

L'intersectionnalité appliquée Un projet pilote à Montréal

Berthe Lacharité et Anne Pasquier

Intersectionnalité : regards théoriques et usages en recherche et intervention féministes

Volume 26, numéro 2, printemps 2014

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1029274ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1029274ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Université du Québec à Montréal

ISSN

0843-4468 (imprimé)

1703-9312 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Lacharité, B. & Pasquier, A. (2014). L'intersectionnalité appliquée : un projet pilote à Montréal. *Nouvelles pratiques sociales*, 26 (2), 251-265. <https://doi.org/10.7202/1029274ar>

Résumé de l'article

Cet article est tiré de la présentation faite par Anne Pasquier (Table des groupes de femmes de Montréal) et Berthe Lacharité (Relais-femmes) dans le cadre du 6e Congrès international des recherches féministes francophones de Lausanne – Atelier 10 – Composer avec la complexité des rapports sociaux dans la vie des femmes : conceptions, usages et effets de l'intersectionnalité.



L'intersectionnalité appliquée : *un projet pilote à Montréal*

Berthe LACHARITÉ
Coordonnatrice de projets
Relais-femmes

Anne PASQUIER
Coordonnatrice
Table des groupes de femmes de Montréal

Cet article est tiré de la présentation faite par Anne Pasquier (Table des groupes de femmes de Montréal) et Berthe Lacharité (Relais-femmes) dans le cadre du 6e Congrès international des recherches féministes francophones de Lausanne – Atelier 10 – Composer avec la complexité des rapports sociaux dans la vie des femmes : conceptions, usages et effets de l'intersectionnalité.

Mots clés : travailleuses de la diversité; équipe de travail; féminismes; formation-accompagnement; inclusion.

This article is drawn from a presentation given by Anne Pasquier (Table des groupes de femmes de Montréal – Alliance of Montreal Women's Groups) and Berthe Lacharité (Relais-femmes) at the 6th International Conference of

French-Language Feminist Research in Lausanne, Workshop 10 entitles “Dealing with the complexity of social relations in women’s lives: conceptions, use of and effects of intersectionality.”

Keywords : workers dealing with diversity; work team; feminisms; training and accompaniment; inclusion.

INTRODUCTION – LA TRANSFORMATION DE LA POPULATION MONTRÉALAISE : UNE RÉALITÉ QUI S’IMPOSE

En 1996, des groupes de femmes de tous horizons mettent sur pied la Table des groupes de femmes de Montréal afin de créer un lieu de concertation permettant de prendre position et d’apporter des réponses féministes aux instances politiques régionales en ce qui concerne les conditions de vie des femmes. Il s’agit aussi de mettre sur pied un regroupement ayant le mandat de promouvoir et de défendre les intérêts des femmes dans une perspective d’égalité entre les femmes et les hommes. Ces groupes ont tout de suite perçu l’importance d’inclure au sein de l’organisme l’ensemble des femmes, c’est-à-dire toute la diversité des femmes, pour que ce regroupement soit légitime dans son mandat de représentation des Montréalaises. Cette diversité a été représentée tout d’abord dans son *membership* avec la présence de groupes de femmes handicapées, de groupes de lesbiennes et de femmes de la diversité ethnoculturelle. Dès sa fondation, la Table a institutionnalisé, dans ses Statuts, un Caucus des femmes des communautés culturelles et des nouvelles arrivantes (comme on les appelait à l’époque) reflétant à la fois la réalité incontournable de l’importance de l’immigration dans la population montréalaise et la préoccupation portée depuis le tout début par les membres. L’accès à l’emploi s’est vite démarqué comme préoccupation majeure.

À la suite de plusieurs recherches et forums sur la question de l’emploi des femmes immigrantes et racisées, la Table des groupes de femmes de Montréal, en collaboration étroite avec Relais-femmes, a élaboré une formation originale visant à la fois un changement des mentalités et un changement des pratiques. Elle a été proposée en premier lieu aux groupes membres de la Table, puis à l’ensemble des groupes de femmes afin de les sensibiliser à embaucher et à maintenir en emploi les femmes immigrantes et racisées. Une formation qui invitait à la transformation.

Relais-femmes a vite été intéressé lorsque la Table des groupes de femmes de Montréal l'a invité à se joindre au projet. Le programme de formations de Relais-femmes aborde différents éléments de l'intervention visant l'égalité entre les femmes et les hommes, de la gestion et des pratiques démocratiques. L'intégration des femmes immigrantes et racisées dans les équipes de travail n'avait jamais été le sujet central d'une formation alors que des recherches auxquelles il avait participé (sur la culture organisationnelle des groupes de femmes, sur la relève, etc.) avaient soulevé des difficultés à ce chapitre. L'invitation de la Table tombait à point nommé.

UNE PRÉOCCUPATION ANCRÉE DANS L'HISTOIRE DE LA TABLE DES GROUPES DE FEMMES DE MONTRÉAL

Depuis plusieurs années, l'immigration est de plus en plus féminine au Québec. Au dernier recensement, elle représentait 51,6 % de l'immigration totale et à Montréal, plus de 40 % des femmes sont aujourd'hui des femmes immigrantes ou racisées. La TGFM, par son mandat même, se doit de représenter et défendre les droits et les intérêts de l'ensemble des Montréalaises. Les compositions de son *membership*, de son équipe de travail et de son conseil d'administration ont donc évolué au cours des années, comme ont évolué ses préoccupations et ses projets pour qu'ils restent le reflet de ceux de la diversité des femmes.

Dans ce contexte, dès 1997 le caucus de la Table identifie l'emploi comme étant un dossier prioritaire. De nombreuses rencontres conjointes entre son comité de coordination et le caucus des communautés culturelles et des nouvelles arrivantes ont eu lieu afin de mener la réflexion et dégager des pistes d'actions, dont la présence systématique de membres du caucus sur chacun des comités de travail de la Table.

En 2001, la Table mène une première recherche entourant ces questions intitulée « Les femmes et la diversité ethnoculturelle à Montréal ou Comment la Table des groupes de femmes de Montréal peut-elle faire une place aux femmes et aux groupes de femmes de diverses origines et intégrer leurs préoccupations? : une recherche-action ». Cette recherche conduira à l'adoption d'un plan d'action en matière de diversité culturelle qui identifie des projets concrets à entreprendre pour les années à venir.

Les membres du Caucus proposent alors la tenue d'un Forum sur les femmes des communautés culturelles et les nouvelles réalités de l'emploi, qui se tient en 2003 et réunit plusieurs centaines de participantes autour de différentes

thématiques tels la reconnaissance des acquis et des compétences, les plans d'accès à l'égalité, les moyens pour dépasser les obstacles à la participation, les discriminations spécifiques aux femmes des communautés culturelles...

Une des principales recommandations issues du Forum en matière de diversité vise à mettre la discrimination en emploi au cœur des revendications de la Table.¹

L'ensemble des revendications est repris par l'organisme lors de ses différentes représentations (radio, avis, mémoire, tournée des arrondissements) et la Table s'assure de la participation des femmes immigrantes dans sa propre équipe de travail et dans ses différents projets.

LE CHOC DES FÉMINISMES : UNE RICHESSE POUR LA RÉFLEXION ET UNE PRISE DE CONSCIENCE DE L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS

Cette collaboration étroite entre femmes de diverses origines a rapidement confronté l'équipe de travail et le conseil d'administration à la diversité même de la notion de féminisme. Le féminisme occidental, trop souvent pris pour acquis ou trop facilement considéré comme le « véritable féminisme », s'est trouvé malmené avec l'apport d'analyses et de vécus différents. Dans une démarche de hiérarchisation des oppressions, l'influence de la race ou de l'histoire (le colonialisme par exemple) est perçue comme accessoire comparativement à la lutte contre le patriarcat alors qu'elle était analysée et vécue de manière totalement différente par les travailleuses immigrantes ou racisées. Cet égalitarisme entre toutes les femmes devant les différences aboutit à la négation de ces différences entre les femmes elles-mêmes, provoquant incompréhension et exclusion.

Il semblait plus facile d'accepter des visions différentes du féminisme de la part d'amies vivant au loin dans les pays du Sud que parmi celles qui vivaient ici. L'expérience a pu en être faite ici même dans le cadre de la Marche mondiale des femmes (MMF) ou du partenariat établi entre la Table et un groupe de femmes de Dakar.

Les membres de la Table se sont attardés à cette incohérence pour analyser ensemble les discriminations et l'exclusion sociale que les féministes de la diversité vivaient dans les groupes.

1. cf. *Femmes des communautés culturelles et nouvelles réalités de l'emploi: Recommandations et pistes d'action: Actes du Forum.*

Avant même l'arrivée de la notion d'intersectionnalité dans la réflexion des groupes de femmes de la base, la Table a pris conscience qu'au-delà d'une simple addition de multiples discriminations s'ajoutant à celle relative au sexe, l'exclusion qui en résulte crée pour les femmes de la diversité ethnoculturelle et racisées une réalité différente demandant des réponses différentes de la part du mouvement des femmes comme de la société dans son ensemble. Et ceci se reflète dans la difficulté même à trouver une appellation adéquate.

L'ÉLABORATION DU PROJET : FACTEURS FAVORISANT L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES FEMMES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET IMMIGRANTES DANS LES GROUPES DE FEMMES À MONTRÉAL

Au-delà d'une ouverture progressive et des questionnements du mouvement féministe à l'égard de la place des femmes racisées et immigrantes, le constat reste que, dans les différentes rencontres du mouvement des femmes (colloques, Marche mondiale des femmes...), l'invisibilité des femmes des communautés culturelles et immigrantes et de leurs luttes est toujours réelle.

Pour la Table, il s'agissait, au-delà du discours, de passer à l'action et de modifier de l'intérieur les manières de faire. La question était de savoir si ces femmes étaient invisibles parce qu'elles n'avaient pas de mandats de représentations (et alors, quelle place leur réservait-on dans les groupes) ou parce qu'elles n'étaient tout simplement pas présentes dans les équipes de travail des groupes de femmes.

La Table des groupes de femmes de Montréal a donc décidé en 2008 de réaliser une vaste enquête auprès de ses groupes membres en tant qu'employeurs et une recension des recherches réalisées dans le domaine. Le document *Facteurs favorisant l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes dans les groupes de femmes de Montréal: État de la situation* a été publié en 2010. Parallèlement, la Table a réalisé en 2009 une enquête complémentaire sur la perception du féminisme chez les nouvelles arrivantes, enquête intitulée *Femmes immigrantes nouvellement arrivées et égalité entre les sexes: État de la situation dans la région de Montréal*.

– Dans une première phase, un questionnaire sur la composition des équipes de travail et leur environnement social a été envoyé à l'ensemble des groupes avec un taux de réponse encourageant de 50 %.

Toutefois, les réponses l'étaient moins.

Alors que près de la moitié de la population féminine de la ville de Montréal est d'origine immigrante ou racisée, comme on l'a dit précédemment, on remarque que dans les groupes locaux (centres de femmes, maisons d'hébergement par exemple), les femmes de la diversité représentent seulement 14 % des travailleuses permanentes et 25 % des travailleuses contractuelles, et que 37,5 % des groupes locaux ne comptent aucune travailleuse permanente issue de la diversité dans leur équipe de travail, quelle qu'en soit la représentation dans les arrondissements.

Même pour les groupes régionaux (tables de concertation, regroupements...) montréalais, on constate qu'elles sont, là aussi encore, beaucoup plus présentes dans les statuts d'emploi les plus précaires. Dans les groupes montréalais, les femmes de la diversité représentent 13,6 % des travailleuses permanentes et 33 % des travailleuses contractuelles. Et 33 % d'entre eux n'ont aucune travailleuse de la diversité dans leur équipe de travail.

L'ensemble de ces chiffres est corroboré par les résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal par la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en mai 2012. Dans *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées*, on peut lire :

[...] dans le secteur privé, les probabilités pour le candidat majoritaire d'être appelé en vue d'un entretien sont 1,71 fois supérieures à celle du candidat minoritaire (37,8 % contre 22,1 %). Des résultats similaires ont été obtenus en ce qui a trait au secteur des OSBL, au sein duquel, d'après notre étude, les chances du candidat majoritaire d'être appelé sont 1,64 fois plus grandes que celles du candidat minoritaire (Eid, Azzaria et Quérat, 2012:42).

– La deuxième phase a consisté en l'expérimentation d'un atelier de formation concrétisé dans des rencontres plus approfondies avec trois groupes de femmes qui ont accepté de sonder leurs pratiques, les obstacles, les préjugés face à cette situation par le biais de groupes de discussion.

Parallèlement, il a été essentiel d'aller au-delà des concepts et des mots perçus souvent comme une des causes d'exclusion en passant donc par une démarche artistique plus subjective, à l'aide du support de la photographie. Cette démarche a permis d'exprimer en photos et en images les interprétations subjectives du sujet de l'inclusion des femmes des communautés culturelles et immigrantes au sein d'un environnement de travail. Par le biais de cette démarche, il s'agissait de contribuer à une meilleure connaissance et prise en compte des facteurs subjectifs, ceux porteurs de difficultés comme ceux porteurs de facilitations, à l'embauche et au maintien en emploi des femmes d'origines diverses.

L'ensemble du processus a mis en lumière le fait qu'on retrouve bien sûr dans les groupes de femmes les mêmes perceptions, préjugés et obstacles que dans la population en général :

– Discriminations à l'embauche reliées au manque d'expérience québécoise, à la non-reconnaissance de diplômes ou surtout d'expériences acquises ailleurs alors même qu'une partie d'entre elles a fait ses études ici (femmes issues de l'immigration ou racisées).

– Discrimination raciale (ex.:les minorités visibles), religieuse et systémique.

– Problème de la langue (anglais ou français) alors que plus de 60 % d'entre elles parlent le français.

S'ajoute par ailleurs un obstacle spécifique aux groupes de femmes. Il s'agit de la croyance largement répandue que ces organismes et leurs travailleuses ne peuvent être racistes du seul fait qu'ils sont féministes.

L'ensemble de ces préjugés constitue des obstacles à leur insertion et contribue au maintien de situations discriminatoires que le projet de formation-accompagnement développé par la Table en collaboration avec Relais-femmes aura pour but de repousser.

LA FORMATION-ACCOMPAGNEMENT SUR L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES FEMMES IMMIGRANTES ET RACISÉES

La préoccupation de départ: sensibiliser les groupes de femmes à des responsabilités bien précises qui leur sont dévolues en tant qu'employeur

La préoccupation de départ était de fournir aux groupes l'occasion de mieux se situer en tant qu'employeurs au sujet de la place des femmes d'origines diverses dans leur équipe de travail. Sur la base d'une volonté de constituer des équipes de travail qui reflètent mieux la composition de la population montréalaise, les groupes sont invités à construire une plus grande cohérence entre leurs pratiques d'embauche et les valeurs qu'ils portent.

Le modèle de la formation-accompagnement

Dans la période où la Table des groupes de Montréal et Relais-femmes débutent ce projet, ce dernier expérimente un nouveau mode de formation appelé la formation-accompagnement : un suivi intégré à la formation traditionnelle permet de soutenir les groupes dans la démarche de transformation de leurs pratiques. Des temps d'expérimentation sont intercalés entre les différents temps de formation et l'équivalent de deux jours d'accompagnement

est mis à la disposition des organismes pour les aider dans l'élaboration et la mise en place de mesures devant concourir à ce qu'ils se dotent d'une stratégie d'embauche et de rétention en emploi de femmes d'origines diverses.

Les personnes en formation ont besoin de temps pour confronter les nouveaux apprentissages à leurs pratiques quotidiennes, pour les intégrer dans leurs manières de faire, pour faire des retours critiques sur ces expérimentations permettant d'ajuster à nouveau leur action ou intervention. En cours d'expérimentation, les participantes peuvent aussi avoir besoin de nouvelle documentation pour s'appropriier du contenu théorique qui les aide à poursuivre une réflexion critique.

La formation-accompagnement comprend un ensemble de conditions et de modalités pour assurer que les changements apportés aux pratiques le soient de manière durable. Une de ces conditions est de rassembler les administratrices, la coordonnatrice et l'équipe de travail dans une même formation-accompagnement, sachant que l'adhésion des différentes composantes de l'organisme est essentielle pour bien ancrer un renouvellement de pratiques.

Une telle formule apparaissait pertinente pour permettre aux participantes à la formation d'aller au-delà d'une sensibilisation concernant les discriminations à l'emploi vécues par les femmes immigrantes et les femmes racisées. Le temps laissé entre les jours de formation aide les praticiennes des groupes de femmes à dépasser la prise de conscience en se mettant rapidement à l'œuvre pour bonifier leurs pratiques et leurs outils.

Les liens entre les milieux de recherche et de pratique

Outre les recherches et enquêtes menées par la Table, différentes recherches sur les femmes immigrantes et racisées de même que sur les obstacles qu'elles rencontrent au Québec et au Canada face à l'emploi (Chicha, Labelle, Chouakri, Conseil du statut de la femme...) ont étayé l'élaboration de la formation².

2. Pour une bibliographie complète, voir le rapport de recherche *Facteurs favorisant l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes dans les groupes de femmes de Montréal : État de situation*, sur le site de la Table des groupes de femmes de Montréal. <http://www.tgfm.org/mtl/2010/05/facteur-favorisant-lembauche-et-le-maintien-en-emploi-des-femmes-des-communaut%C3%A9s-culturelles-et-immi.html>

De plus, même si nous n'avons pas cherché, dans le cadre du projet, à fouiller le concept d'intersectionnalité comme tel, nous étions tout de même partie prenante de la réflexion qui avait cours sur ce sujet à l'Alliance de recherche IREF / Relais-femmes, un regroupement de chercheuses et de praticiennes qui s'intéressait au mouvement des femmes québécois.

Finalement, une professeure à la retraite qui commençait une implication militante à Relais-femmes s'est jointe à l'équipe de formation. Professeure en Travail social, sa contribution a été très précieuse aux plans de la recherche et de la formation.

LA PARTICIPATION D'UN COMITÉ-CONSEIL ET SON IMPACT

L'équipe chargée d'élaborer la formation a tenu quatre rencontres avec un comité-conseil composé d'une douzaine de femmes immigrantes ou racisées ayant déjà occupé un poste dans un groupe de femmes ou ayant tenté d'y être embauchées. Ces échanges ont renforcé notre conviction d'aborder explicitement dans la formation les pratiques discriminatoires, voire racistes présentes dans des groupes de femmes. Les membres de ce comité ont relevé de nombreux exemples qui montrent à quel point il reste difficile pour elles d'intégrer et de maintenir un poste dans ce milieu de travail dont l'intervention vise pourtant l'ouverture aux personnes d'origines diverses. Voici un mince aperçu des obstacles qu'elles rencontrent : elles peuvent faire l'objet de sursupervision, elles ont l'impression qu'elles ne seront jamais perçues comme de vraies Québécoises, elles peuvent se sentir infantilisées à cause de leur accent. Pour leur part, les nouvelles arrivantes font face à une conciliation travail-famille-vie personnelle complexifiée à cause des problèmes qui se cumulent, notamment l'absence d'un réseau social, le manque de garderies et le fait qu'arriver dans un pays d'adoption exige souvent de renégocier la division du travail au sein du couple. Leurs analyses et leurs témoignages ont confirmé l'orientation donnée à la formation, mais aussi que les groupes de femmes ne se distinguent pas du secteur privé sur la question de l'intégration des personnes de la diversité ethnoculturelle comme le montre le *testing* mené par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dont il a été question plus avant.

Le contenu et les modalités de la formation

La formation-accompagnement comporte plusieurs étapes, deux sessions d'une journée chacune et une session d'une demi-journée étalée sur une période d'environ trois mois. Des activités de suivi et d'accompagnement s'intercalent aux périodes de formation. La première journée permet une

prise de conscience sur la réalité des femmes immigrantes et racisées vivant au Québec. En analysant elles-mêmes les réponses au questionnaire, les participantes perçoivent plus clairement la méconnaissance qu'ont les organismes de la situation des femmes immigrantes et racisées et des pratiques discriminatoires qui en découlent. Les formatrices examinent avec elles les outils et les pratiques d'embauche existants, tels les libellés des offres d'emploi, les exigences rattachées aux postes, les lieux d'affichage de nouveaux postes, l'analyse des curriculum vitae des candidates, la manière dont les entrevues d'embauche sont menées, etc. Ensemble, les formatrices et les participantes déconstruisent ces pratiques pour mettre en lumière des obstacles à l'embauche des femmes de la diversité, y compris des femmes racisées nées au Québec, des femmes immigrées de longue date qui ont fait leurs études au Québec, des immigrantes dont la langue maternelle est le français. C'est ainsi que les participantes découvrent que des biais culturels sont présents tout au long du processus d'embauche. Elles repartent avec une bonne idée des modifications à apporter au processus d'embauche pour le rendre plus inclusif.

À l'aide de divers exercices, la deuxième journée vise une prise de conscience des préjugés et comportements discriminatoires à l'œuvre dans les organismes. En voici deux exemples : une mise en situation relate les problèmes vécus par une femme qui arrive dans un lieu de travail traditionnellement masculin. Après avoir identifié les obstacles à son intégration, les participantes sont amenées à dégager les similarités avec ce qu'une femme racisée peut vivre lorsqu'elle désire intégrer une équipe de travail traditionnellement composée de femmes issues de la majorité québécoise. Un deuxième exemple : à l'aide de photos présentant des femmes d'origines diverses et de divers styles (afro-québécoise, punk, femme d'affaires...) on demande aux participantes d'identifier laquelle de ces femmes le conseil d'administration choisirait pour représenter le mieux l'organisme à telle table de concertation locale, à telle instance régionale, auprès de tel ministère... À quelques reprises, on lit la synthèse des expériences de travail et des compétences qui figure au dos de la photo d'une femme qui a été retenue ou catégoriquement rejetée pour tel ou tel lieu de représentation. Cette activité permet aux participantes de démasquer nombre de préjugés dont elles n'avaient pas conscience d'être porteuses.

Vers la fin de cette journée, les participantes identifient de manière plus systématique les obstacles présents au sein du groupe quant à l'embauche des femmes immigrantes et racisées; elles s'engagent à trouver des moyens pour contrer ces obstacles; elles s'entendent sur un ou deux moyens à prioriser et à mettre en œuvre pendant la prochaine année. La formation ne propose pas d'outils types : les participantes sont plutôt invitées à modifier les leurs elles-mêmes afin qu'ils soient bien adaptés au changement recherché par l'organisme.

Cependant, un guide reprend les principaux obstacles auxquels les femmes immigrantes et racisées sont confrontées, des exemples de solutions pour les contrer et pouvant être intégrées dans une stratégie d'embauche, d'insertion et de rétention en emploi de femmes d'origines diverses.

Une troisième étape de la formation-accompagnement (1 / 2 journée) permet un retour critique sur les actions prises pour améliorer les pratiques d'embauche et d'intégration ainsi que sur la démarche depuis le début de la formation. Cette étape est aussi l'occasion de considérer d'autres mesures que l'organisme pourrait prendre pour favoriser l'embauche, l'accueil, l'intégration et la rétention en emploi de femmes d'origines diverses et ainsi se doter petit à petit d'une stratégie d'embauche inclusive.

Pour les organismes qui le désirent, l'accompagnement sur la mise en œuvre de nouvelles pratiques peut se poursuivre dans une quatrième étape : les accompagnatrices peuvent consacrer jusqu'à deux jours supplémentaires pour les guider, les soutenir, faire de la recherche...

Bref, tout au long de la formation-accompagnement, on travaille à la fois sur la compréhension du problème (méconnaissance chez les natives blanches des obstacles vécus par les femmes racisées et immigrantes de même que des pratiques discriminatoires à l'œuvre dans les groupes...) et sur les solutions pour faire sauter les obstacles (mise en place de mesures favorisant l'embauche, l'accueil, l'intégration et la rétention en emploi). Les conceptrices étaient convaincues et elles le demeurent que, pour assurer un renouvellement de pratiques conduisant à la présence d'une masse critique de femmes immigrantes et racisées dans les groupes de femmes montréalais, il fallait développer une formation qui permette d'accompagner le changement particulier que chaque organisme choisirait de faire.

Exemple d'un changement de pratiques entraîné par la formation-accompagnement

Le profil de l'organisme dont il sera question ici est semblable à celui de la majorité des groupes membres de la Table où la présence de femmes immigrantes et racisées dans ses structures est loin de refléter la composition de la population montréalaise. L'ensemble de l'équipe de travail, la coordonnatrice et la majorité du conseil d'administration de l'organisme ont participé à la formation. Ayant appris que la présence d'une masse critique de femmes immigrantes et racisées dans une organisation (c.-à-d. comptant pour au moins 33 % du personnel et des administratrices) facilite énormément leur intégration et leur rétention, l'organisme a eu l'idée de proposer aux femmes qui assistent aux ateliers de francisation de préparer l'activité récréative du

temps des Fêtes. Cela a provoqué tout un changement : les femmes du quartier ont participé à l'activité en plus grand nombre que par les années antérieures et la majorité étaient d'origines autres que québécoise. Suite à cette expérience, l'organisme a fait de l'inclusion des femmes d'origines diverses un objectif transversal à son action : elles devraient être très présentes tant au sein de son équipe de travail, de son *membership*, de ses activités que de son conseil d'administration. Ainsi, l'organisme a rapidement modifié le fonctionnement à l'accueil favorisant l'alternance de militantes de différentes origines à ce poste. Il a aussi recruté une femme racisée pour pourvoir à un poste rémunéré qui s'est libéré en cours de formation-accompagnement. Bref des changements pas anodins apportés rapidement, au point où les participantes à la formation parlent d'un véritable changement de culture dans l'organisme.

QUE RETENIR DE CETTE EXPÉRIENCE?

Si elles permettent de faire évoluer les pratiques d'inclusion des femmes immigrantes et racisées dans les équipes de travail des groupes de femmes, la dizaine de formations-accompagnements réalisées dans ce projet ont aussi mis en lumière quelques paradoxes.

Malgré l'enthousiasme démontré par les groupes de la Table des groupes de femmes de Montréal lors de l'élaboration du projet de formation-accompagnement, les organisatrices ont connu des difficultés importantes à recruter pour participer aux formations. Une hypothèse avancée pour tenter d'expliquer ce paradoxe est que plusieurs intervenantes considéreraient ne pas avoir besoin d'une telle formation; il y aurait chez ces intervenantes une tendance à nier que, concernant l'emploi dans les groupes de femmes, les femmes immigrantes ou racisées vivent une situation différente de la leur. On n'aurait donc pas affaire, dans le cas présent, à un racisme primaire; au contraire, les différences entre les femmes sont gommées.

Le second paradoxe que le projet a fait ressortir avec une acuité imprévue est le suivant : alors que les organismes, dans leurs interventions de type « relation d'aide », se montrent ouverts aux situations vécues par les femmes de la diversité ethnoculturelle, cette ouverture semble moins grande concernant l'attribution des emplois, l'équipe de travail constituant, avec le conseil d'administration, un lieu important de pouvoir à partager. Ces paradoxes deviennent donc deux nouveaux sujets à aborder dans la formation-accompagnement, contribuant ainsi à la faire progresser.

Le projet a suscité de nombreux changements de pratiques concernant l'embauche et le maintien en emploi des femmes d'origines diverses et plusieurs ont été illustrés au cours de la présentation. D'autres impacts positifs méritent d'être soulignés. Un groupe de femmes, au moment où il terminait la formation-accompagnement, lançait un projet visant une plus grande inclusion des femmes lesbiennes dans ses activités et autres activités du quartier. Les membres du conseil d'administration et de l'équipe de travail ont modifié ce projet en intégrant une dimension supplémentaire : la formation-accompagnement leur avait fait réaliser que l'inclusion des femmes d'origines diverses devait devenir une préoccupation transversale à tous les dossiers. Vouloir rejoindre des lesbiennes d'origines diverses allait signifier de renouveler ses pratiques de sensibilisation et de recrutement, mais l'organisme était prêt à relever les manches, convaincu de donner ainsi plus de cohérence à son action.

Finalement, le projet initié par la TGFM prend un nouvel envol. La Table vient de produire un guide de réflexion sur l'intégration de femmes immigrantes et racisées destiné aux équipes de travail des groupes communautaires mixtes : *Recueil et guide pour les organismes communautaires mixtes vers une équipe diversifiée, égalitaire et inclusive des femmes immigrantes et racisées* (2013). La formation-accompagnement développée pour les groupes de femmes devrait être adaptée prochainement pour être offerte aux groupes mixtes, une retombée marquante du projet.

LES ORGANISMES IMPLIQUÉS DANS LE PROJET

L'organisme initiateur : La Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM)

La Table des groupes de femmes de Montréal est un regroupement régional créé en 1996 qui vise à promouvoir et défendre les intérêts des femmes dans une perspective féministe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la région de Montréal. La Table des groupes de femmes de Montréal s'appuie sur un *membership* de plus d'une cinquantaine de groupes locaux de femmes et de comités femmes de groupes communautaires et de syndicats. La pluralité et la multisectorialité du *membership* constituent une force pour la Table, qui puise auprès de ses membres des expériences, des préoccupations et des analyses diversifiées. Elle intervient sur la prise en compte des intérêts et des conditions de vie des femmes, plus particulièrement sur les dossiers suivants : le développement régional et la représentation politique des femmes au sein des instances décisionnelles; les femmes des communautés culturelles et racisées, la condition féminine dans les structures municipales; la santé des femmes et leur place dans les instances régionales et locales en santé; la lutte contre la

violence faite aux femmes, la discrimination en emploi, principalement pour les femmes doublement discriminées; l'accessibilité pour les femmes handicapées et leur participation à la vie civique.

Les actions de la Table interpellent principalement, mais non exclusivement, les instances régionales de Montréal sur les questions préoccupant les femmes. Elle intervient, entre autres, auprès de la Ville de Montréal, de la Conférence régionale des élus, de l'Agence régionale de santé et de services sociaux, de la direction régionale d'Emploi-Québec et du ministère des Affaires municipales et des Régions.

L'organisme partenaire : Relais-femmes

Relais-femmes est un organisme féministe de liaison, de recherche, de formation et d'accompagnement qui œuvre dans une perspective de changement social.

Pour réaliser cette mission, Relais-femmes puise sa légitimité et son inspiration auprès de son *membership* et de l'ensemble du mouvement des femmes québécois. Sa centaine de membres associatifs comprend bon nombre des regroupements nationaux et régionaux de groupes de femmes de même que plusieurs groupes locaux, diverses organisations d'action communautaire et d'études féministes. Une trentaine de chercheuses et de femmes issues de divers milieux et disciplines sont aussi membres à titre individuel.

En raison de ces liens privilégiés avec les organisations de femmes, les milieux de la recherche et certaines institutions, Relais-femmes joue fréquemment, entre ces interlocuteurs, un rôle d'intermédiaire, d'agent de liaison. Ce rôle aide notamment à ce que les savoirs issus de la pratique des groupes de femmes soient reconnus et à ce que la participation de ceux-ci à toutes les étapes d'un projet de recherche en partenariat soit assurée. Relais-femmes promeut des pratiques de décloisonnement, de transfert et de mobilisation des connaissances où la coconstruction, le partage et le décloisonnement de ces dernières sont des éléments essentiels. Cette rencontre des savoirs expérientiel et académique crée un corpus de nouvelles connaissances centrées sur l'action et concourt ainsi à l'avancement de la recherche et au renouvellement des pratiques des groupes.

BIBLIOGRAPHIE

- CHOUAKRI, Y. (2001). *Les femmes et la diversité ethnoculturelle à Montréal ou comment la Table des groupes de femmes de Montréal peut-elle faire une place aux femmes et aux groupes de femmes de diverses origines et intégrer leurs préoccupations*, Montréal, Table des groupes de femmes de Montréal.
- CHOUAKRI, Y. (2009). *Femmes immigrantes nouvellement arrivées et égalité entre les sexes: État de la situation dans la région de Montréal*, Montréal, Table des groupes de femmes de Montréal.
- EID, P., M. AZZARIA et M. QUÉRAT (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées: résultats d'un testing mené dans le grand Montréal*, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- TABLE DES GROUPES DE FEMMES DE MONTRÉAL (2013). *Recueil et guide pour les organismes mixtes vers une équipe diversifiée, égalitaire et inclusive des femmes immigrantes et racisées*, Montréal.

ADS+ : ANALYSE DIFFERENCIEE SELON LES SEXES DANS UNE PERSPECTIVE INTERSECTIONNELLE

Par Adélaïde Tanguy et Relais-femmes

Cette fiche synthèse vise à expliquer en quoi consiste l'outil ADS+ et à démontrer son utilité dans la compréhension des enjeux d'égalité entre les hommes et les femmes au Québec.

L'émergence de l'analyse différenciée selon les sexes

À l'international

Afin d'attirer l'attention sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que sur la contribution de ces dernières au développement et à la paix, l'ONU déclare 1975 « Année internationale de la femme ». Quatre ans plus tard, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes¹ est ratifiée et devient juridiquement contraignante. Durant cette période, l'ONU met sur pied de nouvelles instances et plusieurs cycles d'événements consacrés aux femmes : Conférences mondiales sur les femmes, Décennie des Nations Unies pour la femme, Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme, nomination de rapporteurs spéciaux sur la violence envers les femmes, etc.

En 1995, dans la foulée de décennies de revendications et de luttes féministes, l'ONU organise la Quatrième conférence des Nations Unies sur les femmes. Au-delà de l'objectif de promotion de la femme, cette Conférence de Beijing voit émerger le concept de genre et approfondit la réflexion sur les inégalités hommes/femmes comme étant socialement construites.

De même, femmes du « Sud global », femmes autochtones et femmes racisées attirent l'attention sur la diversité des situations vécues par les femmes d'un bout à l'autre du globe et sur la variété des féminismes qui y répondent.

Le Programme d'action adopté à Beijing en 1995 vise l'élimination des violences à l'égard des femmes - dans les lois comme dans les pratiques - dans les 10 ans; il donne un nouveau souffle aux objectifs d'égalité (Nations Unies, 2000).

Au Canada et au Québec

Ces orientations auront un grand écho : plus de 180 États et gouvernements se dotent d'outils pour évaluer les impacts différenciés de leurs actions sur les hommes et les femmes. Dès les années 1990, l'Union européenne adopte l'approche intégrée de l'égalité², tandis qu'au Canada, l'outil d'analyse comparative entre les sexes (ACS) est implanté par le gouvernement fédéral en 1996.

De son côté, le gouvernement du Québec développe l'analyse différenciée selon les sexes (ADS). Entre 1997 et 2004, le Conseil des ministres du Québec décide d'intégrer l'analyse différenciée selon les sexes dans 9 projets-pilotes au sein de 7 ministères (SCF, 2007).

Une approche structurelle et transversale

Le Secrétariat à la condition féminine définit l'analyse différenciée selon les sexes comme un « processus d'analyse favorisant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'entremise des orientations et des actions des

¹ Convention on the Elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW).

² AIE, également appelée *gender mainstreaming*.

instances de la société sur le plan local, régional et national ». La définition ajoute que l'analyse différenciée selon les sexes

a pour objet de cerner de façon préventive les effets distincts sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet à l'intention des citoyennes et des citoyens, et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes » (Secrétariat à la condition féminine, 2007 : 4).

L'analyse différenciée selon les sexes est donc un outil qui vise la prévention des inégalités entre les sexes en proposant une lecture plus éclairée des phénomènes sociaux.

Le traitement identique des individus n'assure pas nécessairement des résultats similaires : les lois, les politiques et les pratiques, malgré leur apparente neutralité, produisent ou maintiennent des inégalités entre les hommes et les femmes. L'objectif de l'analyse différenciée selon les sexes est d'aller au-delà de l'égalité de droit pour atteindre l'égalité de fait par la mise en lumière des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes.

L'analyse différenciée selon les sexes est une approche à la fois transversale et structurelle : elle s'applique dans tous les domaines de la vie; elle est utilisée pour comprendre et prévenir le fait que les contextes socioéconomiques, les politiques et institutions ainsi que les règles organisationnelles peuvent avantager ou désavantager certains groupes. (IREF et Relais-femmes, 2007; Secrétariat à la condition féminine, 2007).

L'analyse différenciée selon les sexes contribue à améliorer significativement les démarches de planification ou de gestion dans une perspective d'égalité des sexes. Elle permet d'estimer, à toutes les étapes du processus d'élaboration d'un projet, les effets distincts qu'il peut avoir sur les femmes et sur les hommes.

Par ailleurs, l'adoption de cette approche, surtout avec une perspective intersectionnelle réellement intégrée (voir plus loin), permet de réduire nos angles morts, de prendre conscience des multiples inégalités sociales qui subsistent et auxquelles sont confrontées les femmes, mais aussi certains hommes. Par exemple, s'assurer que tous les bureaux de vote, les services et commerces soient accessibles universellement aux femmes et aux hommes à mobilité réduite ainsi qu'aux familles avec une poussette est une question de justice sociale qui est prise en compte par l'analyse différenciée selon les sexes. En d'autres mots, l'analyse différenciée selon les sexes profite à l'ensemble de la société.

(IREF et Relais-femmes, 2007; Secrétariat à la condition féminine, 2007; Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2011).

Complémentarité avec d'autres approches

L'analyse différenciée selon les sexes est un outil et non une fin en soi : elle s'ajoute aux politiques plus larges qui visent l'égalité et aux mesures spécifiques en condition féminine (Secrétariat à la condition féminine, 2003; Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2011).

1) **L'approche spécifique** vise à corriger des situations d'inégalités liées aux discriminations systémiques dont les femmes sont victimes. (Secrétariat à la condition féminine, 2002; Chambre des communes, 2005; Ministère de la Famille, des Aînés, et de la Condition féminine, 2011).

Par exemple, dans les années 90, grâce au Programme d'accès à l'emploi pour l'égalité (PAEE), la Société de transport de Montréal a augmenté significativement la présence des femmes chauffeuses d'autobus. Cette action pour l'égalité était spécifique dans la mesure où le PAEE ciblait directement les femmes pour leur permettre d'exercer ce métier.

2) **L'approche sociétale** repose sur les efforts concertés de partenaires sociaux – gouvernements, organismes, instances privées, individus – en vue de la construction d'une société plus égalitaire (Secrétariat à la condition féminine, 2002; Chambre des communes, 2005; Ministère de la Famille, des Aînés, et de la Condition féminine, 2011).

Par exemple, le dernier Plan d'action en violence conjugale prévoyait le déploiement d'une campagne grand public pour prévenir la violence conjugale. Il a contribué à mettre de l'avant l'importance de vivre sans violence et d'avoir des rapports plus sains et égalitaires dans l'ensemble de la société. En ce sens, une telle campagne s'inscrit dans une approche sociétale, puisqu'elle contribue au changement social dans une optique plus large.

ADS+ : intégrer les oppressions croisées

Les oppressions liées au sexe/genre se combinent à d'autres, basées par exemple sur l'âge, l'origine ethnique/ la « race »³, la classe sociale, le handicap, etc.

L'intersectionnalité est issue d'une longue tradition de pensée provenant de féministes afro-américaines. Afin de rendre compte de la complexité et de la spécificité de leur vécu et d'agir sur elles, ces femmes ont mis en lumière l'enchevêtrement des oppressions. Ces féministes essayaient

³ Le mot « race » est ici utilisé comme se rapportant à un construit social plutôt qu'à une réalité biologique.

ainsi de dépasser un modèle qui désigne la domination masculine comme le principal, voir l'unique, enjeu dans la vie des femmes.

L'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) consiste donc à réfléchir, sur la base des besoins différenciés des deux groupes, aux effets distincts sur les femmes et les hommes que pourra avoir l'adoption de politiques. Mais elle vise, *dans le même temps*, à prendre en considération les impacts d'autres rapports sociaux de pouvoir ou systèmes d'oppression tels que le racisme, le sexisme, le « classicisme », etc. Ainsi, l'ADS+ met en lumière les formes d'oppressions distinctes vécues par différentes femmes dans des contextes spécifiques (Réseau Québécois des groupes écologistes, UQAM, Relais-femmes et Réseau femmes environnement, non daté; IREF et Relais-femmes, 2007; Goffman, 2012).

L'ADS+ considère l'ensemble des femmes et les différentes positions sociales qu'elles occupent. Une analyse différenciée selon les sexes classique, sans le « + », risque de favoriser les femmes en relative position de pouvoir et de marginaliser d'avantages les femmes à l'intersection des oppressions comme les femmes lesbiennes ou « queer », celles vivant avec un handicap, les femmes racisées, précaires économiquement, autochtones, immigrantes, etc...

L'ADS+ appliquée à la violence conjugale

Éviter la symétrie de la violence conjugale

Disposer de données ventilées selon le sexe est essentiel pour comprendre la spécificité des situations vécues par différentes femmes par rapport aux hommes. Il faut toutefois faire attention à ne pas glisser vers une logique de symétrisation des rapports sociaux de sexe, symétrisation qui nie que les femmes font face à des obstacles spécifiques.

Par exemple, dans son rapport *La violence familiale au Canada : un rapport statistique, 2014*, Statistique Canada affirme que « des proportions égales de femmes et d'hommes ayant un conjoint ou un ex-conjoint (marié ou de fait) ont déclaré avoir été victimes de violence conjugale (4 % chacun) ». L'ADS+ peut nous aider à contextualiser ces statistiques et à agir sur la violence conjugale en évitant de perpétuer les inégalités.

En effet, lorsqu'on s'attache aux réalités spécifiques de chacun des sexes, les statistiques révèlent que les femmes subissent des formes de violence fort différentes que celles subies par les hommes : « les femmes demeurant deux fois plus nombreuses à avoir subi les violences les plus graves (34% contre 16% chez les hommes), soit d'avoir été agressées sexuellement, battues, étranglées ou menacées avec une arme à feu ou un couteau » (FMHF, 2016).

Lorsqu'on mesure le phénomène de la violence conjugale,

en ne se basant [qu']exclusivement sur le geste physique, [cela] occulte progressivement l'analyse de la violence en termes de rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes et la réalité spécifique de la violence envers les femmes. Ainsi, la violence est symétrique et le coup de poing de l'homme violent équivaut au coup de poing de la femme qui, souvent, se défend : parce qu'elles ne sont pas des victimes passives, les femmes seraient donc aussi violentes que les hommes. Ce concept biaise évidemment la représentation des violences » (FMHF, 2016).

L'analyse différenciée selon les sexes a initialement été mise en place pour cerner les obstacles à la participation des femmes à la vie publique, et pour comprendre les besoins et les intérêts de celles-ci. L'approche s'inscrit donc dans une logique qui reconnaît la discrimination systémique dont est victime le groupe des femmes – et non celui des hommes. Dans le cas de la violence conjugale, l'ADS+ aide ainsi à prévenir certains biais méthodologiques et ainsi à distinguer les actes de violence graves des actes d'autodéfense ou de réplique qualifiés de violence (IREF et Relais-femmes, 2007).

Mères racisées et violence conjugale

Pour les femmes racisées, le profilage racial fait régulièrement partie des interactions qu'elles ont avec les autorités telles que la police, la DPJ ou l'école. Les mères racisées ont plus de chances, dans des situations similaires à celles vécues par des femmes blanches, de faire l'objet d'une enquête ou de se faire retirer la garde de leurs enfants (CDPDJ, 2011).

Dénoncer une situation de violence conjugale a donc d'autres implications pour ces mères. Elles hésitent à faire appel à la police et se sentent moins protégées quand elles le font. Plusieurs mères racisées vivant de la violence conjugale doivent choisir entre dénoncer les violences ou se taire pour ne pas être « repérées » par les services sociaux.

Les policiers ont déjà tendance à considérer les situations de violence conjugale comme des conflits interpersonnels, des « chicanes » de couple. C'est encore plus vrai à l'aune de préjugés raciaux : la violence conjugale est souvent interprétée comme une prise de bec entre deux personnes dans des « communautés » où la violence serait de toute manière la norme. Dans ce contexte, les femmes racisées ne se sentent pas prises au sérieux lorsqu'elles dénoncent cette violence. Elles sont alors victimes d'une double victimisation : en tant que femme victime de violence conjugale

et en tant que femme racisée (CDPDJ, 2011; Chbat, Damant et Flynn, 2014).

La discrimination raciale est aussi un facteur important lorsque vient le moment de se trouver un nouveau logement. Les personnes racisées trouvent plus difficilement un logement en raison de stéréotypes raciaux.

Lorsqu'elles sont à la recherche d'un logement pour fuir la violence conjugale, ces femmes font donc fréquemment face à un double obstacle – avoir des enfants et être racisées –, éléments qui se combinent à la précarité financière qui affecte davantage les personnes racisées (Crenshaw, 2005; CDPDJ, 2011).

Compréhension renouvelée

Une analyse genrée selon la perspective de l'ADS+ apporterait une compréhension renouvelée des enjeux différenciés vécus par les différentes femmes et les hommes en matière de violence conjugale. Elle permettrait aussi de révéler les autres situations de discrimination qui affectent les femmes qui vivent dans une relation violente. Ainsi, une lecture plus pointue des réalités différenciées vécues par les femmes contribuerait à l'offre de mesures et de services plus propices à répondre aux différents besoins. Cette démarche demande un véritable travail de recherche pour conceptualiser des instruments et des indicateurs d'ADS+ (Crenshaw, 2005).

L'ADS+ appliquée au phénomène de l'itinérance des femmes

L'itinérance est un phénomène difficile à évaluer, d'autant que la méthode de recensement (dénombrement des personnes vivant dans la rue) ignore des pans entiers du problème, comme l'itinérance cachée ou relative. Or, l'une des principales différences entre l'itinérance féminine et masculine réside justement dans sa visibilité.

L'étude *La différenciation entre l'état d'itinérance féminine et masculine*, menée en 2010 par La rue des femmes, relève tout d'abord des similitudes entre les hommes et les femmes en situation d'itinérance. Ces dernières, comme les hommes, sont souvent marquées par de la désorganisation mentale, avec des problèmes tels que l'alcoolisme ou la toxicomanie, vivent dans la pauvreté, n'ont pas d'adresse fixe, et leur présence est parfois dérangeante dans les lieux publics. Cet état peut résulter d'expériences antérieures traumatisantes.

Mais l'étude fait également part de différences significatives. L'itinérance féminine est souvent invisible, moins flagrante que celles des hommes dans les espaces publics. Les femmes tendent à recourir à des logements alternatifs plutôt que de dormir dans la rue. En outre, l'itinérance des femmes est généralement plus empreinte de violence que

celle des hommes, violence qui ponctue de manière continue leur trajectoire de vie : avant, pendant et après l'entrée dans la rue (La rue des femmes, 2010; L'R des centres de femmes du Québec, 2012).

Le besoin d'hygiène, d'intimité, le souci de l'apparence et de dignité poussent aussi les femmes à masquer leur vulnérabilité et à s'isoler. Les femmes en situation d'itinérance présentent généralement une bonne réceptivité aux démarches thérapeutiques. Mais, paradoxalement, elles ont des réticences à accepter de l'aide financière et expriment leur désir d'autonomie.

L'ensemble de ces éléments, identifiés au moyen de l'ADS+, permet d'éclairer la situation et de recommander des solutions mieux adaptées aux besoins spécifiques des femmes.

L'itinérance des femmes autochtones et inuites

L'ADS+ contribue aussi à mieux comprendre comment les situations d'itinérance des femmes autochtones et inuites diffèrent de celles des hommes autochtones et des femmes allochtones.

Si on prend l'exemple de Montréal, les femmes autochtones et inuites sont surreprésentées dans la population vivant en situation d'itinérance. Elles sont plus susceptibles de vivre des situations d'itinérance chronique, comparée à l'itinérance ponctuelle, plus liée à une crise ou une période de vie difficile. Enfin, les femmes autochtones et inuites ont plus de chance de dormir dans la rue avec, évidemment, des risques accrus d'être exposées à la violence (Perreault, 2010; Conseil des Montréalaises, 2017; CSSSPNQL, 2017).

Les raisons de l'itinérance des femmes autochtones et inuites sont aussi différentes. L'ADS+ peut révéler certaines de ces spécificités.

Le colonialisme vécu par les peuples autochtones – dans l'histoire, mais aussi à cause des politiques et des conditions de vie actuelles – est central aux parcours d'itinérance des femmes autochtones : problèmes de santé physique et mentale découlant du vécu familial des pensionnats autochtones, crise du logement (surpopulation liée au manque de logements, mauvais état des appartements, etc.), coût de la vie faramineux dans le Nord-du-Québec et dans plusieurs réserves autochtones, etc. (Conseil des Montréalaises, 2017; CSSSPNQL, 2017).

Enfin, la judiciarisation des femmes autochtones et inuites est un autre facteur distinct à considérer. Le nombre de contraventions reçues est nettement plus élevé que celui des femmes allochtones. Cela contribue à une plus grande précarité financière et peut même les mener à la prison. Or, on sait que le taux disproportionné d'incarcération des

femmes autochtones et inuites a un impact sur les situations d'itinérance : la période de transition à la sortie de centres de détention reste un des facteurs importants de vulnérabilité qui peut les pousser à la rue. (Perreault, 2010; INRS, 2013; MMFIM, 2016)

Tant dans ses causes que dans ses manifestations et conséquences, l'utilisation de l'ADS+ aide à distinguer l'itinérance féminine de l'itinérance masculine, mais aussi l'itinérance des femmes vivant à l'intersection des oppressions.

Conclusion

Au-delà des statistiques, en appliquant l'ADS+ aux enjeux de la violence conjugale et de l'itinérance, on se rend compte des spécificités qui ressortent des expériences de différentes femmes. Cela réitère l'importance de prendre en compte les besoins et réalités différenciés des femmes et des hommes et les spécificités vécues par certaines catégories de femmes dans l'élaboration de lois, règlements, mesures, projets, etc., afin de réduire les inégalités et d'en arriver à les éliminer complètement (IREF et Relais-femmes, 2007).

Cependant, depuis 2015, la pertinence de l'ADS+ – dont l'implantation reste très partielle – est remise en question par l'État québécois. Trop souvent, depuis vingt-cinq ans, l'application de l'analyse différenciée selon les sexes (et de l'ADS+ plus récemment) dans certains milieux institutionnels québécois a été limitée à la collecte de données sexuées. Elle a peu souvent été suivie d'une réelle analyse permettant de remettre en question les rapports sociaux de sexe traversés par d'autres relations inégalitaires de pouvoir. La mauvaise application de l'analyse différenciée selon les sexes a même pu, dans certains projets, renforcer des stéréotypes ou une apparence de neutralité plutôt que de mener à leur déconstruction. Cette application erronée de l'ADS+ a pu alimenter le peu de volonté gouvernementale de s'investir dans son application plus complète et exhaustive.

Parallèlement au succès plutôt mitigé de l'application de l'ADS+ dans certains milieux institutionnels québécois, des indices d'égalité entre les femmes et les hommes ont été créés par l'Institut Femmes, société, égalité et équité de l'Université Laval, à la demande du Secrétariat à la condition féminine (SCF). Le développement de ces indices laisse craindre à plusieurs groupes de femmes que la posture d'analyse féministe véhiculée par l'ADS+ – qui remet en question les rapports de pouvoir dans la société – soit remplacée par des outils de mesure plus quantitatifs, plus circonscrits et peu fiables. S'imaginer que la complexité des dimensions individuelles et sociales de l'inégalité entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes, peut être réduite à de seuls indices quantitatifs semble être en contradiction avec l'esprit même de l'analyse féministe.

Au Canada, le gouvernement fédéral a annoncé que toutes les mesures du dernier budget (février 2018) ont été examinées sous l'angle de l'égalité des sexes. Il semble donc vouloir appliquer une grille d'analyse comparative entre les sexes dans une perspective intersectionnelle (ACS+) à ses politiques et ses pratiques, en y allouant même des fonds. Reste à savoir si l'application de l'ACS+ se fera de manière systématique.

Chercheuses et chercheurs, organismes communautaires et groupes féministes doivent inciter les gouvernements à réaffirmer leur engagement envers l'ADS+. L'application de l'ADS+ demandera évidemment la mobilisation de ressources, tant humaines que financières, en plus d'une réelle volonté politique pour faire tomber les barrières auxquelles font face les femmes. L'ADS+ doit se traduire par la mise en place de mesures concrètes pour qu'égalité de droit devienne égalité de fait, pour toutes les femmes.

Références

Centrale des syndicats du Québec (CSQ), (2012), *Le décrochage et la réussite scolaires des garçons. Déconstruire les mythes, rétablir les faits*, Québec

Chambre des communes, (2005), *L'analyse comparative entre les sexes : les fondements de la réussite*, rapport du comité permanent de la Condition féminine, Canada

Chbat, M., Damant, D. & Flynn, C., 2014, *Analyse intersectionnelle de l'oppression de mères racisées en contexte de violence conjugale*. *Nouvelles pratiques sociales*, 26 (2), 97–110

Commission de la santé et des services sociaux des Premières Nations du Québec et du Labrador (CSSSPNQL), 2016, *Portrait de l'itinérance dans les communautés des Premières Nations au Québec*

Conseil des Montréalais, (2017), *L'itinérance des femmes à Montréal. Voir l'invisible*. Montréal

Comité des sans-abri de la ville de Montréal, (1987), *Vers une politique municipale pour les sans-abri*. Rapport du Comité des sans-abri déposé au Conseil municipal de la Ville de Montréal

Comité interministériel de coordination en matière de violence conjugale et familiale, (1995), *Politique d'intervention en matière de violence conjugale. Prévenir, dépister, contrer la violence conjugale*, Ministère de la Santé et des Services sociaux, Secrétariat à la condition féminine, Ministère de l'Éducation, Ministère de la Justice, Ministère de la Sécurité publique, Secrétariat à la famille, Gouvernement du Québec, Québec

Crenshaw K., 2005, *Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur*, *Cahiers du Genre*, 2005/2 (n° 39), p. 51-82. [En ligne] <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2005-2-page-51.htm>

Fédération autonome de l'enseignement (FAE) et Relais-femmes, (2012), *Les conséquences du décrochage scolaire des filles. Une étude exploratoire*, Québec.

Fédération des maisons d'hébergement pour femmes (FMHF), (2016), *Violence conjugale : autant d'hommes que de femmes victimes ?* [En ligne] <http://fedec.qc.ca/communiqués/violence-conjugale-autant-dhommes-que-femmes-victimes>

Goffman E., (2002), *L'Arrangement des sexes*, La Dispute.

Institut de la statistique du Québec, Pica L. A., Plante N., et Traoré I., (2014), *Décrochage scolaire chez les élèves du secondaire du Québec, santé physique et mentale et adaptation sociale : une analyse des principaux facteurs associés*, Gouvernement du Québec, n° 46.

INRS, (2013), *Caractéristiques et particularités de la condition itinérante chez les personnes autochtones: mieux comprendre pour mieux agir*, Montréal. [En ligne] <http://www.reseaudialog.ca/Docs/ConditionItinéranteAutochtoneMai2013.pdf>

IREF et Relais-femmes, (2007), *L'analyse différenciée selon le sexe (ADS) : où en sommes-nous dix ans après ?* Journée de réflexion organisée par Relais-femmes et l'Institut de recherches et d'études féministes de l'UQAM tenue à l'UQAM le 26 octobre 2006, Montréal.

La rue des Femmes, (2010), *La différenciation entre l'état d'itinérance féminine et masculine. Analyse différenciée selon le genre*, Montréal.

Institut Femmes, Sociétés, égalité et équité (2017). *Création d'indices de l'égalité entre les femmes et les hommes*, [En ligne] :<http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique/CreationIndicesEgalite.pdf>, Ville de Québec, 75 pages.

Massé H., Laberge M., et Massé G., (2002), « L'analyse différenciée selon les sexes au gouvernement du Québec : vers une mobilisation interne et des alliances stratégiques pour l'égalité », *Lien social et Politiques*, (47), 43-54.

Mouvement pour mettre fin à l'itinérance à Montréal (MMFIM), (2016) *Introduction : Autochtones en situation d'itinérance à Montréal*. [En ligne] <http://www.mmfim.ca/introduction-autochtones-en-situation-ditinerance-a-montreal/>

Ministère de la Famille, des Aînés, et de la Condition féminine, (2011), *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015*, Secrétariat à la condition féminine, Gouvernement du Québec, Canada.

Ministère de la Santé et des Services sociaux, (2011), *Analyse différenciée selon les sexes dans le secteur de la santé et des services sociaux*, guide-mémoire, Gouvernement du Québec, Canada.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, (2007), *Décrochage et retard scolaires, caractéristiques des élèves à l'âge de 15 ans*, Gouvernement du Québec.

Nations Unies, (2000), *Session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les*

sexes, développement et paix, pour le 21^{ème} siècle », New York, [En ligne] <http://www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/session/res.html>

Parlement du Canada, (2006), *Réponse du gouvernement au deuxième rapport du Comité permanent de la Condition féminine*, « L'analyse comparative entre les sexes : les fondements de la réussite », Canada.

Perreault J., Turcotte A., Lévesque C. et Cloutier E., (2010), *La condition itinérante parmi la population autochtone au Québec : pistes de réflexion et d'analyse*. Cahier ODENA no 03.

Réseau québécois des groupes écologistes, UQAM service aux collectivités, Relais-femmes, et Réseau femmes environnement, « Le genre et l'analyse différenciée », dans *L'intégration de la dimension de genre dans la lutte et l'adaptation aux changements climatiques au Québec*, fiche 5, Enseignement supérieur, Recherche, et Science ; Gouvernement du Québec, Canada.

Secrétariat à la condition féminine, Massé H., en collaboration avec Laberge M. et Massé G., (2002), *L'analyse différenciée selon les sexes au gouvernement du Québec : vers une mobilisation interne et des alliances stratégiques pour l'égalité*, ministère de la Culture, des Communications, et de la Condition féminine, Gouvernement du Québec, Canada.

Secrétariat à la condition féminine, Massé H., et Massé G., (2003), *L'analyse différenciée selon les sexes au gouvernement du Québec : une approche pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion publique*, Séminaire conjoint sur l'Analyse différenciée selon les sexes (ADS), l'Analyse comparative entre les sexes (ACS) et l'approche Genre et développement (GED), organisé par Relais-femmes, Alliance de recherche IREF/Relais-femmes (ARIR), Comité québécois femmes et développement (CQFD) de l'AQOCI à l'UQAM, ministère de la Culture, des Communications, et de la Condition féminine, Gouvernement du Québec, Canada.

Secrétariat à la condition féminine, (2007), « L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales », Guide synthèse, ministère de la Culture, des Communications, et de la Condition féminine, Gouvernement du Québec, Canada.

Secrétariat à la condition féminine, (2010), *L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec, faits saillants*, ministère de la Culture, des Communications, et de la Condition féminine, Gouvernement du Québec, Canada.

Secrétariat à la condition féminine, Gendreau M., (2013), *Appel de projets en analyse différenciée selon les sexes 2013-2014. Cadre de référence*, Gouvernement du Québec, Canada.

Statistique Canada, (2015), *La violence familiale au Canada : un profil statistique, 2013*, Juristat, Composante du produit No 85-002-X au catalogue de Statistique Canada, Canada.

Statistique Canada, (2016), *La violence familiale au Canada : un profil statistique, 2014*, Juristat, Composante du produit No 85-002-X au catalogue de Statistique Canada, Canada.

Université du Québec à Montréal et Relais-femmes, (2001), *L'analyse différenciée selon les sexes : approches gouvernementales et para-gouvernementales. Nouveaux enjeux, nouvelles stratégies en vue d'instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes*, Montréal.

L'R des centres de femmes du Québec. [En ligne]
<http://www.rcentres.qc.ca/public/>

Adélaïde Tanguy possède une maîtrise en criminologie de l'Université de Montréal.

Relais-femmes est un organisme féministe de liaison et de transfert de connaissance, membre de Trajetvi.

La collection des fiches synthèse est sous la direction de Marie-Marthe Cousineau, Lise Gervais et Sylvie Gravel.