respect du droit de toute personne à l'auto-détermination de genre et à l'accès à des services et des soins de santé exempts de discrimination.

La FQPN reconnait également que l'invisibilisation des femmes continue d'être un enjeu dans notre société. « Femme » reste une catégorie sociale caractérisée par sa marginalisation en termes économiques, sociaux, politiques et médiatiques. Il apparait donc important de continuer de mettre de l'avant les femmes, leur autonomie et leur reprise de pouvoir sur leur corps dans les prises de positions et les documents de la FQPN.

Le Petit Dico de français neutre/inclusif propose des expressions et des mots inclusifs de la diversité des genres
Petit Dico de français neutre/inclusif, 2018
https://lavieenqueer.wordpress.com/2018/07/26/petit-dico-de-francais-neutre-inclusif/

L'Office Québécois de la langue française propose des définitions et un aperçu des pratiques linguistiques épicène, neutre, non-binaire et inclusive contemporaines.
Épicène, neutre, non binaire et inclusif, 2018
http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?N=2&id=5421

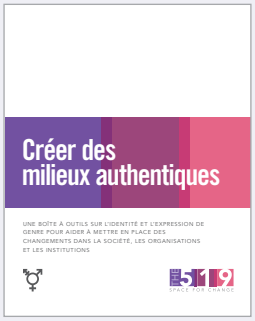
Des trousses d'outils et des guides anti-oppressifs :

Le groupe Accessibilize Montreal a créé ce guide très complet, qui explique plusieurs formes d'accessibilité : accessibilités physique, sensorielle et financière, l'accessibilité du contenu, l'accessibilité pendant un événement et l'accessibilité de l'animation.
Check-list de l'accessibilité, 2015
http://bit.ly/accessibilit%C3%A9

Le guide réalisé par le Réseau québécois d'action pour la santé des femmes offre « un portrait des réalisations et des efforts concrets de 94 organismes communautaires de femmes, situés partout au Québec, visant à améliorer l'accessibilité de leurs services et activités aux femmes en situation minoritaire »
L'accessibilité des services : des pratiques qui ont fait leur preuve, 2013
http://rqasf.qc.ca/files/accessibilite-services-fr.pdf

« La Trousse d'outils pour des pratiques inclusives a été créée pour aider les organisations et les particuliers à planifier et mettre sur pied des événements qui favorisent la participation et l'inclusion de tous les participants, peu importe leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, leurs capacités, leur patrimoine ou leur culture. Cette trousse d'outils contient de l'information pratique sur la budgétisation, le choix d'un emplacement, la création d'un matériel accessible, la planification de services de soutien, et bien plus encore. »
Le respect de la diversité au moyen d'une pratique inclusive : une trousse d'outils évolutive pour la création de processus, d'espaces et d'événements inclusifs, 2014
https://www.dawncanada.net/media/uploads/page_data/page-304/trousse-doutils-pour-les-pratiques-inclusifs-1.0-accessible-digital.pdf

« Cette boîte à outils constituera un guide pour vous aider dans la création d'un milieu de travail positif pour les personnes trans ou de genre non conforme. »
Créer des milieux authentiques : une boîte à outils sur l'identité et l'expression de genre pour aider à mettre en place des changements dans la société, les organisations et les institutions, 2017
https://www.the519.org/media/download/3443



« Femmes Autochtones du Québec (FAQ) est déterminé à offrir une organisation sécuritaire et inclusive ainsi qu'à respecter l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre de tous ses membres. »
Politique inclusive LGBTQI+ Bispirituelle, FAQ
https://www.faq-qnw.org/wp-content/uploads/2017/06/politique-inclusive-lgbtqi-bispirituelle.pdf

Ce guide propose « un processus facilitant la déconstruction des préjugés (de genre, de race et de classe), qui s'entrecroisent et font obstacles à l'embauche et au maintien en emploi des femmes immigrantes et racisées au sein des équipes de travail. L'objectif est ensuite de mieux cerner les facteurs favorables à cette embauche et à ce maintien en emploi. »
Recueil et guide pour les organismes communautaires mixtes vers une équipe diversifiée, égalitaire et inclusive des femmes immigrantes, 2013
https://www.tgfm.org/files/RecueilEtGuide.pdf

Au bas de l'échelle a développé ce cadre de référence afin d'aider les organismes communautaires à adopter des pratiques de gestion favorisant la conciliation travail-famille.
Cadre de référence en conciliation travail famille pour les organismes communautaires du Québec, 2015
http://www.aubasdelechelle.ca/

Les trousses à outils de Centre for Community Organizations (COCo – bilingue français-anglais) et du Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF, français seulement) sont des sources inépuisables de références, de guides et d'outils à utiliser sans modération
https://coco-net.org/boite-a-outils/?lang=fr
http://cdeacf.ca/

Quelques ressources pour mieux comprendre certains enjeux :

Colonialisme

Trousse autochtone

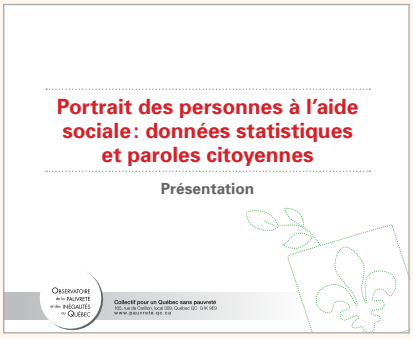
Femmes autochtones du Québec (FAQ) défend et représente les intérêts des femmes autochtones, de leurs familles et communautés au Québec. Parmi toutes ses ressources, on y trouve une boîte à outils complète portant sur des thèmes reliés à la culture et aux traditions autochtones. Le site web de l'association offre également une présentation des luttes revendiquée telles la non-violence, la prévention de l'intimidation ainsi que la santé et la justice des femmes autochtones du Québec.
https://www.faq-qnw.org/

Racisme

Cet outil d'explication et de vulgarisation du racisme systémique produit par la Ligue des droits et libertés permet de reconnaître les différentes formes de racisme (invisible, latent, direct, systémique et autre), de privilèges ainsi que leurs répercussions sur les droits des individus.
http://liguedesdroits.ca/?p=4445

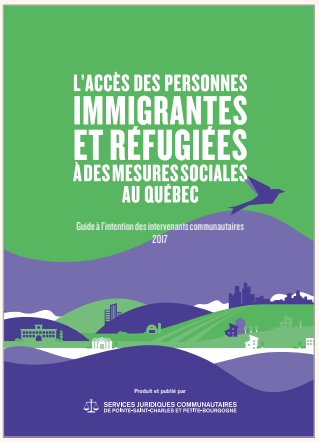
Aide sociale et pauvreté

Portait des personnes à l'aide sociale



Ce guide dresse le portrait des personnes assistées sociales grâce à des statistiques et des témoignages. Produit par le Collectif pour un Québec sans pauvreté, il permet une compréhension plus juste et factuelle de la situation socio-économique des personnes assistées sociales tout en exposant certains mythes véhiculés par la société québécoise.
http://www.pauvrete.qc.ca/wp-content/uploads/2016/05/Portrait-presentation-12mai2016.pdf

Le guide d'accès des personnes immigrantes et réfugiées à des mesures sociales au Québec produit par les Services juridiques communautaires de Pointe-Saint-Charles et Petite-Bourgogne vise à outiller les intervenant.es en milieu communautaire. On y trouve une présentation des différents statuts d'immigration au Québec ainsi qu'une liste des programmes sociaux et leurs accessibilités auprès des personnes et familles immigrantes.
http://www.servicesjuridiques.org/wp-content/uploads/Guide.2017.FR_.Web_.pdf



Enjeux vécus par les familles monoparentales
Un outil produit par la FAFMRQ offre une présentation de l'état de famille monoparentale et recomposée au Québec ainsi que des facteurs socio-économiques, législatifs et fiscaux ayant un impact sur leur condition de vie.
https://www.arucfamille.ulaval.ca/sites/arucfamille.ulaval.ca/files/levesque.pdf

Violences

Violences sexuelles

Le RQCALACS est un organisme autonome et communautaire de défense des droits des personnes victimes d'agression à caractère sexuel. Le regroupement offre des services de prévention et d'intervention liés à la violence sexuelle selon une approche féministe et globale.
http://www.rqcalacs.qc.ca/

Violences conjugales

La Fédération des maisons d'hébergement pour femmes est un organisme de défense des intérêts des maisons d'hébergement pour femmes. Leur analyse transversale prend en compte les différentes formes d'oppressions et de violences vécues par les femmes.
http://fede.qc.ca/

Travail du sexe
Stella a pour but d'améliorer la qualité de vie des travailleuses du sexe, de sensibiliser et d'éduquer l'ensemble de la société aux différentes formes et réalités du travail du sexe afin que les travailleuses du sexe aient les mêmes droits à la santé et à la sécurité que le reste de la population.
http://chezstella.org

Organismes offrant des formations

Relais-femmes
Son volet « formation et accompagnement » a pour objectif de « soutenir les groupes de femmes et les organismes communautaires dans le développement et le renouvellement de leurs pratiques, notamment les pratiques d'intervention, de gestion organisationnelle et démocratique, de fonctionnement démocratique et de concertation »
http://www.relais-femmes.qc.ca/

COCo
COCo (Center for Community Organization) offre des formations avec comme principes la participation, l'accessibilité, l'autonomisation et la continuité, sur différents enjeux anti-oppressifs.
https://coco-net.org/

Centre de lutte contre l'oppression des genres
Le Centre de lutte contre l'oppression des genres offre des formations (bilingues français-anglais) sur plusieurs enjeux de justice sociale, et d'anti-oppression, notamment le féminisme, la transphobie ou le cissexisme.
https://desluttesgenres.org/

ASTT(e)Q
ASTT(e)Q offre des formations aux professionnel.les de la santé et des services sociaux et celles-ci couvrent les différentes problématiques de santé vécues par les communautés trans.
http://www.astteq.org

Centre de solidarité lesbienne
Centre de solidarité lesbienne offre plusieurs formations sur les différentes réalités lesbiennes.
https://www.solidaritelesbienne.qc.ca/csl/

Formation AlterGO
Formation AlterGO offre des formations sur l'accessibilité.
https://altergo.ca/fr/formation-altergo

Réseau des tables régionales
Consultez les tables des groupes de femmes de votre région pour connaître d'autres organismes féministes offrant des formations
http://www.reseautablesfemmes.qc.ca/

R des centres de femmes
L'R des centres de femmes regroupe une centaine de centres de femmes, répartis dans toutes les régions du Québec. Il favorise l'implication des femmes par une série de moyens structurels. Retrouvez le centre des femmes près de chez vous.
https://rcentres.qc.ca

Références

ASSÉ, (2006), *ABC d'un comité femmes*, en ligne.
http://www.asse-solidarite.qc.ca/wp-content/uploads/2013/02/abc-comite-femme.pdf.

Benhadjoudja ,Leïla, (2015), « L'islamophobie au Québec : Un racisme dont on ne peut prononcer le nom ? », *Bulletin de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations*, vol 10, no 1, en ligne, https://criec.uqam.ca/upload/files/Bulletin_Ete2015.pdf.

Collectif pour un Québec sans pauvreté, (s.d), *Revendications*, en ligne.
http://www.pauvrete.qc.ca/a-propos-du-collectif/revendications/

Collectif pour un Québec sans pauvreté, (2016), *Présentation : Portrait des personnes à l'aide sociale : données statistiques et paroles citoyennes*, en ligne.
http://www.pauvrete.qc.ca/wp-content/uploads/2016/05/Pr%C3%A9sentation-27oct2016.pdf.

Comité femmes du Front commun des personnes assistées sociales du Québec, (2006), *Femmes assistées sociales : la parole est à nous !*, en ligne.
http://www.pauvrete.qc.ca/document/femmes-assistees-sociales-la-parole-est-a-nous/.

Dubuc, Dominique (2017), *LGBTQI2SNBA+ : Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle*. Comité Orientations sexuelles, FNEEQ, en ligne.
https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Glossaire-2017-08-14-corr.pdf.

Fédération des femmes du Québec, (2011), *Citoyennes à part entière pour toute la vie*, en ligne,
http://www.ffq.qc.ca/wp-content/uploads/2011/04/formation-citoyennes-a-part-entiere-ainees.pdf

Fédération des femmes du Québec, (2014), *Glossaire du Cahier préparatoire au Congrès d'orientation*, en ligne.
www.ffq.qc.ca/wp-content/uploads/2014/11/Glossaire-final.docx.

Groupement des associations de personnes handicapées de la Rive-Sud de Montréal (GAPHRSM), (s.d.), *Le processus de production du handicap*, en ligne.
http://www.gaphrsm.ca/documentation/

Hunt, Sarah, (2016), *Une introduction à la santé des personnes bispirituelles : questions historiques, contemporaines et émergentes*, Centre de collaboration nationale de la santé autochtone : Prince Georges, en ligne.
http://www.nccah-ccnsa.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/156/2016-05-10-RPT-HealthTwoSpirit-Hunt-FR-Web.pdf.

Institut canadien de recherches sur les femmes (FemNorthNet) et Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, (2014), *Le respect de la diversité au moyen d'une pratique inclusive – Une trousse d'outils pour la création de processus, d'espaces et d'événements inclusifs*. Ottawa, ON: Institut canadien de recherches sur les femmes, projet de FemNorthNet, en ligne.
https://www.dawncanada.net/media/uploads/page_data/page-304/trousse-doutils-pour-les-pratiques-inclusifs-1.0-accessible-digital.pdf.

Larivière, Widia, 2019, « Racisme et peuples autochtones. Décoloniser les esprits par l'éducation » dans *11 brefs essais sur le racisme systémique*, sous la direction d'Amel Zaazaa et Christian Nadeau, Somme toute : Montréal, 160 p.

L'R des centres de femmes (2017), *Lexique base d'unité politique*, en ligne.
https://www.rcentres.qc.ca/wp-content/uploads/2018/07/Lexique.pdf

Pierre, Alexandra (2017), « Mots choisis pour réfléchir au racisme et à l'anti-racisme », *Ligue des droits et liberté*, en ligne.
http://liguedesdroits.ca/?p=4119.

Pierre, Alexandra, 2019, « Lutte antiraciste et mouvement communautaire » dans 11 *brefs essais sur le racisme systémique*, sous la direction d'Amel Zaazaa et Christian Nadeau, Somme toute : Montréal, 160 p.

Regroupement activiste pour l'inclusion Québec (RAPLIQ), (s.d), *Notre Refus Global, Notre Manifeste Révolutionnaire*, en ligne.
http://www.rapliq.org/who-are-we-2/le-manifeste/.

Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal, (s.d.), *Trousse d'outils pour les alliées aux luttes autochtones*, en ligne.
https://gallery.mailchimp.com/86d28ccd43d4be0cf11c71a1/files/84889180-9bf0-46f2-8de0-dc932e485013/FR_Ally_email.pdf.

RQASF, 2013, *L'accessibilité des services : des pratiques qui ont fait leur preuve*, en ligne.
http://rqasf.qc.ca/files/accessibilite-services-fr.pdf.

Services juridiques communautaires de Pointe-Saint-Charles et Petite-Bourgogne, (2017), *L'accès des personnes immigrantes et réfugiées à des mesures sociales au Québec : Guide à l'intention des intervenants communautaires*, en ligne.
http://www.servicesjuridiques.org/wp-content/uploads/Guide.2017.FR_.Web_.pdf.

Surprenant, Marie-Ève (2015). *Manuel de résistance féministe*, Remue-ménage : Montréal, 181 p.

The 519, 2017, *Créer des milieux authentiques : une boîte à outils sur l'identité et l'expression de genre pour aider à mettre en place des changements dans la société, les organisations et les institutions*, en ligne,
https://www.the519.org/media/download/3443.

The Anti-Oppression Network, (s.d.), *Allyship*, en ligne.
https://theantioppressionnetwork.com/allyship.

CRÉDITS

Coordination et rédaction :
Caroline Jacquet,
Fédération des femmes du Québec FFQ

Comité femmes du FCPASQ,
Front commun des personnes assistées sociales du Québec

Co-rédactrice :
Victoria Gay-Cauvin,
Front commun des personnes assistées sociales du Québec
FCPASQ

Conseils :
Royse Henderson et Dalia Tourki

Révision linguistique :
Marie-Ève Tremblay Cléroux

Conception et graphisme :
Sylvie Émond,
Designer pompier

Merci tout spécial à
- Accessibilize Montréal pour leur excellent guide d'accessibilité
- Coco pour leur très complète boîte à outils en ligne

Ce projet est rendu possible grâce
à une subvention de Condition féminine Canada

Condition féminine Canada | Status of Women Canada