

Un guide pour construire la solidarité féministe intersectionnelle

Mélissa Alig

Jackie Neapole

Kyla Piccin

Luna K C



Canadian Research Institute for the Advancement of Women
Institut canadien de recherches sur les femmes

Remerciements

CRIAW-ICREF reconnaît sa présence et son travail sur des territoires autochtones. Nous reconnaissons respectueusement les répercussions de la colonisation sur les peuples autochtones.

CRIAW-ICREF reconnaît l'immense contribution du personnel et du comité consultatif du projet pour leur temps et l'engagement nécessaires à ce projet : Amber Fletcher, Cindy Hanson, Prabha Khosla, Jackie Neapole, Angela Regnier et Jane Stinson. Nous tenons également à souligner le travail de Gillian Goerz pour la conception graphique, de Michele Briand pour la traduction et de Janine Bertolo (Consensual Copy) pour la révision des textes.

Nous remercions tout particulièrement les 34 organisations de femmes dans tout le pays qui ont partagé leurs savoirs, leur expérience et leur expertise lors des ateliers pilotes. Elles ont fourni des commentaires et une orientation inestimables pour l'élaboration de cette ressource. Nous remercions tout particulièrement les organisations de femmes dans tout le pays qui ont participé aux groupes de discussion régionaux, entretiens avec les informatrices clés et discussions de suivi. Nous souhaitons reconnaître leurs importantes contributions sous forme de discussions stimulantes, de commentaires critiques et d'apports tout au long du projet.

Citation suggérée

Institut canadien de recherches sur les femmes (2021). Un guide pour construire la solidarité féministe intersectionnelle. Ottawa: ON Institut canadien de recherches sur les femmes.

ISBN: 978-1-77483-005-5

Cette ressource a été produite dans le cadre du projet pluriannuel de CRIAW-ICREF « Renforcer la capacité de plaidoyer féministe intersectionnel » (2017-2021). Ce projet a été financé à travers du Programme de promotion de la femme de Femmes et Égalité des genres Canada.

Contenu

Introduction	4
Pourquoi féministe + intersectionnalité + solidarité?.....	6
Deux grandes priorités pour bâtir la solidarité féministe intersectionnelle	7
Remettre en question et redistribuer le pouvoir.....	7
Travailler en collaboration.....	8
Façons de construire la solidarité féministe intersectionnelle	11
Pour les féministes	11
Démanteler les systèmes de pouvoir.....	11
Ne vous contentez pas de parler, agissez.....	12
Écoutez ce que les autres féministes disent (et ne disent pas).....	12
Établir des relations de confiance entre collègues féministes.....	13
Reconnaître avec compassion que les systèmes oppressifs créent des traumatismes.....	14
Pour les organisations féministes	15
Reconnaître qu'il existe diverses analyses et perspectives féministes.....	15
Trouver un terrain d'entente.....	15
Construire un savoir collectif.....	16
Conseil d'administration, personnel et bénévoles.....	16
Soutenir le « Femtorat ».....	16
Veiller à ce que les pratiques d'embauche soient équitables.....	17
Événements et réunions.....	18
Veiller à l'inclusion des personnes en situation de handicap, des responsabilités de soins, du genre, de la culture et de la situation socio-économique.....	18
Pour les mouvements féministes	21
Éviter les pièges de la « professionnalisation » du militantisme féministe.....	21
Veiller à ce que les voix de toutes les femmes soient représentées à la table...	21
Établir des relations équitables et sans rapports d'exploitation.....	22
Favoriser un travail plus intersectionnel et interdisciplinaire.....	23
Faciliter la transparence, l'honnêteté et la responsabilisation.....	23
Conclusion	24
Références	25
Une action de solidarité féministe intersectionnelle	26
Plaider collectivement pour un financement de base: Une action que nous pouvons entreprendre dès aujourd'hui.....	26

Introduction

La solidarité féministe intersectionnelle (SFI) est un concept important qui gagne du terrain dans les mouvements féministes.¹ Ce guide visant à comprendre et bâtir la solidarité féministe intersectionnelle est le fruit de l'engagement de CRIAW-ICREF avec plus de 300 groupes de femmes au Canada de 2017 à 2021.² Ce document propose plusieurs actions pour faire progresser la solidarité féministe intersectionnelle entre les féministes, les organisations féministes et les mouvements féministes.

Afin de favoriser la SFI, les expériences de divers groupes de femmes doivent être partagées et incluses de manière significative. La recherche collaborative, l'analyse, la défense des droits et la mobilisation renforcent le mouvement féministe. Bâtir la solidarité au sein et entre les féministes et leurs organisations permet de partager sur les impacts des systèmes de pouvoir oppressifs, et augmente notre capacité à démanteler et remodeler ces systèmes.

Les féministes ont écrit pendant des décennies sur les moyens de remédier à la répartition inégale du pouvoir et aux privilèges qui ont un impact sur la mobilisation collaborative et collective³, en demandant un remède aux inégalités. Les groupes de femmes ne sont pas homogènes, pas plus que leurs formes de militantisme.⁴

Jean Fyre Graveline, Métisse antiraciste, militante féministe et éducatrice, s'inspire des méthodes de guérison autochtones pour montrer que, même dans notre monde interconnecté, il importe de reconnaître les divers niveaux de privilège qui affectent notre capacité à travailler ensemble de manière efficace.⁵

¹ Sweetman, Caroline (2013). «Introduction, Feminist Solidarity and Collective Action Introduction, Feminist Solidarity and Collective Action». *Gender & Development* 21 (2): 217–29. doi:10.1080/13552074.2013.819176.

² Projet de CRIAW-ICREF intitulé *Renforcer la capacité de plaidoyer féministe intersectionnel* (2017-2021)

³ hooks, bell (1984). *Feminist Theory From Margin to Center*. New York: South End Press; Mohanty, Talpade Chandra (2003). *Feminism Without Borders*. London: Duke University Press.

⁴ Morris, Marika (2002). *Women's Experience of Racism : How Race and Gender Interact*. CRIAW-ICREF. <https://www.criaw-icref.ca/en/product/womens-experience-of-racism--how-race-and-gender-interact>; Yuval-Davis, Nira (2006). «Intersectionality and Feminist Politics». *European Journal of Women's Studies* 13 (3): 193--209. doi:10.1177/1350506806065752.

⁵ Morris, Marika (2002). *Women's Experience of Racism: How Race and Gender Interact*. CRIAW-ICREF. <https://www.criaw-icref.ca/en/product/womens-experience-of-racism--how-race-and-gender-interact>.

Chandra Mohanty nous incite à « décoloniser le féminisme » comme moyen d'identifier les lignes de faille, les conflits, les différences, les peurs et l'endiguement comme obstacles à la construction de la solidarité féministe.⁶

L'activiste sociale et féministe bell hooks souligne que le fait de s'opposer à toutes les formes d'oppression doit se refléter dans notre travail, quel que soit son objet. hooks souligne également l'importance de la solidarité politique dans la création d'un mouvement féministe diversifié, fort et uni pour venir à bout de l'oppression sexiste. Elle rejette le modèle féministe blanc de solidarité comme étant bourgeois, s'inspirant uniquement de la victimisation commune des femmes; elle souligne que la solidarité doit s'appuyer sur les forces, les ressources et les objectifs communs d'une diversité de femmes. hooks rejette la suspicion, la concurrence et l'exclusion qui sont fondamentales au patriarcat, et plaide pour l'autoréflexion critique en reconnaissant que les systèmes de sexisme, de racisme et de classisme créent des divisions entre les femmes. Le travail des féministes consiste à démanteler ces structures oppressives.⁷

Cette reconnaissance doit informer l'application de la solidarité féministe intersectionnelle (SFI) dans notre travail et nos méthodes organisationnelles. Nous ne devons pas oublier que la promotion des droits universels des femmes est le principal objectif du mouvement féministe, transcendant les affiliations individuelles ou collectives.

Le cadre de SIF présenté ici a été façonné par une série de groupes de discussion et d'ateliers régionaux que CRIAW-ICREF a menés avec 34 organisations féministes à travers le Canada, dans le cadre du projet *Renforcer la capacité de plaidoyer féministe intersectionnel* (2017-2021). CRIAW-ICREF reconnaît que ce document et ses idées ont été co-crées par les organisations impliquées.

Les organisations engagées dans le projet *Renforcer la capacité de plaidoyer* se sont interrogées sur les façons d'initier ou de développer des relations de solidarité avec d'autres groupes et organisations. Elles ont manifesté leur désir de travailler collectivement, en collaboration et en solidarité, reconnaissant que cela consoliderait leur travail en faveur des droits des femmes et accroîtrait l'impact de leurs activités de plaidoyer. En conséquence, des ateliers ont été conçus dans le cadre du projet *Renforcer la capacité de plaidoyer* pour permettre aux organisations de femmes de réfléchir et d'élaborer des stratégies pour favoriser et renforcer la solidarité féministe intersectionnelle (SFI).

⁶ Mohanty, Talpade Chandra (2003). *Feminism Without Borders*. London: Duke University Press.

⁷ hooks, bell (1984). *Feminist Theory From Margin to Center*. New York: South End Press.

Pourquoi féministe + intersectionnalité + solidarité?

La solidarité féministe intersectionnelle (SFI) offre un cadre utile pour créer et développer des réseaux véritables, équitables et solidaires de féministes, d'organisations féministes et de mouvements féministes. Les mouvements féministes représentent une diversité de perspectives et font face à de multiples défis. Travailler en solidarité en tant que féministes signifie s'unir pour collaborer afin de réaliser des objectifs plus précis ou autonomes au sein du mouvement plus large pour la justice de genre. La SFI encourage un examen exhaustif des causes profondes de l'inégalité, de la marginalisation et de l'exclusion.

Kimberlé Crenshaw a développé le concept d'intersectionnalité comme cadre d'analyse pour comprendre comment les systèmes de pouvoir interagissent et produisent différents résultats pour différents groupes de femmes. La SFI est fondée sur la reconnaissance et l'analyse des impacts intersectionnels du patriarcat, de la suprématie blanche, du colonialisme, du classisme, du capacitisme et d'autres systèmes de pouvoir sur les féministes, les organisations féministes, les mouvements féministes, ainsi que sur la dynamique du pouvoir en leur sein.

La force collective du mouvement féministe est minée par une base de financement insuffisante, une capacité limitée, la répartition inégale des ressources dans la société, la concurrence, l'individualisme et l'isolement. Une robuste solidarité féministe intersectionnelle est fondée sur le travail en collaboration, le partage des ressources et le soutien de toutes les féministes dans leur travail de remise en question et de transformation de la dynamique du pouvoir. La SFI favorise la résilience au sein des organisations et entre elles afin de les stabiliser et de renforcer la solidarité contre la division, la marginalisation et l'extinction.

Le présent guide pour bâtir la solidarité féministe intersectionnelle (SFI) est divisé en trois sections.

La première identifie et explique brièvement deux principaux domaines d'action pour établir une base solide qui permettra à la SFI de prospérer et de se développer: 1) Remettre en question et redistribuer le pouvoir, et 2) Travailler en collaboration.

La deuxième fournit des exemples et des suggestions pour construire la SFI basée sur ces deux domaines d'action dans trois sphères distinctes: féministes individuelles, organisations féministes, mouvements féministes.

Dans cette deuxième section, des questions d'orientation vont vous aider à construire la solidarité féministe intersectionnelle (SFI) en suscitant d'importantes discussions et en fournissant un aperçu de la manière dont les relations de pouvoir inégales doivent être transformées. En fin de compte, ces questions vous aideront, vous et votre organisation, à élaborer vos propres stratégies pour développer la solidarité.

La dernière section du guide fournit un exemple d'action collaborative sur une question d'actualité – la création d'un financement de base durable et fiable pour toutes les organisations de femmes.

Deux grandes priorités pour bâtir la solidarité féministe intersectionnelle (SFI)

Remettre en question et redistribuer le pouvoir

Les féministes s'efforcent de comprendre et d'analyser les structures de pouvoir inégales et d'exposer les effets combinés des systèmes de domination sexistes, racistes, hétérosexistes et de classe.⁸ Des universitaires et des militantes féministes autochtones et noires, comme Kimberlé Crenshaw⁹, Maile Arvin, Eve Tuck, Morrill Angie¹⁰, et Patricia Hill Collins¹¹ décrivent les façons dont la suprématie blanche, le patriarcat, le capacitisme, le colonialisme et d'autres systèmes sont représentés dans la pensée et les mouvements féministes.

Les conditions d'inégalité peuvent être reproduites au sein des mouvements et des organisations de défense des droits des femmes lorsque sont amplifiées les voix, les idées et les expériences des femmes blanches, riches, cisgenres, hétérosexuelles et les femmes non en situation de handicap, au détriment des voix, des idées et des expériences des femmes marginalisées.

⁸ Allen, Amy (1999). *The Power of Feminist Theory*. New York: Routledge.

⁹ Crenshaw, Kimberlé (1989). «Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics». *University of Chicago Legal Forum* 14: 139–67.

¹⁰ Arvin, Maile, Eve Tuck, et Morrill Angie (2013). «Decolonizing Feminism: Challenging Connections between Settler Colonialism and Heteropatriarchy» *Feminist Formations* 25 (1): 8–34. doi:10.1353/ff.2013.0006.

¹¹ Collins, Patricia Hill (1990). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. New York: Routledge.

La création de la solidarité féministe intersectionnelle (SFI) robuste et résiliente est nécessaire pour remettre en question et transformer les structures de pouvoir dysfonctionnelles au sein du mouvement des femmes.¹²

Un fossé se crée lorsque des groupes de femmes composés de nouvelles arrivantes, de femmes autochtones, noires et/ou racisées sont exclus des organisations, des groupes de défense et des campagnes féministes à prédominance blanche. De nombreuses participantes au projet *Renforcer la capacité de plaidoyer* ont déclaré avoir été exclues de réunions et du travail féministe collectif.

Les mouvements féministes doivent être centrés sur l'intersectionnalité pour pouvoir mener une analyse féministe critique et pertinente; cela doit se refléter dans la façon dont nous travaillons ensemble. Il est vital de développer des alternatives aux systèmes de pensée patriarcaux et autrement oppressifs. Nous devons veiller à ne pas reproduire involontairement les structures oppressives que nous combattons.

L'analyse de l'impact des structures de pouvoir internes sur la vie de diverses femmes peut jeter les bases de la SFI entre féministes, organisations féministes et mouvements féministes.¹³ Il faut pour cela être inclusives et attentives aux contributions et aux expériences de toutes les femmes, et appliquer délibérément des cadres intersectionnels à la façon dont nous effectuons notre travail. La transformation et l'élimination des relations de pouvoir dysfonctionnelles et inégales entre les individus et au sein de nos organisations et mouvements facilite une collaboration plus efficace et plus fructueuse en vue d'obtenir le changement que nous souhaitons.

Travailler en collaboration

La collaboration est définie comme « une situation où deux ou plusieurs personnes travaillent ensemble pour créer ou réaliser la même chose »¹⁴. La collaboration féministe consiste à travailler ensemble pour développer de nouvelles idées et stratégies visant à promouvoir et réaliser l'égalité pour toutes les femmes. Le travail en collaboration pour examiner les relations de pouvoir inégales et l'élaboration de stratégies nouvelles et transformatrices permettent aux féministes de plaider

¹² Ibid.

¹³ Weldon, Laurel (2019). «Power, Exclusion and Empowerment: Feminist Innovation in Political Science.» *Women's Studies International Forum* 72: 127–36. doi:10.1016/j.wsif.2018.05.014.

¹⁴ Cambridge Dictionary. COLLABORATION.

<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/collaboration>

efficacement en faveur de leurs objectifs et de les atteindre.¹⁵ Le développement de campagnes collaboratives, la mise en commun et la co-création de ressources, la co-planification d'événements, les réunions régulières pour élaborer des stratégies et se soutenir mutuellement, tout cela crée une solidarité et un impact, même si les mandats des groupes individuels diff rent.

Lors de discussions et d'ateliers régionaux menés dans le cadre du projet *Renforcer la capacité de plaidoyer*, les représentantes d'organisations féministes ont identifié la concurrence qui les oppose souvent pour obtenir des fonds comme une entrave à la solidarité. Les féministes et leurs organisations doivent éviter la concurrence et développer plutôt des pratiques qui reflètent un engagement envers la solidarité et la collaboration. Ces représentantes ont indiqué que la collaboration et la solidarité prennent de nombreuses formes. Nombre d'entre elles souhaitaient travailler de manière autonome sur des questions qui sont prioritaires pour elles. Cela ne les a pas empêchées de développer une solidarité avec d'autres organisations, comme le montrent les deux exemples présentés à la page suivante.

Il est possible de se concentrer sur des priorités organisationnelles distinctes, tout en collaborant avec d'autres sur un enjeu commun. Bâtir la solidarité féministe intersectionnelle (SFI) implique de partager les meilleures pratiques, d'appliquer l'intersectionnalité et de se soutenir mutuellement dans notre travail de plaidoyer par un engagement soutenu qui renforce la collaboration dans divers domaines et mandats.

¹⁵ Gilbert, R. Melissa, et Michele Masucci (2008). «Reflection on Feminist Collaborations: Goals, Methods, and Outcomes». Dans *Feminisms in Geography: Rethinking Space, Place, and Knowledges*, edited by Pamela Moss and Karen Falconer Al-Hindi, 265. Plymouth: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.

La Yukon Women's Coalition rassemble des organisations de base, dont le Yukon Aboriginal Women's Council, le Conseil du statut de la femme du Yukon, Women's Legal Advocate, Dawson Women's Shelter et d'autres, afin de collaborer et d'aborder les problèmes communs qui touchent les femmes du territoire. Cette collaboration a permis d'apporter des changements progressifs et de défendre les intérêts des femmes sur de nombreux fronts, notamment la mise en œuvre des recommandations du rapport Sharing Common Ground de 2019 par la police du Yukon, la modification des règlements sur les véhicules de location à Whitehorse afin d'aborder et d'améliorer la sécurité des passagères victimes d'agressions sexuelles systémiques et de harcèlement par les chauffeurs de taxi dans la ville (2017), et la campagne des 12 jours pour mettre fin à la violence faite aux femmes. Dans une interview avec What's Up Yukon (2016), Barb McInerney, membre de la Yukon Women's Coalition, a expliqué que la Coalition se concentre sur la collaboration, l'exploitation durable des ressources existantes et la création d'une capacité à « être l'eau qui fait flotter les bateaux des unes et des autres ». Elle a reconnu que ce travail de collaboration a également contribué à « affiner [leur] analyse de la violence faite aux femmes ».

Référence : McTaggart, Fiona (2016). «Barb McInerney». What's Up Yukon. <https://whatsupyukon.com/Yukon-Lifestyle/Yukon-people/barb->

Les Tiny House Warriors est un collectif de femmes Secwepemc occupant leurs terres ancestrales en Colombie-Britannique pour protester contre la dévastation environnementale des infrastructures de pipelines qui menacent leurs communautés. Ces femmes, pour la plupart des mères et leurs enfants, se sont réunies pour faire valoir la loi et la juridiction des Secwepemc et bloquer l'accès au pipeline Trans Mountain en construisant dix petites maisons le long des 518 km du tracé du pipeline. Ce faisant, elles ont également abordé la crise du logement dans la région en fournissant des maisons à des femmes Secwepemc et à leurs enfants touchés par la pauvreté systémique. Les Tiny House Warriors attirent l'attention sur la menace sérieuse que représente le développement du pipeline pour la santé et la sécurité des communautés. L'afflux de travailleurs de l'extérieur, principalement des hommes, sur les sites des infrastructures pétrolières et gazières, souvent appelés « camps d'hommes », entraîne une augmentation des cas de violence fondée sur le genre et d'agression sexuelle contre les femmes autochtones, les jeunes filles et les membres two-spirit des communautés locales¹. Les Tiny House Warriors travaillent souvent en solidarité avec d'autres manifestantes contre les pipelines, notamment la Première nation Wet'suwet'en, pour résister aux lois coloniales et patriarcales et à l'expansion de l'industrie d'extraction.

Référence : Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (2019). Réclamer notre pouvoir et notre place: le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées <https://www.mmiwg-ffada.ca/fr/final-report/>

Façons de construire la solidarité féministe intersectionnelle (SFI)

Pour les féministes...

Démanteler les systèmes de pouvoir en les reconnaissant, en nous éduquant continuellement, apprendre les unes des autres, afin d'adopter des mesures collectives.

Il est urgent d'entreprendre une autoréflexion critique et de reconnaître nos préjugés et notre discrimination intériorisée. Nous devons remettre en question nos hypothèses sur nous-mêmes (qu'on ne reproduise pas des systèmes nuisibles, qu'on sait tout ce qu'il y a à savoir, etc.) et procéder à un examen honnête de nos propres privilèges liés à la race, le genre, le revenu, la classe sociale, la culture, l'âge, l'éducation, les capacités, etc. Nous devons inciter tout le monde et nous-même à examiner et réexaminer soigneusement les dynamiques de pouvoir dans notre travail et vie quotidienne.

Questions d'orientation:

- Que disent les féministes noires, autochtones et racisées sur l'antiracisme? La réconciliation? L'anticolonialisme? La discrimination raciale subie chaque jour dans les domaines de l'emploi, de la santé, du logement, de l'éducation, des revenus, etc.?
- Que disent les féministes en situation de handicap à propos de l'anti-capacitisme?
- En quoi les causes et les conséquences sous-jacentes de la pauvreté sont-elles un facteur d'inégalité? Qui sont les femmes en situation de pauvreté?
- Que faire pour atténuer le racisme, le sexisme, le capacitisme, le colonialisme et les autres systèmes qui empêchent la promotion des femmes et entravent la solidarité féministe intersectionnelle?
- Comment enquêter et mener un examen sur nos propres préjugés et privilèges?
- Explorer et disséquer les émotions et les réactions qui surgissent en observant que reproduisez peut-être des systèmes de discrimination et des rapports de force inégaux.

Ne vous contentez pas de parler, agissez.

Ne pratiquez pas un féminisme qui soit passivement « non oppressif ». Le féminisme doit être activement antiraciste, anti-capacitiste, anti-transphobe, anticolonial et anti-oppressif en général pour rééquilibrer le pouvoir et renforcer ses messages et ses revendications.

Questions d'orientation:

- Quelles actions anti-oppressives concrètes pouvez-vous entreprendre pour rééquilibrer ou redistribuer le pouvoir?
- Quelles stratégies de réponse directe à la discrimination avez-vous repérées comme étant les plus utiles? ¹⁶
- Comment transformer les pratiques néfastes découlant des systèmes de pouvoir oppressifs? Comment appliquer cette approche dans notre travail et dans notre vie quotidienne?
- Est-ce qu'il existe des organisations, des coalitions ou des réseaux féministes auxquels vous pourriez vous joindre?
- Pouvez-vous soutenir financièrement le travail, les recherches ou l'expertise anti-oppressif d'autres organisations?
- Comment pouvez-vous appuyer un travail anti-oppressif autrement que financièrement?

Écoutez ce que les autres féministes disent (et ne disent pas) et partagez activement la parole pour soutenir le travail et les points de vue des autres.

Les questions suivantes sont un point de départ pour renforcer le partage des connaissances et installer une compréhension mutuelle.

Questions d'orientation:

- Qui parle le plus?
- La voix de certaines femmes est-elle privilégiée, encouragée ou se voit-elle accorder plus d'espace et de temps?
- Est-ce que quelqu'une est interrompue, rejetée ou ignorée?

¹⁶ Pour plus d'information: Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal (2019). Trousse d'outils pour les alliées aux luttes autochtones. https://gallery.mailchimp.com/86d28ccd43d4be0cfc11c71a1/files/84889180-9bf0-46f2-8de0-dc932e485013/FR_Ally_email.pdf; Egale (2019). Des conseils sur la manière d'agir en allié LGBTQI2S. <https://egale.ca/awareness/allie-lgbtqi2s/>

- Écoutez-vous activement lorsque d'autres féministes parlent? ¹⁷
- Offrez-vous un espace inclusif permettant à diverses féministes de se réunir, de s'engager et de se soutenir mutuellement dans leur travail?
- Avez-vous des occasions de promouvoir le travail d'autres féministes ou organisations, ou d'amplifier leurs revendications?

Établir des relations de confiance entre féministes.

La solidarité et la collaboration entre féministes sont renforcées lorsque les relations sont fondées sur la confiance, et instaurer la confiance nécessite d'apprendre à se connaître et à se comprendre. La solidarité féministe intersectionnelle (SFI) enracine les relations dans l'honnêteté, la transparence, la responsabilité et l'engagement, plutôt que d'être uniquement transactionnelles. En tant que féministes, nous devons nous écouter attentivement, nous opposer collectivement à l'oppression et garantir un avenir où aucune femme ne sera laissée pour compte.

Questions d'orientation:

- Avez-vous communiqué avec des féministes de votre région que vous n'aviez jamais contactées?
- Quelle est votre expérience en matière de renforcement de la confiance entre collègues féministes? Pourriez-vous appliquer vos connaissances à d'autres domaines?
- Traitez-vous les autres féministes comme des participantes égales et appréciées?
- Comment pourriez-vous participer à davantage de réunions en personne avec d'autres féministes?
- Pouvez-vous prévoir des réunions régulières pour faciliter la collaboration continue, le partage des connaissances et établir des relations de confiance?

¹⁷ Pour plus d'information: Effective Communication: Barriers and Strategies. Centre for Teaching Excellence, University of Waterloo. <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resources/teaching-tips/communicating-students/telling/effective-communication-barriers-and-strategies>

Reconnaître avec compassion que les systèmes oppressifs créent des traumatismes personnels et collectifs qui affectent nos façons d'interagir.

En tant que militantes féministes, nous devons toujours être conscientes des impacts des expériences passées et présentes d'inégalité, de traumatisme et d'oppression.

Questions d'orientation:

- Comment pouvons-nous mieux nous soutenir et avoir de la compassion pour les autres dans notre travail féministe?
- Comment faire en sorte de ne pas causer plus de tort, tout en continuant à nous tenir mutuellement responsables dans un contexte de guérison collective?
- De quelle manière une approche de la solidarité féministe tenant compte des traumatismes nous aide-t-elle à mieux nous soutenir mutuellement et à promouvoir nos objectifs féministes?

Pour les organisations féministes...

Reconnaître qu'il existe diverses analyses et perspectives féministes.

Même si nous ne sommes pas d'accord sur tout, la remise en question de nos hypothèses et de nos conceptions fait partie intégrante des analyses et des travaux féministes. Tenez compte de la diversité des points de vue qui existent sur un enjeu donné dans vos prises de décisions. Cela permet aux organisations de demeurer réceptives à des modes de pensée nouveaux et différents, plutôt que de fonctionner dans une « chambre d'écho ».

Questions d'orientation:

- Incluez-vous des femmes ayant des perspectives et des connaissances diverses en tant que membres, employées, bénévoles, etc.?
- Vous engagez-vous fréquemment dans des formes nouvelles et différentes d'analyses et de connaissances?
- Êtes-vous ouvertes à de nouvelles façons de penser qui remettent en question votre compréhension actuelle d'un enjeu?
- Comment pouvez-vous construire une plate-forme qui offre des espaces égaux et inclusifs à d'autres organisations féministes?

Trouver un terrain d'entente.

De nombreuses organisations féministes jugent important de conserver des mandats distincts et autonomes, mais il existe de nombreuses façons de travailler ensemble pour renforcer notre capacité à réaliser nos objectifs distincts et le but ultime de l'égalité pour toutes les femmes.

Questions d'orientation:

- De quelle manière la mission et les stratégies de votre organisation en matière d'égalité féministe se recoupent-elles avec celles d'autres organisations féministes? Comment pouvez-vous être solidaire sur ces questions?
- Pouvez-vous identifier un intérêt mutuel à travailler en collaboration sur un objectif ou une campagne?
- Avez-vous identifié des ressources autres que financières qui pourraient être utiles à partager et sur lesquelles collaborer? Comment votre organisation peut-elle aider à renforcer les capacités d'autres organisations féministes? Pouvez-vous amplifier, partager et mettre en œuvre les appels à l'action d'autres organisations féministes?

- Comment pouvez-vous partager vos connaissances et vos ressources avec d'autres organisations féministes pour une diffusion et un apprentissage plus larges?

Construire un savoir collectif par la collaboration et le partage des connaissances.

Travailler ensemble, co-créer et construire des connaissances collectives, plutôt que de consolider et de s'approprier. Ceci est particulièrement pertinent pour les grandes organisations féministes qui peuvent avoir une meilleure capacité à soutenir des groupes plus petits (financement, capital social, connaissances, outils, ressources, etc.).

Questions d'orientation:

- Collaborez-vous avec d'autres organisations féministes en matière de recherche et de publications? Comment pouvez-vous intégrer le partage des connaissances dans votre travail?
- Partagez-vous des recherches et des publications d'autres organisations féministes?
- Quelles possibilités avez-vous envisagées pour travailler avec d'autres organisations féministes?
- Votre organisation travaille-t-elle en concurrence avec d'autres?
- Pouvez-vous collaborer avec d'autres organisations féministes pour co-créer et développer des projets?

Conseil d'administration, personnel et bénévoles

Soutenir le « Femtorat » parmi le personnel, les bénévoles et les affiliées.

Questions d'orientation:

- Avez-vous exploré des possibilités de partage des connaissances?
- Offrez-vous au personnel, aux bénévoles et aux membres affiliées la possibilité d'apprendre l'histoire de l'organisation, du mouvement, de la lutte, etc.?
- Explorez-vous et offrez-vous des possibilités d'apprendre et de développer de nouvelles compétences et expertises dans divers domaines?

- Votre organisation offre-t-elle une formation féministe intersectionnelle à l'ensemble du personnel, des bénévoles et des membres affiliées?

Veiller à ce que les pratiques d'embauche soient équitables et que des femmes de divers horizons soient représentées de manière égale.

La diversité des perspectives et des compétences permet de créer des organisations plus solides qui œuvrent efficacement en faveur de la justice et de l'égalité pour toutes les femmes. Il faut remettre en question les notions capitalistes et patriarcales de travail et de productivité en reconnaissant toutes les formes de travail, y compris le travail de soins, le renforcement de la communauté et le bénévolat.

Questions d'orientation:

- Appliquez-vous une perspective féministe et intersectionnelle en considérant les besoins du personnel, des bénévoles et des membres du conseil d'administration, qui peuvent elles-mêmes être confrontées à de multiples inégalités croisées? Appliquez-vous une telle perspective dans les politiques et le processus d'embauche?¹⁸
- Votre personnel est-il diversifié de plusieurs manières? Est-ce que votre organisation collecte des données démographiques et professionnelles désagrégées sur les membres du personnel?
- Tenez-vous compte d'une variété de compétences, d'expériences de vie et d'expertises au-delà des diplômes lors de l'embauche?
- Publiez-vous vos postes vacants en dehors de vos réseaux habituels?
- Élaborez-vous et mettez-vous en œuvre des politiques d'action positive dans le système de recrutement et de promotion?
- Tenez-vous compte de la charge que représente le travail de soins non rémunéré que de nombreuses femmes effectuent dans leur vie personnelle et proposez-vous un soutien en conséquence? (congé parental, plans de santé incluant la planification familiale, horaires de travail flexibles, etc.)
- Valorisez-vous suffisamment le travail et l'expertise des femmes qui travaillent de façon occasionnelle, comme les conférencières ou le personnel temporaire?
- Proposez-vous des emplois stables? (par opposition aux emplois temporaires, contractuels)

¹⁸ Pour plus de suggestions et conseils: The Ontario Non-Profit Network. Decent Work for Women Working in Non-Profits. <https://theonn.ca/our-work/our-people/decent-work/decent-work-for-women/>

- Offrez-vous à votre personnel un salaire de qui permet de vivre?
- Offrez-vous une rémunération égale pour le travail à temps partiel et le travail à temps plein?
- Offrez-vous des avantages médicaux?
- Offrez-vous des prestations de retraite?

Événements et réunions

Veiller à l'inclusion des personnes en situation de handicap, des responsabilités de soins, du genre, de la culture et de la situation socio-économique dans la planification et l'animation des réunions et des événements.

Considérer à l'avance les groupes d'identité sociale qui seront impliqués. Déterminer les services et les soutiens nécessaires et les inclure dans le budget. Prévoyez suffisamment de temps pour réserver les services et les aides nécessaires à la pleine inclusivité de votre événement.

Questions d'orientation:

- Inclusion des personnes en situation de handicap¹⁹
 - Les espaces sont-ils physiquement accessibles?
 - Les événements sont-ils organisés dans des quartiers accessibles?
 - Est-ce qu'il y a des trottoirs à l'extérieur du bâtiment?
 - Est-ce qu'il y a des ascenseurs ou des rampes d'accès?
 - La salle de réunion dispose-t-elle de suffisamment d'espace pour accommoder des appareils d'aide à la mobilité?
 - Le lieu de réunion est-il doté de toilettes accessibles?
- Inclusion des responsabilités de soins
 - Est-ce que votre événement se déroule à un moment où les femmes s'occupent de tâches non rémunérées – heure du coucher des enfants, du souper, du retour de l'école?
 - Des services de garde sont-ils disponibles?
 - Proposez-vous des remboursements pour les frais de garde d'enfants?

¹⁹ Pour d'autres suggestions sur la création d'espaces accommodants et accessibles: CRIAW-ICREF « Le respect de la diversité au moyen d'une pratique inclusive ». <http://fnn.criaw-icref.ca/images/userfiles/files/TrousseOutilsPratiquesInclusifs.pdf>; CAWI-IVTF (2015). Equity and Inclusion Lens Handbook. <https://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/ei-lens-community-agencies-2015-en.pdf>

- Inclusion du genre
 - Qui bénéficierait ou souhaiterait participer à l'événement que vous organisez?
 - Des personnes de divers genres marginalisés (non-binaires, bispirituelles, trans et en questionnement) s'identifieraient-elles au thème? Réfléchissez à votre objectif, engagez-vous de manière significative avec des personnes de divers genres marginalisés lors de la planification et décrivez précisément votre événement.
 - Des toilettes non genrées sont-elles disponibles?
 - Votre réunion est-elle ouverte aux hommes? Réfléchissez au type d'événement que vous prévoyez. Collecte de fonds, activité de sensibilisation avec des alliés? Ou, réunion visant à partager vos préoccupations relatives aux agressions ou au harcèlement sexuels?
- Inclusion de la culture
 - Comment comptez-vous vous tenir au courant des pratiques d'inclusion culturelle?
 - Avez-vous consulté les calendriers culturels pour vous assurer que vos dates ne sont pas en conflit avec des fêtes religieuses ou culturelles, ou des jours fériés?
 - Avez-vous prévu un lieu de rencontre comme un centre interconfessionnel ou un espace où les participantes peuvent aller prier, méditer ou se reposer?
 - Avez-vous pensé aux restrictions alimentaires?
 - Est-ce que des groupes autochtones sont inclus en tant que membres ou participent au comité de planification?
 - Avez-vous identifié le territoire traditionnel sur lequel l'événement a lieu et pris des dispositions pour reconnaître ce territoire à l'ouverture de l'événement?
 - Si approprié, avez-vous organisé une cérémonie de purification ou une bénédiction par une représentante du territoire?
 - Avez-vous fait la promotion de l'événement par l'intermédiaire de groupes et d'organisations communautaires connus pour leur diversité raciale et ethnique?
 - Des services d'interprétation sont-ils disponibles?

- Inclusion socio-économique
 - Est-ce que l'événement ou la réunion se déroule à un moment où les femmes sont au travail? Est-ce qu'il a été annoncé suffisamment à l'avance?
 - La participation ou le partage d'expertise sont-ils rémunérés par des honoraires?
 - Est-ce que les invitées et les animatrices seront remboursées? (déplacements, hébergement, etc.)
 - L'événement est-il accessible par les transports publics?
 - Est-ce que de la nourriture et des rafraîchissements sont prévus lorsque les réunions ont lieu pendant les heures de repas?
 - Est-ce que du temps est prévu pour le réseautage social pendant les événements, plutôt qu'avant ou après?

Pour les mouvements féministes...

Éviter les pièges de la « professionnalisation » du militantisme féministe.

Reconnaître que diverses femmes ont divers types de compétences et qu'il existe diverses possibilités pour les femmes de contribuer au mouvement.

Questions d'orientation:

- Est-ce que vous créez différentes occasions pour permettre aux femmes de s'engager dans votre organisation et son travail?
- Est-ce que votre travail a déjà fait l'objet d'un examen par des féministes d'horizons divers? Avez-vous intégré leurs suggestions?
- Utilisez-vous un langage clair? Comment éviter de recourir à un vocabulaire universitaire ou à un jargon qui peut aliéner ou exclure d'autres personnes?
- Utilisez-vous un langage accessible lorsque vous traitez des conflits et cherchez un terrain d'entente?
- Avez-vous fourni des informations contextuelles pour clarifier et expliquer des termes et des concepts spécifiques?

Veiller à ce que les voix de toutes les femmes soient représentées à la table des négociations et qu'elles puissent toutes contribuer de manière significative.

Amplifier et centrer les voix marginalisées et sous-représentées pour que leurs forces et leurs expériences soient au cœur de toute prise de décision.

Questions d'orientation:

- Qui dirige cette table?
- Qui siège actuellement à cette table? Qui n'y est pas? Pourquoi?
- Quels sont les obstacles à l'inclusion de divers groupes de femmes?
- Avez-vous mis en place des processus de suivi pour vous assurer que tous les obstacles à la participation sont supprimés?
- Sortez-vous intentionnellement de votre zone de confort pour favoriser de nouveaux liens de collaboration et d'inclusion entre les mouvements et les organisations?
- Avez-vous résolu les barrières linguistiques?

Il y a représentation symbolique

(tokenism) quand une personne est perçue ou censée représenter un groupe entier. Par exemple, si l'on s'attend à ce qu'une lesbienne parle au nom de toutes les lesbiennes, ou qu'une femme noire parle au nom de toutes les femmes noires. Une participante à l'un de nos ateliers sur l'intersectionnalité a partagé que le symbolisme peut se présenter de manière plus nuancée, ce qui entraîne une catégorisation. Par exemple, les gens supposent souvent que les personnes qui immigreront au Canada ne s'intéressent qu'aux questions d'immigration. La représentation symbolique se manifeste également lorsque des personnes sont embauchées pour remplir un quota plutôt que d'être reconnues pour leurs compétences et leur expérience.

Référence : Simpson, J. (2009). Un monde pour tout le monde - Une trousse à outils pour appliquer l'intersectionnalité (1re ed.). Ottawa: CRIAW-ICREF. <https://www.criaw-icref.ca/fr/product/un-monde-pour-tout-le-monde---une-trousse-a-outils-pour-appliquer-lintersectionnalite>.

Établir des relations équitables et sans rapports d'exploitation avec d'autres féministes, basées sur la réciprocité et le respect mutuel.

Consultez des ressources pour éviter de poser des gestes purement symboliques²⁰ dans vos relations avec d'autres féministes, organisations féministes et mouvements féministes.

Questions d'orientation:

- Les personnes sont-elles véritablement invitées à participer, ou est-ce seulement pour cocher la case diversité?
- Avez-vous invité une diversité de voix plutôt que de compter sur une seule personne pour parler au nom d'un groupe?
- Les femmes marginalisées sont-elles invitées à s'exprimer elles-mêmes sur les droits des femmes et les enjeux féministes, au lieu de discours au nom des femmes marginalisées et au sujet de leurs enjeux?
- Les femmes de divers groupes sont-elles encouragées à parler de leurs expériences dans des contextes culturels multiples?

²⁰ Pour plus d'information sur la représentation symbolique, voir: Kim Ho, Helen (2017). « 8 Ways People of Colour are Tokenized in Nonprofits ». Revolution. <https://medium.com/the-nonprofit-revolution/8-ways-people-of-color-are-tokenized-in-nonprofits-32138d0860c1>

Favoriser un travail plus intersectionnel et interdisciplinaire dans les domaines et les campagnes féministes.

Le travail féministe est renforcé lorsque les idées, les perspectives et les expériences des femmes de diverses organisations et mouvements sont reliées et partagées.

Questions d'orientation:

- Remarquez-vous une tendance des organisations à travailler en « silos », séparément des autres organisations de services, de défense des droits ou de la base?
- Peut-on abolir cette séparation en trouvant un terrain d'entente et en (re)créant des réseaux, des stratégies, des structures?
- Avez-vous exploré des moyens pour divers mouvements féministes de travailler ensemble au-delà des asymétries de pouvoir en vue de réaliser des programmes communs?

Faciliter la transparence, l'honnêteté et la responsabilisation.

Favoriser des relations de collaboration significative en co-crédant des campagnes et des stratégies, par un processus décisionnel transparent et responsable, et en ciblant un terrain d'entente.

Questions d'orientation:

- Travaillez-vous avec d'autres organisations en concurrence ou vous considérez-vous mutuellement comme des alliées?
- Comment s'y prennent les mouvements féministes pour organiser et structurer leur travail, leur recherche et la mobilisation des connaissances en collaboration?

Conclusion

Afin d'appliquer efficacement la solidarité féministe intersectionnelle (SFI) dans notre travail et nos activités de plaidoyer, nous devons collaborer pour démanteler les structures de pouvoir inégales et dysfonctionnelles au sein des groupes, des organisations et des mouvements féministes. Le pouvoir doit être redistribué afin que nous puissions travailler en collaboration, ce qui permettra un partage des responsabilités et un engagement permanent en faveur des intérêts collectifs de toutes les femmes. Les exemples de la *Yukon Women's Coalition* et des *Tiny House Warriors* prouvent clairement que l'action féministe concertée peut rassembler diverses femmes issues de mouvements de base pour répondre efficacement aux besoins.

Afin de créer une société égale et équitable pour toutes, nous devons défendre le financement adéquat des organisations qui font le travail et exiger que les personnes au pouvoir s'efforcent de supprimer les obstacles auxquels les femmes sont confrontées. Afin de travailler collectivement et de créer un mouvement des femmes plus fort, il importe d'établir des partenariats solides et de construire une solidarité féministe.

Ensemble, nous sommes plus fortes.

Références:

- Allen, Amy (1999). *The Power of Feminist Theory*. New York: Routledge.
- Arvin, Maile, Eve Tuck, et Morrill Angie (2013). «Decolonizing Feminism: Challenging Connections between Settler Colonialism and Heteropatriarchy». *Feminist Formations* 25 (1): 8–34. doi:10.1353/ff.2013.0006.
- Collins, Patricia Hill (1990). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. New York: Routledge.
- Crenshaw, Kimberlé (1989). «Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.» *University of Chicago Legal Forum* 14: 139–67.
- CRIAW-ICREF (2019). *Capacités d'action des organisations de femmes*. <https://www.criaw-icref.ca/fr/product/capacite-daction-des-organisations-de-femmes>
- FRIDA et AWID (2016). *Brave, Creative and Resilient: The Global State of Young Feminists Organizing*. pages 48-49
- Gilbert, R. Melissa, et Michele Masucci (2008). «Reflection on Feminist Collaborations: Goals, Methods, and Outcomes.» Dans *Feminisms in Geography: Rethinking Space, Place, and Knowledges*, edited by Pamela Moss and Karen Falconer Al-Hindi, 265. Plymouth: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- hooks, bell (1984). *Feminist Theory From Margin to Center*. New York: South End Press.
- McTaggart, Fiona (2016). «Barb McInerney». *What's Up Yukon*. <https://whatsupyukon.com/Yukon-Lifestyle/Yukon-people/barb-mcinerney/>
- Mohanty, Talpade Chandra (2003). *Feminism Without Borders*. London: Duke University Press.
- Morris, Marika (2002). *Women's Experience of Racism : How Race and Gender Interact*. CRIAW-ICREF. <https://www.criaw-icref.ca/en/product/womens-experience-of-racism--how-race-and-gender-interact>
- Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (2019). *Réclamer notre pouvoir et notre place: le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées* <https://www.mmiwg-ffada.ca/fr/final-report/>
- Simpson, J. (2009). *Un monde pour tout le monde - Une trousse à outils pour appliquer l'intersectionnalité* (1re ed.). Ottawa: CRIAW-ICREF. <https://www.criaw-icref.ca/fr/product/un-monde-pour-tout-le-monde---une-trousse-a-outils-pour-appliquer-lintersectionnalite>
- Sweetman, Caroline (2013). «Introduction, Feminist Solidarity and Collective Action Introduction, Feminist Solidarity and Collective Action». *Gender & Development* 21 (2): 217–29. doi:10.1080/13552074.2013.819176.
- Weldon, Laurel (2019). «Power, Exclusion and Empowerment: Feminist Innovation in Political Science». *Women's Studies International Forum* 72: 127–36. doi:10.1016/j.wsif.2018.05.014.
- Yuval-Davis, Nira (2006). «Intersectionality and Feminist Politics». *European Journal of Women's Studies* 13 (3): 193--209. doi:10.1177/1350506806065752.

Une action de solidarité féministe intersectionnelle

Plaider collectivement pour un financement de base: Une action que nous pouvons entreprendre dès aujourd'hui

Des décennies de coupes budgétaires et de contrecoups ont amené de nombreuses organisations de défense des droits des femmes à réduire considérablement leurs activités, voire à les arrêter complètement. Au Canada, les organisations féministes ont peu ou pas de personnel rémunéré, ce qui limite leur capacité de plaider. La précarité et l'insuffisance du financement se traduisent par un manque de personnel, une réduction du temps consacré à la recherche, à l'élaboration des politiques, à la sensibilisation et à la défense des droits qui sont essentiels pour le mouvement. En raison du manque de financement de base, les femmes ne peuvent pas faire entendre leur voix sur les enjeux clés qui ont un impact sur leur vie et sur la société dans son ensemble.

Le modèle de financement actuel est basé sur des projets, ce qui entraîne une vive concurrence entre les organisations pour l'obtention de ressources limitées, de fonds gouvernementaux et de dons publics. Ce modèle menace la solidarité féministe intersectionnelle (SFI). Tous les paliers de gouvernement, et en fait de nombreuses organisations de défense des droits des femmes, sont réticents à aborder le financement de base comme un problème, alors que le sexisme et la dévalorisation des femmes et de leur travail créent des impacts négatifs. Les organisations sont largement sous-financées et leur personnel (principalement des femmes) est sous-payé. En conséquence, les connaissances et l'expertise des femmes ont été sapées.

Les principes de la SFI peuvent servir à plaider en faveur d'un financement de base. La remise en question et la redistribution du pouvoir, le travail en collaboration et le développement de la solidarité renforcent notre capacité collective à défendre efficacement le financement de base des organisations qui soutiennent les femmes et le mouvement féministe.

Voici quelques suggestions d'actions collectives qui peuvent soutenir le rétablissement du financement de base des organisations féministes:

- Plaider pour un financement de base et parler de ce besoin collectif avec les autres membres de votre réseau.
- Écouter et parler entre vous des capacités et des besoins. Identifier et soutenir les organisations qui sont en difficulté.
- Partager vos expériences en matière de recherche de financement et de renforcement des capacités.
- Partager votre expertise en matière de rédaction de demandes de subvention, vos ressources et votre expérience en matière de gestion de projets et de finances, de renforcement des capacités, de planification stratégique et de réseautage.²¹
- Sensibiliser d'autres organisations féministes aux possibilités de financement et les aider à rencontrer les bailleurs de fonds.
- Mettre les gouvernements au défi de financer différentes initiatives qui profiteraient aux organisations de femmes, ainsi qu'au mouvement féministe dans son ensemble.
- Créer des coalitions et des lobbies pour faire pression sur les gouvernements et les bailleurs de fonds afin qu'ils fournissent un financement de base aux organisations de femmes.
- Inclure le financement de base dans toutes vos conversations avec les bailleurs de fonds et les décisionnaires.

Le financement par projet n'est pas suffisant.

Au cours des cinq dernières années, le gouvernement fédéral a beaucoup réinvesti dans le mouvement des femmes. Ce financement est utile, mais reconstruire la capacité et forger des relations avec les gouvernements et au sein du mouvement prend du temps et des ressources. Les organisations féministes doivent se soutenir mutuellement, bâtir relations et confiance, en vue de plaider collectivement en faveur d'un financement de base stable et à long terme.

²¹ FRIDA et AWID (2016). Brave, Creative and Resilient: The Global State of Young Feminists Organizing. page 48-49

CRIAW-ICREF a entendu parler de plusieurs organisations de femmes qui ont collaboré efficacement pour assurer leur financement. Nous avons entendu parler d'organisations qui travaillent ensemble et en solidarité, malgré les pressions gouvernementales et institutionnelles qui cherchent à les diviser et les affaiblir.

Nous devons veiller à plaider pour nous-mêmes et pour nous toutes collectivement. Nous devons exiger une allocation équitable des ressources afin qu'aucune femme, ni aucune organisation, ne soient laissées pour compte.

Ensemble, nous pouvons faire la différence.

Partagez vos actions et campagnes avec CRIAW-ICREF et nous les diffuserons sur notre site web et dans notre bulletin d'information.

Envoyez-les à info@criaw-icref.ca

Consultez notre site web afin d'y retrouver de l'information sur les organisations de femmes dans votre région.

www.criaw-icref.ca