

# **Facteurs et processus de constitution en acteur collectif : une étude de cas d'une association de groupes de femmes**

**Martine Duperré**

Ce projet a bénéficié d'une subvention de recherche du Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture (FQRSC).

Ce document est une production partielle issue d'un projet de recherche portant sur les processus et les facteurs de mobilisation des acteurs collectifs, financé par le Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC).

Nous tenons aussi à souligner notre appartenance au Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), lui aussi financé par FQRSC, et son importance pour la réalisation de ce projet.

Octobre 2010

***Les Cahiers du CRISES***  
*Collection Mouvements sociaux*  
**MS1001**

Cahiers du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES)  
Collection Mouvements sociaux - no **MS1101**  
« **Facteurs et processus de constitution en acteur collectif : une étude de cas d'une association de groupes de femmes** »  
Martine Duperré

**ISBN : 978-2-89605-307-0**

Dépôt légal : 2010

Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Bibliothèque et Archives nationales du Canada

Mise en page des cahiers du CRISES : Hélène Gélinas

## PRÉSENTATION DU CRISES

Notre Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) est une organisation interuniversitaire qui étudie et analyse principalement « les innovations et les transformations sociales ».

Une innovation sociale est une intervention initiée par des acteurs sociaux pour répondre à une aspiration, subvenir à un besoin, apporter une solution ou profiter d'une opportunité d'action afin de modifier des relations sociales, de transformer un cadre d'action ou de proposer de nouvelles orientations culturelles.

En se combinant, les innovations peuvent avoir à long terme une efficacité sociale qui dépasse le cadre du projet initial (entreprises, associations, etc.) et représenter un enjeu qui questionne les grands équilibres sociétaux. Elles deviennent alors une source de transformations sociales et peuvent contribuer à l'émergence de nouveaux modèles de développement.

Les chercheurs du CRISES étudient les innovations sociales à partir de trois axes complémentaires : le territoire, les conditions de vie et le travail et l'emploi.

### Axe innovations sociales, développement et territoire

- Les membres de l'axe innovations sociales, développement et territoire s'intéressent à la régulation, aux arrangements organisationnels et institutionnels, aux pratiques et stratégies d'acteurs socio-économiques qui ont une conséquence sur le développement des collectivités et des territoires. Ils étudient les entreprises et les organisations (privées, publiques, coopératives et associatives) ainsi que leurs interrelations, les réseaux d'acteurs, les systèmes d'innovation, les modalités de gouvernance et les stratégies qui contribuent au développement durable des collectivités et des territoires.

### Axe innovations sociales et conditions de vie

- Les membres de l'axe innovations sociales et conditions de vie repèrent et analysent des innovations sociales visant l'amélioration des conditions de vie, notamment en ce qui concerne la consommation, l'emploi du temps, l'environnement familial, l'insertion sur le marché du travail, l'habitat, les revenus, la santé et la sécurité des personnes. Ces innovations se situent, généralement, à la jonction des politiques publiques et des mouvements sociaux : services collectifs, pratiques de résistance, luttes populaires, nouvelles manières de produire et de consommer, etc.

## **Axes innovations sociales, travail et emploi**

- Les membres de l'axe innovations sociales, travail et emploi orientent leurs recherches vers l'organisation du travail, la régulation de l'emploi et la gouvernance des entreprises dans le secteur manufacturier, dans les services, dans la fonction publique et dans l'économie du savoir. Les travaux portent sur les dimensions organisationnelles et institutionnelles. Ils concernent tant les syndicats et les entreprises que les politiques publiques et s'intéressent à certaines thématiques comme les stratégies des acteurs, le partenariat, la gouvernance des entreprises, les nouveaux statuts d'emploi, le vieillissement au travail, l'équité en emploi et la formation.

## **LES ACTIVITÉS DU CRISES**

En plus de la conduite de nombreux projets de recherche, l'accueil de stagiaires postdoctoraux, la formation des étudiants, le CRISES organise une série de séminaires et de colloques qui permettent le partage et la diffusion de connaissances nouvelles. Les cahiers de recherche, le rapport annuel et la programmation des activités peuvent être consultés à partir de notre site Internet à l'adresse suivante : <http://www.cris.es.uqam.ca>.

**Juan-Luis Klein**  
Directeur

## NOTES SUR L'AUTEURE

**Martine DUPERRÉ**, Ph.D., est professeure à l'École de service social, Université Laval Québec ; et membre régulier du CRiSES.



## **TABLE DES MATIÈRES**

LISTE DES ABRÉVIATIONS .....	ix
REMERCIEMENTS.....	xi
INTRODUCTION.....	13
<b>1. PROBLÉMATIQUE, CONCEPT ET MÉTHODOLOGIE .....</b>	<b>15</b>
1.1. Méthodologie.....	21
1.2. Jalons historiques de la lutte des femmes au Québec.....	22
<b>2. LE PROCESSUS DE FONDATION DU REGROUPEMENT DES     GROUPES DE FEMMES DE LA RÉGION 03 (RGF) .....</b>	<b>31</b>
2.1. Avant le Regroupement des groupes de femmes de la région de Québec .....	31
2.2. La fondation.....	34
2.2.1. La lecture du contexte faite par les fondateurs .....	34
2.2.2. Les buts poursuivis.....	35
2.2.3. Le conflit fondateur .....	37
2.2.4. D'autres éléments ayant favorisé la fondation du regroupement.....	44
2.2.5. Les éléments ayant fait obstacle à la fondation du regroupement.....	45
<b>3. LE FONCTIONNEMENT INTERNE DU REGROUPEMENT .....</b>	<b>49</b>
3.1. Les statuts et les règlements .....	49
3.2. Les comités et les différentes assemblées.....	49
3.3. La mise en place d'une permanence.....	50
3.4. L'intégration des nouveaux membres .....	51

3.5. La solidarité et la reconnaissance.....	52
3.5.1. Les gestes de solidarité.....	53
3.5.2. Les gestes de reconnaissance.....	55
3.5.3. Effets des gestes de solidarité et de reconnaissance sur le regroupement.....	56
3.6. Le sentiment d'appartenance .....	57
3.7. La cohésion interne .....	61
3.8. Les conflits internes et leurs solutions .....	66
3.9. Les liens affectifs entre les membres.....	71
3.10. L'intégration des membres géographiquement éloignés .....	72
4. LES RELATIONS EXTERNES .....	77
4.1. Les liens avec le milieu communautaire .....	77
4.2. Les liens avec les institutions .....	80
CONCLUSION .....	87
BIBLIOGRAPHIE .....	95

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

<b>AFEAS</b>	Association féminine d'éducation et d'action sociale
<b>AGA</b>	Assemblée générale annuelle
<b>CIAFT</b>	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
<b>CRCDQ</b>	Conseil régional de concertation et de développement du Québec
<b>CRÉS</b>	Conseil régional d'économie sociale
<b>CSF</b>	Conseil du statut de la femme
<b>FFQ</b>	Fédération des femmes du Québec
<b>CSSS</b>	Centre de santé et de services sociaux
<b>CLSC</b>	Centre local de services communautaires
<b>NMS</b>	Théorie sur les nouveaux mouvements sociaux
<b>RRSSS</b>	Régie régionale de la santé et des services sociaux
<b>RGF</b>	Regroupement des groupes de femmes de la région 03
<b>RQIS</b>	Réseau québécois d'innovation sociale
<b>ROC</b>	Regroupement des organismes communautaires
<b>SACA</b>	Secrétariat à l'action communautaire autonome
<b>SMO</b>	<i>Social Movement Organisation</i>
<b>TMR</b>	Théorie de la mobilisation des ressources
<b>ZLÉA</b>	Zone de libre-échange des Amériques



## REMERCIEMENTS

*Tout projet de recherche ne pourrait se réaliser sans le concours de plusieurs personnes que j'aimerais remercier.*

*D'abord, un merci très particulier au regroupement, à ses groupes membres et à toutes les personnes qui ont bien voulu nous rencontrer dans le cadre d'une entrevue ou ont accepté notre présence lors de leurs réunions.*

*J'aimerais aussi souligner l'apport du personnel de recherche qui a travaillé sur ce projet. Merci donc à mesdames Halimatou BA, Yzabel GAGNON-CÔTÉ, Gabriela JAKUBOVITS, Annie PLAMONDON, Janny ROY, Majorie ST-PIERRE pour leur travail d'interview, de transcription et de codage et à monsieur Samuel LEGAULT-MERCIER qui a travaillé sur les aspects historiques de la constitution de cet acteur collectif qu'est le Regroupement des groupes de femmes de la région 03.*

*J'aimerais aussi adresser un merci tout particulier à monsieur Martin CHARLAND qui a effectué le travail d'analyse de données. Que toutes ces personnes soient remerciées du fond du cœur.*

*Martine Duperré*



## INTRODUCTION

Depuis une vingtaine d'années, le gouvernement québécois fait de plus en plus appel à la participation et au partenariat pour l'élaboration de ses politiques sociales et dans les services et institutions qui en découlent. Souvent, ces acteurs, à qui on demande d'être des partenaires, sont des groupes communautaires ou des regroupements de groupes qui s'engagent alors autrement dans la constitution de la société québécoise. « Autrement », parce que ces acteurs étaient déjà fortement engagés dans la prestation de services ou alors dans des regroupements qui eux-mêmes sont souvent associés à des mouvements sociaux plus larges.

De l'action de tous ces groupes résulte la production de nouvelles réalités sociales, des innovations sociales. Pour plusieurs de ces groupes, il s'agit de redéfinir des problèmes sociaux, d'offrir une nouvelle manière de penser le social qui permettra ensuite la mise en place de nouvelles méthodes, de nouveaux services. J'ai souvent pu remarquer lorsque je vais à la rencontre des groupes communautaires que les services de plusieurs sont ce que j'appelle des « revendications en action ». Par leurs actions, ils contestent une manière de faire traditionnelle et ils proposent de nouvelles solutions. Melucci (1989) parle même de ces groupes en termes de « laboratoires de changement social » où les nouvelles manières de penser, dire et faire sont expérimentées. Ces innovations sont ensuite reprises par d'autres organisations et à terme elles ont le potentiel de changer la société québécoise.

Les groupes dont il est question ici proposent un projet fondamentalement différent pour la société québécoise. En effet, certains ont la vision d'une société où le patriarcat n'aurait pas sa place, où le corps des femmes ne serait pas un instrument à médicaliser et les femmes elles-mêmes à dominer ou à contrôler. D'autres travaillent à ce que les institutions sociales soient inclusives des femmes. D'autres encore revendiquent un monde économique où les femmes y ont leur place, mais aussi où la croissance n'est pas le seul argument. Ainsi, ces groupes ont cette vision et ils tentent de l'imposer petit à petit, innovation par innovation.

C'est avec l'idée de la grande importance de ces acteurs pour la constitution de la société que la recherche qui est présentée ici a été entreprise. L'objectif principal était de comprendre les facteurs et les processus de constitution en acteurs collectifs. Les objectifs spécifiques étaient la compréhension plus approfondie du rôle des émotions dans ces processus, de la cohésion des grands regroupements qui doivent composer avec des membres relativement éloignés, de l'effet de la proximité du pouvoir gouvernemental, de la manière dont s'opèrent

les processus d'ajustement des cadres et enfin de l'importance des trajectoires individuelles sur l'engagement.

Des représentants de deux grandes associations de groupes communautaires dans des domaines différents ont été rencontrés afin de comprendre les facteurs et les processus qui président à la constitution des acteurs collectifs. La monographie que nous présentons ici correspond à une de ces associations, soit le **Regroupement des groupes de femmes de la région 03**. Le document est divisé en quatre parties principales. La première est assez courte et elle présente une brève revue de littérature, le cadre théorique et conceptuel, c'est-à-dire celui de l'identité collective qui a servi à analyser les données empiriques. Cette première partie comprend aussi une très brève histoire du mouvement des femmes au Québec, cela pour comprendre le contexte dans lequel s'insère le regroupement qui a été étudié ici.

La deuxième partie est consacrée au processus de fondation du regroupement. Comme il sera mentionné dans cette section, nous avons considéré comme moment de la fondation non pas l'obtention des documents officialisant la naissance du Regroupement des groupes de femmes de la région 03, mais aussi plusieurs années qui précèdent ce moment. En effet, dans notre perspective conceptuelle, on ne pourrait comprendre un acteur collectif sans le situer sur ce fil rouge de l'identité qui est le sien, c'est-à-dire sans considérer le passé ou le projet qui l'anime.

La troisième partie de la monographie s'attarde au fonctionnement interne qui a cours au sein du regroupement, c'est-à-dire que nous considérons le point de vue des membres sur des notions comme la cohésion, la solidarité, les liens affectifs entre les membres, les conflits et leurs solutions, etc., pour en faire ressortir les effets sur la construction identitaire du regroupement.

Enfin, la quatrième partie analyse les liens que le regroupement entretient avec les « autres » qui lui sont significatifs. Considérant que le concept qui a servi à analyser les données empiriques est celui de l'identité et que cette dernière ne peut que se penser en relation avec d'autres, qu'ils soient des alliés ou des opposants, les relations du regroupement avec le milieu communautaire ou institutionnel sont très importantes.

Tout au long de la présentation des données, une analyse sera élaborée et un bilan succinct de celle-ci sera produit en conclusion.

## 1. PROBLÉMATIQUE, CONCEPT ET MÉTHODOLOGIE

Depuis la fin des années 1960 s'est développé au Québec une forme de gouvernance qu'on appelle souvent le « modèle québécois » qui « ... a pour caractéristique le rôle actif de l'État dans l'économie et l'action concertée de ce dernier avec des acteurs privés dans l'élaboration et l'implantation des politiques sociales et économiques québécoises » (2000, p. 20 ; Gauthier, 2002). D'autres caractéristiques peuvent y être associées telles qu'un État-providence plus développé ainsi que l'importance du secteur coopératif. Certains parlent de ce modèle en termes de « gouvernance partagée ».

En effet, selon Bherer « L'adoption de dispositifs participatifs au cœur du processus de la décision publique est l'un des changements déterminants de l'administration publique des 20 dernières années. On pense notamment à la planification d'audiences publiques, de conseils de quartier, de budgets participatifs, d'assemblées citoyennes, de conférences de consensus, de commissions thématiques permanentes ou ad hoc, etc. » (2006, p. 25).

Cette mobilisation des acteurs collectifs et individuels est cohérente avec l'évolution de la société québécoise qui a souvent défini son contexte institutionnel à la suite de nombreuses mobilisations et demandes sociales (CRISES, 2004). Les groupes communautaires et leurs associations font partie de ces acteurs collectifs qui par leur action construisent la société québécoise. On pourrait les considérer comme étant la portion « privée » du partenariat. C'est un secteur privé, collectif et à but non lucratif.

Pour comprendre la constitution de la société, nous nous inspirons de Giddens (1987) pour qui les phénomènes sociaux sont le résultat d'une dynamique entre l'action individuelle des acteurs et les contraintes structurelles. Selon cette théorie, il existe des phénomènes structurels qui encadrent et contraignent l'action des acteurs. Selon Nizet (2007), ces phénomènes structurels sont constitués d'un ensemble de règles et de procédures d'ordre politique, économique et organisationnel, de significations instituées inscrites dans la conscience de l'acteur qui influencent l'analyse qu'il peut faire de son environnement et qui lui servent de guide dans le cadre de son action. Ces phénomènes structurels ne sont pas immuables, ils changent constamment sous l'action des acteurs, car celle-ci peut à son tour modifier les règles, les procédures et l'ensemble de significations. Pour Giddens, l'acteur est un agent compétent, capable d'une action stratégique. La compétence de l'acteur se comprend ici selon sa capacité d'exercer son pouvoir et « dans l'exercice du pouvoir, l'acteur perçoit, comprend les conditions dans lesquelles il agit ; il se donne des buts, des intentions en fonction desquelles il oriente ses conduites ; il attend des autres qu'ils fassent de même et

il présuppose que tel est bien le cas. Bref, l'acteur se caractérise fondamentalement par le contrôle réflexif qu'il exerce sur ses conduites » (Nizet, 2007, p. 20).

Dans ce cadre, nous considérons un acteur collectif comme étant un groupe organisé de personnes, mobilisées à partir d'expériences, d'intérêts et de solidarités convergentes autour d'un projet commun qu'il tente d'imposer, par le biais de l'action collective. En adoptant cette définition, nous tenons pour acquis que cet acteur est doté d'une identité collective.

Cette définition pourrait s'appliquer à un mouvement social, mais l'acteur collectif est différent du mouvement social. La principale différence tient à l'impact de l'action collective ; l'acteur collectif ne prétend pas briser les limites du système d'action sur lequel il agit, alors que le mouvement social peut le faire. Cette précision n'enlève pas l'importance des acteurs collectifs dans la production d'innovations sociales, c'est-à-dire, selon le réseau québécois d'innovation sociale (RQIS), toute approche, pratique, intervention ou encore tout produit ou service novateur ayant trouvé preneur au niveau des institutions, des organisations ou des communautés et dont la mise en œuvre résout un problème, répond à un besoin ou à une aspiration.

Depuis un nombre considérable d'années, la littérature sur les mouvements sociaux s'est attardée à comprendre leur fonctionnement ainsi que les facteurs qui peuvent expliquer leur naissance et parfois leur déclin. La littérature sur les mobilisations collectives ne propose pas encore de modèle intégré (Platt, 2004) qui prend en compte à la fois les acteurs et leurs actions ainsi que leur pérennisation dans le temps, c'est-à-dire les facteurs identitaires et stratégiques de l'action collective. On a souvent oscillé entre des explications qui mettaient en scène des « acteurs sans actions » ou à l'inverse des « actions sans acteurs » (Melucci, 1989, p. 18). De plus, certains aspects relatifs à la mobilisation des acteurs collectifs sont plutôt négligés dans les théories sur les mobilisations collectives par exemple, les motifs individuels d'engagement ou de désengagement ou alors comment les émotions partagées ou réciproques peuvent participer à la mobilisation.

Deux grands courants ont été traditionnellement considérés pour comprendre les processus de mobilisation. Le premier est celui de la théorie américaine de la mobilisation des ressources (TMR) qui s'impose à la fin des années 1970 et qui est centrée sur les contextes spécifiques qui facilitent ou empêchent la mobilisation même s'ils ne peuvent à eux seuls expliquer la totalité de l'action collective (Canel, 1992; Rubin & Rubin, 2001). Selon les premières théorisations de la TMR, les personnes vont se mobiliser lorsque les avantages perçus dépassent les coûts de la mobilisation. La TMR postule aussi que pour que la mobilisation puisse se produire, il faut qu'un certain nombre de ressources passent sous

contrôle collectif (Canel, 1992 ; Carroll, 1996 ; Neveu, 1996). On peut donner en exemple ici la ressource informationnelle qui est une ressource de première importance pour les groupes communautaires engagés dans l'action collective.

Pour la TMR, la mobilisation est produite, à la suite d'un événement déclencheur, à partir de plusieurs facteurs et de processus : un contexte, des organisations, un leadership. Un événement déclencheur est un événement qui favorisera la prise de conscience d'un problème et qui pourra transformer le mécontentement en mobilisation effective (Rubin & Rubin, 2001). Cet événement déclencheur pourra ensuite être souligné par un leader qui fera appel à certaines émotions qui mobiliseront. On peut citer en exemple l'indignation devant une situation en contradiction avec les normes sociales en vigueur ou l'espoir qu'il en soit autrement. Jusqu'à récemment, la TMR a fait peu de cas de l'apport des émotions dans la mobilisation des personnes et des collectivités. Au contraire, dans ses premiers balbutiements, c'était plutôt une théorisation froide accordant toute la place au calcul de coûts et d'avantages qu'effectuaient les personnes pour évaluer les chances de réussite d'une action et de s'y engager ou pas.

Plusieurs critiques ont été faites à cette théorie et sous l'impulsion de celles-ci, elle s'est déployée et accordera une grande importance aux cadres cognitifs et aux processus de cadrages pour l'action collective (Hunt, Benford, & Snow, 1994). Plus tard encore, certains autres auteurs s'investiront dans la compréhension de l'apport des émotions dans la mobilisation (Aminzade & McAdam, 2001 ; Aminzade & McAdam, 2002 ; Britt & Heise, 2000 ; Jeff Goodwin, Jasper, & Polletta, 2001 ; J. Goodwin & Pfaff, 2001 ; Jasper, 1998 ; Marx-Ferree & Merrill, 2004)<sup>1</sup> et postuleront que toute action collective ne peut se penser en dehors des sentiments qu'elle suscite : l'indignation devant un sentiment d'injustice, l'espoir du changement, les relations affectives entre les membres du collectif, la fierté qui cimenter le sentiment d'appartenance, etc.

En attendant ces théorisations plus récentes, la TMR mettait l'accent sur l'importance des organisations qui fournissent la logistique et les ressources nécessaires à la mobilisation (Neveu, 1996) des réseaux de recrutement de même qu'un lieu où des liens sociaux peuvent s'établir. Puisque des liens sociaux forts augmentent les chances de participation (Gamson, 1997 ; Jasper, 1998 ; Polletta & Amenta, 2001), le rôle de ces organisations est fondamental dans les processus de mobilisation.

---

<sup>1</sup> Pour une théorisation plus complète sur ce sujet le lecteur pourra consulter Duperré, 2008.

Charles Tilly (cité par Canel, 1992) propose deux autres facteurs pour expliquer la mobilisation. Ces facteurs sont liés aux contextes qui affectent la mobilisation. Il s'agit ici de la nature du système politique, c'est-à-dire la possibilité qu'offre un système politique donné pour l'intégration des intérêts des groupes mobilisés et de l'ouverture du système qui doit être considérée de manière plus ponctuelle et se rapporte ici aux possibilités spécifiques offertes par un système donné, à une période donnée.

Les travaux sur les processus de cadrage ont été développés plus récemment par la TMR afin de tenir compte des aspects cognitifs de la mobilisation. Schématiquement, on peut avancer qu'un cadre représente la compréhension qui est faite d'une situation donnée (Goffman, 1973). Ainsi, pour que l'action collective puisse être pensée, les membres doivent avoir une compréhension commune de ce qui fait problème, du système d'action l'englobant (acteurs, règles, occasions, etc.), de la solution qui semble la meilleure pour résoudre ce problème ainsi que les motivations qui peuvent être avancées pour se mobiliser. Ce sont là ce que Hunt, Benford et Snow (1994) ont appelé les « cadres diagnostic, pronostic et motivationnel ». Ce dernier cadre n'a pas été décrit aussi extensivement que les deux autres par ces auteurs, mais on peut penser que les émotions suscitées par une situation peuvent être de bonnes motivations pour passer à l'action. Les acteurs collectifs arrivent à partager ces cadres communs par des processus de cadrage.

Dans une recherche précédente, nous avons montré que trois processus de cadrage sont habituellement à l'œuvre soit la triangulation, la jonction et l'extension (Duperré, 2002, 2004). La triangulation est la mise en commun des différentes représentations qui habitent les membres. Elle permet à chacun des membres de comprendre et de s'appropriier le point de vue des autres membres sur une situation donnée. À plusieurs, cela permet une vision plus complète et plus juste de la réalité. Ce regard allie les différentes représentations de chacune des personnes. La triangulation permet ainsi de construire un regard commun du système d'action. La triangulation se produit essentiellement par le dialogue fortuit entre les membres. Cependant, il est parfois nécessaire que ce dialogue soit organisé intentionnellement lorsque les conditions l'obligent. C'est le cas, par exemple, d'un regroupement provincial qui regrouperait des associations régionales. Ces dernières évoluent dans des systèmes d'action différents les uns des autres et cela produit chez elles des cadres cognitifs, somme toute, différents. Pour que le regroupement provincial puisse avoir une action collective efficace, il doit comprendre la réalité de tous ses membres, il doit construire une compréhension globale de son système d'action en joignant les différentes visions de la réalité qu'hébergent ses membres. Sans ce processus, l'action du regroupement provincial pourra apparaître comme « déconnectée de la réalité » par bien des membres et

ainsi compromettre la cohésion nécessaire à l'action collective et l'appel à la mobilisation pourra rester lettre morte dans certaines régions géographiques.

La triangulation entre souvent, aussi, dans les processus de solutions de conflits qui peuvent survenir à l'intérieur des acteurs collectifs.

Cependant, le seul échange des différentes visions de la réalité ne serait pas suffisant à lui seul pour expliquer la mobilisation. Pour que les cadres des différents acteurs une fois partagés ne demeurent pas simplement une addition d'informations, pour que se fasse cette liaison nécessaire entre les cadres personnels et qu'ainsi émerge l'acteur collectif, un processus de jonction des cadres doit survenir. C'est la reconnaissance par les participants d'un groupe qu'ils partagent la même compréhension d'une partie ou de l'ensemble du système d'action. Cette reconnaissance d'une vision commune est appelée « jonction des cadres » lors de la naissance d'un acteur collectif ou lors de la première compréhension d'une situation (cadre diagnostic). L'« extension » se produit lors de l'intégration d'un nouveau groupe. La personne qui est représentante de ce groupe amène alors sa propre perception sur une situation et contribue ainsi à étendre la compréhension du collectif.

Pour en revenir à l'évolution de la théorisation et de la TMR, on dit qu'elle a évolué avec le temps. Alors qu'au départ, l'explication principale de la mobilisation était basée sur un modèle structurel de choix rationnel, les théorisations subséquentes ont intégré les aspects culturels de l'action collective et de l'identité collective. La théorie des cadres est un exemple de l'intégration d'aspects cognitifs aux explications de l'action collective.

Du côté européen, la théorie des nouveaux mouvements sociaux (NMS) postule plutôt l'importance de l'identité pour l'action collective. Pour Melucci (1989), toute théorie de l'action collective suppose une théorie de l'identité. Ces modèles ont montré que l'identité pouvait être à la base de la mobilisation dans un collectif, mais aussi être produite par l'action collective (Duperré, 2008 ; Smithey, 2009).

Dans le cadre de nos travaux de recherche, nous retenons que l'identité collective est le résultat d'un processus de construction interactif par lequel des cadres, des schèmes mentaux, plus ou moins conscients, sont élaborés pour permettre d'analyser et d'interpréter la réalité et d'orienter l'action. Dans cette définition, on voit l'importance du mouvement d'aller et retour entre les deux composantes de l'identité, soit la notion de cadre et la notion d'interaction. Les cadres s'ajustent entre les différents groupes ou représentants de groupe à l'intérieur du collectif, mais cela ne se fait pas sans référence à un système d'action, à un autre significatif, voire à un opposant (Melucci, 1989).

Plusieurs cadres sont présents et peuvent, ou doivent être ajustés, et nous avons déjà nommé les cadres diagnostic et pronostic. Cependant, celui qui est le plus important à nos yeux est le cadre moral ou éthique de l'acteur collectif. C'est l'ensemble des valeurs auquel il croit et qui dirige son action, le projet social qu'il tente d'imposer.

Normalement, les acteurs collectifs ont tendance à adopter des tactiques qui expriment ou reflètent leurs croyances et leurs expériences, leur identité en quelque sorte. Inversement, les tactiques utilisées peuvent influencer l'identité collective. En effet, selon Smithey (2009), des facteurs externes, comme les opportunités politiques ou des contre-mouvements de la part des opposants, peuvent produire des impératifs stratégiques qui exigent l'utilisation de certaines tactiques préférablement à d'autres. Dans de telles circonstances, les leaders du mouvement peuvent être tentés d'introduire des tactiques nouvelles, non familières et parfois inconfortables. S'ensuit des débats internes sur la réconciliation de l'identité collective avec les tactiques nouvelles qui peuvent mener soit à la création d'un nouveau répertoire de stratégies qui y sont rattachées, soit à provoquer des changements dans l'identité collective pour intégrer de nouvelles formes d'action collective ou enfin à mener à des luttes à l'intérieur des SMO's.

À cette définition de l'identité collective, nous allons ajouter que les participants font des investissements émotionnels qui leur permettent de se reconnaître les uns dans les autres (Melucci, 1989), ce qui crée un sentiment partagé de « nous » et c'est là un autre indicateur de la présence d'une identité collective. Selon Smithey (2009), ce sentiment émerge habituellement du partage des cadres cognitifs, des croyances et des émotions parmi un groupe d'individus.

Enfin, si on s'attarde à comprendre le processus qui permet le maintien de la mobilisation de ces acteurs collectifs à travers les années, nous devons considérer certains aspects de sa culture associative. Ici, la culture est considérée comme :

un ensemble interrelié et organisé de manière particulière (*cultural pattern*) de facteurs, de traits, d'éléments normatifs (valeurs, normes), d'habitudes, de manières de faire, de manières de résoudre des problèmes, de patrons de comportement, etc. Cet ensemble d'éléments est partagé par un groupe social donné, il en constitue un élément distinctif bien qu'il puisse être implicite. Cet ensemble est construit cumulativement par les processus d'ajustement à l'environnement extérieur et il est acquis et transmis historiquement par la pression sociale et des moyens d'actions symboliques, de l'enseignement verbal ou par imitation. Ces moyens d'action symboliques peuvent être des personnages, des événements ou des histoires qu'on raconte (Lofland, 1995).

La culture est apprise, elle n'est pas innée ni instinctive. Puisqu'elle est apprise, elle est transmise. De là l'importance de l'histoire sur le modelage de l'identité culturelle. Deux sous-groupes, issus d'une même unité culturelle, vivant des événements différents transforment leur expérience en identité différente. Comme pour l'identité, la culture est particulière en fonction de l'espace et du temps. Cet aspect de la culture reprend bien ce que soutient Melucci à propos des acteurs collectifs à savoir que ces derniers « développent une capacité de résoudre des problèmes de l'environnement » (1994) alors qu'ils interagissent avec ce dernier. C'est le phénomène des apprentissages (Duperré, 2004).

Ainsi, dans cette monographie on considérera les éléments suivants comme des indicateurs de la présence d'une identité collective :

Le partage de cadres cognitifs communs :

- La présence d'un sentiment de « nous », un sentiment d'appartenance énoncé ;
- La présence d'une solidarité ;
- Des investissements émotionnels entre les membres ;
- L'adhésion à un projet commun ;
- L'adhésion à un code culturel commun.

De plus, nous nous arrêterons sur certains facteurs pouvant affecter favorablement ou défavorablement cette identité collective. Ce faisant, nous identifierons les défis qui se posent à cet acteur qu'est le Regroupement des groupes de femmes de la région de Québec.

### **1.1. Méthodologie**

Cette monographie présente les données tirées des vingt-cinq entrevues qui ont été réalisées entre les mois de mai 2006 et d'avril 2008<sup>2</sup>. Ces données proviennent également de l'analyse des procès-verbaux de ce regroupement sur la totalité de son existence incluant la période avant l'incorporation comme telle et servent à comprendre les événements qui jalonnent l'existence de cet acteur collectif.

---

<sup>2</sup> Le lecteur trouvera le canevas d'entrevue qui a servi pour la recherche en annexe.

La méthodologie utilisée pour cette recherche est qualitative et par étude de cas. Le cas présenté ici constitue la moitié des données colligées pour l'ensemble de la recherche et concerne uniquement le domaine des groupes de femmes.

Les personnes interviewées ont été sélectionnées avec la plus grande variabilité possible en tête. Ainsi, on pouvait espérer trianguler différentes expériences du regroupement pour en faire un portrait plus complet. Ainsi, ce n'est pas tant le nombre d'occurrences sur une réponse ou sur une autre qui nous importe, mais le dialogue qui sera révélé par des positions différentes qui existent au sein du collectif. C'est pour cette raison que nous avons cherché à interroger des personnes ayant une longévité différente au sein du regroupement, des personnes représentant de groupes urbains et d'autres de régions plus éloignées. Nous avons aussi cherché une grande variabilité dans les types de groupes qui étaient représentés : groupes du domaine de la santé et des services sociaux, groupes du domaine du développement local et régional, etc.

Chaque entrevue a été transcrite intégralement et ensuite codée dans le logiciel de traitement de données qualitatives NVIVO 7 et par souci de comparabilité, à partir d'un arbre de codes issu d'une recherche précédente sur le même sujet. En plus, de nouveaux codes correspondant à certains objectifs spécifiques de la recherche ont été intégrés à cet arbre de codes de même que ceux, nouveaux, émergeant des données. Les données présentées ici proviennent d'un regroupement vertical puis horizontal de ces catégories concernant les facteurs et les processus de constitution d'un acteur collectif.

## **1.2. Jalons historiques de la lutte des femmes au Québec**

Le regroupement dont il est question dans cette monographie fait partie du mouvement des femmes. Le regroupement et ses groupes membres sont des « portions organisées » (Fortin, 1994) de ce mouvement social. Ainsi, ces groupes portent l'histoire et les espoirs de ce mouvement, son identité en quelque sorte. Pour bien comprendre l'identité propre du regroupement, nous croyons nécessaire qu'il soit ainsi inséré dans une mise en contexte un peu plus large, soit celui de jalons historiques marquant le mouvement des femmes au Québec. La précision est importante ici, il ne s'agit pas tant de dresser le portrait d'un mouvement social, mais des événements qui ont jalonné son histoire. Cependant, le mouvement des femmes est très large, car il s'enracine dans tous les domaines sociaux qu'il est possible d'imaginer. Descarries (2007) soutient qu'une difficulté surgit lorsque vient le temps de définir le mouvement des femmes, car il comprend une grande variabilité de types de groupes, d'intérêts, de types de femmes, de revendications et qu'il est aussi soumis à un

nombre considérable d'influences sociales et intellectuelles à travers le temps et l'espace. Ainsi, elle propose de différencier le mouvement des femmes du mouvement féministe, ce dernier faisant partie du mouvement des femmes, mais n'en est pas la totalité.

De plus, différents courants de pensée sont aussi présents lorsqu'il s'agit de présenter l'histoire des femmes, des jalons de leur histoire et de leur mouvement. Tout historique est nécessairement la présentation d'un point de vue particulier. Ainsi, malgré toute notre bonne volonté de produire une image globale du mouvement des femmes, plusieurs aspects de celui-ci seront nécessairement négligés.

Peu importe le moment où l'on fait remonter l'histoire des femmes, peu importe l'éventail de sujets dont on sera capable de traiter ici, on remarquera que deux aspects sont importants à considérer, c'est-à-dire l'accès pour les femmes à l'éducation et la position de l'Église, ou des Églises, sur la place des femmes dans la société. Selon Champagne (Champagne, 2003), ce sont là deux forces antagonistes qui modèlent le mouvement des femmes au XX<sup>e</sup> siècle. Selon le Collectif, l'influence de l'Église restreint considérablement la portée des revendications des femmes à ses débuts (Collectif, 1978).

Descarries (2007) suggère que le mouvement des femmes peut se découper en deux grandes périodes soit celle de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle jusqu'aux années 1950 où la lutte se passe sur le plan du droit de vote des femmes et de l'égalité juridique. La deuxième grande période se situe des années 1950 jusqu'à nos jours et est caractérisée par la lutte pour l'égalité des droits et de fait. Cette même auteure suggère aussi l'existence des périodes suivantes :

- Fin du XIX<sup>e</sup> siècle : féminisme chrétien/maternaliste ;
- Début des années 1900 jusqu'à 1945 : féminisme des droits égaux ;
- 1945 à 1965 : féminisme organisationnel ;
- 1980 à 1995 : féminisme en actes ;
- 1995- : féminismes solidaires.

Pour bien comprendre le chemin parcouru par les femmes pendant ces périodes, il faut savoir qu'à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, les femmes mariées avaient un statut semblable aux personnes interdites et aux enfants. Elles ne peuvent donc être tutrices de leurs propres enfants, se défendre ou tenter une action, recevoir un héritage (Du Sablon, 2000). C'est à partir de ce statut qu'a évolué l'histoire des femmes au Québec.

Le féminisme chrétien ou maternaliste occupe deux espaces d'intervention, soit les actions collectives d'entraide à l'égard des femmes et des plus démunies des centres urbains et la reconnaissance du rôle social et de la citoyenneté. Les luttes tenues par les femmes de cette période s'inscrivent souvent dans « une croisade pour la moralité ». Les revendications en vue de la reconnaissance du rôle social de la femme sont faites à partir d'une argumentation qui parle de la femme dans son essence, souvent de mère et que ce rôle leur impose des responsabilités envers les enfants et le monde dans lequel ceux-ci évolueront. C'est par ce biais et par le constat qu'elles font des limites de leurs droits et de leur pouvoir d'intervention que ces femmes s'engageront dans les luttes sociales, revendiqueront l'élargissement de leurs droits et l'accès au droit de vote et à l'éducation supérieure. Toujours selon Descarries (2007), les féministes maternalistes progressistes sont à l'origine du mouvement des femmes et leurs revendications remettent en question un « ordre naturel des choses », prévalent jusqu'alors.

Le féminisme des droits égaux s'amorce au début du XX<sup>e</sup> siècle. Cette période est caractérisée par les luttes des femmes pour le droit de vote. Il sera accordé au niveau fédéral en 1918 et en 1940 seulement au Québec, ce retard étant expliqué par « l'emprise de l'idéologie catholico-nationaliste, qui fait de la mère Québécoise la principale garante de la survie de la « *race* canadienne-française » (Collectif, 1978). Ce début de siècle est aussi le témoin de la lutte des femmes pour l'accès au marché du travail. Selon Champagne (2003), c'est la Première Guerre mondiale qui est à signaler comme événement déclencheur, alors que les femmes remplacent les hommes dans les usines, mais vivent un sentiment de grande injustice lorsqu'elles sont obligées de quitter à leur retour, car elles s'y étaient engagées par contrat.

Un autre point de vue soutient que ce sont les femmes issues du « prolétariat naissant » qui accèdent au marché du travail au début du siècle et que ce mouvement serait favorisé au Québec par la structure industrielle qui y prévaut, c'est-à-dire une industrie légère qui a besoin de ce type de travailleuses (textile, vêtement, chaussure, tabac). Ces femmes sont d'ardentes militantes, les grèves dans le domaine du textile en font foi, et plusieurs dirigeantes syndicales sont célèbres dans l'histoire du syndicalisme (Collectif, 1978).

Les années situées entre 1945 et 1965 sont appelées par Descarries (2007) « les années du féminisme organisationnel » et elle y note deux tendances, soit celle du « féminisme traditionnel/féminin défini comme la volonté d'assurer les pleins droits de la femme au nom de son rôle de mère et d'épouse [et] le féminisme libéral/émancipateur [défini] comme la promotion des droits juridiques et sociaux des femmes au nom de leur appartenance à l'humanité ». Ainsi, l'égalité des droits est la revendication centrale de cette période

notamment les droits légaux de la femme mariée. En 1964, la Loi 16 met fin à l'incapacité juridique des femmes mariées. Les époux sont dorénavant des partenaires dans la famille. Ensuite, la réforme de l'éducation qui a lieu dans cette période facilite l'accès des femmes aux études post-secondaires. Les années 1960 et ce qui sera appelé plus tard, la « Révolution tranquille » fournira le contexte nécessaire au « développement sociopolitique des femmes : sécularisation de la société, reconnaissance progressive de l'égalité des sexes, ouverture sur l'identité citoyenne » (Descarries, 2007) et ouvrira la porte au féminisme contemporain appelé le « féminisme en acte ».

Cette période s'échelonne de 1965 à 1995 et est elle-même subdivisée en trois temps : le féminisme sociopolitique de 1965 à 1980, le féminisme en acte dans les années 1980 jusqu'en 1995 et enfin le féminisme solidaire et pluriel à partir de 1995. Bien qu'il soit traversé par plusieurs courants politiques et idéologiques, les principales caractéristiques du mouvement de cette période sont la force de ralliement, la visibilité des luttes et l'impact de ses revendications. On constate que c'est une phase militante qui cherche la transformation des normes et des règles sociales auxquelles sont soumises toutes les femmes. Descarries (2007) constate la cohabitation de deux tendances. La première est nommée « universaliste /égalitariste qui invite à une concentration de l'action politique en faveur de l'égalité éducative, professionnelle et salariale, la représentation politique, la contraception et l'accès à l'avortement ». La deuxième est dite « radicale » non pas dans le sens d'extrême, mais par la dénonciation faite du patriarcat et de ses effets structurants des sociétés, à la racine de l'inégalité des femmes. Le radicalisme interprète la place des femmes dans la sphère du privé non pas comme une question de nature ou de destin, mais comme un rapport social construit comme un rapport de pouvoir. Descarries (2007) décrit ainsi cette période :

- Pour la première fois, le mouvement des femmes adopte un vocabulaire théorique et politique qui lui est propre ;
- Rapports de sexe, sexage, mode de production domestique, rapports de pouvoir, discrimination, inégalité, appropriation, exploitation ou oppression, selon les écoles de pensées ;
- Rôle joué par les grandes associations féminines/féministes ;
- Concordance entre les intérêts de modernisation de l'État et les besoins du mouvement des femmes (sécularisation, accès à l'éducation, réforme du système juridique, intervention de l'État) ;
- Présence d'un féminisme d'État ;
- Développement d'un champ d'études féministes dont les problématiques sont développées en lien avec les préoccupations qui animent au fil des ans les débats et les pratiques du mouvement des femmes.

Vient ensuite le féminisme en acte à partir des années 1980. C'est une période de crise économique qui voit aussi la désétatisation et la désinstitutionnalisation et enfin la participation massive des mères sur le marché du travail. Cela amène de nombreuses contraintes pour concilier ou articuler la vie de travail et la vie familiale et à terme des transformations importantes dans la manière dont les femmes du Québec « pensent et vivent leur rapport à la conjugalité, la famille et le travail » (Descarries, 2007). On remarque aussi l'adoption d'une militance concrète et les revendications du mouvement des femmes passent alors par un féminisme d'intervention qui mène aux groupes de services.

Certains pourraient penser que ces groupes de services ne sont que le relais de services que l'État ne peut pas ou ne veut pas offrir. Pourtant, par plusieurs ils sont une alternative aux modèles dominants et cherchent à être des contestations en action. Par exemple, on peut voir là l'émergence des Centres de santé des femmes comme une contestation du modèle médical traditionnel et la revendication en action d'une médecine alternative par et pour les femmes.

La dernière période du mouvement des femmes décrite par Descarries s'appelle « féminisme solidaire » et débute avec les années 1990 et continue à ce jour. Cette période est caractérisée par la prise du relais de la lutte à la pauvreté par le mouvement des femmes, la dénonciation du désengagement de l'État et du pouvoir des marchés financiers et la revendication de mesures pour contrer la pauvreté et l'exclusion sociale des femmes.

Après avoir fait ce résumé du mouvement des femmes au Québec à l'aide du texte de Descarries, voici des jalons historiques qui paraissent importants, considérant ce qui a été amené précédemment :

<b>1918</b>	L'Université McGill admet des femmes pour la première fois à la faculté de droit (Champagne, 2003). Jusqu'alors les femmes n'étaient admises qu'à l'école normale et à la faculté des arts (Du Sablon, 2000). L'année suivante, c'est au tour de la faculté de médecine et plus tard de la dentisterie. Le Barreau du Québec n'ouvrira ses portes aux femmes qu'en 1941 (Champagne, 2003).
<b>1929</b>	<i>Commission d'enquête sur les droits civils des femmes.</i> Amendement du Code civil pour que la femme mariée ait pleine autorité sur son salaire personnel (Du Sablon, 2000), reconnaissance juridique des femmes en tant que personne.
<b>1931</b>	Droit des femmes à conserver leur salaire.

<b>1934</b>	Droit des femmes à posséder un compte en banque et à exercer une profession.
<b>1937</b>	5 000 ouvrières font la grève et descendent dans la rue manifester pour l'obtention d'un premier contrat de travail. Deux syndicalistes importantes du mouvement s'y retrouvent : Léa Roback et Rose Pesotta (Du Sablon, 2000).
<b>1938</b>	Première participation de femmes à un congrès politique (le Parti Libéral) pour la première fois dans l'histoire au Québec. Thérèse Casgrain y fait inscrire le vote féminin au programme du parti.
<b>1940</b>	La loi octroyant aux femmes le droit de vote est sanctionnée.
<b>1949</b>	Le Refus global, Le deuxième sexe (Simone de Beauvoir).
<b>1961</b>	Élection de Claire Kirkland-Casgrain, première femme élue à l'Assemblée nationale.
<b>1962</b>	Parution du livre <i>La femme mystifiée</i> de Betty Friedan (1921-2006).
<b>1964</b>	Le Projet de loi 16 (Loi sur la capacité juridique de la femme mariée, S. R., 1964, chap. 66 ) met fin à l'incapacité juridique des femmes mariées. Cette loi a été présentée par Claire Kirkland-Casgrain.
	Parution du Rapport Parent (rapport de la Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec ) qui donne le coup d'envoi à la réforme de l'éducation québécoise, octroyant un véritable accès aux études postsecondaires.
<b>1966</b>	Naissance de la Fédération des femmes du Québec (FFQ). C'est lors d'un colloque organisé pour souligner le 25 <sup>e</sup> anniversaire de l'obtention du droit de vote pour les femmes et de faire le bilan de la condition des femmes au Québec que la décision de créer la FFQ est amenée, cette nouvelle structure se voudra non confessionnelle et multiethnique (Collectif Clio dans Du Sablon, 2000).
	Naissance de l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFÉAS).
<b>1967</b>	La Commission royale d'enquête sur la situation des femmes au Canada (Commission Bird) est instituée par le gouvernement fédéral. Outre les 34 études commandées sur des points particuliers, dont au moins 7 sont effectuées par des Québécoises, elle recevra 469 mémoires, plus de 1 000 lettres et tiendra des audiences publiques durant 37 jours dans 14 villes où plus de 890 personnes viendront exposer leurs griefs. « Malgré certaines réticences constitutionnelles, les Québécoises participent largement au processus » (Collectif Clio, 1992 ; Monet-Chartrand, 1990 dans Du Sablon,

	2000). La Commission Bird dépose son rapport en février 1970 et « demande l'égalité pour les hommes et les femmes dans tous les secteurs : fonction publique, armée, éducation, responsabilités familiales, divorces, garderies, santé, etc. En plus de mettre en évidence les problèmes vécus par les femmes autochtones, elle révèle des données inquiétantes sur la discrimination subie par les femmes et sur leur pauvreté » (Du Sablon, 2000).
<b>1969</b>	Naissance du Front de libération des femmes du Québec (FLF) (1969).
<b>1973</b>	Naissance du Conseil du statut de la femme (CSF) (1973).
<b>1975</b>	L'Organisation des Nations Unies déclare l'année 1975 « Année internationale de la femme et au Québec », on adopte la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> qui interdit, pour la première fois, toute discrimination fondée sur le sexe.
	Prise du pouvoir du Parti Québécois (parti social-démocrate et nationaliste fondé en 1968 par René Lévesque) à la tête du gouvernement. Quatre femmes sont élues.
<b>1977</b>	Modifications au Code civil du Québec. On remplace la notion de « puissance paternelle » par celle « d'autorité parentale »
	Manifestation de 5 000 femmes à Montréal pour le droit à l'avortement libre et gratuit.
<b>1978</b>	Création des « Cliniques Lazure » qui donne aux femmes l'accès à l'avortement.
	Dépôt par le CSF du rapport <i>Pour les Québécoises : égalité et indépendance</i> . Ce rapport contient 300 recommandations. Le gouvernement adopte le rapport, mais n'établit pas de priorités d'action. Madame Lise Payette est nommée ministre d'État à la condition féminine. Pour assister madame Payette dans sa tâche, le Secrétariat à la condition féminine est créé en 1979 et aura le mandat de coordonner l'action gouvernementale en matière de condition féminine (CSF, 2003).
<b>1979</b>	Début de la parution de la Gazette des femmes, organe du CSF.
<b>1981</b>	Refonte du Code civil du Québec. L'égalité des conjoints au sein du mariage est inscrite dans la loi 89 et octroie aux femmes la possibilité de conserver leur nom et de le transmettre à leurs enfants.
<b>1982</b>	Création du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT). « Les efforts du CIAFT ont permis la mise en place de programmes d'accès à l'égalité qui facilitent l'embauche des femmes dans les métiers non

	traditionnels » (Darsigny, 1994, p. 509).
	Projet de loi C-127 modifiant le Code criminel canadien en matière d'infractions sexuelles et d'autres infractions contre la personne. Ce projet de loi aura pour effet de créer, en 1983, la Loi canadienne sur les infractions sexuelles. Avant cette date, il était impossible pour un époux d'être inculpé du viol de son épouse.
<b>1985</b>	Création de l'R des Centres de femmes.
	Amendement de la Loi sur les Indiens (loi fédérale canadienne). Les femmes autochtones ne perdent dorénavant plus leur statut si elles marient un non-autochtone.
	Réforme de la santé et des services sociaux.
<b>1987</b>	Première femme nommée à la Cour suprême du Canada, madame Claire L'Heureux-Dubé.
<b>1988</b>	La cour suprême déclare inconstitutionnel l'article 251 du Code criminel rendant l'avortement illégal, cet article allant à l'encontre des dispositions de la <i>Charte canadienne des droits et libertés</i> parce qu'il enfreint le droit des femmes à « la vie, la liberté et la sécurité de leur personne » (Du Sablon, 2000).
<b>1999</b>	Mise en place, début des années 1990, de projets pilotes pour la pratique des sages-femmes.
<b>1992</b>	Réforme du réseau de la santé et des services sociaux et la régionalisation du financement des groupes.
<b>1994</b>	Mise en place des Regroupements d'organismes communautaires.
<b>1995</b>	Marche du pain et des roses qui lance le mouvement pour l'économie sociale au Québec.
<b>1996</b>	Vigile des femmes devant le parlement pour rappeler au gouvernement ses promesses suite à la Marche de 1995.
	Mise en place des Conseils régionaux de l'Économie sociale (CRÉS).
	Loi sur l'équité salariale. Pour les entreprises de dix employées et plus, la Loi oblige la correction des inégalités systémiques retrouvées dans le salaire des femmes.
<b>1997</b>	Adoption de la Politique sur le développement local et régional.
<b>1998</b>	Mise en place des Centres locaux de développement.

	Légalisation de la pratique des sages-femmes.
	Rencontre préparatoire à la Marche mondiale des femmes à Montréal.
	Élection du gouvernement du Parti québécois. 29 députées sont des femmes. Le premier conseil des ministres est composé du tiers de femmes (9).
<b>2000</b>	Marche mondiale des femmes.
<b>2001</b>	Participation des groupes de femmes au Sommet des peuples organisé en parallèle du Sommet des Amériques où il était question de la mise en place d'une zone de libre-échange des Amériques (ZLÉA).
<b>2003</b>	Élection du gouvernement libéral de Jean Charest et mise de l'avant du concept de réingénierie de l'État. 2003 : le premier ministre « oublie » de nommer une ministre à la condition féminine lors de la nomination de son nouveau conseil des ministres. De plus, le gouvernement évoque alors la possibilité de transformer le Conseil du statut de la femme en Conseil pour l'égalité.
	Réforme du réseau de la santé et des services sociaux. Créations des Agences de la santé et des services sociaux et des Centres de santé et de services sociaux (CSSS) qui devront voir à la planification des réseaux locaux de services sur les anciens territoires de CLSC.
<b>2005</b>	Marche mondiale des femmes (la Charte mondiale des femmes adoptée au Rwanda est transportée internationalement et arrive à Québec par bateau).
<b>2007</b>	RéCélection du gouvernement libéral de Jean Charest et mise en place du premier cabinet paritaire homme/femme de l'histoire du Québec, le seul au Canada et en Amérique du Nord.

C'est à travers ces événements plus récents de l'histoire du Québec que le *Regroupement des groupes de femmes de la région de 03* a à composer et à s'ajuster. Que l'on pense seulement aux nombreuses réformes du réseau de la santé et des services sociaux et la tâche est colossale. En effet, ces réformes changent constamment le système d'action dans lequel évoluent les groupes de femmes et leur regroupement et le force ainsi à ajuster ses actions, ses stratégies et en conséquence son identité comme nous l'avons souligné dans une section précédente. C'est donc à la lumière de ce contexte et en relation avec lui qu'il faut lire les prochaines pages qui relatent le processus de fondation du RGF-03.

## **2. LE PROCESSUS DE FONDATION DU REGROUPEMENT DES GROUPES DE FEMMES DE LA RÉGION 03 (RGF)**

Le processus de fondation d'un groupe ou d'un regroupement ne commence pas lors de la réception des lettres d'incorporation par le groupe. C'est un processus qui bien souvent a débuté plusieurs mois et parfois plusieurs années avant ce moment. Il en est ainsi du RGF. La fondation officielle du regroupement peut être située en 1997 bien qu'avant cette période on puisse relever d'autres formes de concertation dont la dynamique a mené à sa fondation. Les prochaines sous-sections traitent des acteurs et du processus menant à la fondation. On verra d'abord la forme que prenait la collaboration entre les groupes de femmes avant la fondation. Suivra une section qui décrit quelques éléments favorables à la fondation du regroupement. Ainsi, on verra qui étaient les fondatrices du RGF, ce qu'elles disent de leur motivation à fonder le regroupement ainsi que la lecture qu'elles faisaient du contexte d'alors. En troisième lieu, sera narré le processus d'incorporation comme tel incluant un conflit interne qui est considéré comme un élément clef de la fondation.

### **2.1. Avant le Regroupement des groupes de femmes de la région de Québec**

La phase préalable à la fondation du RGF s'est déroulée pendant plusieurs années, soit de 1989 à 1997. On peut diviser ce processus en quatre temps soit : 1) les années 1980 à l'époque des tables de concertation ; 2) le regroupement des groupes de femmes de la Rive-Nord en 1990 ; 3) l'incorporation du Regroupement des groupes de femmes de la région 03 en 1995 et enfin 4) le conflit interne de 1996-1997 qui mène au congrès d'orientation et ensuite à la restructuration de 1997. Voici quelques éclaircissements sur chacune de ces périodes.

Les tables de concertation des groupes de femmes commencent à se structurer au cours des années 1980 après plusieurs années pendant lesquelles certains groupes apprennent à se connaître et à partager leurs expériences. Ces premières rencontres ne se tiennent pas sur une base régulière, mais sont liées à des événements particuliers, par exemple la journée annuelle du 8 mars ou la journée contre la violence faite aux femmes (Côté, 1992). Ensuite, dans les années 1980, certaines tables de concertation sont mises sur pied. Deux tables sont d'une certaine importance pour le propos de cette monographie. La première, fondée à la suite d'une évaluation de l'organisation de la journée du 8 mars en 1984, se nomme la *Table régionale des groupes de femmes de Québec* que l'on appellera aussi la *Table de la Basse-Ville*. La deuxième, la *Table d'information des groupes de femmes de la région de Québec*, est

instituée à la même époque par l'agente du bureau régional du Conseil du statut de la femme (CSF) et quelques représentantes des groupes de femmes (Côté, 1992). À la fin des années 1980, dans un souci de concertation régionale, ces deux tables allaient fusionner pour former le *Regroupement des groupes de femmes de la Rive-Nord de Québec* (RGF Rive-Nord).

Les années 1990, 1991 et 1992 servent à établir les bases du *RGF Rive-Nord*. Après avoir dressé un historique de la mobilisation des groupes de femmes et des tables de concertation, la première rencontre sert surtout à exprimer le besoin de plusieurs groupes d'avoir un regroupement plus officiel et des rencontres régulières. Dans cette rencontre, on évoque les buts suivants : briser l'isolement des groupes de femmes, constituer un réseau d'échange d'information et de formation, améliorer l'accessibilité des ressources de support et de formation, être informé des dossiers et des problématiques et enfin, avoir l'occasion de prendre des décisions concertées sur les dossiers qui touchent les femmes.

Les premiers moments de l'existence de ce nouveau regroupement serviront principalement à sa structuration par une meilleure connaissance mutuelle entre les groupes, la reconnaissance de réalités communes et de projets communs, la consolidation de certains éléments qui structurent l'association, l'élaboration d'un plan d'action et la présentation d'informations portant sur différents dossiers concernant la condition des femmes. Ces discussions à thème et ces prises de position sont importantes dans la mesure qu'elles sont les fondations sur lesquelles se construira le *Regroupement des groupes de femmes de la région de Québec* (RGF-03) plus tard et c'est pourquoi il est opportun d'en parler ici.

C'est ainsi que dans ces années on discute des buts et moyens d'action du *RGF de la Rive-Nord*, les conditions d'admission et d'élection des membres, les statuts et les règlements du regroupement ainsi que d'un débat sur la question du féminisme, la présentation et l'adoption du plan d'action et, enfin, les nominations aux postes de responsable et de trésorière.

Des conférences ainsi que des rencontres d'échanges et de réflexion portent sur différents sujets qui touchent les femmes : la pauvreté, l'immigration, les Autochtones, l'avenir constitutionnel, la violence, le développement régional, etc. Ce seront tous des dossiers auxquels s'attaquera le regroupement dans les années suivantes.

Les premières prises de position politique suivent. Une de celles-ci est la nécessité, pour faire avancer la cause des femmes, qu'elles aient un ou des sièges dans des instances de la fonction publique de la santé et des services sociaux, de la sécurité du revenu ou du développement régional. Les rapports entre le regroupement et ces instances ne sont pas

toujours faciles et cela provoque au sein du regroupement un débat sur la stratégie à suivre. Est-il pertinent de siéger à ces instances, ou alors, il est préférable de pratiquer la « politique de la chaise vide » ? À ce moment, il est convenu qu'il est préférable de demeurer présentes.

Dans les années 1993 et 1994, pour atteindre son but de faire avancer la cause des femmes, le regroupement va accentuer ses représentations de manière très importante. Voici quelques exemples de l'étendue des représentations et de la diversité des champs d'intervention du Regroupement :

- Table sur la qualité des services (santé et services sociaux) ;
- C.A. de la Régie régionale (santé et services sociaux) ;
- Fédération des femmes du Québec (FFQ) ;
- Conseil régional de concertation et de développement de Québec (CRCDQ) ;
- Santé mentale des femmes ;
- Santé des femmes ;
- Assurance-chômage ;
- Accès des femmes aux métiers non traditionnels, etc.

Le regroupement de la Rive-Nord devient même le collège électoral du siège « femme » au CRCDQ et se retrouve dès lors responsable de la nomination de la représentante sur ce siège.

De plus, c'est au cours de cette année 1993 que commencent les liens entre le regroupement et la Chaire d'étude Claire Bonenfant. La titulaire de la chaire, Mme Claire Bonenfant rencontre les membres du regroupement pour leur faire part de son mandat de « [...] maintenir et rendre plus structurés et permanents les liens entre les groupes et la chaire » (RGF, 1996. *Événements historiques 1990-1996*, présentés lors du congrès d'orientation de 1996). Cette collaboration n'allait durer quelques années.

Pendant l'année 1994, le regroupement ne tient que deux rencontres. L'état des relations avec la RRSSS occupe une bonne part des débats. Les procès-verbaux font état d'une confusion entre deux comités, soit le Comité Santé du RGF Rive-Nord et celui des conditions de vie de la RRSSS et du retrait du RGF de ce dernier. Il est aussi fait mention que le ROC-03 convie les groupes à assister à une rencontre pour les groupes accrédités<sup>3</sup> par la RRSSS.

---

<sup>3</sup> L'accréditation des groupes par la RRSSS est une nouvelle procédure mise en place suite à la régionalisation du financement du Ministère de la santé et des services sociaux. Pour pouvoir recevoir du financement de la Régie, les groupes doivent être accrédités par cette dernière.

L'année 1995 est une année charnière pour le Regroupement. En effet, c'est au cours de cette année que le RGF Rive-Nord s'incorporera et prendra par la suite le nom de *Regroupement des groupes de femmes de la région 03 (RGF-03)*. De plus, l'année 1995 apporte avec elle les premiers soubresauts d'un conflit interne majeur au sein du Regroupement qui mènera, au congrès d'orientation de novembre 1996, à plusieurs démissions, dont celle de tous les membres du comité de coordination<sup>4</sup> (coco) en février 1997, et à une restructuration importante du RGF-03 qui débutera en 1997 et se conclura en 2002. Ce conflit peut être appelé *conflit fondateur* par l'impact qu'il aura sur la structuration du regroupement et sa future identité collective.

## **2.2. La fondation**

Comme il a déjà été mentionné plus haut, il faut considérer la fondation d'un regroupement dans la ligne historique précédant sa réelle incorporation par les instances officielles. Souvent, les personnes présentes ainsi que les événements vécus avant la réception des lettres patentes auront imprimé bien des traits de l'identité de la future association. C'est pourquoi il est demandé lors des entrevues ce que les personnes analysaient du contexte prévalant lors de la fondation. C'est à partir de cette lecture du système d'action que l'acteur puise les raisons de son action (Giddens, 1987).

### **2.2.1. La lecture du contexte faite par les fondateurs**

Lors des entrevues, à la question « Quels étaient les éléments de contexte qui ont influencé la décision de fonder un regroupement des groupes de femmes dans la région? », les répondantes qui ont été des témoins de cette époque sont unanimes pour souligner le rôle prépondérant du phénomène de la régionalisation dans le domaine de la santé et des services sociaux au début des années 1990. C'est donc avec la réforme du système de santé et des services sociaux que le besoin d'avoir une force régionale se fait sentir avec plus de poids. La régionalisation signifie que des dossiers qui étaient traités avant au niveau provincial devenaient des enjeux purement régionaux comme en témoignent les extraits suivants.

De plus en plus de pouvoir était confié aux régies régionales et je pense que le regroupement est venu au monde dans une analyse qu'ont fait les femmes et de dire ben, nous devons nous donner une force collective et

---

<sup>4</sup> Le comité de coordination joue le rôle du conseil d'administration.

analyser et faire des propositions à l'État. On ne peut pas juste être dans la rue en réaction, il faut aussi s'organiser un discours et organiser comment on voit la chose. Puis proposer des pistes de solutions, contribuer, participer à l'élaboration des programmes (210).

Ah oui, oui, oui... C'était un contexte politico administratif, là... Ce n'était pas social c'était politico administratif, ça ne venait pas du social, ça venait de l'appareil d'État qui régionalise les budgets de la santé, qui établie des priorités, qui détermine qu'il va y avoir des partenaires dans le communautaire. À partir de là, le communautaire, il faut qu'il fasse quelque chose ! (220).

Considérant que la place des femmes dépasse les simples frontières du domaine de la santé et des services sociaux, la Politique de développement régional (Québec, 1997) a aussi été nommée comme un élément de contexte ayant favorisé la naissance du regroupement.

Deux répondantes soutiennent aussi que la *Marche du pain et des roses*<sup>5</sup> a également pu jouer dans la structuration du regroupement. Elle fournissait aux groupes une occasion de travailler ensemble et de constater la force de l'action collective.

Enfin, on souligne qu'il y avait aussi une occasion de financement, car le SACA offrait du financement aux regroupements ou tables régionales incorporées. Avec une incorporation, on avait donc accès à du financement et l'on pourrait ensuite embaucher une personne permanente pour les affaires du regroupement.

C'est donc dans ce contexte en ébullition sur le plan des politiques publiques et du mouvement des femmes que l'idée d'un regroupement des groupes de femmes a pris racine.

### **2.2.2. Les buts poursuivis**

Deux grands types de buts sont poursuivis lors de la fondation du regroupement. Le premier type est tourné vers l'extérieur et concerne l'action politique. Le deuxième est tourné vers l'intérieur et parle d'échange d'information, de formation, de mise en commun et d'entraide.

#### ***Les buts orientés sur l'action politique***

<sup>5</sup> La *Marche du pain et des roses* a eu lieu en 1995 suite à une idée lancée par Françoise David alors à la Fédération des femmes du Québec (<http://www.cybersolidaires.org/ameriques/docs/fdavid.html>). Le pain symbolise les revendications au plan du travail et de meilleures conditions économique, les roses symbolisent la revendication d'une meilleure qualité de vie pour les femmes. Huit cent femmes marchent pendant dix jours et portent neuf revendications. Elles sont attendues par plus de 20 000 personnes à leur arrivée dans la Ville de Québec où elles sont escortées jusqu'au parlement (<http://www.csq.qc.net/sites/1676/nouvelle/mars05/36.pdf>). La réponse du gouvernement aux neuf revendications peut être considérée comme décevante.

Les buts orientés sur l'action politique réfèrent aux différentes dimensions liées au travail de changement social que veulent faire les membres des groupes pour améliorer la situation des femmes (215). En effet, le but premier, selon les répondantes, est l'amélioration des conditions de vie des femmes, la défense de leurs droits ainsi que l'augmentation de leur représentativité au sein des institutions sociales et politiques. Dans une entrevue, une répondante soutient que cet objectif est étroitement lié au contexte de changement du réseau de la santé et des services sociaux et aux changements anticipés pour l'avenir des femmes (25).

Pour atteindre ce but, le regroupement d'organismes intéressés par la situation des femmes permettrait de créer une force collective et ensuite de faire pression sur les différentes instances pour amener ces changements et influencer les décisions (28, 210, 218, 219, 221). Ici encore, le contexte joue quelque peu. C'est en siégeant à une des tables de concertation qu'une répondante constate que son groupe n'a pas beaucoup de pouvoir s'il agit seul, mais qu'il en a beaucoup s'il agit avec d'autres groupes (212). Dans les entrevues, on dit que le regroupement est vu comme une force politique, une manière de faire face à la Régie régionale (220) ou de négocier avec elle (220).

Enfin, la sphère d'intervention du regroupement s'élargit à mesure que son travail progresse. En effet, une répondante soutient que « c'est à la table du regroupement qu'on a décidé de s'occuper de politique non partisane, de s'occuper d'augmenter le nombre de personnes dans les lieux décisionnels, incluant les CRSSS qui sont devenus les Agences de la santé » (212).

### ***Les buts orientés vers la satisfaction des besoins des groupes***

Lors des entrevues, lorsqu'on a demandé quels étaient les buts poursuivis au départ par les personnes fondatrices, on a mentionné l'importance de se regrouper pour échanger, partager, s'informer et se former.

En effet, le regroupement est un lieu de partage important. D'abord, souligne une interviewée, ce partage concerne la lecture féministe et de l'avenir du mouvement des femmes : « [...] Il y avait de la part des groupes un intérêt et un goût de pouvoir partager à la fois la lecture féministe des événements, de partager, de parler justement du mouvement des femmes, où le mouvement des femmes s'en allait [...] » (25). Une autre interviewée tient sensiblement le même discours quant à l'utilité du regroupement en tant que lieu de sensibilisation à la cause des femmes et à l'analyse féministe (215).

On dit aussi dans les entrevues que le regroupement devait servir de lieu d'échange d'informations (215,25, 28, 214, 218, 219). Ces échanges concernent d'abord la connaissance des groupes et du travail qu'ils font. Cela permet l'orientation des personnes qui requièrent des services vers d'autres groupes qui les offrent.

Ensuite, les échanges portent sur des enjeux propres aux femmes. Enfin, les informations troquées visent l'amélioration de certains aspects de la vie des groupes, tels que les endroits où aller chercher du financement ou la manière de procéder pour les demandes de subvention.

Lors de la fondation, on avait aussi le désir que le regroupement soit un lieu de formation, notamment, comme on l'a déjà dit, sur le féminisme ou la recherche de fonds ou encore de recrutement de bénévoles. Pour remplir cet objectif, on faisait venir des personnes-ressources, des conférencières pour échanger sur ces dimensions (218, 219).

Tous ces échanges ont ensuite amené les groupes à vouloir travailler à développer des projets communs (212, 214, 221) et à s'entraider (215) et parfois même d'obtenir l'appui des groupes pour des actions communes (219).

Malheureusement, la dynamique interne allait changer à un certain moment de l'histoire du regroupement et amener un conflit qui sera un jalon important de son développement. C'est pourquoi on l'a nommé « conflit fondateur ».

### **2.2.3. *Le conflit fondateur***

Après plus de cinq années d'existence, un conflit majeur va secouer le regroupement. Les procès-verbaux du regroupement montrent qu'entre le 10 janvier 1996 et le 19 février 1997 pas moins d'une douzaine de lettres de démissions de membres du comité de coordination (coco) et des différents comités où siègent des représentantes du regroupement seront déposées au coco du RGF-03. De plus, huit lettres d'insatisfaction à l'égard du comité de coordination ou relatant des difficultés dans les représentations à la RRSSS et au CRCDQ sont également acheminées au regroupement entre les mois de juin 1995 et septembre 1996. Enfin, plusieurs groupes ne renouvellent pas leur statut de membre. On décrit ainsi l'atmosphère régnant à l'époque :

Il y avait comme une espèce de guerre entre les membres et l'organisation comme telle. Les gens, les femmes s'y reconnaissent

plus. Il y avait des demandes d'aller dans un sens ou dans l'autre. C'était très échevelé [...] Tsé, on était... On était devant une situation où on se demandait si on sabordait le regroupement, à ce moment-là. Il y avait beaucoup, beaucoup, beaucoup, beaucoup de grogne de la part des membres (27).

Certains éléments de contexte expliquent qu'un conflit surgit à ce moment. Selon une interviewée, « la régionalisation est un phénomène qui divise beaucoup les groupes » (218). On entend ici que les positions des membres face aux demandes issues de la réorganisation du réseau de la santé et des services sociaux sont différentes. C'est en effet dans cette période que les Conseils régionaux de la santé et des services sociaux (CRSSS) deviennent les Régies régionales de la santé et des services sociaux (RRSSS). Cette réforme leur confie des mandats différents, dont celui de la planification régionalisée des services. Dans ce contexte de régionalisation, le regroupement est sollicité dès ses premières années d'existence par plusieurs instances pour agir à titre d'interlocuteur. Le développement du regroupement se produit donc en même temps qu'il doit s'ajuster à un contexte lui-même changeant compte tenu de cette réforme, et c'est là un défi majeur. En effet, la construction identitaire se fait en relation avec un autre, avec l'environnement externe, et il peut être difficile d'ajuster le « nous » dans un environnement changeant sans cesse.

Enfin, la croissance rapide du regroupement et l'obligation de gérer plusieurs dossiers en même temps ont pu constituer un autre défi de taille. On souligne lors d'une entrevue que dans ce contexte, les membres avaient besoin d'une force collective et qu'elles ont fait le constat qu'elles n'en avaient pas (21).

Plusieurs enjeux sont au cœur de ce que nous nommons le « conflit fondateur » et les perceptions de ces enjeux sont différentes et expliquent les conflits.

Les premiers signes du conflit apparaissent au mois de juin 1995 dans la foulée de l'assemblée générale annuelle alors que trois lettres d'insatisfaction sont envoyées par des membres. Deux thèmes majeurs sont évoqués dans ces lettres. Le premier concerne la gouvernance du regroupement. En lien avec ce sujet, on questionne d'abord l'initiative prise avant l'assemblée générale de contacter des groupes pour vérifier leur désir de siéger au prochain conseil d'administration. On craint que ce soit des élections arrangées. Ensuite, on identifie la difficulté qu'il y a pour savoir quand et comment poser sa candidature pour représenter le regroupement à des tables de concertation. Enfin, toujours sur le plan de la gouvernance, on conteste certaines manières de faire qui ne cadrerait pas avec une gestion féministe. Ces informations qu'on retrouve dans les procès-verbaux révèlent un malaise plus

important concernant la gouvernance qu'il a été possible d'entendre lors des entrevues. Dans les entrevues, ces malaises et questionnements sont rappelés selon différentes formes.

On dit d'abord que le regroupement est contrôlé par un petit groupe de personnes et non par l'ensemble de ses membres (21, 213, 28). Quand il s'agit de savoir qui est perçu comme détenant le pouvoir, les analyses sont opposées. Pour certaines c'est le groupe A et pour celles du groupe A, c'est le groupe B. Une personne interviewée dit que cet état de fait est un obstacle majeur à la constitution du regroupement. Il y aurait trois ou quatre membres qui prennent le pouvoir, qui occupent les postes au conseil d'administration et qu'elles gardent les informations pour elles (28). On leur reproche aussi leur attitude devant l'opposition. En effet, quand elles rencontrent de l'opposition, selon les dires de quelques interviewées, elles recourraient à une stratégie de harcèlement personnel pour forcer les opposantes à se retirer (21, 28, 220). De l'autre côté, on souligne la trop grande importance que prend une représentante d'une organisation au sein du regroupement et l'on questionne l'attitude de docilité perçue des autres membres par rapport à celle-ci.

Un deuxième aspect de l'enjeu de la gouvernance expliquant le conflit fondateur est la présence de personnes qualifiées d'« externes ». Ce sont des personnes qui ont un emploi principal hors des groupes de femmes (organisation gouvernementale, universitaire ou autre) même si, dans un cas, il s'agit d'une représentation démocratiquement décidée par un groupe de femmes. Ce sous-enjeu de la question de la gouvernance se joue entre les représentantes du groupe A et celles du groupe B, bref entre deux factions perçues d'un côté comme de l'autre comme tentant de s'approprier le pouvoir. Ce conflit autour de la présence d'« externes » questionne les membres quant aux conditions d'admission au sein du regroupement et contribuera à la refonte des règlements généraux. Avec la refonte des règlements généraux et des conditions d'admission des membres, le regroupement se retrouve à reformuler qui peut être membre et ce faisant ses propres frontières. En redessinant ses frontières, un groupe choisi aussi en quelque sorte, quelles seront les revendications qui seront mises de l'avant, les ressources dont il disposera, etc. (Jenson, 1993). Ce sont là des éléments qui constituent l'identité d'un acteur. C'est à cause de cela qu'on parle de ce conflit en termes de « conflit fondateur ».

Outre les problèmes de gouvernance qui ont déjà été évoqués, des répondantes indiquent d'autres lignes de fracture entre les membres. D'abord, il y aurait des tensions entre les groupes de service et les groupes dits « plus politiques ». On dit qu'il y avait une crainte que ce soit des représentantes des groupes de services qui soient élues au conseil d'administration et « [...] qu'ensuite, il ne se passe plus rien » (213), car les groupes de services sont fort mal perçus à cette époque. Pour mieux comprendre ce discours, il ne faut

pas oublier le contexte du début des années 1990 et les changements profonds qu'occasionne la réforme du réseau de la santé et des services sociaux sur le mouvement communautaire. Les services offerts sont perçus comme un éloignement de l'aspect politique des groupes, aspect qui les relie au mouvement féministe, au mouvement communautaire et au mouvement social dans son ensemble. Ainsi, la professionnalisation des groupes et des interventions qui se profile à l'horizon est aussi un enjeu important.

En effet, deux répondantes soutiennent que le conflit peut aussi être analysé sous l'angle de l'enjeu de la professionnalisation du communautaire provoquée par la régionalisation ou un conflit de générations, car on parle de conflit entre « jeunes professionnelles » et « vieilles militantes » (220, 213).

Enfin, on a mentionné à plusieurs reprises lors des entrevues que ces conflits ne se déroulaient pas sans heurt sur le plan des relations interpersonnelles. On a déjà souligné la perception de certaines répondantes qui disent qu'il y avait une stratégie planifiée d'atteinte à l'intégrité des personnes afin de les pousser à démissionner. De plus, les comptes-rendus de réunions montrent que des représentantes aux instances gouvernementales avaient été blessées, car leurs motivations et la qualité de leur travail avaient été remises en question. Enfin, il y aurait eu des remarques blessantes lors des réunions et les unes reprochent l'agressivité des autres (P.V, AGA, octobre 1995).

On peut mesurer pleinement l'importance du conflit avec le nombre de démissions qui surviennent au cours de l'année qui suit. Jusqu'alors, le RGF n'avait reçu qu'une seule démission alors qu'on en reçoit plus d'une dizaine au cours de l'année 1996 et les deux premiers mois de 1997. Les raisons invoquées pour ces démissions sont les suivantes : manque de temps, perception négative du travail de représentation effectué et changement de délégation au regroupement suite à des circonstances intervenues dans les groupes de base. Dans les entrevues, on dit que l'atmosphère régnant alors cause des problèmes de mobilisation (21), que ce conflit a presque mené le regroupement au sabordement (28) et que dans le contexte de la régionalisation, le regroupement n'a pas réussi à établir un rapport de force.

Pendant des années, on n'a pas réussi à établir un regroupement qui avait de l'allure, à établir un rapport de force dans la région. Ça a été un gros impact. Puis, à la limite, ces gens-là, travaillaient finalement contre le mouvement des femmes, alors qu'elles se disent pro mouvement des femmes, être féministes; alors qu'en réalité, elles ne font que piétiner sur place, et sont, à mon avis, antiféministes (28).

La tension est grande au sein du regroupement et les enjeux sont nombreux et se cristallisent dans des dossiers particuliers, dont les représentations du Regroupement, à des tables de concertation. À la lecture des comptes-rendus, on constate que la question des représentations a pu servir de précipitant pour la crise qui allait survenir. Les problèmes surviennent dans deux champs d'intervention du RGF-03, soit celui du développement et celui de la santé et des services sociaux.

En effet, au cours de l'année 1996, des lettres d'insatisfaction concernant les représentations au CRCDQ et au forum sur l'économie sociale sont acheminées au RGF. En septembre 1996, une déléguée du RGF au CRCDQ fait parvenir une lettre au coco afin de souligner le manque de support et l'absence de prise de position de ses membres concernant des dossiers où le RGF est impliqué (lettre d'une déléguée du Regroupement au coco datée du 5 septembre 1996 et annexée au procès-verbal du 13 septembre 1996).

Une autre lettre d'insatisfaction, cette fois concernant une représentation faite par des représentantes désignées par le RGF au Comité régional d'économie sociale lors du forum sur l'économie sociale à Québec le 14 septembre 1996, est envoyée au coco du Regroupement.

À la suite des lettres d'insatisfaction reçues et des démissions, le regroupement organise un congrès d'orientation en novembre 1996. Ce congrès devait être un des principaux moyens par lequel le RGF allait se redéfinir afin de répondre davantage aux attentes de ses membres et recréer l'harmonie et la solidarité nécessaires à son bon fonctionnement. En analysant les insatisfactions et les démissions qui surviennent après le congrès, il ne semble pas qu'il ait réussi à atteindre ces objectifs.

Dans le domaine de la santé et des services sociaux, les insatisfactions sont grandes là aussi et constituent l'élément déclencheur à la crise et à la réorganisation du regroupement. Le conflit éclate au grand jour en février 1997 par la démission en bloc de tous les membres du comité de coordination ainsi que de deux personnes faisant des représentations à des comités externes au regroupement. Des décisions prises au mois de janvier 1997 concernant les comités *conditions de vie* et *ad hoc aviseur sur la violence faite aux femmes* de la RRSSS semblent avoir déclenché une réflexion chez les responsables des démissions. Le tout commence avec la demande du Ministère de fournir une liste de groupes travaillant en violence conjugale en mars 1996. Cette liste devait servir à procéder à la répartition des sommes affectées dans le domaine de la violence faite aux femmes. La liste complétée n'intègre pas les Centres de femmes. Cela a l'effet d'une véritable bombe au sein du regroupement et fait l'objet d'une des lettres d'insatisfaction envoyée au regroupement et

présentée au comité de coordination en mars 1996 (annexe du P.V de la réunion spéciale du comité de coordination du 7 avril 1996). Certains groupes membres remettent alors en question la qualité des représentations faites au Comité sur les conditions de vie et au « Comité ad hoc sur la violence ». S'ensuit alors une série de lettres envoyées de part et d'autre qui illustrent bien les positions des unes et des autres.

D'un côté, on reproche aux représentantes de n'avoir pas bien défendu les *Centres de femmes* pour le résultat que l'on sait. De l'autre, on reproche aux premières de n'avoir pas pris en considération les irritants reliés à la participation aux instances de la RRSSS et à la difficulté de faire front commun sur certains dossiers avant d'adresser des reproches. On y évoque également l'ampleur de la tâche demandée aux membres du coco et le manque d'implication des membres.

Lors de la réunion du comité de coordination du mois de janvier 1997, six démissions sont annoncées. Deux concernent les représentations à la RRSSS et quatre sont en provenance des membres du coco. Les raisons de ces nombreuses démissions ont déjà été évoquées et concernent principalement les problèmes de gouvernance vécus au sein du regroupement. Les changements en cours à la suite du congrès d'orientation ne semblent pas être assez rapides pour éviter ces démissions.

Malgré ces démissions au comité de coordination, il est convenu que les membres restent en poste jusqu'à ce qu'elles soient remplacées. Avant de procéder au remplacement, on décide de tenir un débat, avec tous les membres, sur la pertinence de maintenir le regroupement sur pied.

Lors de l'Assemblée générale spéciale du 4 avril 1997, les membres vont revenir sur des thèmes qui avaient déjà été abordés lors du congrès d'orientation et en débattre à nouveau. Différentes questions animent le débat et les membres doivent se prononcer :

- Est-ce que les membres désirent toujours un regroupement et quelles en sont les raisons ?
- Quels sont les enjeux actuels concernant les femmes ?
- Quels enjeux correspondent avec la vision qu'ont les membres de leur regroupement ?
- Quelle est l'importance de se regrouper ?
- Quelles sont la motivation et la disponibilité des groupes membres à s'engager au sein du Regroupement ?
- Quels sont les malaises qui perdurent au sein du Regroupement ?
- Que peut-on faire ?

À la suite du débat idéologique, les membres confirment leur désir d'avoir un regroupement, car celui-ci est une force collective et il apporte une vision d'ensemble aux différents groupes. Cependant, les membres émettent des conditions qui concernent le processus de fonctionnement, de concertation, de transfert de l'information, la clarification du rôle des déléguées, etc. (procès-verbal de l'Assemblée spéciale du 4 avril 1997, p. 5). Ces clarifications faites, et pour assurer le fonctionnement du regroupement, on propose la mise en place d'un comité de coordination provisoire qui assumera ses fonctions jusqu'à la prochaine assemblée générale annuelle qui aura lieu en septembre 1997. Lors de cette réunion, six personnes sont élues sur le nouveau comité de coordination.

C'est aussi lors de cette réunion que seront adoptées plus de quarante propositions de modification aux règlements généraux. Ces modifications se situent dans la ligne des discussions qui avaient eu lieu lors du congrès d'orientation et lors du débat sur la pertinence de maintenir l'existence du regroupement et visent à améliorer les irritants de la vie démocratique et des représentations du regroupement aux instances.

Comme nous pouvons le constater, il semble que le Regroupement ait bel et bien achevé son processus de fondation avec le conflit de 1996-1997, le congrès d'orientation de 1996 et le début du processus de restructuration en 1997. Après ces années, on ne retrouve plus de traces de conflit interne dans les procès-verbaux du Regroupement. De plus, dans ses historiques le RGF a tendance à ne pas prendre en considération les années 1997 et précédentes<sup>6</sup> lorsqu'il évoque l'histoire de ses deux grands dossiers (la santé et le développement local et régional) et ses réalisations significatives. On peut donc postuler que

---

<sup>6</sup> Voir site Internet du RGF-03 à la page concernant l'histoire et la mission. Voir également l'historique de la maison des naissances dans le document « Les différents historiques du RGF à travers le temps » et enfin, voir la publication suivante (RGF-03, 2004, p. 2-5) en bibliographie du présent document.

pour le RGF-03, l'année 1998 clôt le processus de fondation et ouvre la porte à une nouvelle étape dans l'existence du Regroupement.

#### ***2.2.4. D'autres éléments ayant favorisé la fondation du regroupement***

La fondation a été favorisée par un ensemble d'éléments qui sont pour la plupart des ingrédients du contexte de changement dans le domaine sociosanitaire comme il a déjà été vu. Les personnes que nous avons interrogées ont identifié d'autres éléments ayant favorisé la naissance du regroupement. Celui qui a été nommé le plus fréquemment est lié à des personnes. On dit qu'il y avait des leaders, des militantes très actives qui se sont impliquées pour fonder le regroupement (218). On dit aussi que ces personnes avaient des personnalités qui favorisaient le travail en groupe, qu'elles avaient la capacité de travailler avec les divers groupes (215). Voici un extrait d'une entrevue qui résume bien la situation :

Ce qui facilite, c'est le fait qu'il y a des groupes, donc dans ces groupes-là, il y a des individus qui vont investir du temps et de l'énergie pour fonder quelque chose. Le regroupement, quand même, a pu s'appuyer sur des gens qui avaient cet intérêt de partir en regroupement, d'y mettre du temps et de l'énergie, parce que je ne connais aucun groupe communautaire qui a objectivement dit à la coordinatrice on va te libérer une journée ou deux dans la semaine, ou à ton intervenante pour aller démarrer un groupe. Ça se fait toujours en sus de tous les mandats qu'elles ont dans leur groupe de base. Donc, ça prend d'abord des individus qui croient qu'unir nos forces ça fait un plus (210).

D'autres éléments favorables ont été nommés : le besoin des groupes d'avoir de la formation (215), le désir d'avoir une force collective (219), le travail fait pour que l'ensemble des groupes ait une vision commune et l'adoption de stratégies qui conviennent à l'ensemble des groupes (25). Ce travail de création d'une vision commune est toujours présent et semble être une nécessité pour cette répondante :

Oui, on a vraiment fait des choses particulières pour développer une vision commune et que ce soit une vision commune en santé des femmes, une vision commune du développement social, une vision commune de... et, une vision commune par rapport à l'analyse féministe, une vision commune par rapport aux stratégies, qu'est-ce qu'on doit mettre... Quelles sont les stratégies que nous, comme femmes on a le goût d'utiliser à l'intérieur des luttes... une vision commune des luttes à mener, de comment on les mène puis des stratégies dans lesquels on... Ah ça, ça a été un travail de fond que le regroupement a fait et que le regroupement poursuit aussi d'une certaine façon, parce que c'est jamais

fini, il y a tout le temps des ajustements à faire puis, il y a tout le temps de nouvelles réalités dont il faut tenir compte (25).

De manière concurrente aux éléments ayant favorisé la naissance du regroupement, d'autres facteurs ont plutôt servi de frein à la fondation.

### ***2.2.5. Les éléments ayant fait obstacle à la fondation du regroupement***

Cinq types d'obstacles à la fondation ont été identifiés par les personnes présentes lors de cette période soit les obstacles liés au manque de ressources, à la lutte de pouvoir interne, à la peur qu'ont certains groupes de base de perdre leur identité, à la communauté des enjeux pour les différents groupes et enfin au contexte.

#### ***Les obstacles liés aux manques de ressources***

Les répondantes identifient un manque de plusieurs types de ressources en termes d'obstacles pour le regroupement. D'abord, pour plusieurs groupes, il y a un sentiment qu'on manque de temps et d'énergie pour pouvoir s'investir (215, 25).

Ça n'a pas l'air de ça des fois, mais c'est beaucoup de travail ! Les femmes avaient leur groupe et faire ça en plus...puis, mettre ça sur pieds et organiser ça... Puis, nous autres au [nom de l'organisme] on était là des fois là... C'était beaucoup de travail ! (214)

Le manque de ressources signifie aussi qu'au début, il n'y avait pas de permanence au regroupement dû au fait qu'il n'y avait pas de financement (218). Cela ajoute de la pression sur les demandes faites aux membres du comité de coordination, mais cela signifie aussi que les membres du comité de coordination aient dû procéder à des « choix déchirants » (25) quant aux priorités à travailler.

Les personnes interrogées disent aussi qu'un des obstacles est lié au manque de ressources informationnelles. On dit d'abord que le rapport d'activité n'en contenait pas assez (28), ensuite que « chaque groupe ne veut pas trop partager ses façons de faire, ses façons d'aller chercher du financement, ce fut un obstacle » (219). Enfin, on souligne le problème créé par la lutte de pouvoir au sein du regroupement et que certaines personnes gardent l'information pour elles seules afin de s'arroger plus de pouvoir (28).

Enfin, le manque de ressources financières oblige le regroupement à investir beaucoup de temps à concevoir et à présenter des projets pour obtenir du financement.

### ***Les obstacles liés au pouvoir***

Il a déjà été question du conflit fondateur et de la lutte de pouvoir qui s'est déroulée à ce moment. Lorsque les répondantes ont été interrogées sur les obstacles ayant nui à la fondation, elles ont parlé encore une fois de cette lutte de pouvoir et de ses conséquences. Nous ne reprendrons pas ici ce qui a été dit précédemment outre certains effets quant à la cohésion du regroupement naissant.

L'analyse qui est faite par une répondante est que le conflit de pouvoir présent aux débuts du regroupement a fait en sorte que les gens de l'extérieur aient pu porter un regard plus critique sur l'action du regroupement et ainsi mettre sa crédibilité en cause. Dans un contexte où l'on se regroupe pour être une force collective, la perte de crédibilité est importante. On peut donc dire que la lutte de pouvoir a amené une division importante au sein du regroupement et a nui à son intervention.

### ***La peur d'y perdre son identité***

Cet élément est rapporté par trois répondantes seulement. L'une dit que chaque groupe veut garder son autonomie (219), une autre que les groupes de femmes sont des groupes autonomes et que la menace à cette autonomie peut faire émerger un conflit (21) et enfin, qu'un des obstacles a été la peur de perdre son identité comme groupe » (215).

### ***Obstacles liés à la communauté des enjeux***

Considérant que la cause des femmes peut se défendre dans différents forums sur différents enjeux, les groupes représentés au RGF-03 sont aussi très diversifiés. Il y a des groupes qui travaillent sur des enjeux liés à la santé, d'autres au développement local et régional, d'autres encore aux enjeux syndicaux, etc. En conséquence, la cohésion à faire entre les différents groupes représente un défi particulier pour ce regroupement et a constitué un obstacle de taille lors du processus de fondation.

Mais, il faut dire qu'à la fois, les intérêts, les goûts et les stratégies de ces groupes-là étaient fort différents donc, il fallait faire une harmonisation de tout ça. Alors, un groupe de base qui travaille avec des femmes en santé ou services sociaux plus général, un qui travaille plus spécifiquement avec des femmes avec des problématiques de santé mentale, un autre qui

travaille avec des femmes victimes de violence, un syndicat qui défend des infirmières, des professionnelles ou des travailleurs en santé. Un autre qui travaille plus spécifiquement en éducation. Un autre qui essaie de faire en sorte que le milieu de travail soit accessible aux femmes, des personnes qui travaillent plus en communication, qui travaillent plus sur l'environnement, d'autres qui étaient plus sur le patrimoine, d'autres qui étaient plus au niveau de l'histoire faisaient en sorte que c'était pas toujours évident (25).

Les différents groupes et les enjeux qu'ils défendent font en sorte que la lecture du contexte et la priorisation des actions sont parfois difficiles :

On a plus l'impression d'avoir une place parce qu'on parle peu ou pas beaucoup de nos préoccupations. Parce qu'il y avait des urgences qui faisaient qu'on était souvent dans les préoccupations qui touchaient beaucoup de domaines de la santé et des services sociaux (25).

Ainsi, la diversité des groupes liée à un contexte de transformation du réseau de la santé et des services sociaux a peut-être fait en sorte que certains groupes aient été peu entendus lors des premières années.

Cette diversité des enjeux qui relie les groupes, cette variété des lieux d'intervention, amène les différents groupes à vivre et intégrer des expériences tout aussi différentes. Or, un des éléments pour créer une identité collective forte est justement le fait d'avoir un vécu commun qui constitue en quelque sorte le fil rouge de l'identité. Cette variété au sein du regroupement signifie aussi que les cadres d'actions sont différents et qu'ainsi, il est encore plus difficile de créer une identité collective.

### ***Les obstacles liés au contexte***

Comme il a été souligné dans une section précédente, la régionalisation du domaine de la santé et des services sociaux intervient presque simultanément à la naissance du regroupement puisque cette dernière est en quelque sorte provoquée par certains aspects de la régionalisation. Cependant, cela cause aussi certains problèmes parce que le regroupement doit ajuster ses mandats à ce contexte. De plus, il y a des membres qui ont des positions différentes sur l'action à entreprendre dans ce contexte. Comme il a été vu précédemment, on ne peut comprendre la construction identitaire sans lien avec l'externe. Encore une fois, il faut ici souligner les difficultés qui peuvent survenir lorsque cette construction identitaire se fait dans un contexte mouvant, face à des « autres » diversifiés qui, pour certains sont en questionnement aussi.

Enfin, la réorganisation du réseau de la santé et des services sociaux et de ses différents territoires amène une reconfiguration du regroupement comme l'exprime la répondante suivante :

Nous avons beaucoup travaillé autour du phénomène de la régionalisation qui divisait beaucoup les groupes de femmes. Parce qu'avant on se retrouvait, Chaudière-Appalaches, puis Québec; on était beaucoup ensemble; puis la région 03 et 12 qui sont ensemble. Puis après la régionalisation, on s'est séparé, il y a des groupes qui sont partis de l'autre côté du fleuve (218).

### **3. LE FONCTIONNEMENT INTERNE DU REGROUPEMENT**

Lorsqu'il s'agit de décrire le fonctionnement interne d'un acteur collectif, il s'agit d'énoncer les mécanismes qui régulent la vie collective de ce regroupement de groupes communautaires eux-mêmes représentés par des individus qui peuvent aller et venir au gré des années. Les fonctionnements internes sont, en quelque sorte, la représentation de la culture du groupe conformément à la définition que nous avons adoptée précédemment. Pour ce faire, après avoir décrit certains processus de structuration du regroupement à travers les ans, seront décrits les mécanismes d'intégration des nouveaux membres, la solidarité et la cohésion telle que perçue et vécue, le sentiment d'appartenance au regroupement, les conflits et les mécanismes de solution de ces conflits, les liens affectifs entre les membres ainsi que l'intégration des membres géographiquement éloignés.

#### **3.1. Les statuts et les règlements**

Les premiers statuts et règlements du RGF Rive-Nord sont adoptés au début du mois de juin 1990 soit un peu plus de trois mois après la première rencontre officielle du Regroupement en février de cette même année. Avant le conflit de 1996-1997 et les restructurations qui s'en suivirent, on recense peu d'amendements aux règlements généraux du regroupement.

#### **3.2. Les comités et les différentes assemblées**

La structure organisationnelle du RGF est formée essentiellement de différents comités au centre desquels on retrouve un comité de coordination qui est nommé « coco » dans les différents documents du Regroupement. Ce comité de coordination joue le même rôle qu'un conseil d'administration, c'est-à-dire qu'il doit veiller au respect des orientations et des règlements du Regroupement et à l'intérieur des mandats qui lui sont confiés par l'Assemblée des membres, il prépare les plans d'action annuels et procède à la recherche de financement. On peut supposer que le choix du terme *comité de coordination* pour remplacer celui de *conseil d'administration* ne soit pas étranger à un choix idéologique lié à un rejet de la hiérarchie et un désir de la gestion collégiale comme c'est souvent le cas dans les groupes de femmes. Cependant, il n'en est fait mention nulle part, ni dans les comptes-rendus de réunion ni dans les entrevues.

Le comité de coordination est composé d'un maximum de sept membres choisis parmi les représentantes des groupes membres du RGF. Au comité de coordination, toutes les personnes ont le même poids politique et décisionnel. Les élections au comité de coordination se font lors des assemblées générales annuelles. Les mandats du comité de coordination sont demeurés les mêmes depuis la fondation du Regroupement.

Le comité de coordination est soutenu dans sa tâche par divers comités permanents ou temporaires qui travaillent sur des enjeux particuliers. À titre d'exemple, on a pu relever dans les comptes-rendus de réunion les divers comités suivants :

- le comité santé ;
- le comité économie ;
- le comité développement local et régional ;
- le comité de représentation qui assure le lien entre les différentes délégations du Regroupement, le comité de coordination et les groupes membres ainsi qu'entre le coco et les groupes membres.

Pour ce qui est des comités temporaires, il y a eu le comité de travail pour donner au congrès d'orientation de 1996, le comité de négociation avec la RRSSS et les différents comités ad hoc portant sur des événements précis par exemple le salon de la femme ou la marche des femmes. Bien évidemment, cette courte liste est non exhaustive et de nombreux autres comités de toutes sortes ont été créés et puis sont disparus au fil des ans.

### **3.3. La mise en place d'une permanence**

Le premier poste permanent du RGF est créé en 1998. Avant, les tâches relatives au fonctionnement de l'association revenaient aux membres du comité de coordination en cela supporté par des personnes contractuelles qui s'occupaient des tâches connexes à la préparation et aux suivis des rencontres (procès verbal du Coco du 12 septembre 1991 – Contractuelle, p. 5).

Dès le début de 1993, considérant l'augmentation du travail à faire, on considère l'embauche d'une personne contractuelle à raison d'une journée par semaine, mais ce n'est qu'en 1998 que le regroupement se dotera d'une permanence à plein temps.

La mise en place d'une permanence au Regroupement va diminuer la charge de travail des membres du coco tout en apportant davantage de continuité et d'efficacité dans les différents dossiers dans lesquels le RGF-03 est engagé. C'est aussi un des derniers grands aspects de l'histoire de la structuration du regroupement. En conséquence, les prochaines sections se consacrent au fonctionnement interne contemporain.

### **3.4. L'intégration des nouveaux membres**

Un regroupement de groupes communautaires a quelque chose de particulier si on le compare à une association de personnes. Les personnes qui sont présentes aux réunions sont en fait, des représentantes, des déléguées des groupes qui eux, sont les membres. Cela implique que le nombre de membres peut être très stable même s'il y a de grands changements sur le plan des représentations. Cela pose un défi aux associations de groupes communautaires qui doivent voir à l'intégration de ces personnes à la culture d'association, c'est-à-dire de connaître son histoire, les événements qui l'ont marqué, les valeurs qu'elle défend, etc. De plus, il existe plusieurs instances sur lesquelles peuvent siéger ces personnes : l'assemblée générale, le comité de coordination ou alors d'autres comités permanents ou *ad hoc*. Pour que la personne nouvellement arrivée puisse remplir pleinement son rôle, elle doit s'intégrer au fonctionnement de ces instances.

La question de savoir comment on avait procédé à leur intégration a été posée aux personnes interviewées aux fins de la recherche. L'analyse des réponses montre que les méthodes d'intégration sont très différentes lorsqu'il s'agit de l'assemblée générale ou du comité de coordination.

Au niveau de l'assemblée générale, on peut dire que les procédures d'intégration sont minimales. Des treize personnes qui ont parlé de leur intégration au regroupement, quatre répondantes soutiennent qu'il n'y a pas eu d'intégration ou qu'elles se sont intégrées toutes seules (22, 27, 213, 24), trois autres qu'elles ont rempli un formulaire d'adhésion (215, 223, 22), trois soutiennent qu'elles ne se souviennent pas de leur intégration (214, 28, 29), deux disent qu'on les a présentés et souhaité la bienvenue (26, 23) et enfin une dernière qui déclare que son intégration s'est fait de manière indirecte par le biais d'un bulletin de communication. On peut donc affirmer sans grand risque de se tromper que l'intégration de ces membres à la culture d'association doit se faire au fil des rencontres et peut prendre un certain temps.

Les procédures d'intégration des nouvelles déléguées sont différentes lorsqu'on analyse les réponses fournies quant à l'intégration au comité de coordination. Selon certaines répondantes, il semble y avoir une activité formelle d'intégration qui prend la forme d'une demi-journée de réunion spéciale (28, 225) où on présente le fonctionnement du regroupement. On apprend dans d'autres entrevues que le regroupement s'est doté d'une trousse d'accueil des déléguées. Cette trousse a évolué à travers le temps. Au début, elle pouvait contenir les procès-verbaux des dernières rencontres et des documents qui touchaient les principaux dossiers soient ceux de la santé et des services sociaux ou ceux liés au CRCDQ (29). Par la suite, cet outil s'est structuré pour contenir une copie des règlements généraux et d'autres documents sur le fonctionnement du regroupement (21).

Enfin, le rôle de la coordonnatrice et des autres membres est aussi important lorsque vient le temps d'intégrer les nouvelles déléguées :

Oui. Chacun expliquait, quand il y a un nouveau membre qui arrive, on essaye d'expliquer les raisons, les pourquoi, les comment, les objectifs. Ce sont des gens qui sont extrêmement pédagogues dans leur approche (217).

Une autre répondante ajoute :

Il y a aussi la disponibilité de la coordonnatrice. Si à un moment donné, en tant que déléguée, en tant que personne qui représente dans un comité X... Il fallait que la coordonnatrice soit disponible aussi. Parce qu'il y a des réalités dont je ne suis pas nécessairement consciente quand j'arrive la première année (225).

Ce support offert par la coordonnatrice et les autres membres est confirmé quand on assure à la nouvelle déléguée qu'elle peut poser des questions en tout temps et l'on prendra le temps de lui expliquer (21).

### **3.5. La solidarité et la reconnaissance**

La recherche avait pour objectif d'identifier les facteurs qui amenaient une plus grande solidarité et une plus grande cohésion entre les membres des grandes associations. La prochaine section est dédiée à ces dimensions importantes de la constitution en acteur collectif.

On a d'abord demandé aux personnes si elles avaient été témoins de gestes de solidarité et de reconnaissance. La solidarité est ce qui pousse à s'accorder de l'aide alors que la reconnaissance est une manifestation de gratitude. Ces deux actions ont de l'influence sur la cohésion d'une association. Il a aussi été demandé quels étaient les effets perçus de ces gestes sur le fonctionnement de l'association. Les prochains paragraphes s'attarderont à décrire d'abord les gestes de solidarité et ensuite de reconnaissance. Enfin, sera abordé comment est perçue la cohésion interne du regroupement.

### **3.5.1. Les gestes de solidarité**

Les personnes interviewées disent que la solidarité s'exprime au Regroupement des groupes femmes par la participation à des marches ou à des manifestations. On parle ici de la *Marche du Pain et des roses*, de la *Marche mondiale des femmes* ou encore lors des *Journées internationales des femmes*, le 8 mars. La portion d'entrevue suivante est significative :

J'ai eu la chance de participer à la marche mondiale des femmes en 2000. Il y avait toute la coalition des femmes contre la pauvreté dans laquelle le regroupement était très impliqué. C'est là que j'ai vu des gestes de solidarité. [...]. J'ai aimé découvrir cela et l'espèce de solidarité qu'il y avait à ce moment-là entre nous. Quand on parle de cohésion, c'est sûr que c'était une action à grand déploiement, je trouve que c'est dans l'action collective ou dans les projets collectifs qu'on réussit à se retrouver et à avoir une cohésion entre nous (216).

La solidarité s'exprime aussi par des appuis et de l'aide à des membres en difficulté. Par exemple, plusieurs groupes bénéficiant de subventions récurrentes ont accepté de ne pas recevoir d'augmentation pour qu'un autre groupe vivant des difficultés financières puisse recevoir une subvention :

J'ai vu, en 1998 je crois, où [nom du groupe] n'avait pas de financement SOC, soutien aux organismes communautaires de la Régie régionale. Il y avait des budgets qui se débloquaient. Les centres de femme ont accepté de dire : « on a des budgets récurrents, d'un certain montant, on accepte de ne pas être augmenté, car on considère qu'il y a des groupes qui doivent avoir du financement ». J'avais été vraiment touchée par cela. Je me suis dit qu'il y avait une reconnaissance de ce qu'on est et de ce qu'on fait et de l'importance que l'organisme puisse continuer dans l'histoire.

Question : *En même temps, cela témoigne d'un geste de solidarité.*

Réponse : *Oui. Il y a une reconnaissance et une solidarité. Il y a les deux, je trouve. On reconnaît ce que l'autre fait et en même temps, on agit en conséquence (216).*

Un autre exemple de geste de solidarité se produit lorsqu'un des groupes vit des problèmes de gestion et que l'ensemble des autres groupes « s'est concerté pour voir comment on pourrait aider cet organisme à survivre, à se développer » (217).

Le regroupement en tant que personne morale, ainsi que ses membres en tant qu'organismes autonomes, fournissent aussi un support à des groupes en écrivant des lettres d'appuis auprès des instances gouvernementales. De la même manière, on offre du support aux personnes qui vivent des choses difficiles dans leur vie personnelle. Selon une répondante, « il y avait toujours quelqu'un au regroupement qui était capable de l'écouter » (219).

La solidarité s'exprime aussi par le partage de l'expertise entre les membres. Lorsqu'une personne est malade et absente, l'expertise des autres est mise à contribution afin de combler le manque. Aussi, certaines informations qui sont glanées au gré des réunions du regroupement permettent à certains groupes d'améliorer leur sort :

Lors de la dernière rencontre, c'est quelqu'un qui a dit « grâce à une grande information que j'ai reçue ici, j'ai pu obtenir telle affaire ». On s'échange beaucoup d'informations sur des trucs, des ressources (28).

Il faut souligner enfin que la solidarité et ses gestes concrets peuvent fluctuer selon certaines répondantes. En effet, les moments où l'on perçoit que l'on construit de grandes choses ensemble sont propices à ressentir de la solidarité (214) alors que pour une autre personne, maintenant que beaucoup de choses sont établies, le regroupement est devenu plus formel, moins familial :

Donc, c'était un peu ça le sentiment à l'origine [en référence à la grande solidarité vécue lors de la défense d'un dossier particulier au début du regroupement]. C'est maintenant devenu plus un regroupement formel. C'est différent. Je ne dis pas que c'est moins bon. Je ne juge pas, mais c'est différent. Parce qu'au début, c'était vraiment une grande famille qui se rencontre. Vous savez que dans les grandes familles, il y a des chicanes entre frères et sœurs (219).

En plus des gestes de solidarité qui cimentent la vie du groupe, il y a les gestes de solidarité qui ont sensiblement le même effet.

### **3.5.2. Les gestes de reconnaissance**

Comme les gestes de solidarité, les gestes de reconnaissances prennent plusieurs formes. Dix personnes ont mentionné que les gestes de reconnaissance prennent la forme de félicitations pour le travail accompli par un groupe ou une personne. Ces félicitations s'expriment par une main d'applaudissement lors des assemblées générales après un rapport d'activité (224), en remerciant l'équipe de travail et le comité de coordination. Il arrive aussi qu'un groupe aille au micro pour dire qu'il remercie un groupe de son support (210). La reconnaissance s'exprime aussi lorsqu'un groupe qui a reçu un prix est félicité par le regroupement (27). Ainsi, on exprime notre reconnaissance, mais peut-être pas encore assez soutient une autre interviewée (215).

La reconnaissance prend aussi la forme de petits présents lorsqu'une personne quitte la présidence du regroupement. Cela est accompagné d'une carte signée par les membres du comité de coordination et de la permanence du regroupement (212, 222). Il semble enfin que le temps donné a été reconnu une fois par des certificats :

On va nous donner un diplôme. L'année passée, ils nous ont donné un diplôme à chacune. On ne s'y attendait pas. Ils m'ont donné un diplôme de reconnaissance pour mon temps. Si un membre finit son mandat, ils vont la reconnaître avec un cadeau, quelque chose de spécial, des remerciements (222).

D'autres personnes se disent, au contraire, déçues du peu de gestes de solidarité ou de reconnaissance posés par les membres du regroupement. Elles sont trois à le dire. La première se dit déçue du fait de n'avoir pas eu un appui auquel elle s'attendait de la part du regroupement dans une situation difficile. (25). Elle analyse la situation en disant qu'elle était alors peut-être « jeune et naïve » à l'époque et que maintenant, peut-être qu'elle accepterait mieux les choses.

La deuxième aussi se dit déçue d'un appui que le regroupement aurait dû donner à un groupe alors qu'il ne l'a pas fait (211). Cette répondante ne parle pas de son groupe ou d'elle-même, mais d'une situation intervenue dans un autre groupe. Elle se dit que le regroupement aurait pu faire preuve de plus de solidarité. Cette même répondante souligne un autre événement où le regroupement, selon elle, aurait dû être plus solidaire :

Tu sais le Regroupement n'a pas pris position en disant à l'Agence que ça n'a pas de bon sens, qu'un de nos groupes membres... ..pas du tout. Tu sais cela a comme... Bon, est-ce que c'est moi qui suis trop émotive? Je ne le sais pas. Mais il y a comme des moments où l'on pense qu'on pourrait faire plus de solidarité (211).

Enfin, la dernière répondante a mentionné un certain manque de solidarité ou alors déplore l'absence de gestes de reconnaissance au regroupement et se dit déçue que parfois les victoires, après des années de dur travail, ne soient pas célébrées plus longtemps :

Ce qui m'a déçue un peu, là-dedans, ça a été plus ... à l'époque, les filles ont dit. Ok. On travaille, on passe à autre chose (21).

Peut-être que les choses ont changé avec les années, car une autre personne interviewée mentionne, qu'au contraire, les victoires du regroupement sont notées :

Il y a des marques aussi de reconnaissance, le regroupement a fait imprimer, il y a environ 6 à 8 mois " fêtons notre victoire " alors, on avait notre affiche " fêtons notre victoire " et je pense que c'était ça le libellé. (...) une reconnaissance aux personnes qui avaient travaillé le dossier (212).

En fait, ces deux derniers passages révèlent qu'il demeure important pour un regroupement de célébrer ses victoires et reconnaître le travail accompli. Cela peut avoir un effet mobilisateur non négligeable.

En résumé, tous ces gestes de solidarité et de reconnaissance ont des effets sur le sentiment d'adhésion au regroupement, sur la cohésion entre les membres. La prochaine section aborde ce point.

### ***3.5.3. Effets des gestes de solidarité et de reconnaissance sur le regroupement***

Très peu de personnes ont précisé les effets de ces gestes de solidarité et de reconnaissance entre les membres. Seulement huit personnes l'ont fait. Au-delà du constat que ces gestes ont des effets positifs sur la cohésion (22, 25, 28, 210, 214, 217, 219, 221,), ces personnes mentionnent que ces gestes de solidarité nourrissent la solidarité (217). Plus on pose de ces gestes, mieux on comprend qu'elle est importante. Une personne a dit aussi que le fait de se sentir reconnue dans son travail augmente la motivation et que cela est particulièrement important pour la permanence et les gens du comité de coordination parce que leur travail

est parfois très difficile à cause du financement (25). Une autre interviewée va sensiblement dans le même sens en disant que les gestes de reconnaissances et de solidarité donnent de l'énergie (28). On dit encore que ces gestes augmentent le sentiment d'adhésion et d'appartenance au regroupement :

Ben nécessairement que ça augmente l'adhésion, puis le sentiment d'appartenance. Si je me sens reconnue dans un groupe, si je me sens appréciée, tu sais quand, admettons, je ne sais pas... les gens qui préparent l'Assemblée générale, ils mettent de petits bonbons, ils font du café, ils mettent un climat que j'appelle! Ben ça augmente le sentiment d'appartenance, tu as envie d'y aller. S'il y a des espaces pour communiquer puis échanger et tu ne vas pas là juste pour te faire bourrer le crâne, ça fait que ce n'est pas une réunion. Tu t'en vas à une rencontre. Tu sais ce n'est pas pareil pour moi, aller à une rencontre. On a discuté, on s'est rencontré dans des idéologies, dans des relations dans... etc. Alors, c'est clair, pour moi, il y a une corrélation directe entre comment tu prends soin de ta vie associative puis de ton mode de démocratie, puis ton niveau d'adhésion, puis ton sentiment d'appartenance, puis ton niveau de participation au sein de ton organisation (210).

Cette dernière répondante ouvre aussi la porte à une autre dimension de la mobilisation dans une association, c'est-à-dire le plaisir d'être ensemble, ce que nous avons appelé ailleurs le « vivre ensemble ». Dans ce dernier passage, l'importance d'avoir du plaisir à faire des « rencontres » et non des « réunions » est manifeste et montre à quel point cela est important dans toute intervention de mobilisation.

### **3.6. Le sentiment d'appartenance**

Lors des entrevues, on a demandé aux personnes interrogées de qualifier leur sentiment d'appartenance au regroupement et d'en identifier les causes. Le regroupement des données en catégories montre trois ensembles de réponses. Le premier ensemble est le plus imposant par le nombre de personnes qui soutiennent dans des termes différents que leur sentiment d'appartenance au regroupement est très fort. Il s'agit du discours de 13 personnes (24, 27, 28, 29, 210, 212, 213, 217, 218, 219, 222, 224, 225). Les termes « fort » et « très forts » reviennent le plus souvent pour qualifier le sentiment d'appartenance. Voici quelques exemples :

Oui, on a un sentiment d'appartenance important au RGF et je ne pense pas qu'on ait questionné notre implication dernièrement. C'est toujours un désir qu'on a d'y aller (224).

Hou là la! Moi, je dirais que pour l'instant, il est sans condition (212).

Pour moi, personnellement, il est fort. C'est sûr que c'est moi qui fais la représentation. Peut-être que si tu posais la question à une de mes collègues, pour elle il serait moins fort (28).

Cette dernière citation est intéressante parce qu'elle montre que le sentiment d'appartenance se nourrit de l'engagement dans le travail de l'association. On peut faire l'hypothèse que ces deux dimensions sont liées. En effet, le sentiment d'appartenance mène à l'engagement, et ce dernier augmente, à son tour, le sentiment d'appartenance.

Le deuxième ensemble de réponses est différent même si l'on qualifie le sentiment d'appartenance de « fort ». Ce qui différencie ce groupe de réponse par rapport au précédent c'est qu'ici le sentiment d'appartenance est lié à un besoin stratégique. On parle plutôt de la nécessité de l'appartenance plutôt que du sentiment d'appartenance :

C'est vraiment une ressource incontournable pour tous les groupes de femmes, parce qu'il y a tellement de dossiers sur lesquels le regroupement s'investit pour défendre les droits des femmes à différents niveaux. Je pense que si ce regroupement n'existait pas... (221)

Le troisième groupe de réponses contient les témoignages des personnes dont le sentiment d'appartenance est « moins important » ou « pas très fort ». Il s'agit de 4 personnes seulement :

Disons que notre sentiment d'appartenance est moins important, je vous dirais, moins important pas au niveau des... moins important, pas au niveau tellement de dire qu'on y croie moins qu'avant, mais moi, mon sentiment d'appartenance est aussi lié à l'action puis au temps qu'on investit à l'intérieur d'un regroupement. Donc, c'est évident que le sentiment d'appartenance est moindre parce que comme groupe, présentement, on investit beaucoup moins de temps à l'intérieur du regroupement, de la structure regroupement, [...] C'est pour ça que je te dis que le sentiment d'appartenance est moins important qu'avant. Mais, ce n'est pas une question d'appartenance sentimentale. Une question d'appartenance par rapport au temps qu'on investit maintenant et aux choix de temps que l'organisation a décidé d'investir (25).

C'est la deuxième fois où l'on se rend compte que le sentiment d'appartenance est lié à l'engagement dans les affaires de la corporation. Ce phénomène est cohérent avec ce qu'on a trouvé ailleurs dans d'autres associations (Duperré, 2009). En conséquence, une autre citation nous apparaît importante parce qu'elle provient d'un groupe éloigné :

Ben, c'est sûr qu'on n'est pas là... C'est sûr qu'à Québec, ça doit plus... les filles doivent plus se voir, se rencontrer, peut-être dans ce sens-là. C'est sûr que la solidarité, on est là, mais le sentiment d'appartenance n'est pas fort, je ne sens pas tellement ce sentiment-là.

Question : *Ça serait dû à quoi ?*

Réponse : *Peut-être un peu à la distance, peut-être au fait que... moi, je pensais qu'il y aurait plus de réunions que ça. Il n'y en a pas beaucoup de réunions. Ça serait dû à ça entre autres aussi.*

Deux éléments de cette citation retiennent l'attention. Le premier est que le sentiment d'appartenance est moins fort pour un groupe excentré et relativement éloigné. La proximité géographique jouerait peut-être. Le deuxième élément pointe encore vers le lien entre l'engagement et le sentiment d'appartenance. En effet, le nombre peu élevé de réunions restreint l'engagement effectif dans les affaires de l'association et en conséquence, le sentiment d'appartenance s'est trouvé affecté.

Après avoir demandé de qualifier leur sentiment d'appartenance, nous avons demandé aux personnes interviewées de dire quelles étaient les raisons qui, selon elle, justifiaient ce qualificatif. Les réponses peuvent se regrouper en trois grandes catégories.

La première relève du partage d'une réalité commune, celle des femmes et des enjeux qu'elles vivent. C'est « sentir qu'ils font partie d'une unité commune et cela est requis dans la définition d'une identité collective » (Melucci, 1989). Voici plusieurs exemples de la manière dont les répondantes ont exprimé ce sentiment :

Porter les mêmes préoccupations en regard de la situation des femmes (215).

Une préoccupation qui concerne les femmes en général [...] pas pour la ressource, mais pour les femmes (224).

On appartient au mouvement des femmes, c'est très clair (25).

On partage les mêmes valeurs, les assises sont les mêmes (27).

Le regroupement a les mêmes valeurs qui nous rejoignent. La cause des femmes c'est toujours ça (26).

C'est une richesse de se retrouver à une table où différentes femmes parlent de leurs différentes réalités (225).

La deuxième catégorie de réponses qui justifient le sentiment d'appartenance vécu est que, non seulement les membres ont le sentiment de partager une même réalité, mais elles partagent aussi un même idéal, la même utopie. Voici quelques exemples de réponses :

Je pense que c'est à cause d'un partage d'idéal d'égalité pour les femmes (217).

Les objectifs sont communs (27).

C'est important de défendre la place des femmes et de défendre les femmes dans le réseau de la santé (219).

La citation suivante résume peut-être à elle seule ce que les répondantes ont pu dire sur le partage de cet idéal :

Parce que... on est là. On est là avec les femmes pour un meilleur avenir, pour participer à l'effort pour qu'il y ait moins de violence, qu'il y ait plus d'égalité entre les hommes et les femmes (24).

Le partage d'un idéal est un deuxième élément indicateur de la présence d'une identité collective. En effet, savoir d'où l'on vient, où l'on va, ce que sont nos valeurs sont tous des indicateurs de la présence d'une identité collective (Duperré, 2002, 2004).

Le troisième type de réponse expliquant le sentiment d'appartenance tient aux événements, aux activités de proximité qui tissent des liens entre les personnes. C'est ce qui est appelé le « vivre ensemble ».

[C'est à cause du] fait d'être en contact et de vivre certaines solidarités (215).

C'est un lieu où on peut se réunir entre femmes (216).

Je pense que c'est tous les liens d'amitiés, de complicités qu'on a créés (217).

En résumé, il y aurait trois facteurs expliquant le grand sentiment d'appartenance au regroupement : le partage d'une réalité commune, l'adhésion à un même idéal pour les femmes et enfin le partage du quotidien, le vivre ensemble. Ces trois facteurs sont des indicateurs de la présence d'une identité collective.

### 3.7. La cohésion interne

La question posée aux personnes qui ont été interviewées cherchait à établir leur perception de la cohésion régnant au sein de l'association et ensuite les facteurs qui selon elles influençaient la plus ou moins grande cohésion. Les propos de plusieurs personnes n'ont pas été retenus pour les raisons suivantes. Premièrement, certaines ont plutôt parlé sur la cohésion au sein du regroupement lors de la période du conflit fondateur. Nous avons retenu ces propos pour cette période spécifique qui a déjà été traitée. Deuxièmement, beaucoup de participantes ont davantage parlé sur la cohésion perçue au sein de l'équipe de travail du regroupement (coordonnatrice, comité de coordination, autres comités) que sur celle entre tous les groupes membres. Ceci peut s'expliquer par la signification accordée au terme « interne » : « Nous autres, dans le milieu communautaire, quand on parle de l'interne, on parle de la petite structure de coordination. Interne veut dire « gestion quotidienne » et ne veut pas dire « Regroupement » » (210). Cette explication est intéressante dans un autre contexte. Les entrevues faites au sein de ce regroupement utilisent le même questionnaire qui a été utilisé pour deux autres associations de groupes communautaires du domaine de la santé mentale et le malentendu à propos du terme « interne » n'était pas survenu jusqu'alors. On peut poser l'hypothèse qu'on a affaire ici à un mot spécifique de la culture des groupes de femmes. Cependant, les informations que nous détenons ne sont pas suffisantes pour confirmer cette hypothèse.

Les données que nous présentons dans les prochains paragraphes sont celles qui traitent spécifiquement de la cohésion entre les membres même si le nombre de répondantes est restreint et se limite à neuf participantes.

Sur ces neuf réponses à notre question, sept personnes soutiennent que la cohésion est très bonne ou bonne. Voici quelques exemples de leurs propos sur la qualité perçue de la cohésion.

Je pense qu'elle est très bonne. C'est sûr qu'il y a toujours de la place pour l'amélioration. C'est que l'année passée, des gens ont exprimé des désirs. [...] Puis à la dernière AG, quand on se retrouve en atelier avec des

groupes qu'on ne rencontre pas souvent, des groupes de Charlevoix, de Portneuf — on ne les voit jamais. " Ah, c'est le fun, il me semble que ça nous manque, du temps pour parler ensemble. " Ce sont des qui pourraient augmenter un petit peu la cohésion, même si je pense que la cohésion est très bonne (28).

Elle termine son intervention en disant que des activités avaient été organisées, selon les désirs et les commentaires des membres, mais qu'il n'y avait pas eu d'inscriptions. Alors, on a laissé tomber. Ce que la portion d'entrevue dit aussi encore ici, c'est qu'il est vraiment difficile de penser cohésion lorsqu'on a des membres géographiquement excentrés. D'autres portions d'entrevues sont révélatrices de ce fait :

Je pense qu'elle [la cohésion] est bonne. C'est sûr que toutes ces femmes sont extrêmement occupées. C'est fou les journées qu'elles font. Alors, on n'a pas le temps de se voir autant que l'on voudrait, mais il y a une belle amitié. Une belle cohésion (217).

Dans cette citation, on peut sentir que les liens sont là, même si les contraintes de temps forcent les membres à se voir moins souvent. Dans la prochaine citation, on peut voir que la cohésion est perçue lorsqu'on est capable d'avoir des informations en appelant un membre même si les rapports ne sont médiatisés que par le biais de l'association.

Moi je pense qu'elle est bonne, une bonne cohésion. Moi, je pense qu'il y a beaucoup de réseautage, le monde s'appelle. Moi, si j'ai besoin de quelque chose j'appelle. Une fille que je rencontre juste aux rencontres du Regroupement, mais c'est son expertise et je l'appelle, puis on se revoit par le biais du Regroupement. Un bon réseautage. Puis cette fille me dit : « regardes, je vais te dire d'appeler telle personne. » Donc finalement c'est ce que l'on fait (211)

On dit aussi dans les entrevues que la cohésion est forte, mais assez souple pour pouvoir s'y tailler une place :

Les groupes qui s'impliquent le font bien, le font de façon régulière et intensive. Et même, je voyais dans les dernières rencontres qu'il y a eu, des nouveaux groupes qui se sont sentis assez bien pour s'impliquer aussi. Parce que le danger quand un groupe... quand il y a un noyau fort, c'est que ça fasse un groupe fermé encore et que les gens n'aient pas, ne se sentent pas admis dans ce groupe-là... ou aient l'impression d'être un peu à côté, de ne pas faire partie de la gang. Je pense qu'au niveau du regroupement on a réussi à traverser cette frontière-là (27).

Outre ces sept personnes qui soutiennent que la cohésion est très bonne ou bonne, deux autres disent qu'elle fluctue ou que c'est inégal. La première personne qualifie la cohésion d'inégale parce qu'il y aurait des membres très engagés et d'autres « qu'on ne voit jamais aux réunions » :

Je dirais que c'est inégal. Il y a des groupes qui ne viennent que lors des assemblées, pis encore... Je ne sais pas combien il y a de membres maintenant au regroupement, mais il y a des groupes qu'on ne voit jamais. Tsé, je dis : « C'est inégal »; il y a des groupes qui sont très impliqués. Des groupes qui le sont vraiment beaucoup moins... (27).

Dans l'autre cas, on parle de cohésion qui fluctue parce que certains membres refusent de payer une cotisation annuelle et deviennent ainsi exclus.

Il a aussi été demandé lors des entrevues qu'elles sont les raisons qui expliqueraient la cohésion observée. Les réponses à cette question sont très nombreuses et peuvent être regroupées en sept catégories :

- les valeurs partagées (9<sup>7</sup>) ;
- la présence et la qualité de la permanence (6) ;
- la circulation de l'information et le réseautage (6) ;
- le fonctionnement démocratique, participatif et égalitaire (4) ;
- la stabilité des membres (groupes de base et leurs représentants) (3) ;
- le renouvellement du regroupement à travers le renouvellement de l'effectif (2) ;
- les mécanismes de vérification pour devenir membre du regroupement (1).

La plupart des réponses soulignent en effet le partage des valeurs. La première est celle de la condition féminine. Travailler sur une même cause soit celle de la cause des femmes. Ici, on remarque que les réponses à la question des raisons expliquant la cohésion interne sont similaires à celle sur les raisons expliquant le sentiment d'appartenance. La deuxième valeur nommée par quatre personnes est celle de l'action collective qui apporterait une grande cohésion entre les membres :

---

<sup>7</sup> Les chiffres entre parenthèses représentent le nombre d'occurrences de cette mention et non le numéro d'entrevue comme c'est le cas ailleurs dans le document.

Quand on parle de cohésion, c'est sûr que c'était une action à grand déploiement, je trouve que c'est dans l'action collective ou dans les projets collectifs qu'on réussit à se retrouver et à avoir une cohésion entre nous. On est dans l'action (216).

Mais plus que de participer à l'action collective, c'est pour cette répondante le fait de croire dans la force de l'action collective qui est la source de cohésion :

Je pense que chaque organisation croit, y croit beaucoup, y croit beaucoup à ça. Croit qu'effectivement, on peut faire bouger, on peut faire changer les choses (25).

On explique la cohésion aussi par la présence et la qualité de la permanence. Voici un résumé des termes utilisés :

La personne est rassembleuse, intelligente, c'est aussi une bonne gestionnaire (217).

Je pense qu'elle est la personne qui fait un groupe, elle est le pilier de la cohésion dans sa manière de réussir à aller chercher tout le monde, à impliquer tout le monde, dans sa gestion transparente, son sens politique aussi (217).

Une personne qui consulte beaucoup (212).

Une personne qui travaille fort (218).

L'embauche de cette personne a fait toute la différence au plan de la cohésion. Elle provient du milieu des femmes. On a confiance en cette personne et elle a confiance dans les groupes (210).

La circulation de l'information et le réseautage serait un autre facteur expliquant la cohésion. On dit que l'échange d'information et le réseautage sont bons (28, 211) et que la technologie aide à cette bonne communication (218). On souligne aussi que le regroupement a mis en place des modes de fonctionnement qui favorisent la consultation et l'information aux membres. Encore, l'Internet est cité pour dire que cela facilite grandement les choses (210, 221, 222).

Le fonctionnement démocratique est le quatrième facteur avancé pour expliquer la cohésion. Ce facteur est nommé par quatre personnes. On souligne l'importance des consultations auprès des groupes de base et des personnes et le fonctionnement démocratique qui s'ensuit. Voici un exemple :

Donc quand on va vers l'avant avec quelque chose, c'est beaucoup de gens qui représentent des gens, qui représentent des gens, qui sont derrière des décisions. Et cette démocratie est réussie. Je crois que l'efficacité et l'efficience de cette démocratie-là c'est qu'on réussit à quand même faire avancer les dossiers. Ce n'est pas une gestion... on a une gestion participative, mais on n'a pas de gestion où tout le monde avance du même pas, où tout le monde prend la même décision en même temps. Ce n'est pas lourd, ça pourrait être lourd avec le processus qu'on a, mais chacun fait son boulot parce que, encore une fois, le regroupement c'est nous (212).

La gestion collégiale et l'acceptation de la différence fait partie intrinsèque de ce mode de gestion démocratique :

Ça se fait en toute collégialité. On essaie d'abattre beaucoup de travail, mais de le faire dans une dynamique de franchise, d'entraide, et où il y a place à l'humour. Ça, c'est intéressant. De pouvoir travailler dans un contexte où l'on peut se permettre de rire un peu. De sentir qu'il n'y a pas de hiérarchie. Que tout le monde est accepté avec ses différences, ses opinions différentes (221)

Les cinquième et sixième facteurs utilisés pour expliquer la cohésion sont liés à l'effectif, c'est-à-dire les membres qui composent le regroupement. Pour trois personnes, c'est la stabilité de l'effectif qui explique la cohésion (22, 217, 224). Pour l'une d'entre elles, ce sont les critères d'adhésion qui expliquent la stabilité. En effet, les groupes adhèrent à un certain nombre de critères et c'est qui explique la stabilité et donc la cohésion, les groupes partageant beaucoup de choses (224).

Inversement pour deux autres, c'est le renouvellement des membres qui explique la cohésion (214, 211).

En fait, c'est peut-être l'ensemble de ces critères qui expliquent la cohésion. Comme les membres du regroupement sont représentés par des personnes qui elles changent régulièrement, on peut en effet parler à la fois de stabilité des membres, mais du renouvellement des représentations. Cependant, bien que l'idée de renouveler les idées soit alléchante, il ne faut pas oublier que ces nouvelles personnes doivent s'intégrer d'une certaine manière à la culture d'association. En ce faisant et en apportant leur identité propre, elles contribuent aussi alors au changement de l'identité du collectif. Ici, il faut comprendre l'idée du changement dans une certaine continuité (Duperré, 2002). C'est une certaine continuité qui assure l'intégrité identitaire.

### 3.8. Les conflits internes et leurs solutions

Tout regroupement ou association vit de temps en temps des moments de tension. L'objectif de la recherche concernant ce point est de cerner, certes, les enjeux au centre des conflits qui secouent les regroupements, mais aussi d'analyser les mécanismes de solution des conflits qui sont utilisés par les associations. Ces mécanismes de solution des conflits empêchent la cohésion de s'effriter et parfois même sont des sources d'apprentissage important pour la future cohésion du groupe et permettent le renouvellement de l'identité. Lorsque nous avons demandé aux personnes interrogées de parler des conflits au sein du regroupement, vingt-deux personnes ont parlé sur ce qu'était le conflit qui a eu lieu dans les premières années de fondation, ce que nous avons appelé le conflit fondateur. Nous ne reviendrons pas sur cet aspect qui a déjà été documenté dans la section sur la fondation de ce texte. Outre ce conflit fondateur, les autres personnes soutiennent que depuis cette période, il n'y a plus de conflits au sein du regroupement. Ainsi, les prochains paragraphes seront surtout consacrés aux mécanismes qui ont été utilisés pour résoudre le conflit lors de la période de fondation.

Quatre mécanismes de solutions des conflits sont décrits : le débat et la médiation, la mise à l'écart des groupes adverses, le sondage afin de comprendre les enjeux et enfin, l'évitement.

Six personnes rappellent que les changements effectués à la suite du conflit fondateur proviennent du fait que plusieurs personnes, excédées par la situation, ont décidé de dénoncer la situation haut et fort pour provoquer la discussion :

Donc, ça a duré quand même un bon bout de temps, puis là, il y a des femmes, à un moment donné, les groupes de femmes se sont organisés et puis on n'avait vraiment plus envie de vivre ça. Et lors d'une AG qui a été très houleuse, on a mis des cartes sur table, et puis il y a eu des pleurs, des grincements de dents [...] Ça faisait longtemps qu'il y avait de la chicane. Alors, il y a des gens qui ont dit, « bon, encore une réunion où il y a de la chicane! » Elles se sont levées et elles sont parties. Des gens qui ne voulaient pas vivre cela. Mais il y avait comme un noyau dur qui disait « ben ça passe ou ça casse ». Puis ça a passé (28).

Après cette mise à plat des problèmes qui assaillent le regroupement, les gens proposent un congrès d'orientation où tout le fonctionnement serait remis en question et revu si nécessaire :

Et, un moment donné, on avait réussi à avoir un bon nombre de groupes qui sont venus à ce congrès et qui ont réfléchi à quel type de fonctionnement ils voulaient se donner (22).

Il semble que cette manière de procéder par panel de discussion soit une méthode assez courante de dialoguer sur des choses qui ne vont pas :

Et à ce moment-là, il y a une intervention comme celle-là et moi, je suis intervenue en disant que c'était une bonne question, qu'il fallait se la poser, mais que je trouvais qu'en fin de journée, ça arrivait un petit peu... qu'on n'avait pas le temps d'en débattre. Et, j'ai proposé plutôt qu'on la laisse sur la glace et qu'on fasse une autre rencontre pour écouter de façon très claire, avec un panel, les pour, les contre et tout ça. C'est ça que les gens ont décidé (22).

Les discussions vont bon train aussi dans les réunions régulières lorsqu'il s'agit d'adopter des stratégies :

Quand je sentais que les membres étaient en train de vouloir se diviser, j'intervenais : on est-tu là pour se diviser ou on est-tu là pour aller dans le même sens? Même si ça, ce n'était pas tout à fait défini et parfaitement défini selon le dictionnaire du RGF, puisqu'il y a le dictionnaire du Robert, il y a le dictionnaire du monde, il y a le dictionnaire à l'époque de la fédération des femmes du Québec, il y a aussi le dictionnaire du..., tu sais il y a tout un monde qui arrive au regroupement, puis ils ont toutes leur dictionnaire de définitions. Là, on essaie de se dire qu'il faut s'en aller ensemble dans telle direction. Fait que là tout le monde garde son petit dictionnaire, puis il dit mon mot est plus important que le tien, ma définition est plus importante que la tienne. Mais quand on est dans les débats de même, on oublie fondamentalement qu'on est en train de parler de la violence faite aux femmes. Si c'est ça, là, on pourrait-tu s'entendre pour dire que c'est ce qu'on va dénoncer? Puis c'est ça qu'on va trouver des façons de contrer? Que ça vienne du patriarcal ou..., en un moment donné il faut s'en foutre, parce qu'on s'entendra pas sur les causes dès fois ce n'est pas là, mais peut-être qu'on peut s'entendre sur la solution (210).

Deux éléments de cette citation sont intéressants. Premièrement, on peut y voir un processus d'ajustement des cadres qui est à l'œuvre. Les membres du groupe doivent ajuster leur stratégie pour résoudre l'enjeu ou le problème identifié, ici la violence faite aux femmes. C'est l'ajustement du cadre pronostic. La discussion sert donc au processus d'ajustement des cadres. Ce qu'il y a d'intéressant aussi sur le plan des processus d'ajustement des cadres, c'est qu'en tentant une entente sur les moyens, on rejette la possibilité de s'entendre sur les causes du problème (cadre diagnostique) ; la violence faite aux femmes est-elle causée par le patriarcat ou autre chose ? Est-il important de s'entendre sur les causes pour déterminer des moyens pour résoudre le problème ? Certains diraient que oui. Or, ici ne n'est pas le cas, car en fait on ne propose pas une seule solution pour résoudre le problème, mais seulement de

s'entendre sur la dénonciation du problème. C'est la proposition d'une entente sur le plus petit commun dénominateur.

Deuxièmement, la citation nous renseigne sur le fait qu'il existe plusieurs cultures à l'intérieur du regroupement et que lui-même possède son propre langage. Quand la personne parle des différents « dictionnaires », elle met en évidence les différentes significations qui ont cours sur un sujet donné. On peut poser l'hypothèse que le « dictionnaire » du regroupement est un ensemble de mot, de significations qui ont déjà fait un accord entre les différents membres du groupe et que ce vocabulaire est représentatif d'une certaine culture, car qu'est-ce que le langage sinon la représentation d'une culture ?

Enfin, il faut dire que la facilité supposée du regroupement à discuter des conflits ne semble pas obtenir l'accord de toutes les répondantes. Une interviewée soutient même le contraire :

Je pense qu'une des difficultés des conflits à l'intérieur du regroupement et des groupes de femmes est d'être capable de nommer les choses. On ne veut jamais blesser personne, mais à force de ne jamais vouloir blesser personne, on finit par s'embourber dans notre conflit (216).

Après le débat et la discussion, le deuxième mécanisme de solution des conflits nommé par cinq personnes est la mise à l'écart des personnes représentant les groupes adverses (21, 28, 213, 218, 220). On doit remarquer ici que certaines de ces histoires racontées par les interviewées interviennent lors de la période du conflit fondateur.

Parfois, c'est un ensemble de groupes qu'on cherche à évincer, car on croit que leur position sur certains enjeux est défavorable au travail du regroupement et menace même son existence. La prochaine citation montre qu'il y a eu des tractations qui ont été faites en dehors des réunions formelles du regroupement. Dans ce cas précis, lors de la période du conflit fondateur, c'était pour éviter que des représentantes de groupes vus comme défendant une certaine analyse puissent être déléguées à des instances de représentation :

Ça fait que moi, je me rappelle d'avoir fait une réunion chez nous avec celles qui étaient comme plus [nomme une idéologie] pour voir comment on pourrait faire pour pas que le regroupement tombe [...]. Ça fait que j'avais fait une réunion chez nous (rires), comme... genre, réunion secrète (rires)... Parce que pour moi, c'était une impossibilité que ça tombe le regroupement. Ça n'avait pas de sens, c'était ce qui nous permettait de prendre des positions communes, de défendre les missions de nos organismes, de faire valoir le travail qu'on faisait... Ça fait que ça n'avait pas de sens que ça devienne tout d'un coup, un groupe qu'on entend plus et qui ne défend plus grand-chose... Ça fait que j'avais réuni chez nous

quelques filles qui étaient comme plus... qui bougeaient plus et qui portaient un peu la même idéologie que nous (213).

À d'autres moments, pour évincer, on pense à démarrer une nouvelle association. Ainsi, dans le prochain extrait, la répondante amène l'exemple d'un autre regroupement que le RGF pour soutenir l'idée qu'on aurait pu, pour éviter certains groupes, démarrer une association qui a des critères d'adhésion qui excluent les groupes dont on ne veut pas.

Puis, on est déjà en train de penser, moi avec d'autres, de partir un regroupement [dans un autre secteur], mais plus [nomme une catégorie de groupes] qui ferait en sorte que [nomme une catégorie de groupes antagonistes] ne s'y retrouveraient pas! Puis, qu'on arrêterait de se chicaner sur plein d'affaires! Ça fait que je pense que ça aurait été la même chose au regroupement [RGF] là... Il n'aurait pas pu, ne pas avoir de regroupement! C'est impossible! Donc, ça serait reparti tranquillement! (213)

On cherche à évincer non seulement des groupes, mais des personnes qui représentent ces groupes et certaines idéologies. On dit que le travail d'éviction se fait au « corps à corps ». Selon l'analyse des enjeux que nous avons faite, ces dénonciations se font des deux côtés. Voici un exemple révélateur de ce qui a été confié aux interviewers :

Moi j'ai trainé là-dedans un bout de temps et rapidement j'ai été évincée comme étant une nuisance parce que moi, je défendais une analyse différente qui n'allait pas dans le sens de ce qu'elles voulaient... [...] Nous autres, on a été « bulldozées » là-dedans! le [groupe] a été « bulldozé », au point où il a été pratiquement évincé de la carte. [...] Je ne dirais pas que ça a été un mouvement d'exclusion, c'est un travail au corps à corps hein! C'est que... on commence par briser les alliances tranquillement, par convaincre les gens... C'est là, les téléphones avant les réunions. C'est là où l'on essaie de convaincre, on fait valoir ou l'on essaie de discréditer les personnes. [...] Donc, tranquillement, les alliances s'érodent, tranquillement, le [nom du groupe] est plus isolé et tranquillement par lui-même, il dit : « bien là, moi, je n'y vais plus! Parce que là, je n'ai plus ma place! ». Je n'ai plus ma place! Ce n'est pas évincé dans le sens de poussée à partir... Mais, il y a un travail là au corps à corps, qui se fait pour assez longtemps... C'est rare qu'il y ait un vote et qu'on dise : on vous évince! Ce n'est pas comme ça! Ça se fait par un jeu de tractation, de coulisse... plus long (220).

D'autres portions d'entrevues montrent que ce type de comportement a cours aussi chez les défenseurs de la position adverse sur un enjeu. Ce qu'il convient de souligner ici, c'est le travail de discrédit qui pousse la personne indésirable à quitter le regroupement ou

l'instance où elle siège. On dit que lorsqu'une personne est indésirable « on s'organisait pour leur faire de la misère pour qu'elles n'aient pas vraiment le goût de rester là » (28) ou « qu'on détruisait complètement sa réputation » (21).

Contrairement à ce qui a été dit par certaines interviewées concernant la facilité de mettre les sujets litigieux en discussion, pour d'autres répondantes, un des problèmes vécus au regroupement est qu'on a parfois de la difficulté à discuter de certaines choses et que devant ce fait, l'exclusion se fait en silence :

Ça fait que ce qui se passait, c'était qu'elle était mise de côté, ça ne réglait pas le problème, personne ne lui expliquait ce qui se passait... personne... Ça fait que c'était un peu ça! Il y avait beaucoup de... on mettait de côté, c'est comme ça que ça se passait... les groupes qui ne fonctionnaient pas ou bien qui étaient mis de côté, on ne leur parlait pas, c'était beaucoup... ce n'était pas dit! (213).

Le troisième mécanisme de solution des conflits, nommé par les répondantes est l'évitement, c'est-à-dire ne rien dire, ne rien faire pour résoudre ce qui nous semble conflictuel. Les répondantes disent que les membres ont de la difficulté à nommer les choses (213,216) ou qu'ils parlent avec un langage qui n'est « pas clair » (22). L'évitement se vit aussi quand on décide de se retirer du regroupement pendant que les choses se règlent (25).

Le quatrième mécanisme de solution des conflits identifié par le regroupement de catégories est celui du sondage pour comprendre ce qui ne va pas. Cette occurrence ne survient que deux fois. Une personne des personnes qui rapporte ce mode de solution des conflits soutient que pour comprendre ce qui se passe, elle va rencontrer les personnes pour mieux comprendre les enjeux défendus par les différentes parties pour ne pas reproduire les mêmes problèmes :

Il y avait juste un côté de la médaille. J'avais besoin d'avoir les deux côtés de la médaille. Parce qu'à partir du moment où l'on se donnait comme mandat de réorganiser le regroupement, je ne voulais pas tomber dans les pièges d'avant. Je voulais comprendre qu'est-ce qui allait, qu'est-ce qui n'allait pas. Où les femmes étaient rendues, elles, de quoi les femmes avaient besoin (27).

Il faut rappeler ici que ce sont des mécanismes qui ont eu cours lors de la période du conflit fondateur et que les personnes interviewées soutiennent que depuis ce temps, il n'y a pas de conflits au sein du regroupement. Il y a peut-être ici un indicateur qu'il y a un problème d'interprétation du mot *conflit*. Dans la recherche, le mot *conflit* signifie toute différence

d'interprétation entre deux parties. Il semble que cette compréhension du concept de conflit n'ait pas été retenue, même si elle était expliquée par les interviewers lors des entrevues quand la question était posée. Les personnes interviewées semblent s'être plutôt concentrées sur des expressions extrêmes de désaccord comme ce fut le cas lors des premières années d'existence du regroupement. On peut poser l'hypothèse que les mécanismes de solution de conflit qu'on a pu recenser ici s'appliquent aussi dans toutes les situations de conflits, graves ou moins graves.

### **3.9. Les liens affectifs entre les membres**

Bien qu'on ne désire peut-être pas devenir représentante d'un groupe membre uniquement pour se faire des amis comme le souligne une personne interviewée (225), il n'en demeure pas moins que le fait d'être ensemble un nombre considérable d'heures, et parfois dans des situations où la charge émotive est très élevée comme lors des manifestations, tisse des liens affectifs entre les membres. Plusieurs personnes interrogées ont souligné l'existence de liens affectifs avec d'autres membres. « Les liens se développent au fil du temps » dit une répondante (224).

Ces relations surviennent parce qu'on travaille ensemble sur de longues périodes avec sensiblement les mêmes personnes (224), mais aussi parce qu'on partage les mêmes valeurs de base soient le respect et l'entraide (225). C'est pourquoi certaines parlent de liens « tissés serrés » (27), d'avoir de « grandes amies » (22, 28, 219) ou d'amies de longue date avec qui il est agréable de travailler (218, 28). Ces amitiés permettent que des « échanges intéressants » surviennent (27, 225) qui, on en fait l'hypothèse, sont propices à faire avancer la cause chère au regroupement.

Certains de ces liens affectifs entre les membres se tissent aussi à travers des activités informelles telles que des soupers. On pourrait croire que ces activités n'ont aucun impact sur le regroupement, mais une interviewée soutient qu'à travers les soupers qui s'organisent, on développe des liens qui servent au travail au quotidien (22).

Pour certaines, la création de ces relations est un atout pour le regroupement, car cela augmente le sentiment d'appartenance (217) et augmente ainsi la cohésion. On souligne aussi dans les entrevues que ces liens augmentent le plaisir de travailler (22). On dit que le travail est plus facile à abattre lorsqu'il se fait dans un certain climat :

On essaie d'abattre beaucoup de travail, mais de le faire dans une dynamique de franchise, d'entraide, et où il y a place à l'humour. Ça, c'est intéressant. De pouvoir travailler dans un contexte où l'on peut se permettre de rire un peu. De sentir qu'il n'y a pas de hiérarchie. Que tout le monde est accepté avec ses différences, ses opinions différentes (221).

« Le climat de travail est important dans le sentiment d'appartenance » soutient une autre personne et ce sentiment d'appartenir à un collectif, à un « nous » est un indicateur de la présence d'une identité collective (Smithey, 2009). Voici ce que livre ce membre :

S'il y a des espaces pour communiquer puis échanger et tu ne vas pas là juste pour te faire bourrer le crâne, fait que ce n'est pas une réunion. Tu t'en vas à une rencontre. Tu sais ce n'est pas pareil pour moi, aller à une rencontre, on a discuté, on s'est rencontré dans des idéologies, dans des relations dans... etc. Alors, c'est clair, pour moi, il y a une corrélation directe entre comment tu prends soin de ta vie associative puis de ton mode de démocratie, puis ton niveau d'adhésion, puis sentiment d'appartenance, puis ton niveau de participation au sein de ton organisation (210).

Ainsi, les efforts mis à la vie associative, au vivre ensemble, porteraient fruit sur le sentiment d'appartenance, sur la cohésion du regroupement et à terme sur sa capacité à se mobiliser et agir sur les enjeux qui le préoccupe.

### **3.10. L'intégration des membres géographiquement éloignés**

L'un des objectifs du projet de recherche était de savoir si l'éloignement géographique jouait sur le sentiment d'appartenance et la cohésion au sein du regroupement. L'analyse de ce nœud montre que les groupes en provenance des régions de Charlevoix ou ailleurs, ne sont pas aussi impliqués dans le regroupement que les groupes urbains. Deux personnes disent que les membres excentrés se voient moins souvent que les groupes urbains et que cela joue sur leur sentiment d'appartenance et sur la cohésion du regroupement :

Ben, c'est sûr qu'on n'est pas là... C'est sûr qu'à Québec, ça doit plus ... les filles doivent plus se voir, se rencontrer, peut-être dans ce sens-là. C'est sûr que la solidarité, on est là, mais le sentiment d'appartenance n'est pas fort, je ne sens pas tellement ce sentiment-là (24).

Pour certaines, on explique que la participation coûte cher en ressources « temps » et « argent », deux denrées rares dans les groupes communautaires surtout lorsqu'on parle de personnes bénévoles qui doivent assumer les charges de leur engagement comme en font foi les deux extraits d'entrevues suivants :

C'est certain que souvent quand ils organisent des marches, je me dis oui j'irais si j'étais à Québec. Je veux dire, moi le temps de partir, de m'en aller là-bas, pis comme je vous dis c'est du bénévolat, ça me demande beaucoup d'énergie pis je vieilli aussi là quand même. C'est des dépenses aussi, surtout là avec le prix de l'essence. D'aller participer à quelque chose à Québec c'est une journée qui nous coûte facilement 40 \$. Donc, je n'ai pas quand même le budget qui me permet de faire ça! (rit) (26).

Nous autres, chaque fois qu'on veut participer, il faut se déplacer. Ça fait que c'est comme le temps, des fois les sous aussi, ça coûte quand même des sous de se déplacer.

[...]

Moi j'essaie de la favoriser, la participation puis même j'aurais aimé ça qu'on participe par exemple au comité [nomme un comité du regroupement]. Je suis déjà allée, mais on a eu une année de fou (rit). Pas de budget! Puis ça aurait été comme de trop là de, parce que c'est comme une journée au complet que tu consacres à aller à Québec (23).

Lorsque ces représentantes de groupes géographiquement éloignées se présentent aux réunions, elles sont alors aux prises avec un autre problème, soit celui de ne pas toujours saisir la teneur des discussions :

Les organismes de Québec, eux, ils se connaissent entre eux autres, la première des choses. [...] La plupart du temps de [nomme un territoire excentré], je suis la seule. De [nomme un autre territoire excentré], des fois il n'y en a deux ou trois qui viennent. Les autres sont toutes de Québec. Elles se connaissent, autant le [nom d'un groupe] que [nom d'un autre groupe] que [nomme un troisième groupe] et les organismes comme ça. Donc, elles sont beaucoup plus actives, sont beaucoup plus... comment pourrais-je dire? Le fait de toute se connaître entre eux autres, elles savent beaucoup de quoi elles parlent. Moi quand j'arrive là, c'est certain qu'on a toujours, j'ai toujours le procès-verbal, l'ordre du jour et ainsi de suite et je commence à les connaître veux, veux pas à la longue, ça fait quatre ans. Mais il reste qu'on ne peut pas avoir la même... je ne me sens pas aussi impliqué que les autres personnes, que les autres femmes (26).

On lit dans la dernière citation que son sentiment d'appartenance au regroupement peut être moins fort par le fait qu'elle ne comprend pas toutes les facettes d'un enjeu alors que d'autres en ont une compréhension plus profonde. Elle continue l'entrevue en disant :

Quand je vais à des réunions, j'aime bien ça pouvoir donner mes opinions, mais quand tu vas à des réunions une fois par année avec des gens que tu rencontres une fois par année, ben même si tu donnes ton opinion des fois ça n'a pas la même portée. Tu ne te sens pas aussi impliqué non plus (26).

Ce qu'il y a de nouveau avec cet extrait, c'est que non seulement elle dit qu'elle se sent moins impliquée dans le regroupement, mais qu'elle sent aussi que son opinion peut avoir moins de poids parce qu'elle est moins connue. Cette personne va encore plus loin pour dire son désengagement dans la citation suivante :

Je ne suis pas assez au courant de tout ce qui se passe au regroupement. Je veux dire que je ne me tiens pas au courant non plus, je n'en ressens pas le besoin de l'être. Tout ce qui se passe au regroupement, moi je ne me sens pas interpellée dans tout ça.

Question : *Pourquoi ne sentez-vous pas le besoin d'être au courant?*

Réponse : *Parce qu'il y a trop de choses à faire ici. Moi, j'ai assez d'ouvrage à faire ici que je me dis. S'il y avait quelque chose qui serait d'une importance pour eux autres que l'on soit présent, on irait, on participerait. Il n'y a pas rien de majeur qui nous pousse, qui me pousse à participer avec eux autres.*

L'éloignement fait donc en sorte que le sentiment d'appartenance est bien ténu et un indicateur de cela se trouve dans la dernière citation alors que la répondante n'utilise pas le « nous » pour parler de son regroupement, mais du « eux ». Le regroupement est un « en dehors ».

Cette appartenance identitaire mitigée provient du fait que ces groupes vivent des réalités bien différentes de ceux des groupes urbains. Les territoires, les systèmes d'action des groupes du regroupement sont suffisamment différents pour forger des cadres d'expériences différents chez ces derniers. Rappelons que l'identité collective est le résultat d'un partage de cadres cognitifs semblables (Duperré, 2002; Smithey, 2009). Il n'est donc pas étonnant de constater que des groupes appartenant au même regroupement et soumis à plus d'expériences différentes que semblables, puissent se retrouver avec des sentiments

d'appartenance mitigés. Selon les personnes qui ont été rencontrées, les différences entre les réalités des régions sont très différentes de celle du Québec urbain.

Premièrement, le vécu quotidien des femmes en région est différent, la pauvreté est plus grande (23). Non seulement le vécu quotidien des femmes est différent, mais vivre en milieu rural a aussi des conséquences sur la demande d'aide. Il serait plus difficile de le faire en milieu rural où « tout le monde connaît tout le monde et que tout se sait » (24). Enfin, les mêmes concepts ne signifient pas la même chose en milieu rural qu'en milieu urbain comme c'est le cas de celui de « développement local » (21).

Le constat de ces différences fait par les groupes des territoires éloignés, les pousse à prioriser un engagement auprès d'autres groupes ou instances régionales (25, 23, 26). On trouve important de faire valoir au sein du regroupement et auprès d'instances régionales qui ont du pouvoir que la réalité des femmes dans les milieux ruraux est bien différente de celle des femmes en milieu urbain. Pour deux répondantes, le regroupement est un véhicule qui permet la prise de conscience de ces réalités (25, 23) et explique peut-être leur engagement malgré le peu de sentiment d'appartenance qu'on a pu déceler. Ainsi, l'appartenance aurait principalement des motivations stratégiques même si la « cause des femmes » peut supporter la thèse de la présence d'une identité collective.

Ainsi, on peut certes dire que des processus de cadrage de l'identité collective doivent survenir afin qu'elle reflète les différentes harmonies présentes à l'intérieur du regroupement. C'est un travail qui se fait habituellement à l'interne du regroupement. Or, ce travail n'est pas le seul qui intervient. L'identité se construit en rapport, en relation avec un environnement, avec les autres. C'est ce que nous verrons dans les sections suivantes.



## **4. LES RELATIONS EXTERNES**

Le regroupement des groupes de femmes est en lien avec plusieurs acteurs du milieu communautaire et institutionnel. Considérant le large éventail de sujets que la problématique des femmes amène, le nombre d'acteurs en lien avec le regroupement est lui aussi très grand, on le constatera dans les sections qui suivent. Le but de ces sections est d'explorer les effets qu'ont ces différentes relations sur le regroupement puisque l'identité collective est forgée à travers les relations à l'environnement et aux autres.

### **4.1. Les liens avec le milieu communautaire**

Le nombre d'organisations du milieu communautaire avec lesquelles le regroupement est en lien, selon les répondantes, est impressionnant. En voici la liste :

- Table sur la violence
- Réseau des Maisons d'hébergement
- Regroupement des Organismes Communautaires (ROC)
- Coalition santé
- L'R des femmes
- Fédération des Femmes du Québec (FFQ)
- Coalition régionale de la Marche mondiale des femmes
- Réseau des Tables de groupes de femmes au niveau national
- Conseil en intervention de l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Chaire d'études Claire Bonenfant
- CRI-VIFF
- Relais-femmes
- Centre d'action bénévole
- Réseau d'éducation populaire et d'action communautaire (REPAC)
- Carrefour Tiers-Monde
- Réseau pour la santé des femmes
- Table en santé mentale
- Table de concertation contre la pauvreté

- Table Carrefour violence Québec-métro
- Comité de vie de quartier

À l'étude de cette liste, on constate que la majorité de ces organisations sont propres aux femmes, alors que d'autres relèvent du domaine du développement international ou local.

Lors des entrevues, on a demandé aux personnes interviewées quels étaient les effets perçus de ces liens du regroupement avec d'autres organismes communautaires.

Les appartenances multiples ont des effets sur plusieurs domaines et à l'analyse des données on peut voir qu'ils sont interreliés : accès et circulation de l'information, renforcement de l'action politique, mieux se connaître et améliorer son action, mais aussi une certaine tension entre les regroupements. Les prochains paragraphes serviront à détailler chacun de ces impacts de l'appartenance du regroupement à diverses instances de concertation.

Les liens qu'entretient le regroupement avec d'autres acteurs lui permettent d'avoir accès à une ressource importante, l'information, et cela ouvre les portes à d'autres effets identifiés par les répondantes. On dit d'abord que ce n'est pas tant l'échange d'information brute qui est important, mais le partage d'analyse qui amène à son tour de meilleures décisions relativement aux stratégies à prendre. À la question de savoir quels sont les effets de l'appartenance du regroupement à un réseau d'autres organisations, une personne interviewée répond :

Un partage d'informations importantes. Un partage d'analyse surtout. Parce que l'information, tout le monde l'a. Mais l'analyse... des fois c'est difficile de comprendre tous les mécanismes. Aussi par rapport à l'Agence, les luttes à faire, les stratégies à utiliser dans les luttes. Ce qui fait que c'est bien qu'il y ait une concertation pour une meilleure analyse. Des luttes qui sont plus ciblées et plus adéquates (224).

À la lecture du segment d'entrevue précédent, on peut poser l'hypothèse que le partage d'information permet aux différents groupes d'avoir une vision plus large et plus juste du système d'action dans lequel ils évoluent et cela est, ni plus ni moins qu'un processus d'ajustement des cadres, soit la triangulation (Duperré, 2002, 2004). On peut constater que ce processus est bien à l'œuvre dans l'extrait suivant :

Moi, j'ai l'impression que d'avoir un son de cloche de ce qui se passe dans d'autres régions, c'est super important. Parce que, ce que nous on vit dans les centres de femmes, des fois, on se fait dire que dans la région de l'Outaouais, l'Agence a demandé telle affaire aux centres de femmes,

alors faites attention parce que si c'est demandé ailleurs, ça peut être demandé ici (28).

Dans une autre entrevue, une personne dit même que ce partage d'information rend le regroupement plus compétent dans son rôle d'acteur social :

Ça [le partage d'information] lui permet d'être, de mieux connaître tout ce qu'il y a dans le paysage communautaire, gouvernemental... en même temps. En fait, ça évite de travailler " en silos ". Ça permet de travailler en concertation avec les autres organisations. Ça permet d'être reconnu aussi pour ce qu'il est. Ça ajoute à sa crédibilité. C'est là où le regroupement joue un rôle clé, comme acteur social, acteur de changement social. C'est ça (27).

Selon les données d'entrevues, les informations amenées par l'appartenance du regroupement à plusieurs réseaux augmentent les liens de collaboration entre les groupes membres (25). Selon une autre personne, le partage d'information augmente la cohésion puisque tous les groupes « partagent les mêmes questions » (29). Encore ici, on voit poindre un processus d'ajustement des cadres. Le réseautage amène un meilleur accès à de l'information complète et variée qui est mise à disposition de tous les groupes. Cela fait en sorte qu'ils ont alors une vision commune de la réalité et peuvent ensuite imaginer leurs stratégies.

Un autre thème ressorti de l'analyse des données concernant l'appartenance du regroupement à un réseau plus vaste d'organismes communautaires est celui du renforcement de l'action politique. Cet aspect a été effleuré dans les paragraphes précédents en disant que le partage d'information permettait au regroupement d'être un acteur social parce que son analyse du problème s'en trouvait renforcée. Ici, il est question d'un aspect différent, c'est-à-dire du pouvoir qu'apporte l'appartenance à un collectif plus grand tel que le démontre l'extrait suivant :

On a bien beau faire son petit lobbying tout seul comme groupe pour défendre ses affaires, cela n'aura jamais le même impact que lorsque c'est son regroupement de groupe de femmes qui est assis à une table nationale pour défendre l'ensemble des revendications des femmes. Donc, je pense que c'est essentiel. De toute façon, le regroupement a un rôle à jouer. C'est une de ses raisons d'être (216).

Une autre personne rencontrée en entrevue explique que le réseautage crée une synergie qui mène à l'action politique (214). On entend aussi que « l'on peut en faire davantage quand on est ensemble que lorsqu'on est seule chacune de son côté. Ça fait avancer notre

cause » (222), « que ça permet de créer des mouvements de solidarité et de participer à des actions collectives plus larges » (23).

En résumé, l'insertion dans un réseau communautaire étendu permet au regroupement d'avoir accès à de l'information qui elle, à son tour, favorise une compréhension commune du système d'action, des enjeux et d'ajuster plus facilement les stratégies et enfin, de favoriser l'action collective par la force du nombre. En fait, ce sont là les processus fondamentaux de cadrage de l'action collective, c'est-à-dire diagnostic (information sur les problèmes, les enjeux, le système d'action) et pronostic (ajustement des stratégies pour résoudre le problème). Ces cadres sont ajustés par le processus de triangulation, c'est-à-dire la mise en commun d'un ensemble d'information disparate qui, rassemblé, offre une vision multidimensionnelle de la réalité. regroupé

Malgré tous ces aspects positifs, on ne saurait être aveugle aux difficultés qui peuvent aussi survenir et sur lesquelles une répondante a précisé des points. Selon cette dernière, il y aurait trois difficultés possibles. La première est qu'il y a parfois incohérence entre les mots d'ordre lancés par différents alliés ou regroupements et qu'il devient difficile de s'y retrouver. Par exemple, un regroupement national de groupes de femmes peut demander aux groupes par le biais du regroupement de faire une action alors que le regroupement des organismes communautaires régional lance un mot d'ordre contraire. Évidemment, lorsque cela arrive, cela laisse les groupes dans une certaine confusion et peut nuire à leur capacité d'action collective. La deuxième difficulté est qu'à l'occasion, tous ces acteurs sont en compétition pour des ressources financières rares. Les collaborations peuvent alors être plus difficiles. Enfin, la troisième est qu'il peut parfois être difficile pour le regroupement de sauvegarder une identité propre face à des alliés puissants et bien organisés avec qui l'on collabore beaucoup (21).

#### **4.2. Les liens avec les institutions**

Les organismes communautaires ont fréquemment à entrer en relation avec diverses instances gouvernementales. Le RGF ne fait pas exception et même, il est en relation avec des organismes gouvernementaux de plusieurs domaines dont ceux de la santé et des services sociaux, du développement et du monde politique. La prochaine section traite donc des relations qu'entretient le RGF-03 avec ces organismes gouvernementaux afin de savoir quels sont les impacts de ceux-ci sur la cohésion et l'identité collective au sein du regroupement. La section est divisée en deux parties. La première partie concerne la perception de la qualité

de la relation avec les instances, la deuxième montre la perception qu'ont les répondantes des impacts des relations avec les organismes gouvernementaux.

Lorsqu'il a été demandé aux personnes interrogées de qualifier la relation du regroupement avec les instances gouvernementales, les réponses obtenues sont très diversifiées :

- les relations sont ambivalentes (6 personnes) ;
- les relations sont difficiles ou conflictuelles (4 personnes) ;
- les relations sont bonnes et respectueuses (2 personnes) ;
- ça dépend des gouvernements (2 personnes) ;
- il y a une dissymétrie du pouvoir (2 personnes).

Ainsi, six personnes ont dit qu'elles étaient plutôt ambivalentes, c'est-à-dire partagées entre deux aspects opposés, comme on peut le constater dans l'extrait suivant :

Je trouve, et c'est une des forces de [nomme une personne] qui a toujours été capable d'être en partenariat et en situation de confrontation. C'est toujours le défi. Jusqu'où on peut être partenaire et jusqu'où on tombera dans une approche davantage de confrontation. Parce que ce n'est pas vrai que l'on peut toujours être dans un rapport conflictuel puisque ça ne donnera absolument rien et qu'on n'en viendra pas à l'établissement d'une solution. Mais en même temps on ne peut pas toujours être des petits amis, parce qu'il y a un bout à tout. C'est le type de relation. Je parle de cette personne, mais c'est aussi le cas pour une autre et pour le conseil d'administration (216).

On voit bien dans l'extrait précédent, ce que Pierre Dommergues (1988) a nommé la « coopération conflictuelle » lorsqu'il a défini le partenariat.

Dans une autre portion d'entrevue, on peut discerner encore que la relation, si elle est de collaboration est aussi conflictuelle. En plus, on peut aussi y remarquer que le regroupement peut choisir des prendre des tactiques de plus en plus conflictuelles si les résultats obtenus ne sont pas ceux souhaités :

C'est une dénonciation, mais ce n'est pas nécessairement à coup de pancartes. Ce n'est pas tellement le moyen utilisé ces temps-ci. Ce sont plus des lettres, des appels téléphoniques, civilisés, mais qui dénoncent clairement les choses qui ne fonctionnent pas bien. Je dis les choses, les luttes ou les injustices, peu importe le sujet qu'on a à adresser. De ce que j'ai vu, ce serait, les moyens... Je pense que les premiers moyens pris

sont des moyens civilisés. Mais à un moment donné, si ça ne marche pas, que ça ne donne pas de résultats, c'est après qu'on commence à penser à des moyens plus frappants, plus éclatants, moins standard (224).

Pour d'autres répondantes, les relations sont de nature plutôt difficile. Dans un cas, on déplore que même si les ministres proviennent de la région de la capitale nationale, ils ne sont pas plus accessibles pour les groupes ou les regroupements de cette région (22). Dans un autre cas, la répondante raconte une relation purement conflictuelle sur un dossier particulier, soit celui de la création d'un comité de santé des femmes à la Régie régionale (25). Dans un autre encore, on relate une situation de négociation où on sent qu'il y a une très grande tension :

Tu avais l'impression qu'on était au protocole de Kyoto avec elle! Tu sais, puis qu'elle ne voulait pas... Tu sais, il n'y avait pas beaucoup de cellulaires à l'époque dans ces années là, tu sais, c'était quelque chose de... aujourd'hui, c'est ordinaire... Mais, là, elle avait son cellulaire et on négociait! C'était ouf! (214)

Une autre entrevue montre que la période de régionalisation des services sociaux et de santé est peut-être le moment où les tensions sont les plus grandes, surtout concernant la création d'un comité sur la violence conjugale. Une répondante raconte que suite à la lutte, ils ont obtenu une victoire qui n'en était pas vraiment une, car dit-elle le comité créé est :

Un « comité bidon », un « mini comité aviseur », qui allait travailler sur les plans d'action en violence. Mais nous avons découvert un an ou deux après des travaux intensifs, qu'il n'y avait aucune phrase qui a été retenue de tout ce qui avait été discuté. C'était comme pour nous maintenir heureuses et bien en santé. Mais à l'intérieur du regroupement, ça fait comme, une façon de stimuler pour continuer la lutte contre le système, contre tout (218).

On voit aussi dans cette citation que la perception de s'être fait rouler par les instances gouvernementales a renforcé leur désir de contestation et a finalement desservi les relations entre la Régie régionale et les groupes. C'est un peu la confirmation de ce qu'il a été démontré à maintes reprises dans la littérature sur les mouvements sociaux et que nous avons démontré aussi dans deux monographies précédentes : l'opposition renforce la cohésion et la capacité de mener une action collective (Duperré, 2002, 2009).

Très peu de personnes qui ont fourni une réponse à la question considèrent que les relations avec les instances gouvernementales sont bonnes et respectueuses. Deux personnes

seulement les ont décrits en ces termes (224, 27). L'une des répondantes dit « qu'elles étaient bonnes et avaient tendance à s'améliorer ».

Enfin, il semble que la qualité des relations entre le regroupement et les instances gouvernementales dépend du gouvernement en place. Les relations sont supposées moins conflictuelles avec un gouvernement plus progressiste. Malgré cela, on note aussi un paradoxe, c'est-à-dire que le financement est meilleur depuis que le gouvernement libéral a été élu. On attribue cet état de fait à la marge de manœuvre que peut avoir un ministre à l'intérieur de la ligne de son parti et qu'il ou elle peut utiliser en faveur du mouvement des femmes (28).

Un dernier élément mérite qu'on s'y attarde, c'est la dissymétrie perçue entre les groupes et les instances gouvernementales. Cette dissymétrie est perçue d'abord dans les moyens de participation. Alors qu'une coordonnatrice de groupe communautaire doit jongler avec plusieurs engagements, le financement et la gestion de son organisation, les fonctionnaires de la RRSSS semblent avoir plus de temps pour travailler leurs dossiers (29). La dissymétrie est ressentie aussi lorsque des documents sont déposés séance tenante par des fonctionnaires et que les travailleuses des groupes doivent en discuter sans avoir pu les lire au préalable et qu'elles ne savent pas vraiment comment évoluer au sein de ces instances qui leur sont étrangères (29). Enfin, on déplore le fait que le regroupement soit souvent à la remorque de la planification des instances gouvernementales et qu'il devient difficile de planifier son propre travail :

Veut, veut pas, on est coincé avec leur propre agenda pour mener nos propres dossiers parce que par exemple on a mené le dossier pour intégrer les femmes et les hommes dans le plan régional de développement de la CRÉ, conférence régionale des élus. Cela devait être fini en mars. Ce n'est pas encore fini. Qu'est-ce que tu veux que je fasse, hein? [...] Pis on chiale là-dessus, mais c'est vrai on n'arrive pas à planifier. À tout bout de champ il nous tombe de nouvelles exigences qui sont liées aux organisations avec lesquelles on travaille, lié avec le gouvernement du Québec (21).

Quand il a été demandé aux répondantes d'évaluer l'impact des relations avec les organismes gouvernementaux sur la cohésion du regroupement, les réponses ne sont pas allées dans ce sens. On a plutôt parlé des impacts du regroupement sur les autres et de l'impact de son action. Ce sont là deux aspects de la réflexivité et il est intéressant de la considérer, car la réflexivité est quand même un des indicateurs de la présence d'une identité collective. Le regroupement des données à cette question en sous catégories montre que les répondantes perçoivent que les relations avec les instances gouvernementales :

- ont augmenté la crédibilité du regroupement dans ces instances (9 personnes) ;
- que le regroupement a maintenant ses entrées au gouvernement (4 personnes) ;
- que le financement des groupes est meilleur (3 personnes) ;
- que la cause des femmes a avancé (6 personnes).

Reprenons chacune de ces catégories plus en détail :

D'abord, un bon nombre de répondantes relatent que les relations avec les instances gouvernementales ont fait en sorte que les groupes sont « plus pris en considération » (223) ou qu'ils ont une plus grande crédibilité (224, 22, 218, 27, 24, 210, 221). Selon trois de ces répondantes, cela tient du fait que le regroupement est une force puisque plusieurs groupes y sont associés (223, 224, 218). La crédibilité se serait constamment améliorée depuis dix ans (27) et serait le fait de l'excellent travail de sa représentante principale (218).

Ensuite, plusieurs personnes interrogées lient la crédibilité du regroupement à un sentiment de fierté, comme en fait foi l'extrait suivant :

Quand tu développes la crédibilité, tes membres ont un sentiment de sécurité et de confiance et de fierté. Donc, je m'en reviens à mon regroupement, puis mon regroupement il est crédible parce que ses propos ont été retenus, parce qu'il fait de bonnes présentations, parce qu'ils ont émis des avis sur la loi..., c'est quelqu'un mon regroupement!  
210.

Les entrevues révèlent souvent cette grande fierté que les membres retirent des actions de leur regroupement et de la crédibilité qu'il a auprès des instances gouvernementales. On retrouve cette fierté sous plusieurs rubriques lors des entrevues. Selon une répondante : « la fierté ressentie amène des positions plus conciliantes lors de conflits internes et favorise la cohésion » (210). Selon une autre ; « la fierté d'avoir participé à l'organisation et à des actions telles que la Marche du pain et des roses ou la Marche mondiale des femmes amène un très grand sentiment d'appartenance et augmente la cohésion » (215). Enfin, selon une autre personne « la fierté des actions du regroupement face au gouvernement augmente aussi son sentiment d'appartenance » (222). Considérées sous cet angle, les relations avec les instances gouvernementales amèneraient une plus grande cohésion du regroupement et participeraient donc à la constitution de son identité collective.

On peut aussi voir poindre cette fierté quand quelques répondantes soulignent avec fierté que le regroupement avait « ses entrées » au gouvernement (217, 25, 225, 21) :

On est en proximité avec le politique... Quand on a besoin d'un rendez-vous, c'est [nom d'une personne] qui fait les téléphones. On a obtenu des rendez-vous avec la ministre Courchesne pour le comité de défense collective des droits [...] C'est nous qui avons demandé un rendez-vous avec la ministre Courchesne. Nous l'avons eu. Et quand est venu le temps d'avoir un rendez-vous avec le ministre Couillard, nous avons obtenu un rendez-vous avec le ministre Couillard. Il y a que notre proximité avec le politique fait qu'on est beaucoup mieux habilité pour savoir comment s'y prendre pour être en relation avec un cabinet de ministre (21).

Cette citation est intéressante à deux égards. Premièrement, on peut y remarquer qu'il y a effectivement une certaine fierté d'avoir ses entrées auprès des ministres et de réussir à avoir des rendez-vous avec eux. Deuxièmement, on constate ici que la proximité du regroupement avec les instances politiques fait en sorte qu'on a peut-être un peu plus de savoir-faire quand il est temps d'ouvrir des portes et d'obtenir des rendez-vous. Cependant, il faut remarquer que la position de cette répondante entre en contradiction avec celle d'une autre personne qui disait : « que le fait d'avoir des ministres en provenance de la capitale nationale n'augmentait pas leur disponibilité » (22).

Les actions du regroupement auprès des instances gouvernementales ont eu aussi des effets, selon les personnes qui ont été rencontrées, sur le financement des groupes (216, 22, 212) et plus généralement sur la cause des femmes. Sur ce dernier sujet, on dit que l'action du regroupement a amélioré la « reconnaissance des dossiers de santé des femmes » (216). L'extrait suivant est révélateur :

Je pense qu'il y a eu effectivement des gains importants, régionalement, des gains importants qui ont été faits par cette présence-là. Et, je vais t'en nommer deux, le plan d'action en santé des femmes que l'Agence s'est donné et l'entente spécifique en conditions de vie des femmes qui a été signée avec différents ministères par le Conseil régional des élus, qui sont des éléments très structurants au niveau des conditions de vie des femmes. C'est des dossiers qui ont évolué dans les dernières années et ça, je pense que pour la région, c'est deux éléments excessivement structurants, je dirais de beaux gains extraordinaires qui ont fait en sorte que, effectivement à la fois le regroupement... les femmes y ont gagné (25).

Ce sont là des éléments de la réflexivité, c'est-à-dire la capacité de lier l'action du collectif à des changements dans l'environnement. Encore ici, c'est un indicateur de la présence d'une identité collective.

## CONCLUSION

Des données empiriques que nous venons d'exposer a émergé une meilleure compréhension des facteurs et des processus de mobilisation et plus particulièrement de constitution en acteur collectif autour d'une identité. Nous allons reprendre ici certains éléments pour approfondir l'analyse déjà faite à certains endroits dans les sections précédentes.

Selon la théorie sur les mouvements sociaux, les éléments de contexte servent à expliquer l'émergence d'une mobilisation. On a parlé des deux conditions citées par Tilly (Canel, 1992) soit la nature du système politique et son ouverture. Les données empiriques montrent que la lecture du contexte faite par les fondatrices du regroupement tient en partie de la nature du système politique et de son ouverture. En effet, nous croyons que l'aspect participatif, partenarial du « modèle québécois » est une ouverture certaine à la mobilisation des acteurs collectifs. De plus, quand on analyse des contextes spécifiques de plus près, on peut constater que différentes politiques ont amené les groupes à désirer se mobiliser. On parle ici de la Politique de soutien sur le développement local et régional (Québec, 1997) et de la réforme du réseau de la santé et des services sociaux du début des années 1990. Quand on parle d'ouverture du système, il ne faut pas comprendre ici que les groupes ont eu la vie facile et que toutes les portes leur étaient ouvertes, mais bien qu'il y avait une occasion d'agir. Les groupes de femmes faisaient la lecture que c'était le bon moment d'agir pour faire avancer la cause des femmes. Souvent, l'ouverture peut aussi se constater quand une politique gouvernementale provoque la colère et l'opposition des groupes. Ainsi, il faut vraiment penser le concept d'ouverture, comme une occasion d'agir à un moment donné. C'est ce que nous avons appelé ailleurs une fenêtre d'occasion (Duperré, 2004) pour souligner le fait que ces ouvertures ne peuvent parfois que durer un moment et que les groupes doivent pouvoir saisir le moment quand il passe.

Un autre facteur intéressant est à souligner dans les facteurs ayant suscité la naissance du regroupement. C'est la Marche du pain et des roses de 1995. Les personnes interviewées nous disent que les groupes, lors de la préparation de la marche, avaient « appris à travailler ensemble ». On peut poser l'hypothèse que c'est lors de cette phase que plusieurs représentantes de ces groupes sont arrivées à constater qu'elles appartenaient à la communauté des groupes de femmes et qu'elles avaient un objectif commun soit celui de faire avancer la cause des femmes. Ce sont là les premiers pas pour la naissance du sentiment d'un 'nous'.

D'autres facteurs étaient présents lors de la fondation et qui font écho à la théorisation sur les mouvements sociaux. En plus du contexte, on a vu aussi que la présence de certaines personnes a pu faire la différence. Ces personnes sont considérées comme des leaders. On dit de ces leaders qu'elles y ont mis beaucoup de temps et qu'elles possédaient la qualité de savoir faire travailler les gens ensemble. Le temps est considéré dans ce regroupement comme une ressource qui manque souvent. Si ces leaders ont pu donner autant de temps à ce regroupement, nous dit-on, c'est parce qu'elles y croyaient, qu'elles croyaient qu'il était un outil nécessaire pour atteindre le but de faire avancer la cause des femmes et enfin aussi parce que les groupes auxquels elles appartiennent pouvaient « faire passer cette ressource sous contrôle collectif » comme le soutient la TMR.

Les buts poursuivis par les premiers membres sont de deux ordres, soit des buts orientés sur l'action politique et des buts orientés vers la satisfaction des besoins des groupes. On peut voir poindre dans ces deux buts, une croyance dans la force de l'action collective, une répondante l'ayant verbalisé sensiblement en ces termes : « On s'est rendu compte que seul, on ne pouvait pas faire grand-chose ». Nous pensons que lorsque les différents membres d'une association sont rendus à penser qu'ils peuvent faire quelque chose ensemble, c'est qu'ils ont compris qu'il y avait une communauté d'enjeux et donc un sentiment de 'nous' qui encore est présent.

Le deuxième type de but est celui qui est satisfait quand les groupes mettent en commun certaines de leurs ressources et s'entraident. La ressource principale dont on parle ici est l'information. On s'échange de l'information ou alors on s'associe pour pouvoir se payer de l'information.

On retrouve ces deux types de buts dans d'autres associations que nous avons étudiées (Duperré, 2002, 2009). L'agir politique ne se sépare pas, dans les autres associations non plus, du besoin des membres de bénéficier des ressources que le regroupement peut fournir. Cela renvoie ici à l'échange d'informations que les groupes peuvent y glaner pour remplir une demande de subvention, des trucs du métier sur l'intervention, le support psychologique qu'on peut aller y chercher auprès de collègues qui « vivent la même chose que nous, puisqu'ils sont eux aussi entre le C.A et les employés » ou alors une innovation amenée par un groupe et qui sera repris par les autres ensuite. Dans ce dernier cas, on peut considérer qu'un regroupement d'organismes communautaires agit un peu comme un incubateur et favorise la première phase de la dissémination d'une innovation.

Il n'y a pas que des facteurs favorables à la naissance d'un regroupement. Il existe aussi d'autres facteurs qui ralentissent, nuisent ou empêchent la cohésion minimale pour qu'une association naisse.

Comme nous l'avons abordé brièvement plus haut, les ressources sont un facteur important à considérer et quand elles manquent cela nuit à la naissance du regroupement. Dans le cas qui nous intéresse ici, les interviewées ont parlé du manque de ressource « temps », « financement » et « information ». Les deux premiers sont reliés. En effet, dans les premières années du regroupement il n'y a pas les ressources financières nécessaires pour embaucher une personne salariée et donc, il doit compter sur le travail des représentantes des groupes qui acceptent qu'elles le fassent. Dès que le regroupement a pu obtenir du financement gouvernemental et embaucher une personne salariée, la ressource « temps » n'était plus un empêchement au fonctionnement.

En ce qui concerne l'information qui a aussi été identifiée comme un facteur défavorable, les personnes ont expliqué que parfois certains groupes ne voulaient pas partager l'information qu'ils détenaient et cela peut causer du ressentiment et ne pas favoriser une cohésion naissante. Il faut comprendre le désaccord de ces groupes dans un contexte de rareté des ressources financières pour les groupes communautaires. En effet, tous entrent en compétition pour des ressources rares et partager une information avec d'autres groupes considérés comme des compétiteurs, demande que ce groupe ait compris que ses avantages à être membre du regroupement et de partager son information est plus grand que les désavantages anticipés.

Ce qui retient le plus l'attention peut-être lorsqu'on considère les éléments défavorables dans ce cas-ci, c'est la très grande diversité des groupes qui composent le regroupement. En effet, certains groupes travaillent dans le domaine de la santé et des services sociaux, d'autres dans le domaine du développement régional, d'autres sur la scène politique et d'autres encore sur la scène syndicale. Cette très grande diversité a plusieurs conséquences. La première c'est qu'il peut être plus difficile d'identifier les enjeux que ces groupes partagent. Les groupes ici ont choisi le terme général de la « condition de vie des femmes ». C'est une dénomination assez large pour englober l'ensemble des groupes de femmes.

Une autre conséquence de cette différence entre les groupes c'est que ceux-ci interviennent dans des systèmes d'action très différents. En effet, les acteurs, les institutions de même que les politiques, les lois et les règlements du domaine de la santé et des services sociaux sont relativement différents que ces mêmes éléments dans le système d'action du développement régional. La présence d'un acteur dans un système donné lui fournit ses cadres de

perception, c'est-à-dire sa compréhension de ce qu'est « la réalité ». Il est facile de croire alors que la réalité qu'il perçoit constitue la seule réalité possible. Or, pour que l'action collective puisse survenir dans un système d'action plus large, il faut que les cadres des différents participants soient minimalement alignés quant à leur perception de ce qui s'y passe (cadre diagnostic) et ce qu'il faut faire pour résoudre le problème (cadre pronostic).

En somme, la très grande diversité des groupes membres du regroupement force un travail supplémentaire de cadrage. On a pu voir les difficultés que cela amène lors de la période de conflit fondateur où les membres ne semblent pas s'entendre sur les stratégies à entreprendre, ni d'ailleurs sur les priorités d'action entre autres choses. C'est la discussion tenue lors de cette période pour résoudre le conflit qui a fait office de processus d'ajustement des cadres et nous retenons particulièrement la discussion sur ce qu'est le féminisme. Selon notre analyse, c'est à ce moment qu'on a défini l'identité fondamentale du regroupement.

En effet, la discussion sur le féminisme permettait de mettre en place le cadre éthique de l'acteur et de là, beaucoup d'éléments en découlent. Le premier concerne les effectifs du regroupement : Qui peut en être membre ? Ce sont les groupes qui adhèrent à cette définition du féminisme. Si on l'inclut en fonction d'un critère, on l'exclut nécessairement en fonction du même critère. Ce sont là les frontières de l'acteur. Ces frontières définissent ensuite les ressources du regroupement (Jenson, 1993), celles qui proviennent des membres et de leurs représentantes : leurs connaissances, l'information qu'elles détiennent, leurs personnalités qui joueront sur la dynamique du groupe, une base à mobiliser et enfin peut-être des ressources matérielles comme des locaux pour tenir des réunions.

Sensiblement au même moment, le regroupement est amené à prendre des décisions stratégiques importantes à cause des modifications qui surviennent dans le contexte. En effet, la réforme de la santé et des services sociaux demande au regroupement de décider si elles s'engageront dans les divers comités mis sur pieds par les nouvelles Régies régionales. Elles décident que oui, mais cela crée d'énormes difficultés que nous avons exposées dans la section empirique. Ces difficultés sont tellement grandes qu'elles provoquent presque l'éclatement du regroupement. Ainsi, on peut dire à l'instar de Smithey (2009) que si l'identité oriente les choix stratégiques, les choix stratégiques ont aussi des conséquences importantes sur l'identité de l'acteur.

De plus, il ne faut pas négliger la complexité de la situation où sont plongés les acteurs collectifs lorsqu'il s'agit d'être des partenaires de l'État. En effet, ces acteurs collectifs sont souvent des « portions organisées d'un mouvement social » et en conséquence ils s'opposent

à l'État. C'est un premier niveau de complexité que les acteurs collectifs doivent gérer, mais il n'est pas le seul. Depuis certaines réformes du réseau de la santé et des services sociaux dont la Politique de santé mentale (1989) est le premier exemple, les représentants de ces mouvements sociaux sont appelés à planifier et à organiser les services sociosanitaires soit dans des territoires régionaux ou locaux en collaboration avec des représentants des établissements et des institutions. Or, pour arriver à un plan d'action, les personnes présentes doivent s'entendre sur la définition de la situation, de la source du problème et enfin sur les manières dont il faut procéder pour les résoudre. On reconnaît ici les cadres diagnostic et pronostic. Alors, si l'identité collective est le résultat d'un processus d'ajustement des cadres, quels effets ont ces processus partenariaux avec des représentants de l'État sur l'identité des acteurs collectifs ? Notre hypothèse est que ce partenariat amène souvent une confusion identitaire chez l'acteur collectif.

Les établissements et les institutions ne sont pas les seuls avec qui le regroupement a des interactions. En effet, il est aussi en relation avec d'autres groupes du mouvement communautaire. Si l'on peut croire que c'est là un lieu de ressourcement identitaire considérant la similitude des cadres de perception et d'action, il peut en être autrement si le regroupement a de multiples allégeances. En effet, sur une même cause, il peut être amené à recevoir des analyses différentes et des mots d'ordre différents. Cela ne peut, encore qu'amener une certaine confusion dans le regroupement, mais aussi à des difficultés dans la stratégie à adopter.

Le contexte externe, les relations qu'entretient l'acteur avec son environnement ne sont pas les seuls éléments favorables ou défavorables à la constitution en acteur collectif. La dynamique interne d'un regroupement est-elle d'une grande importance ?

On a d'abord vu que la solidarité et les gestes de reconnaissances sont nombreux au sein de l'association. On a vu que la solidarité s'exprimait dans l'action collective, c'est-à-dire la participation de tous les membres du collectif aux différentes actions mises de l'avant par l'un ou l'autre des groupes. On a aussi vu que de grands événements comme la 'Marche du pain et des roses' et plus tard la 'Marche mondiale des femmes' ont été des moments forts d'expression de la solidarité. On a aussi constaté que le vécu de ces moments la renforçait. Ainsi, on peut dire que la solidarité s'exprime par l'action collective et est produite par elle. Depuis quelques années, les groupes utilisent beaucoup l'action symbolique ou l'utilisation des médias pour faire valoir leurs revendications. Or, ce sont des tactiques qui ne favorisent pas l'engagement dans un collectif. On peut penser alors que les groupes et les regroupements doivent, non pas repenser ces stratégies, mais plutôt fournir à leurs membres d'autres types d'occasions de vivre le collectif.

Les gestes de solidarité et de reconnaissance renforcent la cohésion. Se sentir reconnue pour l'engagement dans le regroupement, se sentir reconnue pour la qualité du travail fait dans les groupes de base augmente la motivation. Reconnaître l'engagement, le travail des membres est une action qui favorise la vie associative, renforce la cohésion et le sentiment d'appartenance.

Dans le regroupement, le sentiment d'appartenance est qualifié plus souvent de très fort et de fort que tout autre qualificatif. Interrogées sur les raisons de ce dernier qualificatif, les personnes soutiennent que cela provient d'abord du partage d'une réalité commune, celles des femmes et des enjeux qu'elles vivent. C'est « sentir qu'ils font partie d'une unité commune et cela est requis dans la définition d'une identité collective » (Melucci, 1989).

La deuxième catégorie de réponses qui justifie le sentiment d'appartenance vécu est que, non seulement les membres ont le sentiment de partager une même réalité, mais elles partagent aussi un même idéal, la même utopie. Le partage d'un idéal est un deuxième élément indicateur de la présence d'une identité collective. En effet, savoir d'où on vient et où on va, ce que sont nos valeurs sont des indices de la présence d'une identité collective (Duperré, 2002, 2004).

Certaines personnes interrogées ont aussi parlé d'avoir un sentiment d'appartenance fort, mais les raisons invoquées sont différentes de celles qu'on vient de présenter. On parle plutôt de la « nécessité d'appartenir » que d'un « sentiment d'appartenance ». Il faut appartenir pour des raisons stratégiques parce que le regroupement défend la cause des femmes ou parce qu'on vient y chercher des ressources et moins par sentiment d'appartenir à cette communauté.

Enfin, certaines personnes ont soulevé que leur sentiment d'appartenance n'était pas très fort parce qu'elles étaient moins engagées dans les affaires du regroupement. Ainsi, on constate encore une fois que l'engagement, c'est-à-dire travailler pour les affaires de la corporation augment le sentiment d'appartenance et qu'à son tour, plus ce dernier est fort, plus les personnes ont le goût de s'engager plus profondément.

Ce manque de sentiment d'appartenance lié au manque d'engagement est le cas des groupes qui sont relativement éloignés de la Ville de Québec, soit les groupes de Charlevoix dans ce cas-ci. Lors des entrevues, on a expliqué que de se déplacer à Québec pour une réunion pouvait signifier que toute une journée est consacrée à cette activité. Considérant que les personnes disent aussi manquer souvent de temps, elles font parfois l'économie de ce déplacement.

On a aussi constaté que le sentiment d'appartenance mitigé vient du fait que les groupes de cette région et ceux de la Ville vivent des réalités assez différentes pour que leurs cadres de perceptions soient différents. Rappelons que l'identité collective est le résultat d'un partage de cadres cognitifs semblables (Duperré, 2002 ; Smithey, 2009). Il n'est donc pas étonnant de constater que des groupes appartenant au même regroupement et soumis à plus d'expériences aussi différentes que semblables, puissent se retrouver avec des sentiments d'appartenance mitigés.

Nous aimerions terminer cette conclusion sur la question qui a été posée à plusieurs reprises dans la littérature sur les mouvements sociaux, c'est-à-dire celle des facteurs prépondérants pour la mobilisation : stratégie ou identité ? Après avoir analysé en profondeur le fonctionnement de trois associations de groupes communautaires, on peut certes dire que nous ne croyons pas qu'il puisse y avoir d'action collective sans identité et en cela, nous rejoignons la pensée de Melucci (1989). Cependant, en rester là serait beaucoup trop simple et cela ne correspondrait pas aux données que nous avons exposées ici. La mobilisation survient à la base parce qu'il y a une identité, la reconnaissance que « nous » vivons la même situation intolérable. Ensuite, et même de manière concomitante, il y a un ensemble de facteurs qui entrent en ligne de compte et qui agissent entre eux à la fois à la faveur de la construction d'une identité collective, à la fois contre la constitution de cette même identité. Ces facteurs sont de l'ordre des organisations, des contextes, de la manière dont le leadership est exercé, mais aussi à cause de facteurs cognitifs, affectifs et émotionnels.



## BIBLIOGRAPHIE

- AMINZADE, R., & McADAM, D. 2001. Emotions and contentious politics. In R. Aminzade, R. Goldstone, J.-A. McAdam, D. Perry, E. J. S. Jr, W. H. Tarrow & C. Tilly (Eds.), *Silence and Voice in the Study of Contentious Politics* (p. 14-50). New York: Cambridge University Press.
- AMINZADE, R., & McADAM, D. 2002. Emotions and Contentious Politics. *Mobilization: An International Journal* 7(2), p. 107-109.
- BHERER, L. 2006. La démocratie participative et la qualification citoyenne. *Nouvelles pratiques sociales*, 18(2), p. 24-37.
- BOURQUE, G. L. 2000. Le modèle québécois de développement : de l'émergence au renouvellement. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- BRITT, L., & HEISE, D. 2000. From shame to pride in identity politics (Vol. 13). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- CANEL, E. 1992. New social movement theory and resource mobilisation: the need for integration. In W. K. CARROLL (Ed.), *Organizing Dissent* (pp. 22-51). Toronto: Garamond.
- CARROLL, W. K. 1996. Social Movements and Counterhegemony: Canadian Contexts and Social Theories. In W. K. Carroll (Ed.), *Organizing Dissent* (Vol. 2ième édition, p. 3-38). Toronto: Garamond.
- CHAMPAGNE, A. 2003, 23 mai. Le XX<sup>e</sup> siècle, grand siècle des femmes. Paper presented at the « 30 ans d'action, ça porte des fruits », Montréal.
- Collectif. 1978. Le mouvement des femmes au Québec. *Politique d'aujourd'hui* (7-8), p. 165-178.
- CÔTÉ, G. 1992. Bilan historique du Regroupement des groupes de femmes de la Rive Nord (03) : 1989-1992 (p. 6): Regroupement des groupes de femmes de la Rive-Nord de Québec.
- CRISES. (2004). Un bref aperçu de l'économie sociale au Québec.
- CSF. 2003. 30 ans d'action, ça porte fruits ! 30 ans de présence et d'action pour une société plus égalitaire. Retrieved from.
- DARSIGNY, M. 1994. Ces femmes qui ont bâti Montréal. Montréal: Éditions du remue-ménage.
- DESCARRIES, F. 2007. Le mouvement des femmes au Québec. D'hier à aujourd'hui : revendications, enjeux et stratégies. In R. d. f. d. l. FIQ (Ed.). Québec.
- DOMMERGUES, P. 1988. La société de partenariat (Vol. Éditions Afnor-Anthropos). Paris.

- DUPERRÉ, M. 2002. Constitution des acteurs collectifs et dynamique de développement régional ; le cas d'une association régionale en santé et services sociaux. Université du Québec à Chicoutimi, Chicoutimi.
- DUPERRÉ, M. 2004. L'organisation communautaire : La mobilisation des acteurs collectifs. Ste-Foy: Presses de l'Université Laval
- DUPERRÉ, M. 2008. Défis complexes et organisation communautaire : pour une meilleure théorisation du travail de mobilisation. *Intervention*, 128(juin), p. 15-24.
- DUPERRÉ, M. 2009. Facteurs et processus de constitution en acteur collectif : Une étude de cas dans le domaine de la santé mentale.
- FORTIN, A. 1994. Notes sur la dynamique du communautaire, *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 7, no 1, p. 23-32.
- GAMSON, W. A. 1997. The social psychology of collective action. In S. Buechler & K. Cylke (Eds.), *Social Movements. Perspectives and Issues* (pp. 487-504). Mountain view, California: Mayfield.
- GAUTHIER, F. 2002. L'avenir du modèle québécois de développement économique. Un bilan économique de la révolution tranquille. In O. d. Québec (Ed.), *L'Urgence d'agir. Une économie interpellée par la mondialisation* (Vol. 2, p. 11-59). Québec: Presses de l'Université du Québec.
- GIDDENS, A. 1987. *La constitution de la société*. Paris: Presses universitaires de France.
- GOFFMAN, E. 1973. *La mise en scène de la vie quotidienne*. Paris : Édition de Minuit.
- GOODWIN, J., JASPER, J. M., & POLLETTA, F. 2001. Why Emotions Matter. In J. Goodwin, J. M. Jasper & F. Polletta (Eds.), *Passionate Politics. Emotions and Social Movements* (p. 1-24). Chicago and London: The University of Chicago Press.
- GOODWIN, J., & PFAFF, S. 2001. Emotion work in high-risk social movements : Managing fear in the U.S. and East German civil rights movements. In J. Goodwin, J.-M. Jasper & F. Poletta (Eds.), *Passionate Politics. Emotions and social movement* (p. 282-301). Chicago: University of Chicago Press.
- HUNT, S. A., BENFORD, R. D., & SNOW, D. A. 1994. Identity Fields : Framing Processes and the Social Construction of Movement Identities. In E. Larana & J.-R. Gusfield (Eds.), *New Social Movements, From Ideology to Identity* (pp. 185-208). Philadelphia: Temple University Press.
- JASPER, J. M. 1998. The Emotion of Protest: Affective and Reactive Emotions in and Around Social Movements. *Sociological Forum*, 13(3), p. 397-424.
- JENSON, J. 1993. Naming nations : Making nationalist claims in Canada public discourse. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 30(3), p. 337-358.

- LOFLAND, J. 1995. Charting Degrees of Movement Culture : Tasks of the Cultural Cartographer. In H. Johnston & B. Klandermans (Eds.), *Social Movements and Culture* (p. 188-216). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- MARX-FERREE, M., & MERRIL, D. A. 2004. Hot movements, cold cognition : Thinking about social movements in gendered frames. In J. Goodwin & J. M. Jasper (Eds.), *Rethinking social movements* (p. 247-261). Toronto: Rowman and Littlefield Publishers.
- MELUCCI, A. 1989. *Nomads of the present*. Philadelphia: Temple University Press.
- MELUCCI, A. 1994. The Process of Collective Identity. In H. Johnston & B. Klandermans (Eds.), *Social Movements and Culture* (p. 41-63). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- NEVEU, É. 1996. *Sociologie des mouvements sociaux*. Paris : La découverte.
- NIZET, J. 2007. *La sociologie d'Anthony Giddens*. Paris : La découverte.
- PLATT, G. M. 2004. Unifying Social Movement Theories. *Qualitative sociology*, 27(1), p. 107-116.
- POLLETTA, F., & AMENTA, E. 2001. Second that Emotion? Lessons from Once-Novel Concepts in Social Movement Research. In J. Goodwin, J. Jasper & F. Poletta (Eds.), *Passionate Politics : Emotions and social movements* (p. 303-316). Chicago: The University of Chicago Press.
- Québec. 1997. *Politique de soutien au développement local et régional*. Retrieved from.
- RUBIN, H. J., & RUBIN, I. S. 2001. Mobilizing for collective action. In H. J. Rubin & I. S. Rubin (Eds.), *Community Organization and Development* (3e édition ed., p. 140-163). Needham Heights: Allyn and Bacon.
- SABLON, C. D. 2000. *Chronologie historique des femmes du Québec*. Consulté le 11 mai 2010, from <http://pages.infinit.net/histoire/femindex.html>
- SMITHEY, L. A. 2009. Social Movement Strategy, Tactics, and Collective Identity. *Sociology Compass*, 3(4), p. 658-671.