

## Reflets

Revue ontarioise d'intervention sociale et communautaire



**Karen Blackford, Marie-Luce Garceau et Sandra Kirby,**  
*Feminist Success Stories — Célébrons nos réussites féministes,*  
Ottawa, Presses de l'Université d'Ottawa, 1999.

Denyse Côté

Volume 6, numéro 1, printemps 2000

Approches d'intervention : définir et renouveler nos pratiques

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/026310ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/026310ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Reflets : Revue ontarioise d'intervention sociale et communautaire

ISSN

1203-4576 (imprimé)

1712-8498 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Côté, D. (2000). Compte rendu de [Karen Blackford, Marie-Luce Garceau et Sandra Kirby, *Feminist Success Stories — Célébrons nos réussites féministes*, Ottawa, Presses de l'Université d'Ottawa, 1999.] *Reflets*, 6(1), 278–290.  
<https://doi.org/10.7202/026310ar>

Tous droits réservés © Reflets : Revue ontarioise d'intervention sociale et communautaire, 2000

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é  
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

---

# *Feminist Success Stories —* **Célébrons nos réussites féministes**

---

*Blackford, Karen, Marie-Luce Garceau et Sandra Kirby,  
Ottawa, Presses de l'Université d'Ottawa, 1999.*

*par Denyse Côté,  
professeure, Département de travail social, Université du Québec à Hull*

## **Féminisation des institutions sociales et changements de nature féministe : ethnographie des progrès réalisés dans les dernières décennies**

---

Il a été dit souvent que le féminisme a beaucoup influencé la société nord américaine et le livre que présentent Karen Blackford, Marie-Luce Garceau et Sandra Kirby en fait preuve. On y retrouve vingt monographies dont l'objectif est de recenser ces changements dans divers milieux et sous différents angles. La liste des milieux analysés est longue et variée: milieux francophones minoritaires, milieux nordiques, communautés autochtones, communautés noires de la Nouvelle-Écosse, milieux artistiques, familles d'accueil, coopératives féministes, gouvernement fédéral, milieu du sport, familles, églises de confessions différentes, institutions médicales, organisations communautaires mixtes et féministes.

Les auteures ont eu le courage de produire un ouvrage bilingue. Et, de leur propre aveu, l'entreprise n'a pas été de tout repos, car peu de maisons d'édition acceptent de relever un tel défi. Le résultat en est un dont les Presses de l'Université d'Ottawa peuvent

être frères : la qualité de la langue française et de la langue anglaise est excellente. Le volume comprend cinq textes en français, quinze textes en anglais, une courte introduction et un article-synthèse en anglais, parsemé de courts passages en français et une courte conclusion publiée dans les deux langues. Si l'alternance du français et de l'anglais s'explique par les coûts de traduction et d'impression supplémentaire, si elle peut s'avérer heureuse pour les lectrices ou les lecteurs bilingues, les textes français ne seront pas rendus plus accessibles pour autant au public anglophone qui est moins nombreux à savoir lire le français.

Le livre est divisé en cinq grandes parties : éducation, réinventons nos vies, santé, soins et services. Afin d'éviter de reproduire les synthèses que vous trouverez en introduction et en conclusion de ce volume, je ne prétends pas ici faire un résumé exhaustif de ce livre, mais plutôt souligner certains éléments qui m'ont interpellée.

## Objectif du livre

---

Selon les directrices du recueil, ce livre a pour objectif de (*célébrer nos réussites et (de tenter) de contrer la morosité ambiante* (p.1). De quelle morosité s'agit-il? Elles n'en font pas mention en introduction, et pourtant, la compréhension de la portée de ce concept est centrale. La période actuelle a été affublée par certains du terme *postféministe*. Quoique la portée de ce terme ne fasse pas l'unanimité, nous pouvons facilement affirmer que notre époque en est une de reflux, une période où le mouvement des femmes, quoique très présent, n'a plus la vitalité des premiers moments. Ces premiers moments avaient été ceux des grandes luttes et des grandes oppositions: la ségrégation sociale réservée aux femmes devait être dénoncée alors que le système social et politique résistait à ces transformations. On a dit que la période qui a suivi la première vague du mouvement féministe a été celui d'un féminisme tranquille (Collectif Clio, *L'histoire des femmes du Québec*). Le phénomène est intéressant: la génération des filles de celles qui

ont porté le mouvement féministe, que se soit dans les années 1930 et 1940 ou dans les années 1970 et 1980, ces héritières du mouvement ont intégré dans leur vie quotidienne et dans leurs identités, les droits acquis par la génération de leurs mères, mais ne se consacrent pas autant que celles-ci à la lutte pour leurs droits. Les mouvements sociaux ont toujours connu des périodes de reflux. Ces périodes permettent une intégration des changements survenus dans les représentations sociales et les rapports sociaux. Dans ces périodes de reflux, on note aussi habituellement une montée du conservatisme, ce qui est aussi le cas actuellement. Cela dit, la mesure du succès du mouvement féministe ne réside pas, à mon avis, dans la pérennité de sa forme originale, mais plutôt dans l'intégration de ses revendications dans la société et dans les représentations sociales. La fin d'un mouvement dans sa forme originale peut être le signe de sa victoire comme de sa défaite. Ici, nous analysons les succès du mouvement féministe qui, il va sans dire, comporte aussi certains écueils et certaines dérives.

Nous avons été particulièrement frappée par ces quelques réflexions de Briskin qui affirme qu'il n'existe pas un seul féminisme, mais bien des féminismes constitutifs de sens, de pratiques, de luttes et de façons de s'organiser et créateurs de communautés d'intérêt. Les luttes du féminisme ont fait en sorte que les limites de ce qui constitue un syndicat, ou, dirions-nous, une institution a changé.

*Feminisms emerge, then, not as abstract criteria or boundary markers against which union women's organizing is assessed, but as a fluid, contextually located set of meanings and practices. Feminism is a site of struggle, a moment of resistance, an organizing tool; it helps produce communities of interest and patterns of exclusion (p.86).*

## Le point sur les luttes

---

Ce volume tente de faire le point sur les luttes des femmes et du mouvement féministe dans différents secteurs de notre société sous le thème de *la féminisation des institutions et de la société*. Pour certaines auteures, la féminisation d'une institution est définie par la présence de femmes dans une institution, longtemps occultée et maintenant mise en lumière : les institutions scolaires du Manitoba de 1920 à 1940 et la résistance tranquille des femmes aux forces de l'exclusion et de l'assimilation en est un exemple. Hébert démontre comment les femmes ont continué à y être présentes et à enseigner le français et la religion catholique au Manitoba, malgré les interdits.

Moreau décrit à ce chapitre les stratégies de changement mises en place par les femmes noires dans leur communauté spirituelle baptiste de la Nouvelle-Écosse. Celles-ci ont fait en sorte que les activités religieuses formelles et informelles des églises baptistes noires soient féminisées, conduisant selon l'auteure à l'égalité des femmes et des hommes dans le leadership de ces communautés spirituelles. Cette action a été menée de façon subtile, presque invisible et a mené à une participation créative des femmes dans la construction de leur communauté, luttant avec les hommes contre la persécution religieuse, le racisme, le sexisme et la discrimination de classe, et parfois contre ceux-ci lorsqu'ils maintenaient des attitudes sexistes.

D'autres auteures décrivent des processus de renforcement des femmes dans des contextes féminins plus traditionnels. Ainsi, Garrett nous décrit l'histoire du *Needlework Guild* du Canada, fondé en 1892, organisme de bienfaisance ayant pour but la collecte et la distribution de vêtements et de lingerie auprès de familles démunies. Si on définit la féminisation des institutions en termes de déstructuration des rapports de pouvoir patriarcaux et des privilèges de classe, la guilde n'en serait pas un exemple. La guilde a plutôt opéré un effort de réforme sociale et de création de réseaux de support pour les femmes qui soient porteurs de sens, basés sur le féminisme maternel qui mettait de l'avant les

caractéristiques propres à toutes les femmes et leur permettraient de réformer la sphère publique.

Dans cette même veine, Whitney nous décrit la réforme de la règle de base des Guides du Canada. Née au début du XX<sup>e</sup> siècle de cette peur qu'avait Badin Powell d'intégrer des filles au mouvement scout, cette organisation a dès le début mis l'accent sur la forme physique et la compétence dans la nature, qualités jugées non-conformistes pour les filles à cette époque. Si les Guides présentaient leur action comme une extension du rôle féminin traditionnel, tout en maintenant les divisions relatives aux classes de sexe, elles permettaient néanmoins la création de réseaux et d'espaces féminins, la maximisation d'un certain potentiel de leadership chez les jeunes filles. On décrit, dans cet article, la démarche suivie afin de renouveler la règle de base des Guides, jugée trop vétuste. Le processus de transformation a suscité une participation large de tous les secteurs de l'organisation.

Gordon décrit une autre expérience de féminisation d'un groupe composé essentiellement, mais pas uniquement de femmes. Il s'agit d'un groupe de danse, le Métro Dance de Halifax. On le sait, la danse sert de mode de socialisation des jeunes filles afin de leur permettre d'acquérir certains traits féminins tels la grâce et l'élégance. La féminisation est ici présentée par l'auteure comme étant l'intégration dans la culture organisationnelle, dans les rapports avec les membres, de certaines valeurs et de certains comportements: une attitude de support pour la culture des femmes, de reconnaissance de leur travail rémunéré et non rémunéré, l'élimination de la hiérarchie, la création d'un environnement accueillant pour toutes et tous à tous les niveaux de l'organisation.

Garceau nous décrit un processus de recherche-action qui aurait mené la Fédération des femmes canadiennes-françaises de l'Ontario (FFCFO) à délaisser son orientation plus traditionnelle pour s'engager dans le courant féministe égalitaire et à s'intéresser, entres autres, au développement économique et à la violence faite aux femmes. Les différentes étapes de la recherche-action sont décrites, celle-ci visant la transformation de la réalité sociale, individuelle et collective à travers des techniques et une philosophie d'*empowerment*. Des membres de la FFCFO ont fait

un apprentissage à la recherche, tout en conservant leurs capacités d'initiative : les rapports entre les chercheurs et les membres du comité de la recherche qui s'initiaient à cette réalité étaient non hiérarchiques. Ces membres ont pu transformer leur connaissance subjective de leur propre situation en connaissance objective de la situation des Franco-Ontariennes.

## Les réseaux

---

Les réseaux féminins ont toujours été très forts, quoique souvent non reconnus. Il en va de même pour les réseaux féministes, dont la force a été reconnue dans la crainte et dans l'exclusion qu'ils ont inspirés et qu'ils inspirent encore. Leur force se situe hors institution, l'institution étant vue comme patriarcale ou, au mieux, androcentrique. Deux articles abordent les institutions féministes. Bouchard et Cholette veulent contribuer par leur article à la multiplication d'institutions féministes ou, à tout le moins, à la transformation d'autres institutions afin qu'elles adoptent des principes et des pratiques de gestion féministe: absence de hiérarchie, flexibilité, inclusion, autonomie. La coopérative Convergence à laquelle les auteures participent en est l'incarnation. Celle-ci favorise l'accès au travail rémunéré pour les femmes (en créant trois emplois réguliers ainsi que des emplois occasionnels) par l'entremise du coopératisme. Les valeurs féministes sont intégrées aux mécanismes organisationnels et institutionnels de la coopérative, elles sont vécues dans la gestion quotidienne et dans la distribution des responsabilités. La féminisation est pour ces auteures l'expression d'une volonté de transformation globale des rapports entre les sexes.

*L'institution féminisée s'engage socialement parce qu'elle a endossé le principe d'autonomie et qu'elle lie le changement individuel au changement social en préconisant l'engagement social et politique à long terme (p. 124).*

Laiken nous décrit par contre les difficultés rencontrées à l'intérieur d'une institution féministe de Toronto. En l'absence de modèles, il existe souvent dans les organisations féministes une difficulté à mettre en place des processus collaboratifs sans retourner aux modèles traditionnels. L'auteure souligne aussi la difficulté d'articuler des systèmes hiérarchiques (ici il s'agit de conflits entre les employées et le conseil d'administration) dans des modèles (*design*) organisationnels qui se veulent sans structures, car, qu'on le veuille ou non, des structures sont produites. Selon Laiken, on aurait beaucoup écrit sur les valeurs féministes promues par des organisations féministes, mais peu sur les mécanismes organisationnels et leurs effets par les organisations féministes. L'auteure constate la difficulté de négocier des places différentes au sein des organisations féministes, la difficulté de négocier aussi des positions philosophiques ou politiques différentes. Cette difficulté a mené, dans le cas qu'elle nous décrit comme dans d'autres, à la création de factions qui amplifient le problème, car ces organisations féministes évoluent dans un contexte de ressources très limitées et sous un regard extérieur parfois hostile. Puisque le pouvoir est vu comme non féminin et non féministe, son exercice est souvent perçu comme relevant de l'intérêt personnel et s'opposant à l'intérêt collectif. Pourtant, tout en rejetant les structures hiérarchiques traditionnelles, les actrices reconnaissent l'inefficacité d'une structure collective et de la recherche du consensus sur l'ensemble des décisions dans une organisation qui regroupe plus de 30 membres. L'auteure croit qu'il est possible de croire à la tyrannie de situations où il y a absence de structures. La peur et la méfiance s'étant instaurées, la gestion du conflit et la gestion des différences dans cette organisation torontoise n'ont pas été simples, car le conflit était d'une intensité telle et avait généré des émotions et des actions très négatives :

*overwhelming emotional intensity, ideological factionism, leadership trashing and stifling of dissent*  
(Leidner, Robin, «Stretching the Boundaries of Liberalism, Democratic Innovation in a Feminist Organization», *Signs*, vol. 16, no 2, 4).

## Les luttes à l'intérieur des institutions

---

Si la force des réseaux et de l'idéologie féministe se situe à l'extérieur des institutions et dénonce celles-ci comme étant patriarcales et androcentriques, beaucoup de femmes et de féministes ont travaillé de l'intérieur des institutions. Selon Briskin, il existe plusieurs féminismes à l'intérieur des syndicats, et dirions-nous, à l'intérieur de nos institutions. Ces féminismes présentent différentes approches et proposent différentes priorités. Par ailleurs, les pratiques des femmes à l'intérieur des syndicats ou des institutions ne sont pas vues par toutes comme étant féministes. Il faudrait plutôt parler d'organisation des femmes que d'organisation féministe, car celles qui participent activement au changement ne se voient pas nécessairement comme féministes. C'est le cas dans plusieurs institutions qui ont été l'objet de stratégies de changement. Et plusieurs auteures se posent cette question. Il existe, selon Briskin, un lien entre l'organisation des femmes et les féminismes: les féminismes servent d'idéologie, inspirent les stratégies, les analyses et les pratiques d'organisation, les féminismes servent d'utopies, de sources d'identités, d'ailleurs parfois assez complexes.

Ainsi Christiansen-Ruffman, Descarries et Stewart décrivent avec éloquence les résistances rencontrées mais aussi les succès du Programme de subventions stratégiques «Femmes et travail» du Conseil de la recherche en sciences humaines (CRSH). Dans la foulée du mouvement féministe et de l'insertion des études féministes dans les universités, ce programme a permis d'augmenter les recherches sur les femmes, faites par les femmes insérées très souvent dans des réseaux multidisciplinaires. Il a aussi permis de légitimer la recherche sur les femmes. Cela dit, les efforts d'intégration de critères non-sexistes dans l'ensemble des programmes stratégiques du CRSH n'ont pas été couronnés de succès. De plus, l'inclusion de chercheurs non rattachés aux institutions (en majorité des femmes) n'a été que temporaire. Enfin le CRSH ne reconnaît pas encore les Études des femmes ou les

Études féministes comme champ de recherche. Quant au programme «Femme et travail» et l'agenda de recherche, ils ont été définis de façon plus conservatrice et traditionnelle que ce qui avait été envisagé au départ par les planificatrices féministes. Cette orientation serait due aux interprétations du programme, à l'agenda pas toujours transparent du personnel, aux rôles joués par les évaluateurs anonymes, voire même par les chercheuses participant au concours.

Coholic et Prévost définissent la féminisation comme étant l'attention qu'on porte aux contextes politiques et sociologiques des vies des femmes et à la reconnaissance du fait que les femmes sont des expertes de leur propre expérience. Elles décrivent la mise en place d'un programme d'intervention féministe sur la question des agressions sexuelles dans une institution sociosanitaire. Ce programme prévoyait quatre sessions sur le contexte sociopolitique des agressions sexuelles, la «victimisation», les causes et le coût de la violence et enfin, sur les rôles multiples des femmes. Les auteures décrivent les tensions soulevées dans l'institution par la mise en place de ce programme et la façon dont on a réussi à en assurer la pérennité, soulignant la contribution de celui-ci aux objectifs d'ensemble de l'institution.

Les résistances rencontrées par les femmes dans les syndicats, souligne Briskin, reflètent à la fois les normes et les valeurs patriarcales de ces institutions et leur opposition de militants à la contestation du leadership. Ceci est vrai de toute institution sociale : il est difficile de «changer l'air» d'une institution, il s'agit d'un travail très lent. Dans les universités, Ross Epp parlent de la peur du mot féminisme, du manque de confiance ou de l'absence d'implication chez certaines femmes, du manque d'appui institutionnel et du manque de temps des femmes très impliquées dans la féminisation de l'institution. La recherche féministe a commencé, même modestement, à s'immiscer dans la pensée de tous et de toutes. On observe des changements graduels: le nombre de professeures augmente, on commence à se pencher plus sérieusement sur les questions de harcèlement et d'exclusion, des instituts ou groupes de recherches féministes sont mis sur pied. Il est cependant toujours difficile de cibler et d'aider les étudiantes

là où elles sont minoritaires. Enfin l’auteure souligne la valeur centrale de la communication continue entre femmes et des réseaux de support qui peuvent faire toute la différence.

Kirby trace la difficulté d’atteindre l’équité dans le domaine des sports. Les stratégies sont multiples: changement institutionnel, éducation et défense des droits. Cependant, la féminisation des institutions sportives soulève un problème. Au fur et à mesure qu’on accepte la présence des femmes dans les sports, que des associations promeuvent cette participation, ces dernières sont identifiées comme radicales et donc, marginalisées par l’institution. Ces associations sont vulnérables au ressac de la part de ceux qui sont en position d’autorité et qui résistent au changement. Et le changement institutionnel ne provoque pas nécessairement un changement au niveau des relations interpersonnelles.

La féminisation des organisations sportives ou syndicales ne se limite pas à la présence ou à la visibilité de quelques femmes en position de pouvoir. Certes, ces femmes acquièrent une plus grande visibilité et un rayonnement qui rejaillit sur l’ensemble des femmes, défont les stéréotypes et produisent des modèles. Mais il faut aussi reconnaître, nous dit Briskin, que les femmes ont toujours été mieux représentées au niveau local et qu’il y a une limite à la stratégie de représentation en fonction du nombre uniquement. Selon elle, il faut donc reconnaître le bien fondé de politiques qui prônent la décentralisation et la prise en charge par la base des changements démocratiques: elles donneront plus de pouvoir aux femmes. Il faut aussi se défaire des façons de travailler basées sur l’«expertise» du personnel des syndicats, encourager et solidifier le lien actif entre le leadership et les membres. Par contre, l’organisation autonome (comités, caucus des femmes ou syndicats de femmes, conférences de femmes, etc.) est :

*The success of women’s separate organizing in unions depends upon maintaining a balance between the degree of autonomy from the structures and practices of the labour movement, on the one hand, and the degree of integration into those structures, on the other (p. 81).*

Parsons et Goggins décrivent leurs efforts de féminisation d'une organisation syndicale de professeurs à temps partiel, leur capacité d'effectuer un changement social à travers la reconnaissance et l'inclusion des expériences des femmes de marginalisation qui sont multiples et diverses. Elles décrivent les difficultés concrètes rencontrées dans leur rapport avec leadership syndical: difficultés à établir leur crédibilité, à obtenir des aires de pouvoir, à effectuer des changements dans l'organisation à cause d'attitudes et de barrières structurelles.

Hare et Day-Corbiere rapportent l'expérience d'un projet pilote en développement économique basé sur les forces culturelles et historiques des femmes autochtones, et plus particulièrement sur leurs besoins économiques. Elles nous décrivent l'importance des valeurs de bienveillance, d'affection, d'attention aux autres, si vitale pour les femmes autochtones et pour leur communauté. Ce projet encourage les femmes au bénévolat, à la prise en charge des besoins de la communauté et la création d'emplois à long terme qui répondent aux besoins de la communauté.

Reitsma-Street et Rogerson analysent un projet d'organisation communautaire alternative pour les enfants. «Partir d'un bon pas pour un avenir meilleur» s'est implanté à Sudbury et a été financé par trois ministères ontariens et un ministère fédéral. Cette organisation a été bâtie sur le principe de la participation active de tous les groupes culturels (anglophones, francophones, autochtones) à la structure et à la programmation. Les processus organisationnels s'inspirent des valeurs féministes : promouvoir la participation active, créer des rapports de travail égalitaires, nourrir la quotidienneté, prendre soin des aidants et aidantes naturels, étendre la capacité d'agir avec force, soutenir les réseaux et les partenaires.

Dumais présente la démarche d'un journal *«L'Autre Parole»* visant à implanter au Québec une théologie féministe définie par une réflexion critique et une analyse de l'expérience des femmes, c'est-à-dire un vécu multiple aux niveaux individuel et collectif. La théologie féministe pousse à la reconnaissance qu'aucune théologie ne peut revendiquer l'universalité, l'objectivité et la neutralité tel que le prétend la culture patriarcale.

## La féminisation et le vécu individuel

---

Trois articles abordent la question de la féminisation d'un point de vue individuel, axé sur le vécu des femmes. Gagné aborde la question de la féminisation dans le rapport des femmes ayant vécu un cancer face à l'institution médicale chez les Franco-manitobaines. Elle souligne l'importance du système informel de réseautage des femmes des milieux ruraux qui favorise leur autonomie et la prise en charge de leur maladie et de leur vie. Blackford critique la célébration féministe du corps à la lumière des femmes vivant avec un handicap pour qui même les fonctions les plus «naturelles» sont impossibles à remplir. La maternité est un problème particulier pour ces femmes qui vivent une contrainte au célibat. L'auteure décrit comment les valeurs d'équité, de respect des différences et de distribution des responsabilités sont prises en compte dans leurs quotidiennetés familiales. Enfin Miedema et Nason-Clark abordent la situation des femmes qui acceptent la responsabilité d'être famille d'accueil. Elles analysent comment ce maternage n'est pas reconnu par l'État. Ces mères publiques sont en effet strictement supervisées, mais non reconnues, et on leur accorde peu ou pas de gratification. Paradoxalement, ces femmes croient qu'elles contribuent beaucoup à la société, qu'elles donnent de leur mieux aux enfants qu'elles accueillent et qu'elles retirent beaucoup de leurs actions à ce niveau.

## Conclusion

---

Ce volume, en particulier sa conclusion, réussissent à susciter une réflexion sur l'état actuel des luttes pour une meilleure prise en compte des femmes dans différents milieux. Il souligne leurs avancées et aussi, certaines dérives. Cette réflexion est importante et même incontournable au moment où nos groupes s'institutionnalisent dans un contexte de coupures, de ressac et parfois,

malheureusement, de luttes internes et de difficultés dans la reconnaissance des différences.

Pour conclure, soulignons qu'une féminisation à succès, selon Briskin, produit un niveau de légitimité nécessaire à assurer l'accès adéquat aux ressources. Une des dérives possibles de l'organisation séparée est celle de nier la diversité des expériences des femmes, de tomber dans un essentialisme biologique niant que les expériences des femmes sont construites socialement, que leurs localisations respectives au travail et dans la famille les placent différemment. Une des dérives qu'il importe aussi d'éviter est celle de l'affirmation de valeurs, détachée d'une analyse critique de la situation à laquelle nous sommes confrontées, de la personnalisation des débats et de la négation de la présence de conflits et de luttes de pouvoir au sein des organisations féministes.