

OUTILS FAVORISANT  
LA PARTICIPATION  
EFFECTIVE

**Ce qui est déjà fait par la Table**

- ✓ Faire circuler l'information (liste d'acronymes, explications transparentes, guide de la nouvelle déléguée)
- ✓ Pratiques lors des rencontres:
  - › Ordres du jour collaboratifs, laissant le temps à la discussion.
  - › Animation qui gère les tours de parole.
  - › Tours de table systématiques.
  - › Discussions en sous-groupes pour faire sortir des idées.
  - › Présentation collective des documents longs.
  - › Moments de sororité, d'expression du senti et/ou période de ressourcement.
- ✓ Évaluation de la Table (orale et écrite par sondage anonyme), révisée par le CFI

**Ce qui est proposé pour améliorer**

- Plus de circulation d'informations (bonifier le Guide de la nouvelle déléguée) et de formation à la concertation et à la prise de décision.
- Rencontres des nouvelles déléguées et/ou marrainage.
- Instauration d'une ou de plusieurs gardiennes du senti.
- Animation externe.



Avec la participation financière du:

**Secrétariat  
à la condition  
féminine**

**Québec**

**CAPED!**  
Collectif de recherche  
Action Politique et Démocratie

**Mitacs**

**UQÀM**

Synthèse

# ANALYSE ET TRANSFORMATION DES STRUCTURES ET PRATIQUES ORGANISATIONNELLES PARTICIPATIVES

à la lumière du féminisme intersectionnel

RAPPORT SYNTHÈSE | VOLET TABLE DE CONCERTATION  
DES GROUPES DE FEMMES DU BAS-SAINT-LAURENT

Par Margaux Ruellan, chercheuse post-doctorale  
Sous la direction de Geneviève Pagé, professeure  
en Science politique, co-directrice de l'IREF, UQAM

La synthèse suivante est issue d'une analyse  
qualitative de données de recherche recueillies  
entre décembre 2021 et mai 2022.

**8 ENTREVUES**  
individuelles

**14 OBSERVATIONS**  
participantes de réunions

Analyse de  
**30 DOCUMENTS**

Nous avons aussi analysé des  
procès-verbaux à partir de janvier 2021.



Table de concertation  
des groupes de femmes  
du Bas-Saint-Laurent

# Féminisme

Les thèmes de l'analyse ont été élaborés en fonction de la littérature primaire et secondaire, et des préoccupations du comité *ad hoc* sur la recherche de la Table de concertation des groupes de femmes du Bas-Saint-Laurent (TCGFBSL ou Table), formé à l'hiver 2023.

## UNE STRUCTURE DÉMOCRATIQUE PARTICIPATIVE QUI TEND VERS L'INTERSECTIONNALITÉ

### Structures de protection et de contre-pouvoir:

- › Politique de harcèlement et de discrimination, révisée sous un angle féministe intersectionnel par le CFI.
- › Comité de coordination composé de déléguées et accessible aux membres de l'équipe sur invitation.

Nos analyses démontrent que, durant l'année 2021-2022, la TCGFBSL a déployé des efforts importants pour améliorer ses aptitudes en **inclusion et participation intersectionnelle (ADS+)**. Suite au constat de plusieurs défis, dont l'homogénéité du groupe, une volonté se dégage de progresser pour améliorer les pratiques autant que la structure organisationnelle afin d'inclure et de faire participer toutes les personnes, en particulier les personnes marginalisées qui se situent à l'intersection de systèmes d'oppression. Cela se solde par la création d'une instance novatrice: le Comité «Féminisme intersectionnel». Cette volonté d'avancer sur le temps long, étape par étape, avec chaque groupe-membre, à travers le dialogue bienveillant et l'auto-critique constructive, ressort de nos entrevues et observations. Elle est finalement affirmée, lors de l'AGA 2022, et inscrite dans le plan d'action de la Table pour l'année 2022-2023.

La TCGFBSL est une organisation qui fonctionne selon un modèle démocratique de cogestion. Le **comité de coordination (coco)**, composé de quatre personnes déléguées des groupes-membres, élues lors de l'AGA, et de la coordonnatrice générale, assure la gestion des ressources financières et humaines et prend les décisions urgentes entre **les rencontres des membres**. Toutes les décisions du coco sont ensuite présentées aux membres lors des rencontres et ceux-ci ont l'occasion de les contester ou de les entériner. Les déléguées et des observatrices des groupes-membres ont aussi l'opportunité de s'impliquer dans **les comités de travail** de la Table sur des sujets spécifiques actuels jugés importants.

**L'équipe**, composée d'une coordonnatrice générale, d'une coordonnatrice à la vie associative et de deux agentes de développement, fonctionne de façon collaborative, en prenant soin de l'autonomie d'action de chaque travailleuse, tout en étant redevable envers les membres lors des rencontres régulières.

En 2021, la Table s'est dotée d'un **comité «Féminisme intersectionnel» (CFI)**, soutenue par une agente de développement, visant l'analyse des pratiques sous un angle intersectionnel et l'autoformation pour former les groupes et les amener à faire évoluer leurs pratiques. Durant l'année 2021-2022, cette instance très active a non seulement donné des formations et créé des partenariats, mais elle a aussi révisé des politiques et des pratiques internes. Elle a énormément contribué à faire avancer les discussions collectives concernant l'inclusion et la participation des personnes marginalisées.



## OUTILS FAVORISANT L'INCLUSION INTERSECTIONNELLE ADS+

### Ce qui est déjà fait par la Table

- ✓ Offres d'emploi: recrutement intersectionnel sur des mandats mobilisant l'approche intersectionnelle.
- ✓ Lien avec les femmes autochtones lors de la CQMMF; avec Immigration RDL lors du 8 mars 2022
- ✓ Ouverture aux observatrices non-déléguées des groupes-membres.
- ✓ Ouverture des comités de travail à tout moment de l'année, possibilité de rencontres virtuelles.
- ✓ Sièges réservés sur le coco pour garantir une représentation de la diversité des organismes membres.
- ✓ Organisation des rencontres en fonction des besoins physiologiques particuliers.
- ✓ Organisation des rencontres en présence, à différents endroits du territoire.

### Ce qui a été proposé pour améliorer

- Partenariat en Immigration: par exemple, lien avec les agent.es en immigration des MRC.
- Ouvrir aux groupes alliés mixtes spécialisés en immigration: les inviter à 2 rencontres de la Table.
- Faire un sondage dans les groupes membres pour voir la diversité des équipes.
- Avoir des espaces/moments de discussions à propos de l'inclusion des personnes de la diversité de genre, des différences culturelles et des différences entre jeunes personnes et plus âgées.

INCLUSION