

# Les collectives de femmes : une démocratie sororale

Marta Anadón, Dominique Masson, Marielle Tremblay et Pierre-André Tremblay

Volume 3, numéro 2, automne 1990

Pratiques féministes

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/301089ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/301089ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Les Presses de l'Université du Québec à Montréal

ISSN

0843-4468 (imprimé)

1703-9312 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Anadón, M., Masson, D., Tremblay, M. & Tremblay, P.-A. (1990). Les collectives de femmes : une démocratie sororale. *Nouvelles pratiques sociales*, 3(2), 57–70. <https://doi.org/10.7202/301089ar>

Résumé de l'article

Les « collectives » représentent depuis quelques années un nouveau mode d'organisation présent au sein d'un certain nombre de groupes de femmes qui ont valeur exemplaire, car elles représentent des lieux originaux de bouillonnement et d'innovation. Dans les collectives de femmes, le changement social n'est pas qu'un but extérieur, mais il est aussi visé à l'interne, au sein même des groupes. C'est précisément ce que l'article veut précisément aborder. Dans un premier temps, il dégage les principales caractéristiques de la collective. Dans un deuxième temps, il présente quelques données empiriques se rapportant à des expériences concrètes d'organisation en collective.



# Les collectives de femmes: une démocratie sororale

*Marta ANADÓN  
Dominique MASSON  
Marielle TREMBLAY  
et Pierre-André TREMBLAY\**  
*Université du Québec à Chicoutimi*

Les «collectives» représentent depuis quelques années un nouveau mode d'organisation présent au sein d'un certain nombre de groupes de femmes qui ont valeur exemplaire, car elles représentent des lieux originaux de bouillonnement et d'innovation. Dans les collectives de femmes, le changement social n'est pas qu'un but extérieur, mais il est aussi visé à l'interne, au sein même des groupes. C'est précisément ce que l'article veut précisément aborder. Dans un premier temps, il dégage les principales caractéristiques de la collective. Dans un deuxième temps, il présente quelques données empiriques se rapportant à des expériences concrètes d'organisation en collective.

---

\* Les noms des auteurs et auteures apparaissent en ordre alphabétique.

## INTRODUCTION

Le mouvement des femmes a fait l'objet de nombreuses études, qui ont observé ses courants idéologiques, ses luttes, ses revendications, etc. On a cependant peu écrit sur ses formes d'organisation, notamment au Québec<sup>1</sup>. Pourtant, dans la mesure où on conçoit les mouvements sociaux comme des réseaux d'organisation, les formes spécifiques que celles-ci prennent constituent un niveau analytique tout aussi important<sup>2</sup>.

Or il existe depuis quelques années un nouveau mode d'organisation présent au sein d'un certain nombre de groupes de femmes: celui de la collective. Bien que minoritaires dans le mouvement des femmes, les collectives ont pourtant valeur exemplaire, car elles représentent des lieux originaux de bouillonnement et d'innovation. Dans les collectives de femmes, le changement social n'est pas qu'un but extérieur, mais il est aussi visé à l'interne, au sein même des groupes. Ce sont ces modalités qu'il nous a semblé pertinent d'étudier.

Dans un premier temps, nous nous appuyerons sur la documentation disponible pour dégager les principales caractéristiques de la collective. Dans un deuxième temps, nous présenterons quelques données empiriques se rapportant à des expériences concrètes d'organisation en collective<sup>3</sup>. Signalons d'emblée que l'objectif de cet article n'est pas d'inaugurer une analyse du pouvoir dans les groupes de femmes, mais plutôt d'amorcer une réflexion *empiriquement fondée* sur les collectives au Québec. Sans prétendre ni à la généralisation ni à une couverture exhaustive des caractéristiques de la collective, nous croyons que cet article sera utile pour comprendre un peu mieux ce phénomène de plus en plus présent au sein des groupes de femmes.

- 
1. En fait, les seules informations dont on dispose à ce sujet proviennent d'une enquête beaucoup plus générale réalisée par F. R. OUELLETTE (1986, 1990). Cependant, sa typologie des organisations, selon le nombre de «paliers», nous renseigne peu sur les collectives. Elle peut, en particulier, suggérer une équivalence injustifiée entre «structure à un palier» (ou «pas de structure formelle») et une organisation en collectif-collective. Notre expérience de terrain montre que, sous cette expression, on retrouve des structures organisationnelles aussi différentes que collectifs-collectives, des représentantes locales d'organismes provinciaux ou nationaux et des conseils d'administration sans assemblée générale.
  2. Voir à ce propos les essais contenus dans KLANDERMANS (1989), ainsi que dans McCARTHY et ZALD (1988).
  3. Ces données sont tirées d'une recherche encore en cours, subventionnée par le CRSH et la fondation de l'UQAC. La première phase de terrain a été effectuée à l'été 1989 auprès de trois groupes de femmes de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean. On trouvera des précisions sur les dimensions méthodologiques dans ANADÓN, MASSON, TREMBLAY et TREMBLAY (1990).

## LA COLLECTIVE COMME MODE D'ORGANISATION

Le développement du mode d'organisation en collective trouve son origine dans l'émergence de ce que Jo Freeman (1979) avait appelé la «jeune branche» de la seconde vague du mouvement des femmes nord-américain. Elle apparaît à la fin des années 60 aux États-Unis (quelques années plus tard au Canada et au Québec) avec, pour toile de fond, un certain nombre des idées radicales qui traversent les grands mouvements de protestation de l'époque.

La «jeune branche» se constitue d'une façon fragmentée, sous la forme de nombreux petits groupes autonomes de femmes, reliés plutôt lâchement entre eux et souvent sur une base ponctuelle (Freeman, 1979: 168-169). Sa structure organisationnelle est influencée principalement par l'idéologie et les analyses du courant féministe radical, et procède d'un double refus. D'une part, elle s'objecte à la hiérarchie et à l'institutionnalisation présentes dans les grandes organisations féministes (comme la NOW<sup>4</sup>). D'autre part, en opposition aux velléités totalisantes de la gauche, elle rejette également la présence des hommes dans les organisations et les luttes de libération des femmes (non-mixité) (Castro, 1984).

C'est de ce double refus que se dégagent les deux traits fondamentaux qui vont marquer la recherche de nouvelles modalités de fonctionnement au sein d'une partie du mouvement des femmes: l'égalité et la sororité. Leur expérimentation conjointe s'est cristallisée, au Québec et au Canada, dans une entreprise progressive de définition d'une forme organisationnelle que l'on s'entend pour nommer «le modèle collectif», ou encore «la collective de femmes».

Il n'existe pas à proprement parler de «modèle», au sens de cadre de référence unique, qui gouverne l'organisation en collective dans les groupes de femmes. Cependant, quelques grands éléments de définition se dégagent du compte rendu des expériences concrètes que de rares auteures ont recensées jusqu'ici au Canada anglais et ailleurs<sup>5</sup>.

---

4. National Organization for Women, la principale organisation féministe de masse aux États-Unis à la fin des années 60.

5. En effet, les données ou écrits sur les collectives (ou collectifs) dans les groupes de femmes au Québec brillent plutôt par leur absence. Des auteures citées ici, HOLMES et RIGGS (1984a et 1984b) rapportent le fonctionnement collectif de neuf groupes de femmes de la région d'Ottawa. RISTOCK (1987 et 1989) expose les résultats d'une enquête portant sur 34 collectives du secteur des services au Canada anglophone. ADAMSON, BRISKIN et McPHAIL (1988) basent leurs observations sur une revue extensive de la littérature canadienne, majoritairement en langue anglaise, sur les organisations de femmes. RIGER (1984), aux États-Unis, et BROWN (1989), en Angleterre, ont également produit d'intéressantes réflexions sur les caractéristiques organisationnelles des groupes de base du mouvement des femmes, la première à partir de données secondaires et la seconde à partir d'une étude des 40 Centres de femmes britanniques.

Disons tout d'abord que les collectives des groupes de femmes des années 80 ne sont pas des groupes d'entraide ou d'autoconscience, bien que cette dernière dimension puisse s'y manifester en sous-main. Elles sont avant tout des groupes de tâche et de soutien militants orientés vers la réalisation d'objectifs d'action sociale (Holmes et Riggs, 1984a: 10). En effet, les groupes de femmes organisés en collective interviennent dans des champs aussi divers que l'hébergement des femmes violentées, la promotion de la paix et de la justice, l'aide aux victimes de viol, l'information et l'éducation populaire des femmes ou encore la production culturelle féministe, etc. La collective tient, dans les groupes qui l'ont adoptée, la place d'instance décisionnelle centrale. Elle présente une structure non hiérarchique où toutes les membres sont sur le même pied. Le pouvoir est théoriquement partagé entre toutes (Ristock, 1989: 10). La prise de décision prend une forme participative où le processus de recherche du consensus est parfois aussi important que la décision elle-même (Adamson, Briskin et McPhail, 1988: 243-244). L'accent porte sur l'égalité et sur l'unanimité consensuelle, qui constituent la «marque de commerce» de la collective selon Holmes et Riggs (1984a: 10), s'ancre dans une analyse féministe qui s'oppose à toute forme d'oppression des femmes (Ristock, 1987: 74), autant dans la société qu'entre elles.

Au-delà des particularités de son mode de direction, la spécificité de l'organisation en collective se trouve très certainement dans le principe de sororité qu'elle exprime. La collective est une organisation de femmes centrée sur des questions de femmes (Holmes et Riggs, 1984b: 16); son action est orientée vers l'amélioration de la condition des femmes. La sororité se manifeste à la fois dans l'engagement clair pris face à la non-mixité, dans la recherche de l'égalité entre les femmes membres du groupe, et dans la reconnaissance d'une identité-femme commune. L'expérience partagée de l'oppression sert de base à la validation des analyses (Ristock, 1987: 75), à l'unité idéologique du groupe et à la solidarité.

Le principe de sororité (*Sisterhood is powerful*) trouve parfois son corollaire dans l'insistance sur la fusion «privé-public» (*The personal is political*) (Adamson, Briskin et McPhail, 1988: 235). La distinction entre le caractère privé ou public des entretiens y est abolie au profit d'un partage de l'intimité et de l'expérience personnelle de chacune des membres de la collective avec l'ensemble du groupe.

Une des conséquences de la recherche de l'égalité au sein de l'organisation en collective est celle du partage, non seulement du pouvoir, mais aussi des responsabilités, de l'information et des habiletés (Holmes et Riggs, 1984b: 18). À cet effet, les tâches comme le secrétariat, l'animation et même la comptabilité sont habituellement assumées à tour de rôle. La

rotation des tâches facilite également l'apprentissage de nouvelles compétences, un processus largement valorisé par les collectives<sup>6</sup>.

Égalité, sororité, intimité et partage des tâches: la forme d'organisation des collectives, dans les groupes de femmes, semble vouloir se définir par la conjonction, la synthèse de ces caractéristiques. Cependant, les expériences concrètes d'organisation en collective connaissent de nombreuses variantes. C'est sur quelques-unes d'entre elles que nous avons choisi de nous pencher et l'objectif de la section qui suit est de mettre en évidence *le processus* de structuration en collective: le pourquoi et le comment de ce choix organisationnel. On verra comment viennent s'insérer, dans ce processus, les quatre dimensions définitoires de la collective, comment elles se chevauchent et quelle est leur importance respective.

## LES COLLECTIVES DANS LES GROUPES DE FEMMES DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

Le répertoire des groupes de femmes (CSF, 1987) de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean compte un nombre élevé d'organisations composées uniquement de femmes. Nombre gonflé, il est vrai, par les cercles locaux de l'AFÉAS, qui y sont tous recensés. Les autres organisations sont au nombre d'une quarantaine. Elles comprennent plusieurs associations (par exemple des femmes d'affaires, des femmes collaboratrices), des structures fédératives régionales (AFÉAS-02, Fermières-02, Récif-02<sup>7</sup>) et des groupes locaux non fédérés. C'est uniquement parmi ces derniers que nous avons retrouvé des collectives.

Actuellement, trois Centres de femmes et un Calacs<sup>8</sup> de la région sont structurés en collective. Il existe également deux «collectifs»<sup>9</sup> de femmes: l'un dirige une maison d'hébergement, l'autre constitue un groupe de solidarité avec les femmes du tiers monde. Parmi ces groupes, deux collectives ont été étudiées en profondeur, tandis que des renseignements ponctuels ont été glanés sur les autres.

6. Les auteures utilisent le terme d'*empowerment* pour décrire ce processus.

7. Récif-02 est la table de concertation des groupes de femmes du Saguenay-Lac-Saint-Jean-Chibougamau-Chapais.

8. Calacs: Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel.

9. La «collective» et le «collectif» dans les groupes de femmes sont-ils des formes d'organisation semblables ou seulement parentes? Collective et collectif sont souvent confondus par les auteures (OUELLETTE, 1990; GRENIER, 1985) et les militantes sous le titre de «modèle collectif». Certaines militantes nous ont décrit leur organisation en utilisant indifféremment les deux termes, alors que pour d'autres, la collective porte des implications idéologico-politiques qui vont bien au-delà d'une simple féminisation du «collectif». Un bref regard sur les collectifs et collectives de notre région nous porte à croire que la distinction n'est pas claire, ni sur le terrain ni dans le mouvement des femmes en général.

## SE (TRANS)FORMER EN COLLECTIVE

Les six groupes de femmes ayant adopté un modèle collectif d'organisation ont été fondés après 1980, au moment de ce que l'on peut appeler «la vague d'expansion régionale» du mouvement des femmes au Québec. Les quatre collectives sont de formation récente (1988 et 1989). Ces groupes ont tous commencé en adoptant au départ un mode d'organisation en conseil d'administration (CA) avec assemblée générale. Dans ces cas, former une collective signifie donc d'abord transformer la structure interne de l'organisme. Les raisons pour ce faire, si elles tiennent parfois du rapport à une idéologie ou à une identité (féministe, féministe radicale), sont reliées beaucoup plus immédiatement à des questions très concrètes de régie interne soulevées par les difficultés de fonctionner avec la forme CA.

Par exemple, dans un des groupes, les tensions vécues au sein d'un CA où les officières se montraient très autocratiques ont conduit les membres à privilégier l'essai de l'organisation en collective, jugée plus égalitariste. À l'inverse, dans un autre groupe, la trop faible implication du CA a servi de base à une transformation en collective visant un plus large partage des responsabilités et de l'implication. Dans un troisième groupe, le CA était vécu de façon très peu formelle et le groupe était mal à l'aise avec des règles de fonctionnement «officielles» qui ne correspondaient pas à sa réalité:

On s'est mises à travailler en CA, sauf que là-dedans, nous autres on n'était pas bien, on n'aimait pas qu'il y ait une seule personne qui soit tout le temps mise en évidence, même si t'as besoin d'une répondante. On travaillait plus en collective, en consultation, mais on ne le savait pas.

On en a parlé longtemps qu'on n'aimait pas ça, parce qu'on regardait d'autres groupes qui fonctionnaient en CA, et on ne se sentait pas bien là-dedans. Officiellement, on mettait un CA pour la façade, mais en réalité on ne fonctionnait pas en CA<sup>10</sup>.

Enfin, un dernier groupe ne pouvait plus supporter une structure de décision qui plaçait les travailleuses et les bénévoles sous la coupe d'administratrices issues de l'élite locale et peu au fait des réalités et des contraintes vécues dans le travail quotidien de l'organisation.

Comme on peut le constater, l'impulsion qui est à la base du processus de changement provient de problèmes organisationnels bien concrets dans lesquels se forge le désir de rechercher plus de démocratie dans l'exercice du pouvoir, plus d'égalité entre les membres du groupe, plus d'équilibre

10. Cette citation, ainsi que celles qui suivent, sont extraites de nos entrevues avec les militantes des groupes étudiés.

dans la distribution des responsabilités. La décision des groupes de se (trans)former en collective a été prise lorsqu'il leur est apparu que ces difficultés ne pouvaient être réglées par un simple remaniement du modèle CA, mais devaient plutôt être résolues par une métamorphose. Le «catalyseur» du passage à l'idée de la collective est venu, de façon déterminante dans les deux groupes étudiés, de leurs contacts avec l'extérieur.

Dans ces groupes, en effet, il n'y a pas eu «génération spontanée» de l'organisation en collective, mais plutôt un processus de réflexion à partir de la transmission des expériences vécues dans d'autres groupes de femmes. Cette transmission s'est faite d'une part à travers la circulation des militantes: retour de «filles de la région» ayant expérimenté la collective dans des groupes de femmes de Québec ou de Montréal; arrivée d'une nouvelle militante en provenance d'une collective. D'autre part, elle a aussi été permise par l'existence de réseaux de groupes de femmes – les regroupements provinciaux – qui facilitent la circulation concrète des idées et de l'information sur les pratiques des groupes.

À l'«R» (Regroupement des centres de femmes du Québec), fonctionner avec du monde de partout, tu entends d'autres affaires, tu te regardes.

Quand tu vois comment ça fonctionne ailleurs, c'est là que tu te dis: oui, je pense qu'il faut qu'on réfléchisse.

Les regroupements fournissent un milieu de contacts qui ont été utilisés pour avoir accès à de l'information et à des journées de formation sur le fonctionnement en collective données par des personnes-ressources en provenance de collectives déjà existantes (dans notre cas, extérieures à la région).

L'information sur le vécu expérientiel des autres collectives est surtout transmise par voie orale et très peu de documents écrits sont disponibles pour guider plus étroitement les groupes qui désirent se transformer. De tout cela demeurent principalement des exemples de règlements généraux de collectives bien établies, qui sont empruntés et adaptés par les groupes au cours de leur processus de restructuration. Cela explique sans doute que la vie en collective soit, à ses débuts, comme l'avouent les groupes, l'objet de tâtonnements et de réajustements. Cela contribue aussi à expliquer la variété rencontrée sur le terrain dans les modes de fonctionnement des collectives.

## VIVRE LA COLLECTIVE

Les deux collectives étudiées ont officialisé leur transformation par l'élaboration de règlements généraux, ce qui n'est pas le cas de tous les



collectifs et collectives. Leur structure est très différente. Une des collectives compte six postes auxquels des membres sont élues pour un an par une assemblée générale des «membres actives». Les permanentes doivent y être représentées, sans toutefois jamais y constituer une majorité. La fréquence minimale des réunions est d'une par mois. L'autre collective compte neuf postes et les neuf membres qui les occupent constituent l'assemblée générale du groupe. Les départs éventuels sont comblés par cooptation, à l'unanimité des membres restantes. Les permanentes sont membres d'office de la collective. Les réunions sont moins fréquentes (trois à six par année) et les pouvoirs de la collective moins formellement définis.

Deux critères centraux président à l'éligibilité et à l'acceptation des candidates à ces collectives. Il est essentiel: d'abord d'être une femme, et ensuite d'adhérer à la «base d'unité» ou plate-forme idéologique adoptée par le groupe. Ces critères sont intimement liés. Le partage d'une vision du monde commune est important et celle-ci ne se borne pas à l'acceptation des «buts et objectifs» du groupe. Travailler exclusivement entre femmes constitue la première étape de cette communauté de vues; elle est cohérente, selon les groupes eux-mêmes, avec leur auto-identification au féminisme et à la défense de la cause des femmes. L'adhésion à la «base d'unité» permet le rassemblement des membres de la collective autour d'une conception plus précise du féminisme et de son influence sur la ou les actions prioritaires menées par le groupe.

De façon intéressante, ces collectives ont construit leur plate-forme idéologique au cours même de leur processus de passage à la collective. La réflexion organisationnelle s'est accompagnée d'une réflexion idéologico-politique dans laquelle les deux groupes ont relativement radicalisé leurs positions officielles (objectifs, analyses). Les «bases d'unité» elles-mêmes ont été constituées à travers de nombreux emprunts, soit à la documentation féministe québécoise, soit à des textes produits par des regroupements provinciaux de groupes de femmes. Cela permet de voir concrètement à l'œuvre le phénomène de circulation des idées dans le mouvement des femmes. Ces deux «bases d'unité» reflètent généralement un discours associé au courant féministe radical. Il serait toutefois trop rapide de prétendre que toutes les membres de ces collectives ont intériorisé au même degré les analyses qui y sont véhiculées.

La collective est une instance de direction. Dans un des deux cas étudiés, elle est souveraine. Dans l'autre, elle doit rendre des comptes à l'assemblée générale annuelle (qui doit, par exemple, entériner les rapports d'activités et financiers). On voit donc que même si, en théorie, la collective est vue comme une instance unique et suprême, la réalité est plus complexe et peut s'accommoder d'une pluralité de formes démo-

cratiques articulées entre elles. Les deux collectives partagent, suivant des modalités qui leur sont propres, les tâches de direction et d'orientation avec leurs permanentes. C'est dire que ces collectives ne se réunissent pas pour décider sur tout, tout le temps.

La collective a aussi un rôle de soutien militant à l'action du groupe, ce qui signifie que ses membres doivent s'acquitter d'un certain nombre de tâches reliées au fonctionnement de l'organisation et à la réalisation de ses activités. Cela assure (théoriquement) que chaque membre soit en prise directe sur la vie du groupe, et également que tout le travail ne repose pas sur les permanentes, afin d'éviter une trop grande dépendance envers elles ou un *burnout*. Cette participation des membres exige une grande disponibilité qu'il n'est pas toujours facile d'obtenir dans les faits:

L'année passée, on voulait en mettre sur pied des comités. Tu regardes le monde autour et tu dis «merde, c'est encore nous autres les permanentes qui en fait partie». Il faudrait que chacune des membres de la collective ait un comité en charge et recrute son monde.

Ainsi, malgré l'absence de hiérarchie formelle, il est clair que les permanentes occupent une place centrale dans les deux groupes et dans leurs collectives. Leur expérience, leur expertise, leur plus grande familiarité avec les dossiers et avec l'agenda quotidien des groupes leur confèrent une crédibilité qui s'accompagne d'un leadership certain, reconnu d'ailleurs par les autres membres.

La prise de décision dans les deux collectives se fait par consensus. Les règlements généraux prévoient que les litiges pourront être réglés au vote, à la majorité, mais cela semble être une procédure exceptionnelle. La recherche du consensus est vue comme un moyen de privilégier l'expression et la participation de toutes dans le processus décisionnel. Les discussions qu'une telle pratique entraîne doivent aboutir au nivellement des oppositions dans la formulation d'un compromis assumé par les parties. Ce processus peut parfois être lent, mais il a ses avantages. Surtout, il fait partie intégrante de la conception qu'ont les deux groupes de la vie en collective.

C'est vrai que ça ne fonctionne pas toujours égal, ça prend du temps avant de prendre une décision, mais ce n'est pas toujours comme ça, il y a eu des réunions où ça progressait vite. Moi, je me sens bien dans la collective [...]. Le fait d'être plusieurs dans une même pièce me permet de vérifier mon intervention, de demander des avis aux autres. C'est vrai que parfois il est difficile de se concentrer et on a l'impression d'être moins productives, mais c'est un peu tout ça la collective.

Un peu tout ça... C'est que nos informatrices parlent véritablement de «vivre en collective» plutôt que de simplement travailler en collective. La vie en collective implique l'établissement d'un climat de respect, de confiance, elle se tisse d'affectivité.

Il y a un niveau d'amitié qu'on a établi entre nous qui est très important. C'est ça qui nous aide aussi.

On est des amies, puis en même temps on est aussi des alliées politiquement. On a besoin d'être ensemble parce qu'on est un peu uniques dans ce qu'on est, ici.

La vie privée et les émotions des militantes ont aussi leur place dans la vie de l'organisation. Les réunions d'une des collectives commencent toujours par le point «Comment ça va?». Chacune y exprime ses problèmes personnels ou grandes joies du moment. Ce partage de l'intimité vise à renforcer la compréhension mutuelle entre les membres. Versé au procès-verbal (eh oui!), le privé s'assure une place dans l'espace et le temps de travail. L'autre collective va moins loin dans ce type de «formalisation du privé», mais l'échange sur les situations vécues et le soutien apporté aux unes par les autres dans les périodes difficiles fait partie de «l'esprit de la collective»<sup>11</sup>.

## RÉFLEXIONS CONCLUSIVES

Bien qu'inscrit dans le cadre d'une contribution générale à l'étude de «la collective» comme mode d'organisation, notre travail s'est imposé deux limitations. La première concerne son objet, puisque nous nous sommes restreints à l'analyse de deux exemples extraits d'une recherche plus large portant sur les groupes des femmes et le développement régional. La seconde est d'ordre méthodologique puisque bien des faits empiriques n'ont pas trouvé place dans notre synthèse. Il s'agit là de problèmes d'adéquation entre des constructions théoriques de référence, quelquefois très schématiques, et les faits à expliquer, dont la complexité nécessiterait la construction de modèles aptes à rendre compte d'interactions complexes et de modalités particulières de l'organisation.

Il faut souligner, par ailleurs, que le caractère partiel et provisoire de notre synthèse tient aussi au fait que la nouveauté de la réflexion ne permet encore que des conclusions très limitées. Avec ses insuffisances et ses limitations, la perspective adoptée a cependant permis de repérer un certain nombre de phénomènes dont les plus saillants méritent réflexion.

11. Selon l'expression d'une de nos informatrices.

- Étant donné la jeunesse des groupes rencontrés, les modes d'organisation en collective qu'ils présentent ne sont pas le fruit d'un processus achevé. Les deux groupes vivaient les premières expériences du passage à une forme d'organisation nouvelle et chacun tentait de donner ses propres réponses à des impératifs fort particuliers. Déjà, d'ailleurs, certains aspects de leur fonctionnement se sont modifiés. Par exemple, la fréquence de réunions a augmenté dans les deux cas et, dans un des groupes étudiés, la collective a décidé de prendre de plus en plus de place dans la définition des orientations du groupe. De son côté, l'autre groupe a entamé un retour critique sur lui-même et on peut prévoir que cette démarche d'auto-évaluation aura des conséquences sur son fonctionnement futur.
- Ce que nous venons de présenter et la documentation disponible sur le sujet confirment que la collective a été adoptée comme mode d'organisation dans les groupes de petite taille, c'est-à-dire ceux où un rapport privilégié est plus facile à établir des modalités chaleureuses, bienveillantes, équitables et compréhensives entre les membres. Cela ne peut que confirmer un constat largement répandu à l'effet que les expériences de démocratie directe ne peuvent se réaliser que dans les «petits groupes», bien que cette dernière notion soit à «géométrie variable».
- Dans la mesure où il est possible d'établir un lien entre l'idéologie et le mode d'organisation d'un mouvement social, on peut certainement dire que l'adoption du fonctionnement en collective par une partie des groupes de femmes passe par la volonté de s'accorder à un certain nombre de valeurs féministes et d'idéaux démocratiques (Riger, 1984). Notre cueillette de données tend cependant à démontrer qu'il est difficile de préciser plus avant ce lien. S'il est une idée très répandue dans certains cercles, c'est bien celle que la collective est uniquement le fait du féminisme radical. Or si les radicales ont certainement une propension à s'organiser en collective, l'inverse n'est pas vrai. Les quatre collectives présentes dans notre région ne sont, en effet, pas toutes formées de radicales. Une seule s'identifie elle-même à ce courant du féminisme. Dans les faits, l'idéologie concrète véhiculée par chacun des groupes s'apparente d'ailleurs beaucoup plus à un collage de différentes analyses de la condition des femmes qu'à un modèle théorique pur. Notons bien que cela n'est pas particulier au mouvement des femmes, mais se retrouve chez la plupart des organisations des mouvements sociaux (Rudé, 1980).

- Il nous semble qu'une dimension apportée par le mouvement des femmes, à travers les expériences vécues des collectives, consiste précisément en cette proposition de nouveaux modes d'organisation des intérêts collectifs qui préconisent des structures nouvelles de prise de décision. Comme dans beaucoup d'autres organisations de base appartenant à d'autres mouvements sociaux, les membres des collectives cherchent à être démocratiques et égalitaires. Leur type d'engagement et de militantisme en témoigne: volontaire, spontané, valorisant le consensus, la décentralisation, la collégialité et la polyvalence dans les tâches d'administration, de direction et d'animation. En soi, cela n'est pas «nouveau». L'originalité du mode d'organisation en collective réside ailleurs: elle se retrouve dans la conjonction de ces expressions démocratiques et égalitaires avec les diverses manifestations du principe de sororité:
  - La collective est composée exclusivement de femmes, ce qui est l'expression d'une volonté politique;
  - La collective est le lieu de la constitution d'une identité-femme partagée et de la validation par le groupe du vécu individuel des membres. Ce partage tend à mener à un sentiment de solidarité plus large avec l'ensemble du groupe social des femmes;
  - Enfin, l'organisation en collective crée un espace où l'intimité, voire l'affectivité, sont non seulement permises, mais encouragées et viennent cimenter les rapports entre les femmes qui en sont membres.

Bref, c'est la sororité qui donne sa coloration particulière à ces expérimentations organisationnelles que sont les collectives et c'est elle qui les différencie des autres formes, déjà documentées, de démocratie directe présentes dans d'autres mouvements sociaux. À ce titre, on peut certainement qualifier les collectives du mouvement des femmes d'expériences concrètes de «démocratie sororale». Il nous semble que si les groupes de femmes veulent établir une société qui ne soit plus basée sur la domination mais sur l'égalité, le partage et la solidarité, le mode d'organisation en collective constitue une démarche particulièrement appropriée. Puisque les moyens et les fins sont intimement liés dans l'évaluation de l'action des mouvements sociaux, il faut très certainement considérer la collective comme un pas de plus dans la direction du changement social.

Les questions posées par la collective aux études des mouvements sociaux et au mouvement des femmes lui-même sont d'une grande importance. La lectrice pourra juger, à l'énoncé de cette affirmation, de la modestie de notre contribution: nous n'avons pu en effectuer qu'un bref survol. Bien évidemment, cette réflexion se doit d'être poursuivie. Les rapports de pouvoir, le partage de l'influence et la négociation des pouvoirs par exemple, devraient être examinés pour une meilleure compréhension du fonctionnement des collectives. Quels sont leurs problèmes? Quels sont leurs modes de résolution des conflits? Comment naissent-elles et pourquoi meurent-elles? Et surtout, quelle est la place laissée à la sororité et à l'égalité dans les autres formes organisationnelles du mouvement des femmes au Québec?

## Bibliographie

- ADAMSON, N., BRISKIN, L. et M. McPHAIL (1988). *Feminist Organizing for Change; The Contemporary Women's Movement in Canada*, Toronto, Oxford University Press.
- ANADÓN, M., MASSON, D., TREMBLAY, M. et P. A. TREMBLAY (1990). *Vers un développement rose*, Chicoutimi, Université du Québec à Chicoutimi, Groupe de recherche et d'intervention régionales, coll. «Notes de recherche».
- BROWN, H. M. (1989). «Organizing Activities in the Women's Movement: An Example of Distributed Leadership», dans KLANDERMANS, B. (sous la direction de), «Organizing for Change: Social Movement Organizations in Europe and the U.S.A.», *International Social Movement research*, vol. 2, Greenwich, Conn., JAI Press.
- CASTRO, G. (1984). *Radioscopie du féminisme américain*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1987). *Répertoire des groupes de femmes de la région 02*, Québec, CSF.
- FREEMAN, Jo (1979). «Resource Mobilization and Strategy: A Model for Analyzing Social Movement Organization Actions», dans ZALD, M. N. et J. D. McCARTHY (sous la direction de), *The Dynamics of Social Movements*, Cambridge, Mass., Winthrop Publ., 167-189.
- GRENIER, D. (1985). *Solidarité régionale: portrait des tables de concertation régionale des groupes de femmes au Québec*, Montréal, Secrétariat d'État du Canada, Région du Québec, Programme de promotion de la femme.
- HOLMES J. et J. RIGGS (1984a). «Inside Feminist Organizations: Part I», *Breaking the silence*, vol. 2, n° 2, 7-15.
- HOLMES J. et J. RIGGS (1984b). «Feminist Organizations Part II: Conflict and Change», *Breaking the silence*, vol. 2, n° 3, 16-22.
- KLANDERMANS, B. (sous la direction de) (1989). «Organizing for Change: Social Movement Organizations in Europe and the U.S.A.», *International social Movement Research*, vol. 2, Greenwich, Conn., JAI Press.
- McCARTHY, J. D. et M. N. ZALD (1988). *Social Movements in an Organizational Society*, New Brunswick, N. J., Transaction Books.

- OUELLETTE, F. R. (1986). *Les groupes de femmes du Québec en 1985: champs d'intervention, structures et moyens d'action*, Québec, Consult-Action, Conseil du statut de la femme.
- OUELLETTE, F. R. (1990). «Les regroupements de femmes dans les années 1980: entraide et nouveau profil du mouvement des femmes», dans BRAULT, M. M. T. et L. SAINT-JEAN (sous la direction de), *Entraide et associations*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 73-94.
- RIGER, S. (1984). «Vehicles for Empowerment: The Case of Feminist Movement Organizations», *Prevention in Human Services*, vol. 3, n<sup>os</sup> 2-3, 99-117.
- RISTOCK J. L. (1989). «Feminist Collectives Spring up Across Canada», *Worker Co-ops*, vol. 8, n<sup>o</sup> 3, 10-11.
- RISTOCK, J. L. (1987). «Working Together for Empowerment: Feminist Social Service Collectives in Canada», *Canadian Woman Studies/Les cahiers de la femme*, vol. 8, n<sup>o</sup> 4, 74-76.
- RUDE, G. (1980). *Ideology and Popular Protest*, New York, Pantheon Books.