



OUVRIÈRE N'EST PAS LE FÉMININ D'OUVRIER*

Comprendre l'intersectionnalité
en milieu syndical



FTQ

RECHERCHE ET RÉDACTION

Caroline Mallette

Conseillère syndicale au service
d'actions féministes et d'équité salariale

Jessica Olivier-Nault

Directrice du service d'actions
féministes et d'équité salariale

SOUTIEN À LA RÉDACTION

Myriam Zaidi

Conseillère syndicale au service
de l'éducation

GRAPHISME

Wendy Moran



Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec

FTQ

**Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec**

565, boul. Crémazie Est,
bureau 12100
Montréal (Québec)
H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopie : 514 383-8000

Site Web : ftq.qc.ca

Dépôt légal – 2^e trimestre 2022

Bibliothèque et archives nationales
du Québec (BAnQ)

ISBN

978-2-89639-497-5

Document imprimé par le service
de l'imprimerie de la FTQ

* En couverture :

Formulation de **Danièle Kergoat**,
sociologue française à qui l'on doit
de nombreuses études sur l'imbrica-
tion des oppressions. Elle a dévelop-
pé ses idées en analysant la réalité
d'ouvrières (1982) dans une usine de
production d'équipements ménagers.



Ce petit guide vise à mieux comprendre le concept d'intersectionnalité. Il y a des rapports de pouvoirs qui structurent la société. Ces rapports sont notamment conditionnés par toutes sortes de réalités sociales comme la loi, les règlements, les mentalités et les normes. Certaines personnes accèdent plus facilement à des ressources (pouvoirs, libertés et avantages dans la société) que d'autres, et ça dépend largement des oppressions ou des privilèges qui sont hors de notre contrôle. La situation familiale ou financière dans laquelle on grandit, notre sexe ou notre orientation sexuelle sont des exemples de circonstances dans lesquelles on évolue sans jamais avoir fait d'efforts particuliers pour les obtenir ni en avoir fait la demande. Ça peut constituer un privilège ou une oppression, tout dépend du contexte.

Les notions de privilège et de discrimination ne se rapportent pas seulement à la sphère économique. Il existe aussi des oppressions et des privilèges liés au sexe, au genre, à la sexualité, à la situation de santé mentale ou à la race. Donc, une personne peut être en situation privilégiée sur un plan et en situation non-privilégiée sur un autre. Un homme appartenant à la communauté LGBTQ2+ occupe une position privilégiée sur le plan du sexe, mais une position non-privilégiée sur le plan de l'identité sexuelle et de genre. L'intersectionnalité vise à prendre en compte toutes les formes de discriminations auxquelles les personnes font face, et les manières dont ces discriminations interagissent pour produire des expériences particulières pour certains groupes. Le présent outil vise à comprendre l'intersectionnalité, mais aussi son importance pour le mouvement syndical.

L'intersectionnalité vise à prendre en compte toutes les formes de discriminations auxquelles les personnes font face, et les manières dont ces discriminations interagissent pour produire des expériences particulières pour certains groupes.

D'où vient la notion d'intersectionnalité ?

L'intersectionnalité peut sembler un enjeu bien loin du travail syndical ou qui n'a pas de pertinence en milieu de travail, alors qu'en fait la notion d'intersectionnalité a été développée par des chercheuses qui étudiaient précisément ça, les milieux de travail!

Kimberle Crenshaw, chercheuse américaine en droit, étudiait la discrimination en milieu de travail. Elle s'est penchée sur une affaire judiciaire impliquant un groupe de femmes noires qui avaient entamé une poursuite contre leur employeur (General Motors) alléguant une discrimination basée sur le sexe ET la race dans les pratiques d'embauche. En effet, l'employeur embauchait des femmes blanches pour effectuer certains emplois à prédominance féminine (ex. : secrétariat) et des hommes noirs pour effectuer d'autres à prédominance masculine (travail manuel, etc.). Les femmes noires n'étaient pas considérées pour les emplois réservés aux hommes ni pour ceux réservés aux femmes. Le tribunal, qui a rejeté la plainte, a justifié sa décision par le fait qu'on ne pouvait pas combiner la discrimination raciale et la discrimination sexuelle. Dans le cadre juridique, on reconnaissait donc la discrimination vécue par les femmes (blanches) et celle vécue par les noirs (hommes), mais pas la discrimination particulière dont étaient victimes les femmes noires. Puisque l'employeur engageait des femmes et des personnes noires, le tribunal a jugé qu'il n'y avait pas de discrimination, même si toutes les femmes embauchées étaient blanches et tous les noirs engagés étaient des hommes.

Race

La notion de « race » est une construction sociale. Les sociétés occidentales ont utilisé la catégorisation de race comme façon d'établir un système de pouvoir et de privilège, tout en justifiant l'oppression et la marginalisation d'une population ayant la peau plus foncée et/ou une apparence physique différente à celle des Occidentaux. Aujourd'hui, le concept social de « race » permet d'analyser le rapport de pouvoir persistant entre les personnes blanches et européennes et les autres groupes, un rapport résiduel de ces pratiques historiques.

C'est de cette situation bien réelle de discrimination à l'embauche qu'a émergé la notion d'intersectionnalité des oppressions. Cette notion tire son origine d'une analogie avec une intersection routière. Dans le cas de General Motors, les routes de l'intersection doivent être comprises comme les manières dont le milieu de travail était structuré par le racisme* et le sexisme*. Les femmes noires se retrouvaient à l'intersection de ces deux routes et subissaient donc si-

multanément les effets des pratiques discriminatoires basées sur la race* et celles basées sur le sexe*. La loi, en ne permettant pas de reconnaître la discrimination des femmes noires, peut être comparée à une ambulance qui accepterait de traiter la femme victime d'un accident seulement si celle-ci peut démontrer que l'accident est survenu sur la route du sexisme ou sur la route du racisme, mais pas à l'intersection des deux routes.



Racisme

Le racisme c'est toute idée, attitude, action individuelle ou pratique institutionnelle qui traite les gens différemment en raison de leur couleur de peau et/ou de leur apparence physique différente de celle des Occidentaux. Le racisme peut être conscient ou inconscient.

Sexisme

L'ensemble des comportements (individuels ou collectifs), des normes et des institutions (socio-politiques, économiques, juridiques, symboliques) qui perpétuent et légitiment les inégalités de sexe et de genre.

Comprendre l'intersectionnalité

Plusieurs termes ont été utilisés pour témoigner de cette « imbrication » ou cet « entremêlement » des oppressions. Le terme « intersectionnalité » est celui qui est le plus souvent utilisé. Bien que les termes soient parfois différents, les grands principes qui se retrouvent derrière sont les mêmes.

Les oppressions sont indissociables

En premier lieu, les différentes oppressions sont vécues simultanément et ne sont pas dissociables les unes des autres. Si on reprend l'exemple des travailleuses noires de General Motors, leur expérience du racisme était différente de celle des hommes noirs, par le fait d'être femme, et leur expérience du sexisme différente de celle des femmes blanches, par le fait d'être noire.

Ça veut dire qu'on ne peut pas comprendre leur réalité si on considère seulement le racisme et le sexisme séparément. Les oppressions sont imbriquées, donc indissociables.

L'envers de la médaille c'est que l'approche intersectionnelle suppose de prendre conscience de nos propres privilèges et préjugés. Lorsque la catégorie sociale à laquelle nous appartenons est dominante, des privilèges nous seront accordés et se verront refusés aux membres d'autres groupes. Adopter une approche intersectionnelle peut être difficile, car cela nous confronte à nos propres privilèges et force parfois une certaine remise en question.

Sexe

Le sexe est une construction sociale qui donne une valeur à des traits biologiques qui ont eux-mêmes peu d'importance. C'est la division du pouvoir entre les humains en fonction de ces différences biologiques qui crée les catégories hommes et femmes.



Il ne s'agit pas de se culpabiliser d'être titulaire d'un privilège, mais plutôt d'en être conscient. Les expériences vécues par les personnes qui se situent à la croisée des oppressions sont souvent très difficiles et l'interaction entre les différentes discriminations et oppressions que ces personnes subissent ont un poids énorme sur leur vie.

Il est important de faire ce travail pour bien comprendre les défis auxquels nos confrères et consœurs font face et combattre ces injustices qui persistent.

Privilèges et discriminations : quelques repères

Catégories	Groupes sociaux privilégiés	Groupes sociaux discriminés	Désignation
Race	D'origine de phénotype blanc	Racisés	Racisme
Sexe	Homme	Femme et intersexé	Sexisme
Genre	Cisgenre	Transgenre, genderqueer, etc.	Cisgenrisme
Orientation sexuelle	Hétérosexuels	Personnes lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles, pansexuelles, asexuelles, etc.	Hétérosexisme
Classe sociale	Classes supérieures, bourgeoisies	Classes populaires, prolétariat	Classisme
Handicap physique ou psychique	Personne sans handicap	Personne avec un handicap	Capacitisme
Âge	Adultes	Personnes âgées, enfants	Âgisme

Les oppressions s'alimentent l'une l'autre

En deuxième lieu, l'intersectionnalité veut dire que les systèmes d'oppression (par exemple le racisme, le sexisme et les inégalités de classe) s'alimentent mutuellement. Lorsqu'on attaque un seul front, par exemple les inégalités de classe*, le résultat est souvent un déplacement de l'oppression vers les groupes plus marginalisés. Par exemple, les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires viennent de plus en plus répondre à des besoins en « cheap labour » (main-d'œuvre à faible coût) dans les sociétés occidentales. On exploite donc les personnes non occidentales à un prix qui ne correspond pas à la valeur du travail culturellement, socialement et territorialement établie pour les personnes nées au pays. Le système capitaliste se nourrit ainsi des inégalités ethno-culturelles, ce qui permet de maintenir de bas salaires et de trouver de la main-d'œuvre pour effectuer des emplois que les personnes plus privilégiées (dans ce cas-ci, les personnes natives) délaissent.

La nécessité de combattre les oppressions simultanément

Finalement, il en découle que les systèmes d'oppression doivent être combattus simultanément et ne doivent pas être hiérarchisés. Et c'est là que l'approche intersectionnelle vient révolutionner nos luttes sociales et syndicales! Comme les oppressions sont indissociables et qu'elles s'alimentent entre elles, on ne peut pas mener les luttes en silo. Il faut plutôt viser la convergence des luttes, qui permet de collaborer, tout en préservant des occasions pour les groupes de s'organiser de manière autonome au sein d'un mouvement plus large pour répondre à leurs besoins spécifiques (non-mixité).

La non-mixité, c'est quoi?

La non-mixité c'est le fait, pour des groupes militants, de restreindre certaines de leurs réunions ou certains moments de réunions aux personnes qui partagent un même problème, une même discrimination. La non-mixité a pour objectif de faire émerger une parole qui serait autrement restée silencieuse. En effet, il peut être difficile de parler de nos expériences de discrimination lorsque des personnes appartenant au « groupe privilégié » et qui n'ont pas vécu de telles expériences en raison de cette position privilégiée sont présentes. La non-mixité permet un espace sécuritaire qui favorise la prise de parole sans crainte d'être jugé.

Intersectionnalité et syndicalisme

Certaines personnes considèrent que l'intersectionnalité pourrait nuire à la lutte syndicale, car elle aurait pour effet de créer des divisions au sein du mouvement. Pourtant, c'est loin d'être le cas! En fait, d'un point de vue pratique, ce que l'intersectionnalité nous dit c'est que de ne pas prendre en compte la multitude des oppressions dans nos luttes pourrait s'avérer contreproductif ou inefficace. En effet, l'intersectionnalité c'est aussi abandonner toute idée de lutte principale. La lutte de classes, le féminisme, l'antiracisme, la lutte contre les discriminations systémiques, la défense des droits LGBTQ2+ et de personnes ayant un handicap doivent être menées simultanément. Dans les mots de Mélissa Mollen-Dupuis, militante autochtone, « ne pas vouloir s'attaquer à ces enjeux au sein même de nos luttes, c'est perdre une force de mobilisation. Tandis qu'une minorité de femmes défoncent le plafond de verre, toutes les autres restent la tête sous l'eau.¹ »



C'est seulement en voyant les problèmes qu'on peut trouver des solutions et s'assurer d'obtenir des changements. Les organisations syndicales ont tout à gagner à mettre des lunettes intersectionnelles.

L'intersectionnalité dans le mouvement syndical et dans nos sections locales, c'est un peu comme des lunettes qui nous permettent de voir les membres qui vivent de la discrimination, qui sont les laissés-pour-compte dans nos milieux de travail et dans la société. En effet, les discriminations perdurent dans les milieux de travail, tout comme dans la société en général. Par exemple, les personnes qui s'identifient à la communauté LGBTQ2+ sont souvent victimes de violence au travail, les personnes avec un handicap sont souvent marginalisées dans leurs milieux de travail, les travailleurs et travailleuses racisés sont régulièrement victimes de commentaires racistes sur leurs lieux de travail, etc. Et ces formes d'oppression n'opèrent pas en silo. L'approche intersectionnelle est un outil pour bien comprendre l'éventail des situations de discrimination dont sont victimes les travailleurs et les travailleuses et ainsi pouvoir agir pour éliminer ces atteintes à l'égalité et à un milieu de travail sain.

¹ La Gazette des femmes, « L'égalité vue par Mélissa Mollen Dupuis », 14 novembre 2018. En ligne. <https://gazettedesfemmes.ca/14647/5-questions-sur-legalite-a-melissa-mollen-dupuis/>



Comment intégrer l'intersectionnalité dans nos luttes syndicales?

Adopter une attitude critique vis-à-vis de la tendance à prendre une expérience particulière d'oppression pour l'expérience de toutes les personnes qui font partie de ce groupe social.

Écouter les opinions de personnes dont les expériences divergent des nôtres. Faire des efforts pour recueillir ces opinions en adoptant des pratiques les plus inclusives possible. Il faut s'assurer de consulter des personnes appartenant à différents groupes pour bien évaluer les situations à problème.

On n'a pas besoin d'attendre que des lois soient adoptées pour faire avancer les choses en matière d'égalité. Les syndicats peuvent obtenir des gains à la table de négociation et faire des pas en avant pour faire bouger la société.

Sensibiliser les membres, les personnes exécutantes et officières sur le racisme, le sexisme, le capacitisme, etc., et sur l'interaction de ces systèmes d'oppression. Il peut s'agir de poser des affiches en milieu de travail, d'organiser des midis-causeries, des webinaires, des formations, etc.

Mobiliser les membres autour d'enjeux de droits de la personne, notamment en organisant des campagnes qui ont

une perspective intersectionnelle. Par exemple, une campagne de lutte contre le racisme pourrait inclure les réalités particulières des personnes LGBTQ2+, des femmes et des personnes vivant avec un handicap.

Instaurer des programmes d'équité en matière d'emploi pour assurer une meilleure représentation des groupes désignés dans les milieux de travail.

Classe

Notion sociologique qui réfère à un large groupe d'individus ayant une place historiquement déterminée au sein de la société capitaliste et se distinguant par son mode de vie (habitat, éducation, travail, revenus, etc.). L'exploitation, par laquelle une classe tire profit du travail d'une autre classe, est au cœur de la notion de classe sociale.

Inégalités de classe

Différences dans l'accès au capital économique, politique, social et culturel, déterminées par la position de classe occupée dans le système capitaliste.

« Une lutte à une seule dimension n'existe pas parce que nous ne vivons pas des vies unidimensionnelles. »

Audre Lorde, traduction libre



Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec

565, boul. Crémazie Est
bureau 12100
Montréal (Québec)
H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000
Télécopie : 514 383-8000

ftq.qc.ca

facebook.com/laFTQ

twitter.com/ftqnouvelles

instagram.com/laftq