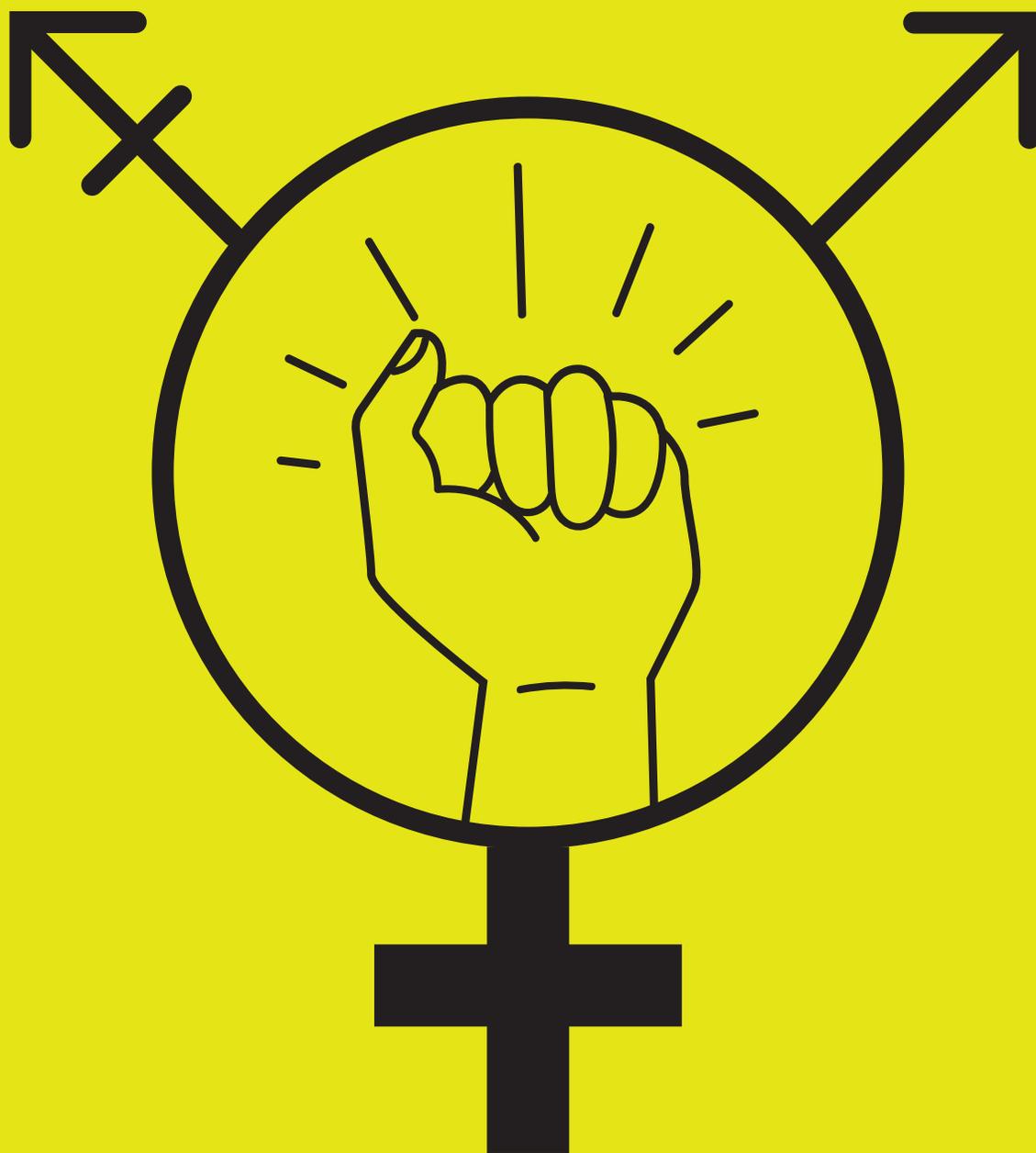


RÉSISTANT-ES:

contrer l'antiféminisme
en milieu syndical



Ce document a été produit par et pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Notre organisation encourage la diffusion et la distribution de ses idées, valeurs et principes. Ainsi, sauf avis contraire, la reproduction en totalité ou en partie de ce document est autorisée à des fins non commerciales. La mention de la source est cependant obligatoire.

Dépôt légal – 1^{er} trimestre 2022

Bibliothèque et archives nationales du Québec
(BAnQ)

ISBN
978-2-89639-520-0

Ont participé à la production de ce document :

Rafaëlle Lanoix
Caroline Mallette
Jessica Olivier-Nault
Mathilde Caramagno

Graphisme
Wendy Moran

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



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

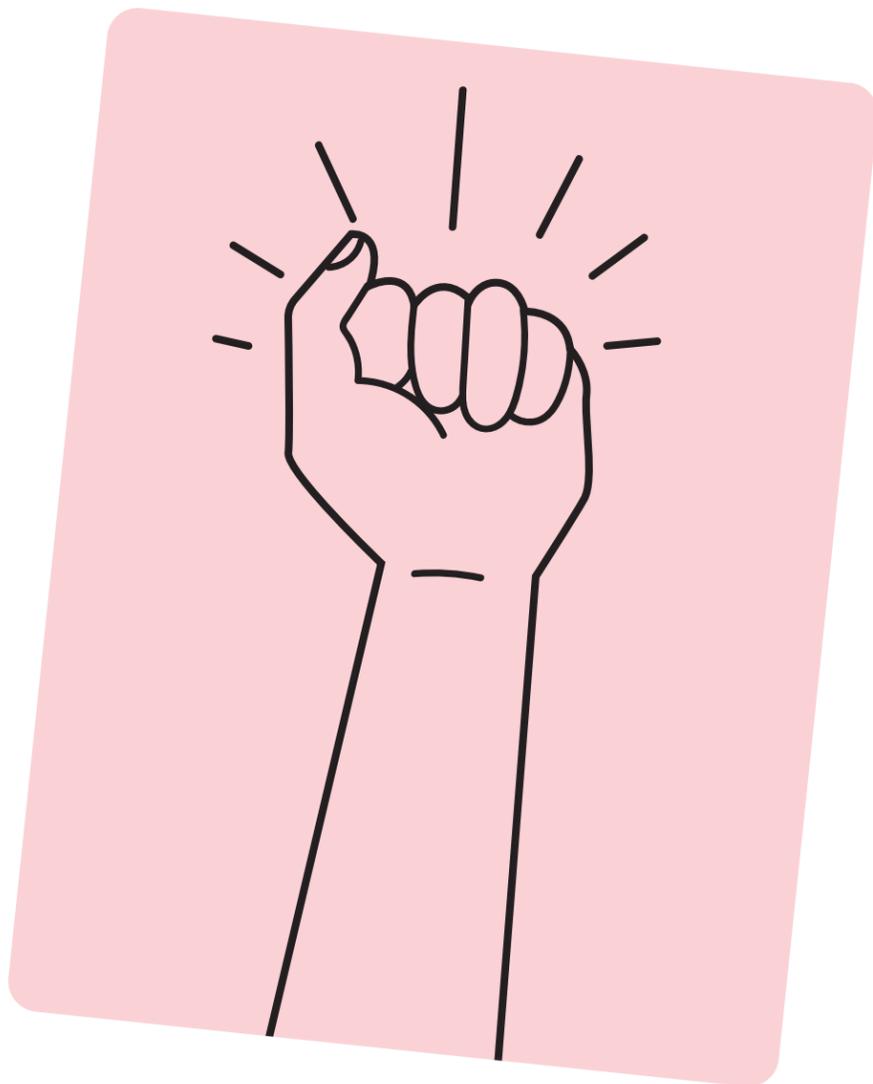
Téléphone : 514 383-8000
Télécopie : 514 383-8000
Site Web : ftq.qc.ca

Table des matières

| | |
|--|----|
| Introduction | 4 |
| La lutte des femmes à la FTQ : rappel historique | 5 |
| Comment argumenter? | 7 |
| Répondre à l'antiféminisme | 12 |
| Comment amorcer un débat et répondre à l'antiféminisme : trucs et astuces | 12 |
| Boîtes à outils pour démystifier les arguments récurrents des antiféministes : s'armer de connaissances | 14 |
| Nommer les comportements sexistes pour mieux riposter | 20 |
| « Mansplaining » ou mecsplifications | 20 |
| Paternalisme | 21 |
| Misogynie | 21 |
| Machisme | 22 |
| La montée de l'extrême droite : un enjeu bien présent | 23 |
| Quelques rhétoriques de l'extrême droite à déconstruire | 23 |
| Un devoir de vigilance | 25 |
| Conclusion - Un syndicalisme féministe et inclusif : plus nécessaire que jamais | 25 |
| Notes et bibliographie | 26 |

Introduction

En tant que féministes dans le mouvement syndical, nous sommes souvent confrontées à des propos réducteurs ou des attitudes négatives de confrères, et parfois consœurs, qui ne partagent pas nos principes féministes. Le présent guide *Résistant-es: contrer l'antiféminisme en milieu syndical*, vise à outiller les militantes de la FTQ pour faire entendre leurs voix dans le monde syndical et à argumenter efficacement face aux propos des non-adhérents au féminisme, autant les propos antiféministes que les « commentaires de mononcle ». Ainsi, ce guide contient des exemples de réponses aux objections que nous pouvons rencontrer en tant que féministes dans le monde syndical (fond) ainsi que différentes stratégies que nous pouvons adopter pour répondre à des commentaires sexistes (forme).



La lutte des femmes à la FTQ: rappel historique

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) regroupe plus de **600 000 membres** répartis dans tous les secteurs d'activité, publics, parapublics et privés, dont plus du tiers de ses membres (37 %) sont des femmes, ce qui en fait la centrale syndicale qui représente le plus grand nombre de travailleuses syndiquées au Québec.

À la FTQ, la marche vers l'égalité dans les structures syndicales est amorcée depuis près de six décennies. Des années de militantisme et la mise en place graduelle de stratégies syndicales proactives ont permis aux femmes de prendre plus de place dans les structures, instances et activités de la centrale.

Dès 1965, son Congrès réclame la parité salariale entre les deux sexes. En 1968, elle est la première centrale à réclamer des services de garde à l'enfance. En 1973, elle devient la première organisation syndicale à mettre sur pied un comité de la condition féminine permanent. En 1977, pour mieux promouvoir leurs droits les femmes veulent une plus grande représentation féminine aux postes de direction. Le rapport du secrétaire général de la FTQ souligne que « pour y arriver il n'y a pas d'autre moyen que d'adopter des mesures incitatives favorables aux femmes ». C'est le prélude aux postes réservés pour représenter les femmes. C'est en 1985, après une 1^{re} tentative infructueuse en 1983, que les personnes déléguées au congrès ont voté en faveur de la féminisation du nom de la centrale. La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec venait de faire un grand pas vers la reconnaissance du rôle et de la participation des femmes dans sa structure. Depuis 1987, trois postes de vice-présidentes élues sont réservés aux femmes au sein du Bureau de la FTQ.



La FTQ a été pionnière dans la défense de plusieurs droits des femmes, aujourd'hui devenus réalité.



La FTQ a été pionnière dans la défense de plusieurs droits des femmes, aujourd'hui devenus une réalité. Au fil du temps, la FTQ a été de plusieurs batailles, notamment celles ayant mené à l'adoption de Loi sur l'équité salariale au Québec (1996) comme au Canada (2018), à de meilleures mesures de conciliation travail-vie personnelle (notamment lors de la dernière révision de la LNT en 2018), à de meilleures protections contre le harcèlement et la violence en milieu de travail, y compris la violence familiale (2021).

En 2013, le portrait des femmes à la FTQ a permis de mettre en lumière que bien que les femmes représentent 37% des membres de la centrale, elles demeuraient globalement moins présentes dans les structures syndicales, dans les formations et dans les activités. À la suite de ce constat, la FTQ a décidé de tenir une École des femmes pour offrir un lieu de formation spécifique aux femmes permettant de surmonter certains des obstacles à leur présence dans les structures syndicales. La première édition a eu lieu en 2015.

Au sortir de son 32^e Congrès, en 2019, le nouveau Bureau de direction de la FTQ atteint pour la première fois de son histoire la zone paritaire hommes-femmes. Cette nouvelle est importante puisqu'il s'agit d'un pas de plus vers l'égalité. Dans une centrale qui milite pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait, avoir une instance décisionnelle qui permet de mieux représenter la diversité des membres et de compenser la sous-représentation des femmes doit être célébré.

En 2022, les militantes de la FTQ continuent d'agir en faveur d'un féminisme inclusif et actuel en changeant le nom du comité de la condition féminine pour le comité d'actions féministes, et cela afin de souligner la volonté des militantes de renforcer l'équité, l'inclusion et la justice sociale de leurs actions.

Comment argumenter?

Il s'agit d'un nombre considérable d'heures, au quotidien, que nous passons collectivement à travailler. De cette obligation, s'en suit un ensemble de relations avec les autres : collègues de travail, employeur, client-es, etc. Et contrairement à nos relations personnelles, nous ne décidons pas toujours avec qui nous travaillons. Ainsi, comment s'exprimer, dans un **contexte professionnel**, lorsque confronté à des **attaques antiféministes ou sexistes**.

Éléments d'une bonne argumentation

Avant de se lancer plus spécifiquement sur les types d'attaques antiféministes, il est fondamental de réitérer les éléments clés d'une bonne **argumentation**. L'argumentation est une présentation d'idées logiquement reliées dans l'objectif de justifier un positionnement. C'est cherché, **de bonne foi**, ce qui est vrai et convaincre lorsqu'en dialogue avec autrui.¹ Dans un contexte professionnel, il est d'autant plus intéressant et pertinent d'opter pour l'argumentation lorsqu'en confrontation avec autrui. Voici un exemple de construction d'argumentaire :

Le thème

Il s'agit du sujet du débat, tout simplement. Ex : L'accès au marché du travail pour les femmes québécoises.

La question et sa problématique

Quelle est la question à débattre dans le cadre du thème. Ex : Est-ce que les quotas d'embauche discriminant positivement les femmes et les autres membres de groupes minoritaires sont une pratique à généraliser au sein du marché du travail québécois ?

La thèse

Le point de vue défendu par une personne à propos de la problématique. Ex : Oui les quotas à l'emploi sont une pratique à garder, car ils permettent de contrer les discriminations systémiques à l'encontre des groupes historiquement marginalisés.

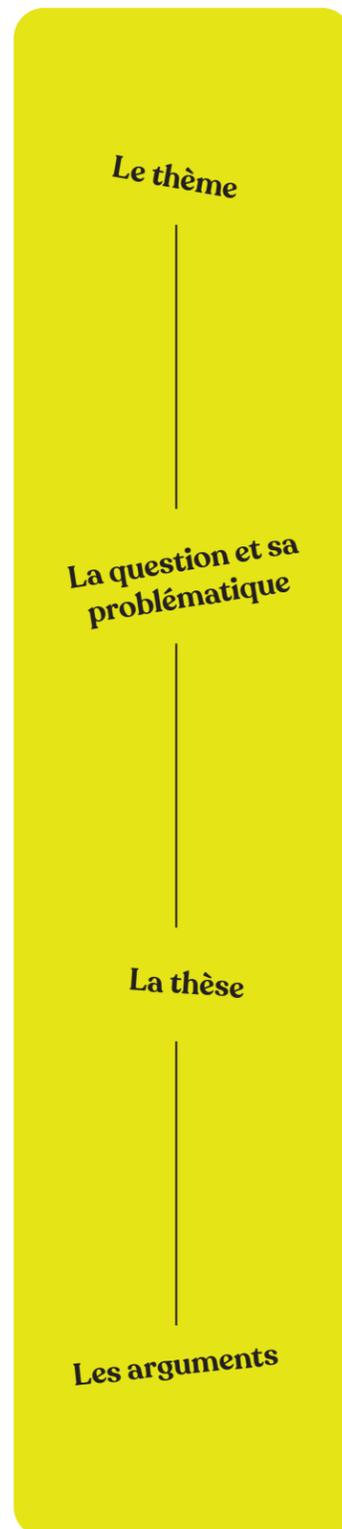


Les arguments

Raisons évoquées pour justifier la thèse. Ces raisons peuvent intégrer des faits, des définitions, des comparaisons, etc. Ex :

Plus du tiers des professions au Québec comptent moins de 20 % de main-d'œuvre féminine : 8,6 % dans les métiers de transport, 1,3 % dans les métiers de la construction et seulement 1 % en prévention d'incendies.² Les quotas à l'embauche discriminant positivement les femmes permettent de remédier à des écarts aussi importants entre les genres. Un écart qui s'explique par un passé où uniquement les hommes avaient accès au travail public. Il est donc logique de mettre des mesures pour contrer les effets négatifs de notre passé sexiste en matière d'accès à l'emploi pour inciter les femmes à y accéder.

Lors d'un prochain débat, n'hésitez pas à utiliser les critères de l'argumentation pour déstabiliser votre opposant antiféministe. Par exemple, demander à celui-ci de spécifier ses arguments, de remettre en question le lien logique entre sa thèse et ses arguments. Un petit retour sur les différents **sophismes**, c'est-à-dire une argumentation manquant de rigueur et de logique, peut être utile pour vos prochains débats. L'objectif n'est pas de les apprendre par cœur, mais de désarmer son adversaire en ciblant spécifiquement ce qui rend son argumentaire incohérent.



Les sophismes³ : un rappel

| | Définition | Exemples |
|-------------------------------------|---|---|
| Généralisation hâtive | Il s'agit de passer d'un jugement portant sur un ou quelques cas particuliers à un jugement général. | « J'ai travaillé avec une électricienne et je l'ai trouvée incompétente. Les femmes ne devraient donc pas être électriciennes. » |
| Caricature | Lorsqu'on exagère, modifie, radicalise la position adverse pour la ridiculiser, et donc, la discréditer. | « On sait ben, s'il y avait que des femmes dans les syndicats, on pourrait pu rien dire. » |
| Faux dilemme | Affirmer qu'il n'y a que deux positions, souvent non nuancées. L'une est clairement plus désirable. | « C'est soit que les femmes restent à la maison et s'assurent que les enfants ne manquent de rien ou qu'elles retournent travailler et mettent en péril l'équilibre familial. » |
| La pente fatale | Assumer qu'une position entraîne un déferlement d'actions, souvent exagérées et sous-entendu comme négatives. | « Si on met des quotas à l'emploi pour les groupes discriminés, les hommes blancs n'auront plus d'espace pour travailler nulle part. » |
| L'attaque contre la personne | Il s'agit d'attaquer directement une personne pour invalider ses propos. | « Bon, Mathilde qui part encore sur ses délires féministes sur son lieu de travail. » |

« On sait ben, s'il y avait que des femmes dans les syndicats, on pourrait pu rien dire. »

| | Définition | Exemples |
|-------------------------|--|--|
| Lien causal douteux | Lorsqu'on fait un lien entre deux informations qui sont vraies, mais dont le lien est douteux. | « Le taux de chômage a diminué en même temps que les places dans les garderies. Comme quoi, les femmes qui doivent rester à la maison permettent à plus d'hommes d'aller travailler. » |
| La double faute | Tenter de justifier un comportement problématique, car certain-es font la mêmes chose ou pire. | « Comment ça j'ai une mesure disciplinaire, parce que j'ai commenté les jambes de ma collègue, mais l'autre à rien reçu comme mesure pi il a commenté sa poitrine? C'est pire. » |
| L'appel à la popularité | Justifier une action problématique, car plusieurs y adhèrent. L'esclavagisme, l'interdiction de vote aux femmes ont déjà été des positions « populaires », la popularité c'est garant de rien. | « Tous les gars ici pensent qu'on ne devrait pas engager d'électriciennes. » |
| Complot | Associer une action qu'on juge problématique au groupe qui s'en sort avantage. | « Ça doit être Mathilde qui m'a dénoncé aux boss, elle va avoir la promotion grâce à ça. » |

« Bon, Mathilde qui part encore sur ses délires féministes sur son lieu de travail. »

Pourquoi est-ce parfois difficile de prendre la parole?

Sachez qu'il existe des inégalités en matière d'expression et de prise de parole.⁴ Malheureusement, souvent lors d'un débat certain-es agissent de mauvaise foi : que ce soit en vous coupant la parole, en parlant plus fort que vous, en vous ridiculisant devant vos collègues, etc. La prochaine fois qu'on vous coupera la parole, par exemple, n'hésitez pas à le relever. L'utilisation de certaines phrases simples comme « **J'aimerais simplement terminer ce que j'étais en train de dire, si tu me le permets, merci** » lorsqu'on vous interrompt, permet de reprendre votre intervention, sans avoir l'impression de créer un malaise. Vous pouvez aussi opter pour des voies plus crues du type « **peux-tu faire attention à ne pas me couper la parole, ça commence à être lourd.** » Vous n'avez pas à toujours éviter des situations dites malaisantes, la personne problématique dans la situation c'est la personne vous interrompant, et non pas vous qui le relevez.

Ainsi, bien que vous possédiez un argumentaire solide pour débattre avec un-e collègue antiféministe, d'autres facteurs viennent influencer les contours d'une discussion et ces dernier-ères peuvent jouer à vous écraser et vous désavantager. Il ne faut pas intérioriser une discussion qui se déroule difficilement, comme un « échec » de vos arguments et de votre féminisme. N'oubliez pas d'être bienveillant-e envers vous-même. Les rapports ne sont pas toujours égalitaires, il ne faut pas le minimiser.



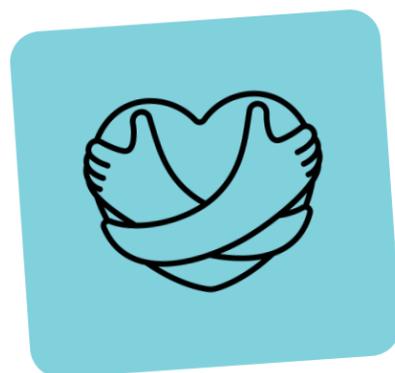
Répondre à l'antiféminisme

Comment amorcer un débat et répondre à l'antiféminisme : trucs et astuces

Avant de vous lancer dans des débats avec vos collègues de travail, et ce, dans l'objectif de répondre à des attaques antiféministes, vous pouvez réfléchir à la manière dont vous voulez vous y prendre.

1. En discuter initialement avec certain-es collègues avec qui vous avez un lien de proximité et de confiance

Si vous avez la chance d'avoir des collègues avec qui vous possédez un lien d'amitié et de confiance, vous pouvez toujours aborder avec ces dernier-ères vos envies de ripostes, vos malaises quant à des propos antiféministes véhiculés par un-e autre collègue et/ou l'employeur. Réfléchir en sous-groupe, dans un endroit dans lequel vous vous sentez bien et en sécurité, à des stratégies qui répondent aux besoins et limites de chacun-es quant aux ripostes à l'antiféminisme. Ne vous isolez pas et profitez de cette solidarité entre collègues.



2. Cibler vos limites avant

Il ne faut pas oublier, qu'à la base d'un débat et d'une argumentation, se retrouve la bonne foi de l'ensemble des parti-es concerné-es. Si votre interlocuteur-trice communique de façon violente : en vous ridiculisant, en haussant le ton, bref en faisant preuve de **mauvaise foi**, vous pouvez toujours refuser et vous retirer de l'échange.⁷ Vous avez le droit de vous prioriser et de ne pas vous épuiser à toujours devoir répondre et jongler avec des attaques antiféministes. Des répliques du genre : « cette discussion tourne en rond, ça ne sert plus à rien d'en débattre, je me retire. », « Tant que tu hausses le ton et tentes de m'humilier, moi je ne discuterai pas et ne répondrai pas à tes provocations. », permette de vous préserver face aux attaques.

Qu'est-ce que l'antiféminisme ?

Comme son nom l'indique, l'antiféminisme est une réaction à un mouvement initial, soit le féminisme. L'antiféminisme est le **contre-mouvement** du féminisme. Si le mouvement féminisme milite pour l'égalité et la justice sociale entre toutes les individu-es, et ce, dans toutes les sphères de notre vie en société⁶ : politiquement, économiquement, juridiquement, socialement, culturellement et autres, l'antiféminisme tente de miner les différentes avancées et luttes du féminisme, et ce, à l'aide de diverses tactiques (prôner un retour au passé idéalisé, illustrer la souffrance des hommes, véhiculer le mythe de l'égalité déjà atteinte, stipulant que le féminisme « va trop loin », etc.).⁶ Autrement dit, l'objectif des antiféministes est le maintien de la subordination des femmes dans nos sociétés.

Les rapports de pouvoirs sont inégaux sur un lieu de travail

Rapport d'autorité explicite

Les relations sont asymétriques, sur un lieu de travail, entre **l'employeur et ses employé-es**. L'objectif même des syndicats est de pallier à ce rapport de force inégalitaire. Malgré la présence des syndicats, des rapports de pouvoir restent en jeu : de façon simplifiée, ultimement l'employeur est en mesure de congédier ses employé-es, et donc, de priver ces dernier-ères de revenu. Ainsi, lorsqu'un employeur et un salarié-e discutent et débattent les enjeux ne sont pas les mêmes.

Rapport de pouvoir implicite

Plusieurs relations sociales ne sont pas égalitaires. En effet, si vous êtes sur un milieu de travail où certain-es ont des propos antiféministes et se retrouvent en majorité, vous êtes à risque de subir des violences : isolement, humiliation et autres. D'autres facteurs peuvent venir exacerber ce rapport de pouvoir implicite, par exemple, si ces dernier-ères sont « proches » avec votre employeur. Autrement dit, plusieurs imbrications de rapport de pouvoir peuvent s'entremêler et complexifier une prise de parole potentielle de votre part.⁸



Boîtes à outils pour démystifier les arguments récurrents des antiféministes : s'armer de connaissances

Cette section a comme objectif de recenser, de façon non exhaustive, certaines attaques antiféministes qui deviennent fréquentes, et ce à force de les entendre, ainsi que des répliques conséquentes à celles-ci. Certaines sont de l'ordre de l'argumentation, d'autres de l'humour et parfois de la colère.

La colère chez les femmes : une féministe frustrée

Vous sentez que vous n'avez pas d'espace, au sein de vos sphères publiques et privées, pour la colère? C'est normal, le sexisme de nos sociétés, a construit l'image de la *féministe frustrée*. Encore aujourd'hui, les femmes sont réduites à leurs émotions et on leur reproche souvent leur incapacité à les gérer. Ainsi, dès qu'une femme exprime de la colère ou du mécontentement on la réduit à un ensemble de stéréotypes : « Es-tu dans ta semaine ? », « féministe frustrée », etc. C'est un exercice féministe de se réapproprier la colère : c'est une émotion comme les autres et elle est légitime. **Vous avez le droit d'être en colère** et c'est une réaction normale à des attaques antiféministes qui visent à vous subordonner et à nourrir le sexisme.⁹



1. « Il n'y a plus de discrimination entre les hommes et les femmes au Québec, le féminisme ne sert plus à rien. »

Le **mythe de l'égalité déjà atteinte** est souvent utilisé par les antiféministes, en comparaison avec un « ailleurs » où les discriminations entre les hommes et les femmes seraient « pires ». L'objectif de ces antiféministes est de discréditer les luttes féministes proches d'eux. Tout d'abord, ce n'est pas parce qu'il y a des discriminations genrées « ailleurs » qu'il n'y en a pas ici. Ensuite, nous devrions, au contraire, militer collectivement pour un nivèlement vers le haut pour l'ensemble des êtres humains en matière d'égalité.¹⁰ Une comparaison ici peut être intéressante pour asseoir votre point de vue : est-ce qu'on devrait discréditer et invalider la présence des syndicats au Québec, et ce, car il y a des conditions de travail qui sont pires « ailleurs » dans le monde? Bien sûr que non.

Voici quelques statistiques qui sont pertinentes pour invalider ces propos antiféministes :

- En 2018, au Canada, les femmes gagnaient toujours 87 sous pour chaque dollar gagné par un homme.
- Au Québec, le quart des crimes dénoncés sont liés à un contexte de violence conjugale visant les femmes.¹¹
- La politique, la finance, l'économie, l'armée, les sports, les médias sont des lieux où le pouvoir est détenu par une majorité d'hommes.
- Une majorité des personnes en situation de vulnérabilité et de pauvreté au Québec sont des femmes.¹² Les femmes autochtones, immigrantes ou racisées y sont surreprésentées par rapport à leur poids démographique.

Ce ne sont que quelques exemples précis parmi tant d'autres. Vous connaissez probablement d'autres statistiques inquiétantes quant à la discrimination et l'oppression vécues par les femmes. N'hésitez pas à les utiliser lorsqu'on tente de vous convaincre d'une égalité déjà atteinte, car ce ne sont pas les statistiques et les exemples qui manquent pour détruire cette illusion antiféministe.

2. « Les hommes et les femmes c'est différent biologiquement, c'est la loi du plus fort. »

Il n'est pas rare que les antiféministes discréditent les différentes statistiques utilisées par les féministes en matière d'inégalité, par une simple idée de nature. Que les hommes sont « naturellement » meilleurs à diriger, mener et que les femmes sont « naturellement » meilleures à être soumises et gentilles. Pour ces antiféministes, les différences biologiques expliquent certaines inégalités sociales et on ne peut malheureusement rien faire contre la nature et l'ordre « voulu » des choses.

Dès que vous repérez les termes « nature », « biologique », « ordre des choses », dans le discours d'un antiféministe, vous pouvez argumenter un désaccord quant à cette prémisse. **L'humain est un être de culture, pas de nature.** Nous sommes le produit d'une organisation sociale avec « des tabous, des règles, des codes, des normes, qui régissent notre vie en société. »¹³ Pour reprendre la célèbre phrase de Simone de Beauvoir, « on ne naît pas femme, on le devient ». Le système patriarcal instaure une domination du groupe des hommes sur le groupe des femmes. Chacun, au sein de ce système, fait l'apprentissage de caractéristiques féminines ou masculines qu'ils et elles se doivent d'acquérir. Autrement dit, les hommes ne sont pas naturellement meilleurs à la chasse, la course en voiture et le travail physique, tout comme les femmes ne sont pas naturellement meilleures à faire le ménage, être douce et faire la cueillette, chacun en a fait **l'apprentissage**. Suivant cette prémisse, il est possible, et pour les féministes même nécessaire de modifier ces apprentissages sociaux, et ce, dans l'objectif d'éradiquer la domination d'un groupe sur l'autre pour mener à une réelle égalité.

3. « Les femmes gagnent moins d'argent que les hommes, car elles choisissent des métiers qui paient moins cher, c'est leur choix. »

Le sexisme est responsable de la distinction entre les métiers traditionnellement masculins et féminins. Ainsi, la socialisation genrée amène les individu-es à **façonner des intérêts et des compétences associées avec leur genre**. Les garçons vont intérioriser que la construction est plus adaptée à leur besoin et envie qu'être éducateur en CPE.¹⁴ C'est également le sexisme qui est responsable de la dévalorisation des métiers féminins. Comment mesurer la dévalorisation d'un métier ? Le salaire est un bon indicateur. Comment expliquer qu'à éducation équivalente, par exemple un diplôme d'étude postsecondaire (DEP), les salaires soient aussi disproportionnés entre un-e éducateur-trice à l'enfance et un-e plombier-ère ?¹⁵ Le sexisme, tout simplement ! Les métiers en lien avec des rôles associés « aux femmes » sont dévalorisés et cela s'observe par la rémunération, mais également par les conditions de travail souvent difficiles. L'idée que les femmes choisissent d'être infirmières, éducatrices à l'enfance, enseignantes par « vocation » permet à la société d'instrumentaliser la socialisation des femmes à se préoccuper du bien-être de toutes, au détriment de leur propre condition de vie.

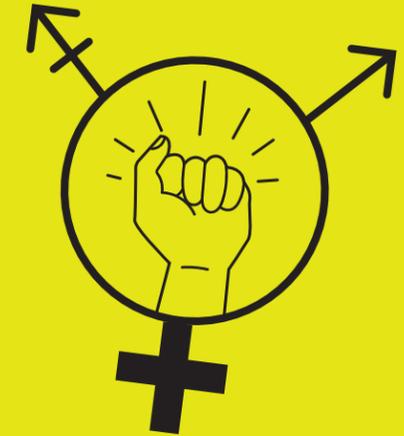
Donc, d'individualiser la précarité des femmes à leur choix de carrière est problématique, car ces métiers sont essentiels et indispensables au bon fonctionnement de nos sociétés. Il est donc nécessaire dans la lutte contre le sexisme que cela se témoigne par une juste reconnaissance de ce travail en termes de salaire et de conditions de travail. Par ailleurs, les femmes gagnent moins d'argent que les hommes en lien avec les responsabilités familiales qui leur sont attribuées : **elles sont plus nombreuses à occuper des emplois à temps partiel pour cette raison**.¹⁶ Autrement dit, les femmes ne gagnent pas moins d'argent que les hommes par choix individuel, mais comme conséquence de nos sociétés patriarcales.

4. « Les féministes d'aujourd'hui veulent la domination des femmes sur les hommes. »

Dire que le féministe « va trop loin », c'est une attaque féministe aussi vieille que le mouvement lui-même. Par exemple, lorsque les femmes ont milité pour l'accès au droit de vote, plusieurs anti-féministes de l'époque ont crié haut et fort leur mécontentement face à des demandes qui « allaient trop loin ». **Ainsi, si chaque mouvement visant le progrès social et le bien commun s'arrêtait à chaque fois qu'il se fait reprocher d'aller trop loin, rien ne changerait jamais**.¹⁷ Certains hommes ont l'impression d'être dominés par le mouvement tout simplement, car ce dernier remet en question leurs privilèges. En effet, une injustice, une domination profite nécessairement à un des deux partis, et ce, au détriment de l'autre. Dans le cas des discriminations genrées, c'est le groupe des hommes qui s'en sort injustement avantagé. Le féminisme s'attaque aux discriminations vécues par les femmes et aux minorités de genre. Souhaiter vivre dans une société où le genre n'est plus une caractéristique déterminant les possibilités, les choix et les droits de l'ensemble des individu-es impactent également de manière positive les « garçons ». ¹⁸ Défendre le mouvement féministe, c'est défendre l'égalité, la justice, l'équité et les retombés affectent l'ensemble des membres d'une société.¹⁹

Le féminisme est « radical » et « extrémiste »

Le terme radical est souvent utilisé comme synonyme d'extrémisme. Cependant, le terme radical signifie de se rendre à la **racine** de quelque chose. Ainsi, dans le contexte, un féminisme radical serait un féminisme qui tente d'aller à la racine, à l'essence de la discrimination entre les individu-es genrés-es. La prochaine fois qu'on vous reprochera d'être une féministe radicale, vous pouvez tout simplement acquiescer en expliquant ce que la « radicalité » signifie. Quant à « l'extrémisme » de votre féminisme, vous pouvez « rappeler que les hommes ont brûlé des châteaux, mené des guerres et décapité des rois parce qu'ils n'avaient pas le droit de voter. »²⁰ Les féministes n'ont jamais utilisé de moyens aussi violents et extrêmes pour parvenir à leurs fins.



5. « Je ne peux plus complimenter mes collègues sans qu'elles se frustrant. »

Il est vrai que sur un lieu de travail certains commentaires sont inappropriés. Ce n'est pas vrai que « les femmes n'acceptent plus les compliments ». Cependant, sur un lieu de travail en particulier, les commentaires, remarques et propos visant l'apparence physique des femmes ne sont pas pertinents et mettent souvent mal à l'aise ces dernières. Par exemple, complimenter un ou une collègue sur une présentation au travail que vous avez trouvée intéressante est un compliment approprié au contexte professionnel.²¹ Vous avez le droit de ne pas accepter et de ne pas « bien recevoir » un dit compliment sur votre apparence physique. Bien que les femmes soient socialisées à éviter les conflits et les malaises, il est possible d'expliquer pourquoi ce genre de remarque vous dérange et de demander que ceux-ci cessent.²²

6. « Les syndicats, ça s'occupe des travailleurs, on divise la lutte quand on aborde des sujets spécifiques à certains groupes : le droit à l'avortement, la violence conjugale, ce ne sont pas des enjeux syndicaux. »

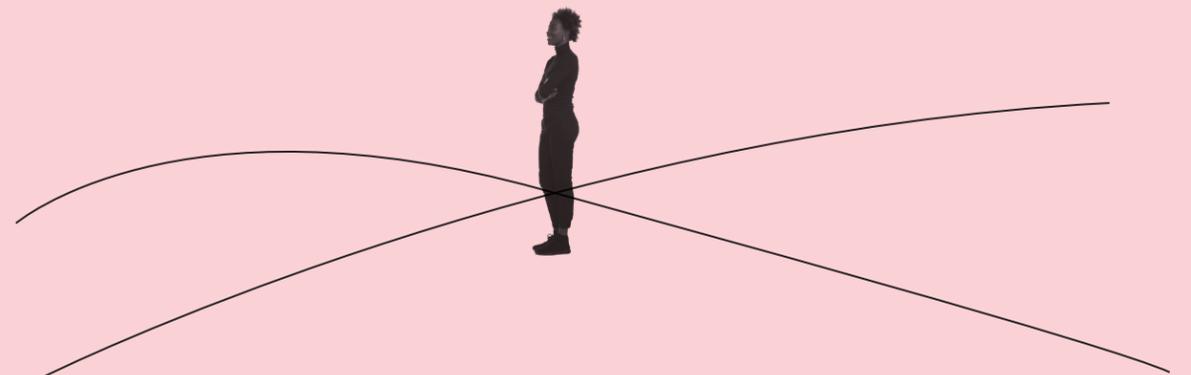
Le droit à l'avortement, la violence conjugale sont des enjeux syndicaux, car touchant directement l'**accessibilité au marché du travail pour les femmes**. Une grossesse non désirée entraîne nécessairement un retrait de la femme enceinte du marché du travail, et ce, sans son consentement. Subir de la violence conjugale affecte nécessairement les femmes dans leur capacité à travailler adéquatement que ce soit d'un point de vue physique et/ou psychologique. Ainsi, d'un point de vue purement « conditions des travailleur-euses », ces enjeux sociaux entraînent des conséquences sur le rendement des travailleur-euses, d'où l'importance pour les syndicats de s'y attarder.²³ Il ne s'agit pas de diviser la lutte, mais bien de militer pour atteindre un accès égal à toutes au marché du travail.

De plus, le syndicalisme n'est pas uniquement un organe de protection des droits des travailleur-euses. Il agit également comme **agent de transformation sociale**. Il est réducteur de lier le syndicalisme uniquement au mouvement ouvrier. Les analyses post 1960 illustrent les profonds changements culturels qui se sont produits dans nos sociétés. L'émergence d'un ensemble de mouvements sociaux témoigne des besoins quant à d'autres enjeux identitaires, revendicateurs de changements pour l'ensemble de la vie politique des individu-es. Les syndicats ont joué un rôle fondamental dans la création de coalitions avec différents mouvements sociaux, tels que les mouvements des femmes, antiracistes, écologistes, etc.²⁴ Le cas au Québec de la syndicalisation des CPE est illustrateur du rôle que peuvent jouer les syndicats dans l'évènement d'une politique sociale d'envergure, allant plus loin que les conditions des travailleur-euses. C'est à l'aube d'une coalition d'envergure entre les syndicats, les mouvements de femmes et les regroupements de parents que l'instauration d'un réseau universel de services de garde à la petite enfance accessible financièrement à tous les parents est devenue possible. L'action des syndicats permet de procurer les structures et les moyens financiers pour amener les transformations sociales désirées.²⁵ Autrement dit, il est essentiel d'encourager la coalition entre les syndicats et les autres mouvements sociaux : c'est la société dans son ensemble qui s'en sort gagnante à lutter pour les droits de toutes, ce que les coalitions entre les différents groupes militants pour la justice sociale et le bien commun, dont les syndicats, effectuent.

Le syndicalisme agit comme agent de transformation sociale.

« On divise la « vraie » lutte, celle des travailleur-euses »

L'idée qu'une lutte, une cause est plus importante que les autres est problématique. Autrefois on reprochait davantage aux féministes de diviser la lutte socialiste, maintenant le bouc émissaire est les identités politiques et de genre. Cependant, il ne faut pas oublier que pour la plupart des travailleur-euses, être salarié-e n'est pas le seul rapport d'oppression. On parle alors d'articulation des oppressions, et donc, d'articulation des luttes. Les mécanismes du système capitaliste (employeur/salariée), du patriarcat (homme/femme/autres identités de genre), de race (personne blanche/personne racisée), et autres s'articulent ensemble et entraînent une réalité particulière dépendamment des imbrications.²⁶ Il est ainsi incohérent de reprocher une soi-disant « division de la lutte », car pour ces individu-es, il n'est pas possible de « retirer » un système d'oppression. Ils vivent avec ces imbrications d'oppressions, et ce, en tout temps. Les études intersectionnelles ont permis de mieux comprendre ce rapport à l'imbrication de différentes oppressions créant différentes réalités.²⁷ Ainsi, dans un contexte syndical, il est pertinent de s'attarder et se questionner sur les différents systèmes d'oppression, et ce, pour ne pas invalider les enjeux systémiques de discrimination vécue par l'ensemble des membres. La prochaine fois que vous êtes témoin de ce genre de remarque, vous pouvez tenter de rappeler à la personne en question que malheureusement, vous ne pouvez pas retirer ou invisibiliser votre genre, votre race ou toute autre oppression, et que ces derniers affectent directement votre rapport à l'emploi et au travail.



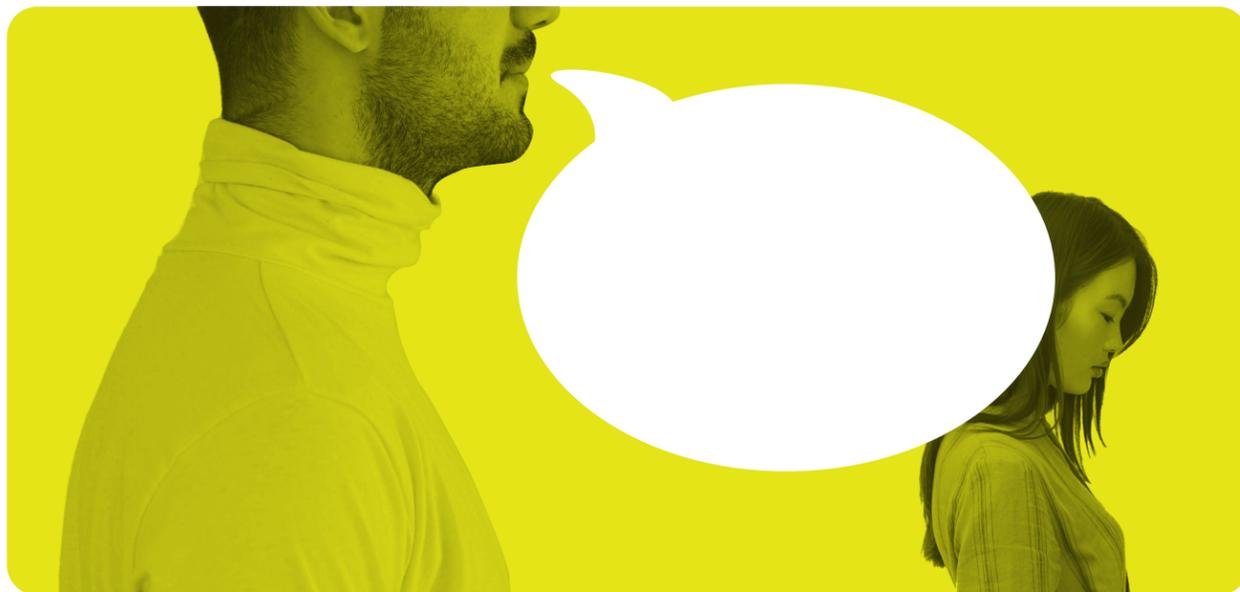
Nommer les comportements sexistes pour mieux riposter

Dans le même ordre d'idées que les sophismes, nommer un comportement sexiste que vous subissez est utile pour s'en défendre. Vous pouvez même le nommer en abordant la personne auteur-trice du propos : de manière générale les individu-es n'apprécient pas être associé à un qualificatif négatif, mais en ayant les définitions vous pouvez faire réaliser à ladite personne que ce qu'elle vient de dire/faire y correspond, et est donc, problématique.

« Mansplaining » ou mecsplactions

Vous avez probablement déjà vécu une situation, où un ou des hommes vous expliquent un sujet qu'ils ne connaissent pas mieux que vous. Mais par politesse, autrement dit par votre socialisation de femmes, vous n'osez pas l'interrompre ou lui mentionner que vous savez déjà ce qu'il vous dit, ou encore pire, qu'il est complètement à côté de la plaque.²⁸ Par exemple, un collègue de travail pourrait vous dire que le féminisme aujourd'hui est x et y, et ce, sans réellement s'être attardé sur le sujet, ou du moins, sans y avoir fait des recherches préalablement. Ou encore de vous expliquer les détails de votre métier. Autrement dit, dans notre société patriarcale, les compétences et l'intelligence des femmes sont souvent sous-estimés, entraînant ce genre de comportements chez les hommes. Bien que vous puissiez ressentir de la bonne foi de la personne effectuant une mesplicitation, vous pouvez lui mentionner qu'il n'a pas besoin de vous expliquer quelque chose que vous connaissez déjà.

Exemple de réplique : « Wow, une chance que tu m'as rappelé les fondements de base de ce que je fais comme travail depuis les 5 dernières années ».



Paternalisme

Comme son nom l'indique, le paternalisme est un rapport où l'homme détenant la figure du père détient une autorité face à l'autre. Il s'agit d'infantiliser, avec des attitudes, des comportements, une culture, les femmes dans leur relation avec les hommes, grâce à une image « positive » des relations familiales.²⁹ Le paternalisme est la promesse de la protection de la figure du père en échange d'obéissance à ce qu'il décide et veut. Il ne s'agit pas nécessairement d'un père biologique : il peut s'agir d'un employeur, un collègue, un ami, un conjoint, un premier ministre, etc., qui entretiennent un rapport paternaliste avec les femmes de leur entourage. Sur la base de « mieux savoir » ce qu'il y a de mieux pour le bien-être d'une personne, souvent une femme, les hommes vont discréditer la parole et l'agentivité de ces dernières. Ainsi, si sur votre lieu de travail vous avez l'impression de vivre un traitement différencié, et ce, uniquement en lien avec votre genre, il se peut qu'on vous paternalise. Par exemple, un employeur pourrait refuser que vous effectuiez certains types de manœuvres/tâches, car ces dernières seraient « trop dangereuses pour vous », et ce, sans vous en parler préalablement. Bien qu'il pense agir dans votre intérêt, il s'agit d'une discrimination et d'un traitement différencié sous le motif de votre genre. Dans ce type de situation, n'hésitez pas à réaffirmer vos capacités à savoir ce que vous pouvez faire ou non et que vous n'avez pas besoin qu'on vous l'impose pour votre soi-disant « bien-être ».

Exemple de réplique : « Je suis capable de savoir ce que je peux et veux faire moi-même, je n'ai pas besoin ni envie que tu le fasses à ma place. »

Misogynie

La misogynie est la haine des femmes.³⁰ Un sentiment de haine est palpable chez les misogynes envers les femmes. Il peut s'agir de quelques types de femmes uniquement. En effet, plusieurs sexistes font une distinction entre les « bonnes » et les « mauvaises » femmes. La misogynie est souvent perceptible envers les femmes qu'on qualifie de « mauvaise ». Il est bien évidemment problématique pour les féministes de faire des distinctions de la sorte, et la haine envers les femmes, peu importe les motifs et justifications utilisées, est problématique.

Exemple de réplique : Si vous percevez des attitudes misogynes au travail, essayer d'en parler avec des collègues, votre syndicat, votre employeur – si ce dernier n'est pas l'auteur-trice des propos – pour que des actions concrètes s'en suivent. Il ne faut en aucun cas banaliser et normaliser la misogynie, et ce, peu importe vers qui elle est dirigée. Ne mettez pas votre intégrité physique et/ou morale en péril en vous adressant directement à une personne misogyne.

Nommer un comportement sexiste que vous subissez est utile pour s'en défendre.

Machisme

Le machisme est une attitude, une mentalité où les stéréotypes associés à l'homme dominant. Il s'agit de prôner la supériorité des « mâles ». Ce sont les féministes en Amérique latine qui conceptualisent les termes « macho, machismo » pour expliquer une société où les hommes performant leur masculinité de façon exagérée.³¹ Cette masculinité s'exprime par des comportements de séduction souvent agressifs, où l'homme doit être en mesure de démontrer sa capacité à séduire les femmes.³² Certaines études illustrent les enjeux de la féminisation et de l'arrivée des femmes dans des milieux de travail majoritairement masculin. L'hégémonie masculine d'un milieu de travail entraîne souvent des réactions négatives de la part des hommes, où les stéréotypes sociaux de genre y sont exacerbés, dont les comportements machistes.³³ Les « blagues » sexistes entre hommes qui affirment leur virilité et leur masculinité sont effectuées en présence de femmes, surtout lorsque ces dernières sont en minorité.³⁴ Les approches et commentaires sexuels, présentés comme de simples plaisanteries, ne doivent jamais être minimisés et banalisés, encore moins sur un lieu de travail. Ne pas agir, collectivement, contre cette culture de *boys club* influence directement le sentiment de sécurité, ainsi que les opportunités d'emploi pour les femmes. Ainsi, vous pouvez vous questionner sur certains éléments clés pour « mesurer » le niveau de machisme et de culture de *boys club* de votre lieu de travail :

- Si les hommes sont en majorité, est-ce qu'une culture de minimiser les commentaires à connotation sexuelle et dégradante est présente ?
- Est-ce que les femmes sont en mesure de s'exprimer facilement ? Sont-elles présentes, au même titre que les hommes aux réunions ?
- Est-ce que les femmes sont invitées lors d'événements sociaux ?
- Est-ce qu'il y a une ségrégation et exclusion des femmes ?³⁵

Ce ne sont que quelques exemples de questions, parmi tant d'autres, qui permettent de donner une idée quant au niveau de machisme dans un lieu de travail. Il est impératif d'agir pour contrer le machisme internalisé de nos sociétés. En tant que salarié-e, il peut être difficile d'agir seul-e dans ce genre de situations. Il est donc fondamental de créer des alliances et de supporter les dénonciations de milieux de travail problématiques. Votre syndicat, dont le comité d'actions féministes de la FTQ, est une ressource à utiliser dans ce genre de situation pour aborder ce type de problème. C'est collectivement qu'une solution peut s'ériger.

En somme, l'antiféminisme sur un lieu de travail peut prendre différentes formes. Certaines sont normalisées et banalisées depuis fort longtemps, compliquant la prise de parole et la critique de ces dernières. D'autres sont tellement violentes et crues, choquant toujours lorsqu'on les entend. Peu importe le fond et la forme d'un propos et/ou une attitude antiféministe : faites-vous confiance. Prenez la parole, prenez l'espace, essayez-vous. Militer pour un milieu de travail absent de sexisme et de discriminations est nécessaire pour votre bien-être à vous et celui de vos collègues présentes et futures.

La montée de l'extrême droite : un enjeu bien présent

En quoi la montée de l'extrême droite est-elle pertinente dans un contexte syndical? Plusieurs enjeux électoraux mobilisés par les partis et mouvements d'extrême droite touchent directement le monde du travail, mais plus largement les conditions de vie de chacun et chacune. Il existe plusieurs définitions de l'idéologie de « l'extrême droite », il est cependant souvent convenu qu'il s'agit d'une « haine de la démocratie libérale et des valeurs issues de la modernité. »³⁶ Comme argumenté plus haut, le syndicalisme lorsque conceptualisé comme mouvement social se doit, dans cette lecture, de défendre et militer contre la montée de l'extrême droite. Voici quelques rhétoriques souvent mobilisées par différents groupes d'extrême droite et comment les déconstruire.

Quelques rhétoriques de l'extrême droite à déconstruire

« Ce sont des fous ces gens-là. Il ne faut pas s'en préoccuper. Ce n'est pas aussi urgent qu'en Europe ou aux États-Unis. »

La montée de l'extrême droite radicale est mondiale : au lieu de pathologiser ces derniers – les réduire à une condition psychologique ou médicale – il est important de se questionner quant aux différents mécontentements mobilisés et à la portée politique de ces groupes. Ce n'est pas uniquement en Europe et aux États-Unis que l'extrême droite prend de l'ampleur et devient donc un problème urgent. En effet, il a quelques années, les groupes d'extrême droite étaient considérés comme un phénomène négligeable au Canada et au Québec. Dorénavant, il y a plus de 200 groupes d'extrême droite organisés au Canada.³⁷ S'en suit une augmentation de la violence provenant de ces groupes. Les institutions politiques québécoises ont minimisé la montée de l'extrême droite au cours des dix dernières années et ils ont également minimisé l'escalade de la violence. L'année 2020 est la pire année de la décennie en matière d'épisodes de violences liées à un groupe d'extrême droite, avec un recensement de 35 épisodes violents.³⁸ Les expert-es sur le sujet s'entendent sur la nécessité d'agir. Il faut lutter contre les préjugés et démontrer le caractère mensonger et dangereux de l'idéologie de l'extrême droite.³⁹ Les idées ouvertement sexistes, racistes, antisémites, islamophobes et xénophobes des différents groupes d'extrême droite sont dangereuses et menacent le bien-être d'une majorité de la population.⁴⁰



« Les immigrant-es volent nos jobs. »

Cette rhétorique est souvent mobilisée par différents groupes d'extrême droite. Cependant, il est essentiel de ramener certains faits sur la table : les immigrant-es vont majoritairement **occuper des emplois délaissés par les Québécois-es**. Il s'agit généralement d'emplois qui sont malheureusement peu valorisés dans notre société et ayant des conditions de travail difficiles.⁴¹ Cette réalité pour les migrant-es en recherche d'emploi s'explique notamment en raison d'un faible niveau de qualification – il est parfois question de qualifications non reconnues –, de discrimination et de marginalisation socio-économique. En d'autres termes, une situation précaire où l'urgence monétaire amène les immigrant-es à accepter certains types d'emplois difficiles sur le plan humain. Autrement dit, il est inadéquat d'accuser les immigrant-es de « voler » des jobs. Il s'agit du contraire. Sans l'immigration, la pénurie de main-d'œuvre, et donc le bon déroulement de notre société, serait directement affectée. Dans un contexte syndical, il est impératif de s'attarder à cette réalité des conditions précaires et difficiles de certain-es immigrant-es lors de leur arrivée sur le marché du travail québécois, et ce, pour assurer une réelle protection à l'ensemble des travailleur-euses.

« Les femmes volent les métiers des hommes et devraient rester à la maison »

Les partis d'extrême droite sont reconnus pour leur attachement aux valeurs dites traditionnelles et conservatrices. Il est important de ne pas banaliser des propos menaçant les avancées des luttes féministes, dans ce cas-ci, l'accès au milieu du travail pour l'ensemble des femmes. Les syndicats doivent se prononcer haut et fort contre de telles propositions, car menaçant la place de la moitié de leurs travailleurs, les travailleuses. Plusieurs organisations politiques issues de l'extrême droite vont banaliser des positions du type « qu'il est naturel pour les femmes de rester à la maison, et ce, pour l'équilibre de la famille. ». ⁴² Ce n'est pas uniquement promouvoir le retrait des femmes du milieu du travail, c'est également imputé à ces dernières plusieurs maux de nos sociétés : l'augmentation des divorces, la délinquance des jeunes, l'augmentation des travailleuses du sexe, etc.⁴³ Plusieurs partis d'extrême droite ne vont pas hésiter à utiliser ce type de lien causal douteux, où le lien entre l'explication et leurs observations n'est pas scientifiquement prouvable. Par exemple, de reprocher aux féministes l'augmentation de la délinquance des jeunes comme conséquence de l'arrivée des femmes sur le marché du travail, c'est dangereux, inadéquat et surtout un immense raccourci intellectuel. Adhérer à ce genre de propos, c'est accepter un sexisme où la responsabilité du bien-être des enfants est injustement mise en totalité sur les épaules des mères. Ainsi, dès que des « problèmes » sont relevés chez des enfants, les responsables sont les mères jugées inadéquates, car ne répondant pas aux idées stéréotypées et sexistes de « la mère parfaite ». Cette pression chez les mères est souvent utilisée et les conséquences sont visibles sur le marché du travail, comme illustré ci-dessus, dans leur choix de carrière et dans le nombre d'heures de travail effectué. De ce fait, ces propos antiféministes menacent directement plusieurs avancées féministes liées au monde du travail. Plusieurs amalgames et liens douteux sont effectués pour lier la présence des femmes sur le milieu du travail et des dits « maux sociaux ». Les syndicats se doivent d'agir pour contrer cette menace directe aux travailleuses.

Un devoir de vigilance

Si les partis et mouvements d'extrême droite au Québec et ailleurs sont choquants par les propos et moyens utilisés et/ou proposés pour atteindre leur fin, il n'est pas rare d'entendre des versions « modérées » de leurs propositions à un auditoire plus large. La nostalgie d'une « belle époque » où le syndicalisme se portait mieux sans la présence d'autant de femmes, que les gouvernements actuels ne se préoccupent pas suffisamment des enjeux sociaux touchant « la vraie population »⁴⁴, etc. Sans nécessairement s'identifier à l'extrême droite, ces propos raisonnent avec ce qui est défendu, à un tout autre extrême, par cette idéologie. Il est donc fondamental d'être vigilant lorsque des propos de ce genre sont mentionnés, et ce, de manière anodine. Les coalitions et alliances entre différents organes sociaux, dont les syndicats, sont essentielles pour contrer la montée de l'extrême droite. Les travailleur-euses, les femmes, les minorités de genres, les minorités visibles, les immigran-tes, les communautés autochtones, et autres, bref un nombre significatif d'individu-es sont directement menacés et affectés par la montée de ces groupes. L'inaction n'est donc pas une option.

Conclusion – Un syndicalisme féministe et inclusif : plus nécessaire que jamais

Le syndicalisme, c'est beaucoup plus que la négociation de conventions collectives et les griefs. C'est une force sociale incontournable qui fait progresser la société sur une panoplie d'enjeux sociaux, politiques et économiques. Le mouvement syndical, en collaboration avec les forces progressistes de la société civile dont le mouvement féministe, est à l'origine de grands gains historiques : Loi sur la santé et la sécurité du travail, Loi sur l'équité salariale, augmentation du salaire minimum, congés parentaux, etc.

Le syndicalisme a déjà, par le passé, dû s'adapter et repenser ses façons de faire. La montée du néolibéralisme dans les années 1980 accompagnée de la crise de la social-démocratie est venue modifier significativement le paysage politique et a forcé une adaptation de la part des syndicats. Les femmes et le mouvement féministe ont joué un rôle crucial dans cette adaptation, sans laquelle on peut se demander si le mouvement syndical aurait conservé sa force de frappe progressiste et rassembleuse. Les femmes ont été au cœur du renouvellement des solidarités autour des luttes LGBTQ2+, de la solidarité internationale, des travailleurs et travailleuses immigrant-es, au point où certains avancent que les femmes ont sauvé le mouvement syndical.⁴⁵

Les femmes ont été porteuses de cette lutte contre toutes les formes de discrimination et d'exploitation, mais cette lutte est inachevée. Pour que le mouvement syndical continue d'être un acteur central du progressisme et participe à tirer la société québécoise vers plus d'égalité, de justice, d'équité, il est parfois nécessaire de prendre un pas de recul et de jeter un regard sur notre propre mouvement, sa mission, ses structures et les barrières d'accès qui demeurent. Le sexisme, le racisme et le classisme créent des divisions entre les femmes. La lutte féministe doit démanteler ces structures oppressives et créer une solidarité qui s'appuie sur les forces, les ressources et les objectifs communs d'une diversité de femmes.

Ne sous-estimons pas le pouvoir du collectif. Ensemble, nous sommes plus fortes.

Notes et bibliographie

1. Collectif des enseignants de philosophie du cégep de Saint-Laurent. (2018). *Guide de méthodologie et de logique argumentative à l'usage des étudiants de philosophie*, Département de philosophie. En ligne : <<https://biblio.cegepsl.qc.ca/wp-content/uploads/2019/01/guide-methodologique-philosophie-h18.pdf>>. p.33.
2. Surprenant, Marie-Eve. (2019). *Manuel de résistance féministe*. Les Éditions du remue-ménage, p.127.
3. Diarra, Oumar. (2020). « La théorie des erreurs sophistiques ». *Revue malienne de Langues et de Littératures*, n° 004, 13p.
4. De Blic, Damien et Didi, Réda. (2019). « Savoir parler pour savoir débattre ». *Revue projet*, n° 373, p.31.
5. Gagnon, Virginie. (2019), *Guide de survie aux soupers de famille*, OXFAM Québec. En ligne : <<https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/guide-feministe.pdf?ga=2.108730818.1531316194.1661809865-1200598593.1661809865>>. p.14.
6. Cresson, Geneviève. (2021). « Marie-Ève Surprenant : manuel de résistance féministe ». *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 40, p.165.
7. Blais, Mélissa et Chrétien, Marie Soleil. (2018). *Votre antiféminisme, nos répliques : de l'humour à l'affrontement physique*. Institut de recherches et d'études féministes. En ligne : <<https://sac.uqam.ca/upload/files/Guidedautodefense.pdf>>. p.21.
8. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, *Intimidation en milieu de travail*, Gouvernement du Canada. En ligne : <<https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/bullying.html>>.
9. Chemaly, Soraya. (2018). *Rage Becomes Her: The Power of Women's Anger*. Atria Books, 364p.
10. Surprenant, Marie-Eve. (2019). *Manuel de résistance féministe*. Les Éditions du remue-ménage, p.19.
11. Gagnon, Virginie. (2019), *Guide de survie aux soupers de famille*, OXFAM Québec. En ligne : <<https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/guide-feministe.pdf?ga=2.108730818.1531316194.1661809865-1200598593.1661809865>>. p.6.
12. Surprenant, Marie-Eve. (2019). *Manuel de résistance féministe*. Les Éditions du remue-ménage, p.88.
13. Surprenant, Marie-Eve. (2019). *Manuel de résistance féministe*. Les Éditions du remue-ménage, p.55.
14. Gagnon, Virginie. (2019), *Guide de survie aux soupers de famille*, OXFAM Québec. En ligne : <<https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/guide-feministe.pdf?ga=2.108730818.1531316194.1661809865-1200598593.1661809865>>. p.18.
15. Blais, Mélissa et Chrétien, Marie Soleil. (2018). *Votre antiféminisme, nos répliques : de l'humour à l'affrontement physique*. Institut de recherches et d'études féministes. En ligne : <<https://sac.uqam.ca/upload/files/Guidedautodefense.pdf>>. p.35.
16. Surprenant, Marie-Eve. (2019). *Manuel de résistance féministe*. Les Éditions du remue-ménage, p.125.
17. Surprenant, Marie-Eve. (2019). *Manuel de résistance féministe*. Les Éditions du remue-ménage, p.21.
18. Gagnon, Virginie. (2019), *Guide de survie aux soupers de famille*, OXFAM Québec. En ligne : <<https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/guide-feministe.pdf?ga=2.108730818.1531316194.1661809865-1200598593.1661809865>>. p.14.
19. Surprenant, Marie-Eve. (2019). *Manuel de résistance féministe*. Les Éditions du remue-ménage, p.89.
20. Blais, Mélissa et Chrétien, Marie Soleil. (2018). *Votre antiféminisme, nos répliques : de l'humour à l'affrontement physique*. Institut de recherches et d'études féministes. En ligne : <<https://sac.uqam.ca/upload/files/Guidedautodefense.pdf>>. p.30.
- 21, 22. Gagnon, Virginie. (2019), *Guide de survie aux soupers de famille*, OXFAM Québec. En ligne : <<https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/guide-feministe.pdf?ga=2.108730818.1531316194.1661809865-1200598593.1661809865>>. p.17.

23. Devreux, Anne-Marie. (2011). « Féminisme et syndicalisme : peut-on objectiver un savoir militant ? ». *Des sociologues sans qualités ? Pratiques de recherche et d'engagement*, p.63.
24. Bellemare, Guy, Gravel, Anne Renée et al. (2006). « Syndicalisme et mouvements sociaux : voie de renouvellement des théories du syndicalisme et de l'action syndicale efficace ? Le cas des services de garde* ». *Presses de l'Université du Québec*, vol. 36, n° 2, p.197.
25. Bellemare, Guy, Gravel, Anne Renée et al. (2006). « Syndicalisme et mouvements sociaux : voie de renouvellement des théories du syndicalisme et de l'action syndicale efficace ? Le cas des services de garde* ». *Presses de l'Université du Québec*, vol. 36, n° 2, p.198.
26. Delphy, Christine. (2006). « Antisexisme ou antiracisme ? Un faux dilemme ». *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 25, no 1, p.69.
27. Davis, Angela Y. (1983). *Women, Race & Class*. Vintage, 288p.
28. Surprenant, Marie-Eve. (2019). *Manuel de résistance féministe*. Les Éditions du remue-ménage, p.52.
29. Donegani, Jean-Marie. (2011). « Le paternalisme, maladie sénile du libéralisme ? ». *Raisons politique*, n° 44, p.5.
30. Surprenant, Marie-Eve. (2019). *Manuel de résistance féministe*. Les Éditions du remue-ménage, p.79.
31. Papacostaki, Maria. (1991). « On the Border of Culture and Feminism ». *The Journal of Modern Hellenism*, vol. 8, p.28.
32. Raby, Dominique. (2018). « Un mal nommé machisme : masculinités et colonialité dans la représentation Nahua de la violence intrafamiliale ». *Anthropologica*, vol 60, n° 2, p.257.
33. Pfefferkorn, Roland. (2006). « Des femmes chez les sapeurs-pompiers ». *Cahiers du genre*, n° 40, p.205.
34. Pfefferkorn, Roland. (2006). « Des femmes chez les sapeurs-pompiers ». *Cahiers du genre*, n° 40, p.219.
35. The Female Quotient, (2022), « How to Identify and Address a 'Boys Club' Culture in the Workplace ». En ligne : <<https://www.thefemalequotient.com/how-to-identify-and-address-a-boys-club-culture-in-the-workplace/>>.
- 36, 38. Coutu, Simon. (2021). « Le Québec assisterait à une montée de l'extrême droite depuis 10 ans, selon une étude ». *Radio Canada*. En ligne : <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1793007/quebec-extreme-droite-etude-manifestations-atalante-cefir>>.
37. Vandal, Gilles. (2019). « La montée des mouvements d'extrême droite au Canada ». *LeSoleil*. En ligne : <<https://www.lesoleil.com/2019/08/09/la-montee-des-mouvements-dextreme-droite-au-canada-e6bf7eb2ac98b5867d1a3ca7e7e-df447?nor=true>>.
- 39, 40. Frappier, André. (2021). « Lutter contre l'extrême droite, construire la gauche ». *Presse-toi à gauche !* En ligne : <<https://www.pressegauche.org/Lutter-contre-l-extreme-droite-construire-la-gauche>>.
41. Tritah, Ahmed. (2016). « L'immigration coûte-elle cher ? ». In *Migrants, Migrations 50 questions pour vous faire votre opinion*, sous la dir. d'Hélène Thiollet. Coll, « Idées claires ». Paris : Armand Coli, p.111.
- 42, 43. Rippeyoung, Phyllis L. F. (2007). « When Women are Right: The Influence of Gender, Work and Values on European Far-Right Party Support ». *International Feminist Journal of Politics*, vol 9, n° 3, p.379-397.
44. Ici, lire et comprendre, les Québécois-es dits de « souche ».
45. <https://www.ababord.org/Comment-les-femmes-ont-sauve-le-mouvement-syndical>



Service d'actions
féministes et d'équité
salariale

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