

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LE SEXE DE LA PROTESTATION : ANALYSE FÉMINISTE MATÉRIALISTE D'UN
SYNDICAT DE LOCATAIRES ÉTATS-UNIEN

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR

ANNE MORAIS

NOVEMBRE 2025

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.12-2023). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

I would be remiss not to open this dissertation by extending my heartfelt appreciation to all the organizers whom I was fortunate enough to meet during my time as an observer in the tenants' union studied in these pages. Thank you for your openness and your friendliness towards me—but most of all, thank you for your tremendous work in protecting tenants. By this work, you embody the proactivity that our societies desperately need if we ever hope to truly be free from the clutches of capitalist commodification of housing. And of course, a special word of gratitude to the eleven organizers who agreed to take part in the interviews conducted for the purposes of this research: without your contribution, this master's thesis would never have seen the light of day.



Dans un documentaire réalisé par Pierre Carles, on entend Pierre Bourdieu déclarer que « la sociologie, c'est un sport de combat ». Je ne peux m'empêcher de sourire en coin lorsque je me rappelle cette phrase, principalement en raison de l'important écart entre, d'une part, le sens dont l'a investie Bourdieu – en l'occurrence, celui de l'autodéfense – et, d'autre part, celui qui me vient spontanément à l'esprit lorsque j'y pense en référence à ma propre expérience : celui de la sociologie comme combat contre soi-même.

Car c'est ce qu'a été, pour moi, l'expérience de conduire ma propre recherche, puis de rédiger un mémoire pour en faire la restitution : une guerre de basse intensité où j'ai été sans cesse confrontée à moi-même. Combat contre les idées préconçues qui brouillent le regard; combat contre l'inexpérience qui remplit la tête de doutes; combat contre la dépression qui paralyse; combat contre le corps qui ne demande qu'à s'arracher de l'ordinateur; combat contre la solitude qui étouffe; combat contre les pensées intrusives qui fredonnent, comme une berceuse tentatrice, que « peut-être que tu devrais toute crisser ça là », « peut-être que tu n'es pas capable ».

Heureusement, dans le cadre de ce « combat », j'ai pu bénéficier de l'encadrement d'un « coach » exceptionnel, qui n'a jamais quitté mon « corner » – il s'agit bien sûr de Marcos Ancelovici, mon directeur de recherche, que je remercie profondément pour sa rigueur, sa précision, sa pédagogie, sa patience, sa disponibilité et sa confiance en moi et en mon projet. Si la maîtrise a certainement

été une expérience difficile par moments, elle a aussi été une aventure intellectuelle incroyablement stimulante, passionnante, et surtout, qui m'a donné envie d'aller toujours plus loin (manifestement, car je me suis « enrôlée » au doctorat...) – et ça, c'est en très grande partie grâce à toi, Marcos.

Je dois aussi remercier Elsa Galerand, une professeure formidable et inspirante, à qui je dois mon introduction au féminisme matérialiste – un courant théorique qui m'a beaucoup apporté sur le plan scientifique, mais aussi, sur le plan humain. Elsa, je te remercie aussi pour ton soutien et ton écoute au sujet de mon projet, et je ne peux qu'être enthousiaste à l'idée de continuer mon parcours sous ton égide.

Un merci spécial également à mes parents, qui m'ont soutenue de manière concrète et continue, et ce, depuis le tout début de mes études (je n'aurais tout simplement jamais pu écrire ce mémoire sans vous); à mes ami·e·s Missila, Françoys, Sayaka et Émilien, pour leur amour et leur soutien indéfectibles; et à Yasmine, Malvina et Antoine, pour avoir été (et continuer d'être) les meilleur·e·s collègues dont une fille puisse rêver.

Et évidemment, il me faut mentionner le soutien financier reçu, de la part du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), afin de mener à bien ce projet de maîtrise. Le financement public de la recherche est absolument essentiel au développement des savoirs et je m'estime très privilégiée d'avoir pu en bénéficier. Je dois aussi souligner le soutien du Service des relations internationales de l'UQÀM, sans lequel il m'aurait été impossible de séjourner pendant trois mois à l'étranger comme je l'ai fait dans le cadre de cette recherche.



And lastly, the following words are meant for a friend whom I hope will recognize herself if she happens to read them: to say that your friendship was decisive to the “success” of this research would be true, yet a complete understatement. Oftentimes, I find myself thinking about our numerous conversations, and smiling upon the memories of all the fun and laughter we shared. Getting to know you has been a real privilege—one that I hope to renew.

DÉDICACE

À Marc Morais (1952-2025),
sans qui le monde est beaucoup plus laid.

ÉPIGRAPHE

Le dilemme, pour dire les choses simplement, tient à ce que l'on doit croire à l'existence de quelqu'un avant de reconnaître l'authenticité de sa souffrance. Ni les hommes ni les femmes ne croient à l'existence des femmes comme êtres doués d'importance. On ne peut tenir pour réelle la souffrance de quelqu'un qui, par définition, n'a aucun droit reconnu à la dignité ou à la liberté, quelqu'un que l'on perçoit, en fait, comme quelque chose, un objet ou une absence.

Andrea Dworkin, *Les femmes de droite*

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	ii
Dédicace	iv
Épigraphie	v
Liste des figures	ix
Liste des tableaux	x
Liste des abréviations, des sigles et des acronymes	xi
Résumé	xii
Abstract	xiii
INTRODUCTION.....	1
i. Mise en contexte	4
i.i. Lois et politiques étatiques en matière de logement	4
i.ii. Quelques statistiques sur la pauvreté et le logement dans la région étudiée	5
i.iii. Les femmes, la pauvreté et le logement.....	6
ii. Structure du mémoire.....	9
CHAPITRE 1 Cadre théorique.....	12
1.1 Sociologie des rapports sociaux de sexe	12
1.1.1 Rapports sociaux	13
1.1.2 Le travail et son appropriation	13
1.1.3 Dialectique de l'oppression et de l'émancipation	14
1.2 Sociologie des mouvements sociaux.....	15
1.2.1 Les mouvements sociaux et leurs organisations	16
1.2.2 Le répertoire culturel.....	17
1.2.3 Le mouvement social sexué	18
1.2.4 Le travail militant	20
1.3 Domination masculine.....	22
1.4 Les dominées face à la domination	23
1.4.1 Conscience de la domination.....	23
1.4.2 Répondre à la domination	24
1.4.2.1 La résistance et ses intentions	25
1.4.2.2 Résistance et adaptation : des catégories isomorphiques	26
1.4.2.3 Penser l'action des dominées en idéal-types	30
1.5 Les dominants face à l'action des dominées	31

1.5.1 Le backlash.....	33
1.5.2 Penser le backlash masculiniste en idéal-types	35
1.6 Conclusion du chapitre.....	36
CHAPITRE 2 Épistémologie et méthodologie	38
2.1 Posture épistémologique	38
2.2 Construction de l'objet et de la problématique	41
2.2.1 Choix de l'objet.....	41
2.2.2 Problématisation initiale de l'objet de recherche	43
2.2.3 Le choix d'une étude de cas : pertinence heuristique et épistémique	44
2.3 Collecte de données.....	46
2.3.1 Observation participante	46
2.3.1.1 La posture initiale d' <i>outsider</i>	48
2.3.1.2 La confiance et la méfiance comme outils heuristiques.....	49
2.3.1.3 Faire de la dimension émotionnelle de l'observation participante un atout.....	52
2.3.2 L'entretien semi-dirigé	54
2.3.2.1 Portrait des participant·e·s aux entretiens semi-dirigés	57
2.4 Analyse des données	62
2.5 Enjeux éthiques	62
2.5.1 Consentement des participant·e·s aux entretiens semi-dirigés	63
2.5.2 Protection de l'identité des participant·e·s.....	64
2.5.3 La question de la réciprocité	65
CHAPITRE 3 Ce qu'une organisation « sexuée » veut dire	68
3.1 Mode d'organisation	69
3.1.1 Forme organisationnelle	69
3.1.2 Relations externes	73
3.2 Cadres et répertoire d'action collective.....	76
3.2.1 Cadres diagnostic et pronostic.....	76
3.2.2 Répertoire d'action	78
3.2.2.1 Le choix des projets de mobilisation.....	80
3.2.2.2 Le choix des modes d'action.....	81
3.3 Division du travail militant	82
3.3.1 Division sexuelle du travail militant	87
3.3.1.1 « Les trucs qui sont plus chiants ».....	87
3.3.1.2 La place du <i>care</i>	90

3.3.1.3 Appropriation collective, appropriation du temps.....	94
3.3.2 Division « classée » et raciale du travail	96
3.3.2.1 « Pas un vrai locataire »	97
3.4 Conclusion du chapitre.....	101
CHAPITRE 4 Comprendre le rapport des militant·e·s à leur organisation	102
4.1 Quelle conscience de la domination masculine?	103
4.1.1 Conscience de la division sexuelle du travail militant	103
4.1.2 Conscience du caractère sexué des problèmes des locataires	109
4.1.3 Constat : une conscience variable de la domination masculine	111
4.2 Regards et discours sur l'organisation	112
4.2.1 Critiques sur la division « classée » et raciale du travail militant	113
4.2.2 Critiques sur les orientations et les modes d'action	116
4.2.3 Critiques sur la dynamique organisationnelle	117
4.2.4 Critiques sur la structure organisationnelle	120
4.2.5 Conclusion : regards et discours sexués	122
CHAPITRE 5 Agir face à la domination masculine	124
5.1 Les contraintes de la culture	126
5.1.1 La distinction expert·e/amateur·ice.....	128
5.1.2 L'éthique du décentrement de soi	134
5.1.3 L'inconcevabilité de faire autrement.....	139
5.2 Conclusion du chapitre.....	142
CHAPITRE 6 Backlash : La réaction masculiniste ordinaire	143
6.1 L'action réactionnaire en idéal-types	143
6.2 Persuader pour mieux régner.....	147
6.2.1 Le cas de Fred	147
6.2.2 Le cas de Paul.....	150
6.2.3 Le cas de Michael.....	152
6.3 « Je devrais essayer d'être une bonne <i>organizer</i> [...] pour qu'on ne se moque pas de moi » : le backlash coercitif et ses effets.....	154
6.4 Conclusion : expliquer le backlash.....	158
CONCLUSION	160
BIBLIOGRAPHIE	163
RÉFÉRENCES	175
ANNEXE A	176
ANNEXE B	180

LISTE DES FIGURES

Figure 3.1 : Organigramme du syndicat de locataires étudié	71
Figure 5.1 : Continuum idéal-typique des postures de réponse à la domination	125
Figure 6.1 : Modèle idéal-typique du backlash masculiniste	144

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.1 : Caractéristiques socio-démographiques des militant·e·s interviewé·e·s	61
Tableau 2.2 : Suite des caractéristiques socio-démographiques des militant·e·s interviewé·e·s...	61
Tableau 3.1 : Principaux modes d'action du syndicat de locataires étudié.....	79
Tableau 3.2 : Portrait des rôles officiels de leadership du syndicat de locataires	83
Tableau 3.3 : Portrait des tâches militantes.....	85
Tableau 3.4 : Instances de la prise en charge des tâches prescrites dans le cadre des rencontres..	88
Tableau 5.1 : Types de posture de réponse à la domination	125
Tableau 6.1 : Description des axes-continuum du modèle idéal-typique	144
Tableau 6.2 : Tactiques de backlash observées au cours du terrain ethnographique	146
Tableau A.1 : Seuils de pauvreté et de faible revenu dans les comtés A et B, 2022	176
Tableau A.2 : Proportion (%) des ménages selon leur statut résidentiel dans les municipalités 1, 2 et 3, 2022	176
Tableau A.3 : Proportion des ménages locataires selon la part du revenu accordé au loyer annuel brut dans les municipalités 1, 2 et 3 confondues, 2022.....	177
Tableau A.4 : Nombre de personnes en situation d'itinérance recensées dans les comtés A et B lors du « Point-in-Time Count » du Continuum of Care Assistance Program de 2022	177
Tableau A.5 : Comparaison de la proportion de personnes blanches et de personnes noires dans la population totale et dans la population en situation d'itinérance dans les comtés A et B, 2022 .	178
Tableau A.6 : Proportion de salarié·e·s rémunéré·e·s à l'heure ayant des revenus inférieurs ou égaux au salaire minimum fédéral en vigueur selon le sexe aux États-Unis, 2022	178
Tableau A.7 : Proportion des personnes employées aux États-Unis selon le statut à temps plein ou à temps partiel et selon le sexe, 2020	178
Tableau A.8 : Ratio du revenu annuel moyen femmes/hommes de 18 ans et plus résidant dans les municipalités 1, 2 et 3 confondues selon le niveau de scolarité, 2022.....	179
Tableau A.9 : Ratio femmes/hommes du temps moyen consacré quotidiennement au travail domestique et au soin d'autres membres du foyer par les personnes mariées aux États-Unis, 2023	179
Tableau A.10 : Proportion de parents américains cohabitant avec un ou plusieurs enfants de moins de 18 ans sans partenaire présent selon le sexe, 2020	179

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

BIPOC : *Black, Indigenous and People of Color* – il s'agit d'un équivalent de l'expression francophone « personnes *racisées* », utilisé notamment aux États-Unis et dans le Canada anglais pour désigner les personnes et communautés non-blanches.

CPUSA : Communist Party of the United States of America.

DSA : Democratic Socialists of America.

GAFAM : Acronyme des « géants du web », désignant Google, Apple, Facebook (devenu Meta), Amazon et Microsoft.

HUD : U.S. Department of Housing and Urban Development.

ISO : International Socialist Organization.

OBNL : Organisme à but non-lucratif.

PSL : Party for Socialism and Liberation.

YDSA : Section jeunesse des Democratic Socialists of America.

RÉSUMÉ

Ce mémoire prend pour objet un syndicat de locataires états-unien, dans l'objectif de saisir les rapports de domination et les dynamiques conflictuelles qui participent à lui donner forme. Plus précisément, il tire parti d'un appareillage théorique situé au croisement de la sociologie des mouvements sociaux et de la théorie féministe matérialiste, afin de répondre à trois questions : d'abord, qu'est-ce que la domination masculine « fait » à une telle organisation de mouvement social? Ensuite, quelle posture les militantes occupant la position politique de « femmes » adoptent-elles afin de répondre à la domination masculine de leur organisation; et comment expliquer le choix d'une posture de réponse plutôt qu'une autre? Et finalement, par quelle(s) stratégie(s) les militants occupant la position politique d'« hommes » font-ils face à d'éventuelles tentatives, de la part des femmes, de renégocier la domination masculine; et comment expliquer le choix d'une stratégie de réponse plutôt qu'une autre? Pour répondre à ces interrogations, je m'appuie sur une analyse de données collectées par la triangulation de deux méthodes qualitatives, à savoir un séjour d'observation participante d'une durée de trois mois au sein du collectif étudié, ainsi que onze entretiens semi-dirigés menés auprès de militant·e·s engagé·e·s en son sein. À partir de ces données, ainsi que d'un dialogue critique avec diverses théorisations de la résistance des dominé·e·s et de l'action réactionnaire dominante, je reconstruis de manière semi-inductive deux modèles analytiques idéal-typiques permettant de penser 1) les stratégies de réponse des femmes face à la domination masculine; et 2) les stratégies de backlash adoptées par les hommes. Ce faisant, je m'attache à mettre au jour les modalités « ordinaires » de la domination – c'est-à-dire en l'absence de politisations ouvertement féministe et masculiniste, et dans un contexte militant d'extrême-gauche.

Mots-clés : Action collective – Mouvements sociaux – Féminisme matérialiste – Mouvement des locataires – Travail militant – Domination masculine – Conscience de la domination – Masculinisme ordinaire – Backlash

ABSTRACT

This master's thesis focuses on a tenants' union located in the United States, in order to grasp the power relations and conflictual dynamics that shape it. More specifically, it draws on a theoretical framework at the intersection of social movements sociology and materialist feminist theory to address three questions: first, what does masculine domination "do" to such an organization? Second, what posture do activists occupying the political position of "women" adopt in response to masculine domination in their organization; and how does one explain the choice of one response posture over another? And finally, what type of strategy do activists occupying the political position of "men" use to deal with attempts, by their female counterparts, to renegotiate masculine domination; and how does one explain the choice of one response strategy over another? To answer these questions, I rely on the analysis of data collected through the triangulation of two qualitative methods: a three-month period of participant observation within the tenants union studied in this thesis, and eleven semi-structured interviews conducted with organizers involved in it. Based on this data, as well as a critical dialogue with various theorizations of subaltern resistance, and dominant reactionary action, I use a semi-inductive approach to develop two ideal-typical models that enable the analysis of 1) women's response strategies to masculine domination; and 2) backlash strategies employed by men. In doing so, I seek to uncover the "ordinary" mechanisms of domination—that is, in the absence of overtly feminist or masculinist politicization, and in the context of far-left activism.

Keywords: Collective action – Social movements – Materialist feminism – Tenants' movement – Activist labor – Masculine domination – Domination consciousness – Ordinary masculinism – Backlash

INTRODUCTION

« *Tu sais, ton commentaire au sujet du sexe qui a fait rire tout le monde, genre—fuck. Je sais pas si je devrais te parler de ça, mais...*

— Tu peux me dire tout ce que tu veux.

— *Ouais, ouais, ouais [rires]. Ben... une personne m'en a parlé [...]. C'était à la fête d'anniversaire de Khaled et Sara. J'y étais, et je discutais avec Heather. Heather, tu sais, c'est quelqu'un d'important dans le syndicat. Et je lui ai demandé : "Qu'est-ce que tu penses d'Anne? Elle est venue à la rencontre de ta branche locale, non?", quelque chose comme ça. Je voulais voir ce qu'elle pensait de ta présence. Et Heather a ouvert le sujet sur ton commentaire par rapport au sexe. Elle m'a dit : "Ouais, ça me semble juste cohérent avec là d'où elle vient", avec un ton un peu condescendant. Et les autres ont rigolé.*

— Ah. En fait, tu sais, c'est intéressant, parce que je n'ai pas fait de commentaire en tant que tel. Je lui ai juste posé une question, en privé.

— *C'était quoi, ta question? [...]*

— C'était après la rencontre [...]. J'ai demandé à Heather si vous aviez des politiques en place dans le syndicat au sujet du membership féminin. Elle m'a dit "Non". Donc je lui ai demandé—

— *Attends, c'était en privé? Elle n'avait pas précisé ça.*

— Ouais, après la rencontre. Donc, voilà, je lui ai demandé, "J'ai su que vous aviez un comité BIPOC. Quand est-ce que la prochaine rencontre aura lieu?" Mais elle m'a dit que le comité ne se rencontra plus. J'ai répondu, "Oh, d'accord. Et je me demandais aussi, est-ce que vous avez déjà eu, ou est-ce que vous avez en ce moment un comité féministe dans le syndicat?", et elle a dit, "Non, on n'a jamais eu de comité de ce genre".

— *Ouais.*

— Et puis j'ai répondu : "Ok!", et je suis retournée à mes affaires. Je n'ai exprimé aucune opinion sur le sujet, je lui ai simplement posé la question. »¹



Le présent mémoire de maîtrise restitue une recherche prenant pour objet les rapports de domination et les dynamiques conflictuelles au sein d'un syndicat de locataires états-unien, avec une focalisation particulière sur leur dimension sexuée. Dans le cadre de cette démarche de recherche, j'ai effectué un séjour d'observation participante d'une durée de trois mois au sein de l'organisation étudiée, et complété ce travail par une dizaine d'entretiens semi-dirigés auprès de

¹ Extrait d'un entretien mené auprès d'une militante du regroupement étudié. Dans le dialogue, les paroles de la militante sont mises en italique.

militant·e·s qui y étaient engagé·e·s. Ce syndicat, qui entretient des activités dans trois municipalités différentes elles-mêmes situées dans deux comtés distincts, incluant l'une des plus grandes villes des États-Unis en termes démographiques², n'est que l'un des nombreux regroupements protestataires engagés dans la lutte contre les expulsions de logement et pour la défense des locataires dans cette région. Néanmoins, il se distingue considérablement des autres, particulièrement en raison de son mode de fonctionnement autonome et de ses revendications et positions relevant de l'extrême-gauche du spectre politique.

Au cours de mon séjour d'observation participante, j'ai constaté, dans le syndicat, l'absence 1) d'enjeux de lutte féministes en ce qui a trait au logement, et 2) de perspectives féministes dans la réflexion collective au sujet de la division du travail militant en son sein. C'est d'ailleurs cette situation pour le moins intrigante qui se trouve reflétée par l'extrait d'entretien qui ouvre cette introduction, au cours duquel mon interlocutrice m'informe de l'hilarité quelque peu réprobatrice qu'a suscitée mon apparente préoccupation pour des questions féministes chez certains membres « importants » de l'organisation. On peut donc dire qu'il est rapidement devenu évident à mes yeux que le syndicat que j'étudiais était une organisation à domination masculine, à savoir dont le sujet politique de référence est un homme. Néanmoins, je n'arrivais toujours pas à m'expliquer pourquoi je n'y retrouvais aucun discours ouvertement politisé et revendiqué comme féministe – car même si les hommes du syndicat s'y trouvaient en position dominante, des perspectives, priorités, analyses et pratiques féministes auraient pu être proposées par certain·e·s militant·e·s et faire *a minima* l'objet de débats ou de conflits.

Cette situation m'apparaissait d'abord remarquablement paradoxale dans la mesure où l'organisation étudiée prétend défendre et représenter tou·te·s les locataires; se présente, tel que je viens de le souligner, comme progressiste et d'extrême-gauche; compte un nombre important de femmes parmi ses militant·e·s (ces dernières composent en effet environ la moitié des effectifs

² Afin d'assurer l'anonymat des participant·e·s à la recherche, j'ai choisi de ne pas dévoiler le nom de ces villes ni celui de l'État dans lequel elles se trouvent. Dans cette introduction, je référerai donc aux municipalités par les chiffres 1, 2 et 3, et aux comtés, par les lettres A et B. Les raisons qui sous-tendent ce choix seront abordées plus en profondeur dans la partie 2.5.2 du chapitre 2.

militants de l’organisation, si ce n’est légèrement davantage)³; et prend racine dans une région géographique considérée comme l’une des plus progressistes aux États-Unis, ainsi que comme un creuset historique de luttes progressistes et s’inscrivant dans le sillon du mouvement féministe. De surcroît, le caractère éminemment sexué des précarités économique, et par suite, en matière de logement constitue aujourd’hui un fait vastement éprouvé empiriquement – tel qu’en atteste toute une littérature que je m’attache à présenter de manière succincte dans les pages qui suivront (partie i.iii). Cela fait donc de l’accès à un espace à soi et sécuritaire un enjeu central de l’émancipation des femmes, ne serait-ce qu’en termes d’indépendance – ce que la littérature féministe matérialiste interrogeant les rapports à l’espace et aux corps confirme (cf. Guillaumin 2016; Mathieu 2013; Tabet 1998). Bref, face à ces considérations, tout indiquait qu’il convenait de problématiser les silences constatés dans le syndicat étudié s’agissant des manifestations concrètes des rapports sociaux de sexe en termes de logement et de militantisme.

Compte tenu de ce qui précède, la problématique développée dans le cadre de cette recherche se décline en trois questions principales :

- * Qu’est-ce que la domination masculine change à la manière dont le syndicat de locataires étudié se structure, sélectionne des modes d’action et cadre les enjeux liés au logement?
- * Quelle posture les femmes du syndicat adoptent-elles en réponse à la domination masculine de leur organisation; et comment expliquer le choix d’une posture plutôt qu’une autre?
- * Par quelle(s) stratégie(s) les hommes du syndicat répondent-ils face à d’éventuelles tentatives, de la part des femmes, de renégocier la domination masculine; et comment expliquer le choix d’une stratégie de réponse plutôt qu’une autre?

Ces questions donnent lieu à quatre chapitres d’analyse, qui seront sommairement présentés plus loin (partie ii). Cependant, avant toute chose, je propose de situer le syndicat de locataires étudié dans son contexte politique et social, à l’aide d’un court survol des lois et politiques étatiques en matière de logement dans sa région d’opérations, ainsi que d’un portrait statistique sommaire

³ Ce qui reflète par ailleurs l’état du mouvement pour le droit au logement, dans la mesure où les femmes y sont généralement très actives (cf. Carle-Marsan 2013; Desroches & Trudelle 2015; Feldman & Stall 2004; Lawson & Barton 1990).

s’agissant de la pauvreté et du logement dans cette même région. Par la suite, dans le souci d’asseoir empiriquement la pertinence d’une perspective féministe pour penser le logement et les luttes qui le prennent pour objet, je mettrai en évidence quelques éléments saillants de la littérature au sujet de la pauvreté et de la précarité de logement féminines.

i. Mise en contexte

i.i. Lois et politiques étatiques en matière de logement

La région couverte par le syndicat étudié est généralement considérée comme un important bastion de l’industrie des hautes technologies, à laquelle sont communément attribués de puissants processus de gentrification et tout ce qu’ils supposent d’expulsions de logement et de déplacement forcé de population⁴. En effet, des vagues de travailleur·euse·s à hauts salaires du secteur des technologies s’installant dans la région y engendrent périodiquement des bulles spéculatives, qui se traduisent entre autres par l’augmentation drastique du prix des actifs immobiliers et, conséquemment, des loyers⁵. L’ampleur de ces phénomènes n’est pas étrangère au fait que les divers paliers étatiques se montrent généralement complaisants vis-à-vis des propriétaires rentiers, des spéculateurs immobiliers et des entreprises du secteur des technologies, par :

- * L’adoption de lois fragilisant les mesures de protection sociale des locataires telles que le contrôle des loyers ou des expulsions;
- * La mise en place de partenariats public-privé pour le développement d’unités de logement « abordables », ainsi que de politiques de subvention aux locataires ou aux propriétaires rentiers qui, bien que présentés comme des projets visant la justice sociale, favorisent nettement la croissance du parc locatif privé plutôt que public;

⁴ Une vaste littérature en sciences sociales documente la gentrification, les évictions et le déplacement spécifiquement dans cette région. Malheureusement, je ne suis pas en mesure de citer ces travaux ici, puisqu’ils permettraient d’identifier ladite région et donc, potentiellement, les participant·e·s à la recherche. Pour des analyses générales sur le sujet, voir Davidson (2009), Elliott Cooper et al. (2019), Lees et al. (2010), Lees et al. (2016), Madden & Marcuse (2024) et Marcuse (1985).

⁵ Pour un portrait en profondeur des rapports entre capitalisme, spéculation immobilière et logement, voir Gaudreau (2020).

- * Le blocage de projets de loi proposant une augmentation de la taxation des grandes entreprises du secteur des technologies.

Certaines protections légales existent pour les locataires des municipalités 1, 2 et 3, sous la forme du contrôle des loyers et des expulsions. Ainsi, les propriétaires dont les immeubles sont couverts par ces lois⁶ ne peuvent augmenter les loyers que d'un pourcentage limité chaque année; et ne peuvent expulser des locataires que pour des motifs « justes » (*Just Cause Evictions*)⁷. Cependant, lorsque toutes les unités d'un immeuble sont inoccupées, un propriétaire peut augmenter les loyers sans égard à la politique de contrôle des loyers. Ainsi, si elles prétendent protéger les locataires et leur droit au logement, ces lois émettent néanmoins les conditions de possibilité pour des propriétaires et des corporations immobilières de s'enrichir, tout en contribuant à détruire ce qu'il reste de logement à coût modique dans la région.

i.ii. Quelques statistiques sur la pauvreté et le logement dans la région étudiée

Il est estimé par le U.S. Census Bureau que respectivement 10,5% et 9,2% de la population des comtés A et B vivaient dans la pauvreté en 2022. Cependant, ces statistiques sont largement insuffisantes afin d'offrir une représentation réaliste de la part de la population qui éprouve des difficultés à combler ses besoins de base, puisque le seuil de pauvreté est établi par le gouvernement fédéral pour l'ensemble du pays et ne prend pas en compte le coût de la vie selon les contextes locaux. À titre d'illustration, le tableau A.1 (annexe A) offre une comparaison du seuil de pauvreté américain et du seuil de faible revenu du U.S. Department of Housing and Urban Development (HUD) qui, lui, tient compte des contextes géographiques, pour les comtés A et B.

⁶ Les critères d'admissibilité aux politiques de contrôle des loyers et des expulsions divergent selon les municipalités, bien que le cadre légal de base en matière de droit du logement relève de la juridiction de l'État.

⁷ Les « motifs justes » d'expulsion sont les suivants : le propriétaire souhaite se retirer du marché locatif; le propriétaire planifie de réaliser des travaux qui rendront l'unité de logement inhabitable; la personne locataire ne paie pas le loyer ou paie souvent le loyer en retard; la personne locataire ne respecte pas les termes du bail ou fait un usage illégal de l'unité de logement; la personne locataire nuit au confort, à la sécurité ou à la jouissance de l'immeuble d'autres locataires; le propriétaire prévoit d'emménager dans le logement ou d'y loger un membre de sa famille proche; le propriétaire a l'intention de transformer l'unité en condo et de la vendre.

En brossant des portraits statistiques descriptifs à partir des données du American Community Survey de 2022 rendues disponibles par le U.S. Census Bureau, j'ai pu constater que les locataires représentent 52,8% de tous les ménages résidant dans les trois municipalités confondues (tableau A.2, annexe A), et que 40,1% de ces ménages éprouveraient des difficultés à se loger⁸ (tableau A.3, annexe A).

Finalement, en 2022, le Point-in-Time Count a recensé un total de 7754 personnes itinérantes dans le comté A et de 9747 dans le comté B (tableau A.4, annexe A). Notons qu'en comparant les proportions de personnes blanches et noires dans la population totale et dans la population itinérante, on peut constater qu'une personne noire a respectivement environ 8 fois plus et 5 fois plus de chances de se retrouver en situation d'itinérance qu'une personne blanche dans les comtés A et B (tableau A.5, annexe A).

i.iii. Les femmes⁹, la pauvreté et le logement

Pauvreté et précarité économiques des femmes

Les femmes sont particulièrement touchées par le tournant néolibéral de flexibilisation de l'emploi : en effet, elles sont plus massivement confinées que les hommes à des formes de travail précaires et « atypiques » (ce qui inclut le travail à temps partiel, temporaire, autonome et invisible, ainsi que le cumul d'emplois), généralement synonymes d'une rémunération plus basse que celle qui permettent d'autres formes de travail, ainsi qu'à un accès moindre à la protection sociale et à l'organisation syndicale (Noiseux 2011). Cela se traduit par exemple par le fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois au salaire minimum et à temps partiel (voir les tableaux A.6 et A.7, annexe A); et que pour un même niveau de scolarité atteint, les

⁸ Le HUD utilise la « règle du 30% » comme standard pour déterminer l'abordabilité du logement, qu'il s'agisse de logement locatif ou non. Ainsi, on considère que lorsqu'un ménage consacre 30% ou moins de son revenu aux dépenses liées au logement, son logement est abordable. Au-delà de cette proportion, on considère que son logement n'est pas abordable.

⁹ Tel qu'on pourra le voir dans le chapitre 1, j'emprunte tout au long de ce mémoire une définition féministe matérialiste de la catégorie « femmes ». C'est donc en vertu de cette définition que cette partie inclut des statistiques concernant la précarité économique et de logement des personnes trans'.

femmes jouissent d'une rémunération plus basse que leurs comparses masculins (voir le tableau A.8, annexe A).

Ensuite, les femmes effectuent davantage de travail domestique, non-rémunéré, que les hommes : tel que le montre le tableau A.9 (annexe A), les femmes américaines mariées ont consacré quotidiennement, en moyenne, 1,5 fois plus de temps au travail domestique que les hommes mariés en 2023, selon un sondage conduit par le U.S. Bureau of Labor Statistics.

De plus, dans le cadre du couple hétérosexuel, les femmes ont tendance à prendre en charge les dépenses domestiques et quotidiennes, souvent pour des biens de consommation, tandis que leur conjoint s'occupe plutôt de dépenses fixes, plus ponctuelles et importantes, souvent pour des biens durables (Martial 2008). Les couples tendent aussi à garder des fonds séparés pour les dépenses personnelles (incluant l'épargne et les loisirs), même lorsqu'ils partagent les dépenses liées au ménage ou mettent en commun leurs revenus (Henchoz 2009). Or, les femmes, malgré leur revenu plus modeste que celui de leur conjoint, accordent généralement une plus grande proportion de ce dernier pour les dépenses communes et tendent à en garder une moins grande part pour leurs dépenses personnelles que ne le font les hommes (Pahl 1990). Ainsi, puisqu'elles ont une capacité d'épargne généralement plus maigre que leur conjoint en raison de leur revenu plus bas, puisqu'elles ont gardé moins d'argent pour elles-mêmes et puisqu'elles ont pris en charge des dépenses pour des biens moins durables, les femmes se retrouvent souvent précarisées par le fait d'avoir fait ménage avec un homme, en particulier lorsque leur union prend fin.

Finalement, un sondage mené en 2022 par l'équipe de recherche du U.S. Transgender Survey auprès de 92 329 personnes trans' américaines de 16 ans et plus a établi que 34% des répondant·e·s vivaient sous le seuil de la pauvreté et que 30% d'entre eux avaient été en situation d'itinérance à un moment ou un autre au cours de leur vie (James et al. 2024). Notons au passage que, selon une étude californienne (Beltran et al. 2019), l'instabilité résidentielle dont font l'expérience les femmes trans', directement liée aux discriminations transmisogynes qu'elles subissent, est un facteur déterminant dans l'explication de leur pauvre état de santé.

Violences masculines et sexistes et rapport au logement

Penser séparément violence conjugale et rapport au logement est devenu presqu'impossible après la pandémie de la COVID-19 : en effet, au Québec, les mesures de confinement furent associées à une augmentation du taux de violence conjugale et du nombre de féminicides (Pelletier et al. 2021); et aux États-Unis, à une hausse des violences physiques et économiques non-léthales perpétrées contre les femmes (Lewis et al. 2024). Un nombre important d'études décrivent les liens entre violence conjugale, pauvreté et précarité de logement : non seulement les femmes vivant dans la pauvreté sont-elles davantage à risque de faire l'expérience de violence conjugale en raison de leurs ressources financières très limitées pour échapper à un conjoint violent (Giacomini et al. 2023; Slabbert 2016), mais l'expérience de la violence conjugale est également un facteur de risque majeur de l'itinérance chez les femmes (Hargrave et al. 2024; Schwan et al. 2021).

Par ailleurs, il n'est pas rare que les femmes, en particulier lorsqu'elles vivent dans la précarité financière, soient harcelées, voire agressées sexuellement, par des propriétaires, des gestionnaires d'immeuble, des concierges et des voisins (cf. Oliveri 2019; Tester 2008) – des violences qui rendent difficile d'ignorer le caractère sexué du rapport au logement et à la rente. De plus, un rapport publié en 2011 par le National Center for Transgender Equality souligne que les personnes itinérantes trans' et non-conformes de genre subissent souvent des violences telles que du harcèlement, des attaques physiques et des agressions sexuelles dans les refuges. Leurs agresseur·e·s sont généralement d'autres personnes sans-abri qu'elles y côtoient, mais aussi, parfois, des employé·e·s du refuge (Grant et al. 2011).

Finalement, les personnes non-hétérosexuelles et non-cisgenres, particulièrement les jeunes, font face à un risque disproportionné de se retrouver en situation d'itinérance par rapport aux personnes hétérosexuelles et cisgenres. Sans surprise, l'itinérance a généralement pour effet d'aggraver les problèmes de santé mentale déjà préoccupants dont ces personnes souffrent en raison des violences hétérosexistes et cissexistes qu'elles subissent au quotidien (Abramovich et al. 2023). Notons que parmi les personnes LGBTQ+, les jeunes adultes trans' sont les plus à risque de se retrouver sans-abri après avoir été forcé·e·s de quitter le domicile familial (Shelton et al. 2018).

Discrimination au logement

Les femmes sont bien plus nombreuses que les hommes à être parents monoparentaux : aux États-Unis, en 2020, 82,9% des parents cohabitant avec un ou plusieurs enfants de moins de 18 ans sans partenaire présent étaient des femmes (voir le tableau A.10, annexe A). Or, les mères monoparentales, en particulier celles qui disposent d'un faible revenu, sont discriminées par les propriétaires lors de leur recherche de logement (Schwan et al. 2021). Les femmes racisées sont d'ailleurs plus souvent victimes de ce type de discrimination que les femmes blanches (Faber & Mercier 2022).

Les propriétaires ont également tendance à discriminer les femmes victimes de violence conjugale lorsqu'elles recherchent un logement – en effet, lorsque les femmes mentionnent qu'elles vivent en refuge pour femmes victimes de violence dans la conversation avec le propriétaire, leurs chances d'obtenir une réponse favorable de la part de ce dernier sont significativement réduites (Barata & Stewart 2006).

Finalement, les personnes trans' et non-conformes de genre font l'expérience d'importantes discriminations, à la fois de la part d'employeurs et de propriétaires rentiers, qui les précarisent et limitent significativement leur accès au logement; mais elles sont également discriminées sur la base de leur expression de genre lorsqu'elles sollicitent des services tels que ceux de refuges pour personnes sans-abri (Grant et al. 2011).

ii. Structure du mémoire

Ce mémoire se décline en six chapitres. Le premier de ces chapitres vise à présenter et à discuter le cadre théorique retenu pour les besoins de l'analyse. J'y expose ainsi, en premier lieu, les notions pertinentes tirées des champs de la sociologie des rapports sociaux de sexe et de la sociologie des mouvements sociaux (parties 1.1 et 1.2). Puis, j'y effectue un survol des théories de la résistance et de l'adaptation des dominé·e·s face à la domination, en examinant certains de leurs apports et limites; et m'attache à montrer la pertinence d'un modèle analytique idéal-typique pour penser l'action des dominé·e·s (partie 1.4). Finalement, une discussion théorique similaire est proposée

au sujet de la notion de « backlash » et de la pertinence d'un modèle idéal-typique pour penser le backlash dans sa forme masculiniste (partie 1.5).

Le second chapitre, pour sa part, est consacré à la discussion des approches épistémologique et méthodologique adoptées. J'y aborde plusieurs aspects du processus d'itération de la recherche et souligne les enjeux et dilemmes qui y ont joué un rôle, de la construction de l'objet jusqu'à la restitution des résultats aux participant·e·s. J'y propose également une réflexion épistémologique sur les contradictions qui peuvent survenir lorsqu'on adopte une méthodologie féministe et/ou collaborative pour étudier des mouvements sociaux progressistes.

Le troisième chapitre a pour objectif de montrer comment la domination masculine organise les relations sociales au sein du syndicat de locataires étudié. J'y traite ainsi de son mode d'organisation; de ses cadres et de son répertoire d'action collective; et de la division sexuelle, « classée » et raciale du travail militant en son sein – le tout dans une optique descriptive, visant à répondre à la première des questions de recherche posées ci-haut.

Le quatrième chapitre, lui, propose d'examiner le rapport qu'entretiennent les militant·e·s interviewé·e·s dans le cadre des entretiens semi-dirigés au syndicat de locataires étudié. Ce travail permet de poser les bases qui soutiennent l'analyse dans les deux chapitres suivants, en mettant en lumière les logiques qui orientent l'action des militant·e·s au sein de l'organisation.

Ensuite, le cinquième chapitre prend pour objet la seconde question de recherche, parmi les trois présentées plus haut. Il s'agira donc d'expliquer pourquoi les femmes du syndicat de locataires étudié adoptent tendanciellement une posture de réponse à la domination masculine plutôt qu'une autre. S'agissant de cette question, je propose l'examen de trois éléments relevant du répertoire culturel de l'organisation étudiée à titre de facteurs structurants.

Et finalement, le sixième chapitre, centré sur la troisième et dernière question de recherche, se penche sur les pratiques de backlash masculiniste exercées par les hommes du syndicat de locataires étudié face aux occasionnelles tentatives, de la part de leurs comparses féminines, de renégocier un ou plusieurs aspects de la domination masculine de leur organisation. J'y illustre, à l'aide d'exemples empiriques, les diverses tactiques de backlash observées au cours de la période

d'observation participante, en m'intéressant particulièrement à leur logique interne et à leurs effets. Je conclus par la suite en proposant des pistes d'explication afin de comprendre pourquoi les hommes du syndicat tendent à privilégier collectivement une stratégie-type de backlash particulière plutôt qu'une autre.

CHAPITRE 1

CADRE THÉORIQUE

Le présent chapitre a pour objectif de présenter le cadre théorique retenu pour les besoins de ce mémoire, tout en le situant par rapport à la littérature pertinente. D'abord, le mémoire est théoriquement ancré dans la notion de « mouvement social sexué » (cf. Kergoat 1992), située au croisement des champs de la sociologie des rapports sociaux de sexe, et de la sociologie des mouvements sociaux : ainsi, je présenterai en premier lieu les théories de ces deux champs qui sont utiles à l'analyse – respectivement dans les parties 1.1 et 1.2. J'introduirai ensuite, dans la partie 1.3, la notion de « domination masculine », en précisant son utilité dans le cadre de la recherche. Puis, dans la partie 1.4, il sera question de la littérature, en sciences sociales, visant à identifier et à comprendre la manière dont les dominé·e·s agissent face à la domination. J'effectuerai un survol de cette littérature, et j'en soulignerai les apports et les limites quant à l'élaboration d'un premier modèle analytique idéal-typique, qui sera utilisé, dans le chapitre 5, pour penser l'action des femmes du syndicat de locataires étudié face à la domination masculine de leur organisation. Enfin, dans la partie 1.5, je m'adonnerai à une exploration similaire de la littérature qui s'attache à décrire les phénomènes de backlash, particulièrement dans leur forme masculiniste – cette exploration permettra de contextualiser un second modèle analytique idéal-typique, également construit pour les besoins de ce mémoire.

1.1 Sociologie des rapports sociaux de sexe

Le courant féministe matérialiste, développé par des militantes et chercheuses féministes radicales, particulièrement en France, à partir des années 1970, préconise d'utiliser les outils théoriques marxiens afin d'analyser l'oppression spécifique des femmes. Ainsi, il propose une compréhension matérialiste et dialectique du monde : le social est pensé en termes de rapports sociaux; l'activité productrice qu'est le travail est mise au centre du développement historique des sociétés; et la théorisation de l'oppression est inextricable de celle de l'émancipation.

1.1.1 Rapports sociaux

La notion de « rapport social » renvoie à une relation antagonique qui unit et oppose à la fois deux groupes sociaux – relation fondamentalement caractérisée par l’asymétrie et la domination (Kergoat 2000; Pfefferkorn 2007). Pour les féministes matérialistes, l’une des particularités du rapport social de sexe, parmi d’autres rapports, est sa transversalité : ainsi, il s’agit « d’un rapport autour duquel s’organise et se structure l’ensemble de la société » (Daune-Richard & Devreux 1992; 11). De plus, les différents rapports sociaux (de sexe, de race et de classe) ne sont pas indépendants les uns des autres, mais bien consubstantiels – i.e. ils se mêlent de manière dynamique et complexe – et coextensifs – i.e. ils se reproduisent et se co-produisent mutuellement (Dorlin 2008; Kergoat 2009).

1.1.2 Le travail et son appropriation

Le courant féministe matérialiste adopte le postulat marxien selon lequel les rapports de production d’une société en structurent l’organisation sociale. Ainsi, les rapports sociaux observables dans une société donnée, tels que les rapports sociaux de sexe, ont pour fondement matériel le *travail* (Kergoat 2000). Dans cette perspective, le « travail » est loin de se limiter au travail salarié : il désigne toute activité *productrice de société*. En agissant par le travail sur le monde qui l’entoure, l’individu se produit lui-même, aux niveaux matériel et idéal (Hartsock 2019; Pfefferkorn 2007) : c’est donc par l’activité du travail, dont les conditions sont organisées par des rapports de production historiquement contingents, que les individus se produisent comme hommes et comme femmes. Conséquemment, « l’oppression est fondamentalement reliée à lappropriation du travail », et les catégorisations sociales que sont celles des « hommes » et des « femmes » « sont dérivées de rapports sociaux d’exploitation et [les] perpétuent » (Delphy & Leonard 2019; 48)¹⁰.

En ce sens, le raisonnement féministe matérialiste envisage les groupes de sexe comme politiques (c'est-à-dire historiquement produits et non naturels) et constitués autour d'intérêts contradictoires,

¹⁰ J'emprunte tout au long de ce mémoire une définition féministe matérialiste de la catégorie « femmes ». Ainsi, j'inclus dans cette catégorie toutes les femmes, qu'elles soient cisgenres ou trans', mais aussi les personnes non-binaires, au sens où elles ne sont pas des hommes. L'objectif derrière ce choix de définition n'est évidemment pas de nier la pluralité des identifications et expressions de genre, mais bien de situer les personnes dans les rapports sociaux de sexe.

particulièrement en ce qui a trait à la division sexuelle du travail, qui constitue la base matérielle des rapports sociaux de sexe. Cette forme particulière de division sociale du travail repose sur deux principes : « le *principe de séparation* (il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes) et le *principe hiérarchique* (un travail d'homme “vaut” plus qu'un travail de femme) » (l'autrice souligne dans le texte original) (Kergoat 2000; 36).

La division sexuelle du travail est elle-même tributaire de ce que la sociologue Colette Guillaumin (2016) nomme le sexage¹¹, lequel consiste en l'appropriation privée et collective de la classe des femmes par la classe des hommes. Ce n'est donc pas *la force de travail* des femmes qui est appropriée par les hommes à travers le sexage, mais bien *leur corps en tant que machine-à-travail*. En effet, si le travail des femmes n'est pas rétribué, écrit Colette Guillaumin (2016; 32), « c'est qu'il n'est pas “payable”. Et s'il n'est pas monnayable ou mesurable [...], c'est donc qu'il est acquis d'une autre manière. Et cette autre manière implique qu'il l'est globalement, une fois pour toutes ». L'appropriation du corps en tant que machine-à-travail se traduit ainsi (entre autres) par l'absence de limite et de mesure de cette appropriation, là où la force de travail, chez une personne propriétaire de son individualité, se mesure (en temps et en argent) et s'échange.

1.1.3 Dialectique de l'oppression et de l'émancipation

Tel que mentionné précédemment, la théorie matérialiste procède d'un mode de pensée dialectique. Dans leurs travaux, Karl Marx et Friedrich Engels ont dégagé de ce mode de pensée trois « lois » interreliées, que leurs continuateur·ice·s se sont attaché·e·s à ordonner (Macherey 1999) :

¹¹ Le concept de sexage est issu d'un raisonnement analogique entre l'esclavage des Noir·e·s et l'oppression des femmes. Bien que ce raisonnement analogique ait permis à Guillaumin de montrer la commensurabilité des processus idéologiques de différenciation et de naturalisation des catégories sociales de race et de sexe (Bilge 2010), il est critiqué par certaines autrices, qui estiment que malgré ses apports, il est inadéquat, puisqu'il contribue à occulter la spécificité du racisme par rapport à d'autres axes d'oppression, ou encore du sexisme vécu par les femmes non-blanches (Bentouhami-Molino & Guénif-Souilamas 2017). Pour Elsa Dorlin (cf. 2009), le travail de Guillaumin est au fondement de l'élaboration d'une épistémologie de la domination éminemment porteuse pour penser les rapports sociaux de pouvoir – cependant, elle récuse également le raisonnement analogique entre sexe et de race, dans la mesure où ce dernier repose sur le postulat, erroné selon elle, d'une indépendance des rapports sociaux de sexe et de race sur le plan idéal. Plutôt, dans « La matrice de la race » (2009), l'autrice propose un renouvellement de la pensée de Colette Guillaumin en montrant, par l'analyse d'un corpus de traités médicaux français des 17^e et 18^e siècles, que les catégories de sexe et la race ont la même matrice – en l'occurrence, la notion médicale (aujourd'hui obsolète) de « tempérament » – et ont été historiquement produites de manière réciproque.

- * D'abord, la loi « du passage de la quantité à la qualité », qui signifie que dans la réalité matérielle, aucune forme sociale « ne peut être produite sans que soient données en même temps les conditions de sa destruction » (p. 726);
- * Ensuite, la loi « de la négation de la négation », qui veut que « le développement de toute réalité s'explique par le mouvement de ses contradictions internes » (p. 726-727);
- * Enfin, la loi « de l'unité des contraires », selon laquelle « aucune contradiction ne se ramène à une opposition mécanique juxtaposant des termes indépendants et extérieurs » (p. 727).

En somme, la dialectique matérialiste pose la contradiction de forces sociales, antagoniques mais indissociables, comme moteur du mouvement historique : c'est donc dire que c'est la lutte des classes qui permet le passage d'un mode de production à un autre – et, partant, d'une forme de vie sociale à une autre – dans une société donnée. Par là, la pensée matérialiste impute à toute réalité sociale un caractère historique et *dépassable* : car si les humains sont produits et se produisent « dans des conditions directement données et héritées du passé » (Marx 1969; 13), c'est-à-dire à l'intérieur de rapports sociaux, *leur activité ne saurait être réduite à la reproduction mécanique de ces rapports*. L'emploi de la pensée dialectique donne ainsi lieu à l'une des propositions majeures du matérialisme historique, à savoir qu'il existe toujours la possibilité du dépassement d'un mode de production et des rapports sociaux qui en découlent, ne serait-ce que dans la pensée (cf. Godelier 1984). Autrement dit, l'oppression contient toujours en elle-même la possibilité de l'émancipation; et l'une ne peut être pensée sans l'autre.

Cette dialectique entre émancipation et oppression informe la structure de l'analyse présentée dans ce mémoire – car c'est dans le cadre d'une logique matérialiste et dialectique qu'il apparaît pertinent de s'attarder à l'action des dominants et des dominées *à partir de leur position politique respective dans les rapports sociaux de sexe*.

1.2 Sociologie des mouvements sociaux

Nous avons vu que la sociologie des rapports sociaux de sexe préconise de penser l'organisation de nos sociétés au prisme de la division sexuelle du travail, qui constitue la base matérielle de ces rapports. Pour appliquer une grille de lecture féministe matérialiste à l'étude des mouvements

sociaux, il nous faut donc d'abord délimiter les notions de mouvement social et d'organisation de mouvement social; expliciter la notion de répertoire culturel; exposer la problématique de « mouvement social sexué », tout en la situant dans la littérature qui prend pour objet l'action collective protestataire; et finalement, présenter la notion de « travail militant », essentielle au cadre théorique mobilisé.

1.2.1 Les mouvements sociaux et leurs organisations

La notion de « mouvement social », malgré le nombre désormais ahurissant de travaux qui s'appuient sur elle à travers les disciplines en sciences sociales, fait l'objet d'un relatif flou sémantique. Elle est souvent utilisée par les chercheur·euse·s comme synonyme d'autres notions – par exemple « action collective », « mobilisations », « lutte », « conflit » (*contention, contentious politics*) – et ce, sans démarcation clairement établie (Fillieule 2009). Bien que le syndicat de locataires qui fait l'objet de la présente recherche ne soit pas un mouvement social mais plutôt une *organisation* de mouvement social, il demeure utile de circonscrire les deux termes, ne serait-ce que dans l'objectif de clarifier la distinction entre eux – distinction qui se retrouve d'ailleurs souvent malmenée dans le sens commun.

Ainsi, en m'appuyant sur la foisonnante littérature s'arrimant à délimiter les contours de la notion de mouvement social, j'en propose quelques éléments de définition : d'abord, un mouvement social est un ensemble de campagnes coordonnées qui dure dans le temps¹²; ensuite, il implique la participation d'acteurs formels et informels (d'une part, des acteur·ice·s individuel·le·s, et d'autre

¹² Charles Tilly souligne en effet que les mouvements sociaux se composent de « grappes [*clusters*] d'interactions contentieuses » (1999). Il inclut aussi à sa conception de mouvement social un critère de durabilité, en abordant la sérialité de ces interactions contentieuses (1984a).

part, des acteurs collectifs)¹³; enfin, ses acteurs utilisent des modes d'action non-conventionnels, et ce, dans l'objectif d'interpeller une ou plusieurs sources d'autorité¹⁴.

Ensuite, par « organisation » de mouvement social, on entendra, d'une part, un regroupement coordonné d'acteur·ice·s; directement engagé dans un processus de mobilisation orienté vers un objectif politique; et qui dépend de la participation directe des acteur·ice·s qui s'y engagent (Kriesi 1996). D'autre part, on considérera que les organisations de mouvements sociaux « sont sujettes à un vaste éventail de pressions, à la fois internes et externes, qui affectent leur pérennité, leur structure et leurs processus internes, et leur succès à atteindre leurs objectifs » (Zald & Ash 1966; 327 : ma traduction). Le principal intérêt de cette définition, pour le cas qui nous concerne ici, réside dans son éclairage du rôle constitutif des « pressions internes », i.e. du conflit, au sein des organisations.

1.2.2 Le répertoire culturel

En sociologie des mouvements sociaux, c'est au sociologue Charles Tilly que l'on doit l'introduction de la culture comme facteur explicatif de l'action. En effet, dans un texte séminal publié en 1979 dans l'ouvrage collectif *The Dynamics of Social Movements*, et traduit en français par la suite pour la revue *Vingtième Siècle* (1984b), Tilly pose pour la première fois le concept de « répertoire d'action », qui désigne l'ensemble limité de modes d'action culturellement disponibles à des groupes contestataires inscrits dans une époque et un lieu donnés. Ces modes d'action constituent ni plus ni moins des routines qui contraignent et soutiennent l'action protestataire, et dont l'apprentissage, la transmission et l'exécution sont d'importants vecteurs de socialisation

¹³ Avec le concept de champ multi-organisationnel, Curtis et Zurcher (1973) mettent l'accent sur la multiplicité d'acteurs impliqués dans les mouvements sociaux, de manière formelle ou non. Klandermans (1992) mobilise le même concept en y distinguant cependant deux pôles, à savoir les forces de soutien et les forces antagoniques. Diani (1992), de manière similaire, parle de réseaux d'interactions informelles entre des individus, des organisations, etc. Leur approche en la matière met bien en lumière le caractère hétérogène des mouvements sociaux.

¹⁴ Cet élément de définition, désormais assez massivement partagé dans l'étude des mouvements sociaux, est avancé par Taylor & Van Dyke (2004). Le critère des moyens d'action non-conventionnels permet de distinguer l'action des mouvements sociaux de celle d'autres formes d'action collective, par exemple les groupes d'intérêts; celui de l'interpellation de « sources d'autorité », lui, permet de dépasser une conception stato-centrée des mouvements sociaux, qui ne tiendrait compte que des mouvements qui construisent un rapport conflictuel avec l'État, et exclurait *de facto* ceux qui interpellent d'autres formes d'autorité (Fillieule 2009).

militante pour les individus engagés dans une organisation de mouvement social donné (Tilly 1984b; Fillieule 2010).

Suite à sa pénétration du champ de l'action collective sous la plume de Charles Tilly, la notion de « répertoire » est reprise et appliquée à d'autres dimensions des mouvements sociaux – on parlera ainsi par exemple de « répertoire organisationnel », qui désigne un ensemble, limité et historiquement contingent, de scripts d'action protestataire et de modes de configuration des relations dans une organisation donnée (cf. Clemens 1993); et de « répertoire discursif », à savoir un ensemble – tout aussi limité et historiquement contingent – de scripts discursifs, développé de manière dialectique par le biais de l'interaction conflictuelle entre les acteur·ice·s d'une organisation et/ou d'un mouvement social et leurs opposant·e·s (cf. Steinberg 1998).

Cependant, pour penser la culture en termes d'explication causale dans le cadre de ce mémoire – en l'occurrence, dans le chapitre 5 –, je m'appuierai surtout sur la notion de « répertoire culturel », issue du travail de la sociologue Ann Swidler (1986). En effet, je considère cette proposition théorique comme une alternative plus prometteuse sur le plan analytique, dans la mesure où elle a pour valeur ajoutée d'articuler les nombreux registres de ce qui relève de « la culture » – idées, discours, action protestataire et processus internes à une organisation compris. Ainsi, en m'inspirant de Swidler, je conçois le répertoire culturel comme un ensemble de récits, de croyances, de conceptions du monde et de pratiques plus ou moins routinisées, qui contraint et soutient l'action des individus engagés au sein d'un regroupement protestataire donné. Dans le chapitre 5, je prendrai pour ancrage cette notion afin de montrer que les contraintes attribuables à la culture dans le cadre d'une organisation de mouvement social dépassent la question des seules pratiques *protestataires* – autrement dit, qu'elles participent à configurer *toutes* les dimensions du travail militant.

1.2.3 Le mouvement social sexué

Tel que le souligne à juste titre Xavier Dunezat (1998), la plupart des approches dominantes, en sociologie des mouvements sociaux, « mettent l'accent sur le ou les rapports qu'entretient un mouvement social avec son “environnement” » (p. 164), en cherchant à expliquer pourquoi et comment un mouvement parvient à émerger et à se développer. Parmi les éléments d'explication

qui ressortent de ces approches, mentionnons la capacité d'organisations à obtenir et accumuler des ressources (cf. McCarthy & Zald 1977); la production de cadres de l'action collective qui permettent de recruter des participant·e·s et de former des alliances (cf. Benford & Snow 2000); une structure d'opportunités politiques favorable (cf. McAdam 1982); ou encore, les modes d'action culturellement disponibles aux acteur·ice·s à un moment et dans un lieu donnés (cf. Tilly 1984b). Sans remettre en question l'utilité ou les apports de ces perspectives théoriques, force est tout de même de constater que les dynamiques à l'œuvre « à l'intérieur » des mouvements sociaux (et, partant, de leurs organisations) sont généralement négligées à titre d'objet d'étude. Par ailleurs, comme l'ont souligné plusieurs chercheuses, les approches classiques de la sociologie des mouvements sociaux souffrent d'importants biais androcentriques, qui affaiblissent l'analyse des mobilisations en occultant leur caractère éminemment sexué (cf. Marx Ferree & McClurg Mueller 2004; Taylor 1998a; Taylor & Whittier 1998).

Devant ces écueils, Danièle Kergoat (1992) propose, dans le cadre de son étude de la coordination infirmière française de 1988-1989, la notion de « mouvement social sexué », affirmant que « les rapports sociaux de sexe imprègnent en profondeur tous les mouvements sociaux, et que cette considération doit toujours être présente quand on les analyse » (p. 122)¹⁵. Loin d'un simple constat, cette notion représente une *problématique* innovante, au croisement des sociologies des mouvements sociaux et des rapports sociaux de sexe. En effet, problématiser les mouvements sociaux et leurs organisations comme sexués signifie 1) de les envisager comme des espaces qui, puisqu'ils n'échappent pas aux rapports sociaux, sont traversés de dynamiques conflictuelles; et donc, 2) de partir du principe que ces dynamiques conflictuelles contribuent à « former et déformer » les mouvements sociaux – autrement dit, que l'étude de ce qui se passe « à l'intérieur » de ceux-ci est utile à l'explication de leurs succès et échecs (Dunezat & Galerand 2013).

Si le présent mémoire prend pour point d'ancrage cette problématique, c'est donc précisément parce qu'elle permet, en envisageant l'engagement militant au prisme du travail, de rendre compte

¹⁵ Dans la littérature anglo-saxonne, Joan Acker (1990) fait une assertion similaire, en soutenant que la structure et les pratiques d'une organisation sont toujours genrées. Or, explique-t-elle, puisque « les hommes au sein des organisations prétendent que leur comportement et leurs perspectives représentent ceux de l'humain en général, les structures et les processus organisationnels sont théorisés comme étant neutres en termes de genre » (p. 142 : ma traduction).

des dynamiques sexuées observées à l'intérieur du syndicat étudié au cours de la période de terrain. Plus exactement, elle permet, mieux que d'autres constructions théoriques, de penser le caractère structurant de ces dynamiques, ainsi que de les dénaturaliser, en les localisant à l'intérieur d'un procès de travail.

1.2.4 Le travail militant

Le fait d'envisager le militantisme comme un travail peut surprendre, étant donné que les engagements militants, dans le sens commun, sont généralement pensés comme purement désintéressés, c'est-à-dire motivés par l'attachement à une cause et non par l'obtention de rétributions, sous forme de salaire ou autre (Gaxie 2005). Or, tel que le souligne la chercheuse Sandrine Nicoud (2009), pareille conception des engagements suppose de les restreindre à la subjectivité des individus, et donc, participe à les naturaliser, « en gommant par là même les arbitrages et ambivalences qu'ils comportent » (p. 15). Envisager ces engagements comme un travail, explique-t-elle, permet au contraire de les dénaturaliser, et plutôt, de les penser comme des phénomènes intersubjectifs et sous-tendus par des enjeux politiques.

Par ailleurs, l'étude du travail militant – que l'on entendra ici comme l'ensemble des activités qui donnent corps à l'engagement (cf. Nicoud 2009) – signifie s'intéresser aux dynamiques qui matérialisent les rapports sociaux dans une organisation donnée (Charasse 2013). Il s'agit donc de se pencher sur les manières dont ce travail est divisé, en demandant, par exemple : quelles sont les tâches formalisées, c'est-à-dire reconnues, et quelles sont celles qui ne le sont pas? Qui effectue quel type de tâches – tâches délibératives, administratives, ménagères, de *care*, etc.? Quel rapport entretiennent les militant·e·s à leur travail? En interrogeant ainsi les relations de travail dans une organisation, on se donne dès lors la possibilité d'éclairer les négociations et conflits qui pèsent sur la manière dont cette organisation définit ses objectifs politiques et les modes d'action appropriés pour les atteindre.

Parmi les diverses occupations auxquelles s'adonnent les acteur·ice·s d'un mouvement social, on compte ce que Benford & Snow (2000) appellent le « travail de cadrage ». Par ce terme, ils désignent le travail de construction de cadres de l'action collective, i.e. d'ensembles de représentations orientées vers l'action, qui permettent de donner de la légitimité au mouvement

dans l'espace public, de mobiliser des acteur·ice·s et d'accumuler des ressources. Pour eux, ce travail se décline en trois opérations interreliées :

- * Le *cadrage diagnostic*, qui renvoie à la définition d'une situation donnée – il s'agit de représenter cette situation comme un *problème*, d'en établir les causes, et finalement, d'identifier les acteurs coupables du problème, de même que ceux qui sont responsables de le régler;
- * Le *cadrage pronostic*, qui désigne l'élaboration d'un plan stratégique pour aborder le problème, voire de solutions à y apporter – il est donc question de déterminer ce qui doit être fait face à ce problème, sur les plans stratégique et tactique : quels objectifs le mouvement ou l'organisation doivent-ils poursuivre, à court terme et à long terme? Quels sont les modes d'action appropriés afin d'atteindre ces objectifs? etc.;
- * Le *cadrage motivationnel*, qui consiste essentiellement à un appel à l'action, et vise à convaincre des acteurs individuels et collectifs de s'engager au sein du mouvement, ou de le soutenir.

L'analyse des cadres de l'action collective forme aujourd'hui un cadre théorique à part entière en sociologie des mouvements sociaux. À ce titre, elle a suscité de nombreux débats et critiques : notamment, il fut souligné que les auteur·ice·s qui mobilisent cette approche ont tendance à prendre pour objet d'étude les *cadres* plutôt que les *processus de cadrage*, ce qui se traduit par un important biais statique dans la littérature. De plus, plusieurs travaux tendent à réifier les diverses notions liées à ce cadre analytique : ainsi, « on y parle des mouvements sociaux, des identités collectives, des idéologies et des cadres comme de “choses” » (Benford 1997; 418 : ma traduction), ce qui conduit éventuellement à les anthropomorphiser, de même qu'à négliger l'agentivité des acteur·ice·s des mouvements sociaux qui prennent réellement part au travail de cadrage (cf. Benford 1997).

Outre ces problèmes, la synthèse effectuée par Contamin (2010) permet de remarquer que les chercheur·euse·s du champ se sont jusqu'à présent très peu intéressé·e·s aux « luttes de sens » que suppose le travail de cadrage dans sa dimension *intersubjective* : c'est que lorsque les processus de cadrage sont étudiés, ils le sont généralement à l'échelle d'acteurs collectifs en lutte dans un champ

multi-organisationnel, plutôt qu'à l'échelle des acteur·ice·s individuel·le·s qui prennent concrètement part à ce travail de construction de sens. Conséquemment – et sans surprise – les processus de cadrage apparaissent souvent, dans la littérature, comme des opérations de négociation du sens partagé menées par des organisations réifiées, donc ahistoriques et asociales. Il s'agit là d'un écueil que le cadre théorique ici présenté entend éviter, en tirant parti du croisement de la sociologie des mouvements sociaux et de celle des rapports sociaux de sexe.

1.3 Domination masculine

Comme on l'a vu plus tôt, les mouvements sociaux et leurs organisations sont toujours sexués – c'est d'ailleurs un constat en la matière qui constitue le point de départ de la problématisation présentée dans ce mémoire, à savoir que le syndicat de locataires étudié est une organisation à domination masculine. Ainsi, puisque la notion de « domination » est tout à fait centrale à l'analyse, il convient d'en préciser ici les contours.

Pour Apfelbaum (2000; 44-45), toute relation de domination

introduit une dissymétrie structurelle qui est simultanément l'effet et le garant de la domination : l'un se pose comme le représentant de la totalité et le seul dépositaire de valeurs et de normes sociales imposées comme universelles parce que celles de l'autre sont explicitement désignées comme particulières. Au nom de la particularité de l'autre, le groupe dominant exerce sur lui un contrôle constant [...].

Suivant cette définition, l'un des éléments qui se présente à la fois comme une conséquence et une condition de reconduction du rapport de domination est celui de l'*autorité épistémique* de la classe dominante – ici, celle des hommes. Cette autorité épistémique, à l'échelle de la société, est obtenue par tout un arsenal de pratiques concrètes qui limitent la possibilité des femmes d'agir et de se penser de manière autonome : mise sous tutelle, appropriation du corps et de ses produits (le travail), railleries, insultes, ostracisme, menaces, coups, viol, meurtre (cf. Mathieu 2013). « Il s'agit de rendre l'autre invisible », résume pour sa part Apfelbaum (2000; 46). On peut donc dire que dans une situation de domination masculine, le groupe social des hommes monopolise les espaces sociaux où s'effectue le travail collectif d'interprétation de la réalité.

Dans le cadre d'une organisation de mouvement social telle que celle qui fait l'objet de ce mémoire, l'autorité épistémique masculine signifie concrètement, d'abord, que la classe de sexe des hommes en constitue *implicitement* le sujet politique de référence – ce sont donc *leurs* perspectives et intérêts, particuliers mais présentés comme généraux, qui orientent les pratiques du groupe. Cela signifie également que les hommes, en tant que classe de sexe, dominent le travail de construction des cadres de l'action collective au sein de l'organisation. Autrement dit, ce sont eux qui y détiennent le monopole de la production du sens au détriment de leurs comparses féminines, et ce, sans même qu'il leur soit nécessaire de le revendiquer activement – car l'autorité des hommes dépasse l'organisation. Tel que l'écrit Delphy (2013; 166), elle est « institutionnelle et matériellement assise » dans la société, et ceux-ci la possèdent *de facto*, « sans avoir besoin de la vouloir, et qu'ils soient “autoritaristes” ou non ».

1.4 Les dominées face à la domination

1.4.1 Conscience de la domination

Selon Nicole-Claude Mathieu (2013), l'asymétrie épistémique radicale que suppose la domination masculine se traduit par une « véritable anesthésie de la conscience » (p. 199) chez les femmes, puisqu'elles se trouvent généralement maintenues, par les dominants, dans la confusion mentale et la peur de la violence – ce qui se traduit par un regard déformé sur soi et sur le monde, dont découlent souvent auto-culpabilisation et autodépréciation. On ne peut donc raisonnablement prétendre, tel que l'ont fait plusieurs auteurs (cf. Bourdieu 1998; Gabel 1970; Kollmeyer 2007; Godelier 1984), que la reproduction d'un rapport social est permise par le *consentement* de ceux qui y occupent la position de dominé·e·s. En effet, Mathieu (2013; 207) écrit :

Le « consentement » suppose déjà la conscience pleine, libre, du sujet et au moins la connaissance des termes du contrat, sinon de toutes ses conséquences [...]. Quant au « consentement à la domination », il impliquerait la connaissance pleine et entière de la situation et l'acceptation des conséquences, y compris des conséquences destructrices, du contrat... Autant dire que l'opprimé s'opprime [...].

Autrement dit, parler du « consentement » des dominées au rapport de domination revient à introduire une symétrie dans ce rapport, et donc à contredire ses propres termes; mais aussi, à

occuler la responsabilité des dominants dans l’oppression qu’ils exercent et dont ils bénéficient concrètement. Ainsi, pour Mathieu, il est plus juste de dire que les dominées « cèdent »; qu’elles adaptent leur conduite en fonction des violences qu’elles subissent, sinon anticipent quotidiennement en cas d’infraction (intentionnelle ou non) des règles souvent contradictoires des dominants (cf. Hanmer 1977; Tabet 2004).

Précisons tout de même qu’il ne s’agit pas ici de dire que la position de femme serait non-épistémique *quant à la domination masculine*: au contraire, tel que le souligne l’épistémologue Lorraine Code (2000; 180 : ma traduction), les dominées acquièrent une « connaissance précise, détaillée et stratégique [...] des rouages de l’ordre dominant, dans le simple objectif d’être en mesure d’y fonctionner » : ainsi, lorsque ces connaissances sont médiatisées à travers un processus de conscientisation féministe, il est possible de les utiliser afin d’ébranler la domination¹⁶.

1.4.2 Répondre à la domination

Dans ce mémoire, je cherche à mettre en lumière et à expliquer la manière dont les femmes font face à la domination masculine au sein de l’organisation dans laquelle elles militent. Pour ce faire, je propose, dans le chapitre 5, un continuum idéal-typique des postures de réponse à la domination¹⁷, dans lequel je distingue deux types « pôles » (Conformation¹⁸, Négation) et leur type intermédiaire (Négociation). L’élaboration d’un tel modèle idéal-typique découle d’une phase d’exploration théorique au cours de laquelle j’ai effectué de nombreux allers-retours entre, d’une part, les données collectées sur le terrain, et, d’autre part, la littérature scientifique prenant pour

¹⁶ Notons que cette idée est partagée par plusieurs épistémologues, philosophes et sociologues dont les travaux s’inscrivent dans l’approche épistémologique féministe du positionnement (cf. Delphy 2013; Haraway 1988; Hartsock 2019; Hill Collins 2008; Thiers-Vidal 2010).

¹⁷ Une modélisation de ce continuum est présentée dans le chapitre 5.

¹⁸ En français, l’usage veut que le terme « conformation » renvoie uniquement à un assemblage de parties, et non au fait de se conformer à quelque chose. Deux termes lui sont préférés pour renvoyer à cette seconde signification, à savoir ceux de « conformisme » et de « conformité ». Néanmoins, ces deux alternatives ne me conviennent pas dans le cas présent, puisque « conformisme » évoque une disposition, une mentalité ou une attitude, et « conformité », un état de fait, là où je souhaite plutôt évoquer une *action* ou un *processus*. Ainsi, tout au long de ce mémoire, j’emploierai le terme « conformation » au sens de l’« acte de se conformer ». S’il s’agit d’une utilisation non-conventionnelle, elle est néanmoins étymologiquement recevable – en effet, le mot « conformatio » dérive du latin classique « *conformatio* » (forme, disposition, arrangement, adaptation), lui-même issu de « *conformare* » (donner une forme, adapter, modeler), qui constitue par ailleurs la racine du verbe « conformer » (CNRTL 2012a, 2012b; Littré 1874, p. 730).

objet la résistance et l'adaptation des dominé·e·s à la domination – particulièrement dans leurs dimensions quotidienne et ordinaire.

Dans cette partie, je présenterai donc rapidement la littérature sur la résistance, en mettant en lumière ses apports et ses limites; puis, je m'attacherai à montrer, en faisant appel à la littérature sur les pratiques d'adaptation à la domination, le caractère isomorphique de ces deux catégories. À partir de ce constat, je discuterai par la suite la pertinence du choix, effectué dans le cadre de ce mémoire, d'envisager l'action des dominé·e·s à l'aide d'un continuum idéal-typique, sans mobiliser les notions de résistance ou d'adaptation à titre de catégories analytiques.

1.4.2.1 La résistance et ses intentions

Comme nous l'avons vu en introduction de ce mémoire, la période de terrain effectuée pour les besoins de cette recherche m'a permis de constater que les militantes du syndicat de locataires étudié ne combattaient pas, de manière coordonnée et collective, la domination masculine de leur organisation. Ainsi, il m'a initialement semblé pertinent d'appréhender l'action de ces militantes à partir de la notion de résistance, dans la mesure où cette dernière permet de tenir compte de formes individuelles, désorganisées et cachées de l'opposition des dominées à l'ordre dominant.

D'abord, la définition du concept de résistance fait l'objet de nombreux débats, notamment dans les champs des études subalternes, de la théorie politique et de la sociologie des mouvements sociaux (cf. Baaz et al. 2016; Chandra 2015; Hollander & Einwohner 2004; Johansson & Vinthagen 2020; Lilja 2022; Mumby et al. 2017; Scott 1985, 2019). Dans le cadre de ces débats, on peut distinguer l'influence particulière du courant théorique poststructuraliste, chez des auteur·ice·s qui s'appuient sur la conception foucaldienne du pouvoir¹⁹. Conséquemment, les nombreux·euses chercheur·euse·s empruntant l'approche poststructuraliste du pouvoir pour penser la résistance ont cherché, dans leurs travaux, à mettre en lumière l'agentivité des subalternes, et à dépasser les courants de pensée qui les décrivent comme passif·ive·s, apolitiques et soumis·es face à la domination. Or, bien que l'apport du courant poststructuraliste à l'étude de la résistance soit

¹⁹ Selon cette définition, le pouvoir est immanent, diffusé, présent partout dans le corps social; et peut être exercé à partir d'innombrables prises (cf. Foucault 1976).

important, il présente néanmoins d'importants écueils, comme celui de favoriser une définition insuffisamment précise du concept de résistance, de surinterpréter les pratiques adoptées par les subalternes, ainsi que de sous-estimer le pouvoir détenu par les institutions dominantes (Bayat 2013).

Face à ces problèmes, certains auteurs ont proposé de préciser le concept de résistance à l'aide d'un critère d'intentionnalité : en effet, ceux-ci soutiennent que les acteur·ice·s doivent avoir *l'intention de résister* pour que leurs actes soient considérés comme des actes de résistance (cf. Chandra 2015; Fegan 1986; Kerkvliet 2009; Scott 1985, 2019). C'est d'ailleurs en m'inspirant de cette littérature, qui me semblait offrir une solution intéressante au problème de l'imprécision du concept de résistance, que j'ai initialement cru bon d'utiliser le critère d'intentionnalité afin de distinguer l'action des militantes du syndicat de locataires étudié en deux catégories, en l'occurrence celles de la résistance et de l'adaptation à la domination masculine.

Or, j'ai rapidement réalisé que par l'inclusion de l'intentionnalité à ma réflexion autour de la notion de résistance, j'avais ouvert une véritable boîte de Pandore : en effet, tel que le souligne Bayat (2013), les théories de la résistance qui prennent pour critère définitionnel les intentions des acteur·ice·s tendent à négliger tout un ensemble d'actes, performés par les dominé·e·s dans l'intention de survivre ou d'améliorer leurs conditions matérielles d'existence, sans intention de menacer l'ordre dominant et qui, pourtant, produisent sur lui un effet subversif réel. Par ailleurs, le simple fait d'évaluer les intentions des acteur·ice·s représente, pour la personne chercheuse, un sérieux problème d'ordre épistémologique et méthodologique – car les acteur·ice·s n'arrivent pas toujours à clairement identifier leurs propres intentions; ou encore, peuvent tenter de se convaincre (et de convaincre les autres) que leurs intentions vont dans un certain sens, alors que, plus ou moins consciemment, iels agissent sous l'impulsion d'intentions tout à fait différentes.

1.4.2.2 Résistance et adaptation : des catégories isomorphiques

Parmi les auteur·ice·s s'étant attaché·e·s à investiguer les pratiques d'adaptation chez les dominé·e·s, le travail d'Andrea Dworkin (2012) est particulièrement digne de mention. Pour l'autrice, l'action des « femmes de droite » est guidée par un impératif de survie : en effet, écrit-elle, si autant de femmes américaines adhèrent aux idéologies et mouvements de la droite politique,

c'est précisément parce que cette droite « promet d'imposer des limites à l'agression masculine » et, ainsi, « de leur rendre le monde légèrement plus habitable » (p. 31). Autrement dit, la conformation de ces femmes à un ordre ouvertement sexiste et raciste serait issue d'un calcul plus ou moins conscient quant au coût potentiel de la rébellion, perçu comme supérieur à celui de la vie sous la suprématie masculine. L'analyse de Dworkin soulève donc inéluctablement la question de la coercition et rejette l'hypothèse d'une symétrie entre la situation des femmes et celle des hommes dans le cadre de la domination masculine. De plus, elle invite à envisager la situation des femmes de droite, sur le plan des rapports sociaux de sexe, *en continuité plutôt qu'en rupture* avec celle des autres femmes.

En cela, l'analyse de Dworkin fait fortement écho aux travaux de Christine Delphy, qui signe d'ailleurs la préface de l'édition française des *Femmes de droite*. En effet, pour Delphy (2013), les femmes antiféministes ne doivent pas être considérées, par les féministes, comme des ennemis, puisqu'elles

ne sont pas séparées de nous [les féministes] par des intérêts objectifs mais par une fausse conscience, et encore celle-ci ne nous sépare-t-elle pas vraiment : car nous l'avons eue, l'avons encore en partie; c'est notre ennemie commune. Quand nous luttons contre leurs « opinions », nous ne luttons pas contre elles, mais contre cette ennemie commune, donc *pour* elles et pour nous. (p. 172 : l'autrice souligne)

Cette citation de Christine Delphy met en évidence le caractère profondément ambigu de la conscience des dominées – et, partant, des postures qu'elles adoptent en réponse à la domination. Car si ce qui sépare les femmes féministes et antiféministes se localise dans le dédale d'une conscience toujours changeante et striée de contradictions, comment, alors, peut-on prétendre déterminer avec précision les limites de catégories comme celles de la résistance et de l'adaptation?

La confusion entre les deux notions est tout aussi apparente à la lumière des travaux d'Emmanuel Beaubatîe (2021) sur la mobilité sociale de sexe. Dans ces travaux, l'auteur se penche sur les stratégies adoptées par les personnes trans afin de composer avec les obstacles tributaires de l'ordre patriarcal cissexiste. En mettant de l'avant une compréhension matérialiste de la

transitude²⁰, Beaubatie pose que la manière d'habiter le genre, pour les personnes trans', est structurée par la direction prise par leur mobilité de sexe, mais aussi par leur position sociale de classe. Ainsi, il montre que les personnes en déclassement de sexe (MtF) éprouvent généralement moins de difficulté à adhérer aux normes genrées que les personnes qui connaissent une ascension sociale de sexe (FtM). De plus, souligne-t-il, la conformation aux normes de genre apparaît inversement proportionnelle aux capitaux économique, culturel, social et symbolique détenus par les individus. Dans ce cadre, la conformation de genre serait souvent adoptée stratégiquement par les personnes transfuges de sexe, afin de défendre des acquis ou d'obtenir des biens symboliques (comme l'appartenance à une communauté ou encore le respect et la reconnaissance des pair·e·s) et matériels (comme l'accès à des soins de santé ou à certains postes et emplois) qui leur seraient refusés autrement. Autrement dit, c'est souvent pour *résister* à une potentielle perte d'accès à ces biens symboliques et matériels – ou pour *s'adapter* à l'ordre patriarcal cissexiste de la société? – que des personnes trans' choisissent de se conformer à certaines normes genrées.

Pour sa part, dans le cadre d'une étude sur la division sexuelle du travail ménager chez des couples hétérosexuels mariés, la sociologue Patricia Roux (2009) s'est intéressée aux mécanismes mis en place par ces couples face à la contradiction entre, d'une part, le principe d'égalité de genre de plus en plus valorisé dans la société, et, d'autre part, leurs pratiques réelles en matière d'organisation du travail ménager, qui demeurent inégalitaires. Parmi les mécanismes identifiés par la chercheuse, on retrouve celui, généralement adopté par les femmes, « de valoriser le peu que font les maris, pour éviter de figer la situation ou de la rendre conflictuelle, et encourager les hommes à en faire plus » (Roux 2009; 114). De cette manière, poursuit l'autrice, les femmes « se donnent une chance de [voir la participation de leur mari] augmenter ou à tout le moins, elles laissent la porte ouverte

²⁰ Le concept de « transitude » est proposé comme alternative à celui de « transienté » par des auteur·ice·s dont la pensée s'inscrit dans le courant du matérialisme trans' (cf. Beaubatie 2021; Clochec 2023; Clochec & Grunenwald 2021). En effet, tel que l'explique Pauline Clochec (2023), le « discours de l'identité » développé au sein du mouvement trans', « dont le moyen privilégié de connaissance serait un ressenti, a consisté à se focaliser sur l'intérieurité au détriment de l'espace intersubjectif et donc de l'expérience sociale de la transitude » (p. 34). Ainsi, ajoute-t-elle, « cette focalisation est politiquement ruineuse », puisqu'elle participe à délégitimer la réalité du vécu des personnes trans' – alors même qu'à l'origine, elle avait pour but de mettre en exergue l'expertise des personnes trans' au sujet de leur identification de genre, contre les pratiques de contrôle issues du corps médical psychiatrique. Devant cela, Clochec préconise de décentrer la notion de transitude de celle d'identité de genre : ce faisant, on peut comprendre la transitude non comme une « identité intérieure qui serait toujours préexistante en soi-même » (p. 56), mais bien comme une trajectoire sociale – une conception mieux adaptée, selon l'autrice, à la lutte politique pour l'autonomie corporelle des personnes trans'.

pour que leur mari puisse s'investir davantage » (p. 115). Pour Roux, il s'agit là d'un véritable « mécanisme de résistance à l'égalité » (p. 114 : je souligne). Cependant, en prenant le point de vue de ces femmes, on pourrait faire valoir qu'il s'agit d'une tentative – quoique infructueuse, selon toute vraisemblance – de stimuler une modification de la répartition du travail ménager, et ce, dans un sens qui leur serait favorable. En tenant compte de cette considération, à partir de quelle catégorie est-il alors approprié de penser cette tentative – car ne s'agit-il pas, dans tous les cas, d'une forme de refus de la domination masculine telle que ces femmes la reconnaissent²¹?

De son côté, John Friedmann (1996) développe la notion d'*empowerment* afin de décrire les pratiques adoptées par des ménages pauvres non seulement dans le but de « survivre », mais également de renverser la situation de *disempowerment* que suppose la pauvreté. En cela, le concept d'*empowerment* proposé par Friedmann permet d'enrichir la compréhension des pratiques d'adaptation adoptées par les dominé·e·s, en dépassant l'impératif de survie et la conformation à l'ordre établi – car si l'*empowerment* suppose effectivement pour les ménages pauvres d'assurer leur subsistance (par exemple, à travers l'accès à un lieu de vie sécuritaire ainsi qu'à des ressources financières), il s'agit également pour eux de développer des savoirs et des compétences ainsi que de s'engager dans des organisations citoyennes au sein de leur communauté. Or, nombreux·euses sont les chercheur·euse·s qui verraien là des pratiques de résistance : par exemple, selon la typologie de la résistance proposée par Baaz et al. (2022), plusieurs initiatives d'*empowerment* au sens de Friedmann pourraient être considérées comme des stratégies de « résistance constructive ».

De même, le chercheur Uday Chandra appelle, dans un article publié en 2015, à repenser la « résistance » en tant que concept critique, afin de l'envisager comme la *négociation* plutôt que la *négation* de la domination de la part des subalternes. Il propose donc d'inclure à la catégorie analytique de « résistance » les pratiques d'acteur·ice·s subalternes qui « cherchent à défaire, même partiellement, les conditions de leur subordination » (p. 568 : ma traduction), plutôt que d'en limiter l'usage aux subalternes qui, par leur action, cherchent à subvertir l'ordre dominant. Bref, il s'agirait de subsumer les pratiques d'adaptation au concept de résistance, pour autant qu'elles soient « agies » dans l'intention de résister – une proposition sensée, compte tenu de

²¹ Dans un ordre d'idées similaire, voir Falquet (2019) sur la « guérilla entre les lignes » menée par les femmes zapatistes vis-à-vis de leurs camarades masculins.

l’isomorphisme des catégories d’« adaptation » et de « résistance » que l’on a pu constater ici. En revanche, elle nous ramène à l’épineux problème de l’imprécision du concept de résistance, qui menace toujours son utilité analytique.

Ainsi, face aux nombreuses difficultés que posent les notions d’adaptation et de résistance à la domination – et que, de toute évidence, je ne pouvais prétendre résoudre – il m’a semblé plus prometteur, pour les besoins de l’analyse présentée dans ce mémoire, de les abandonner entièrement.

1.4.2.3 Penser l’action des dominées en idéal-types

Le survol de la littérature présentée dans les pages précédentes a permis de montrer toute l’ambivalence de l’action des dominé·e·s quant à la domination – une ambivalence qui met résolument en question la pertinence de saisir précisément leurs pratiques à l’aune de catégories fermes, mutuellement exclusives. Plutôt, l’inépuisable complexité de l’action invite à l’adoption d’instruments analytiques sous la forme d’idéal-types, issus de la méthode wébérienne.

Loin d’être des catégories exhaustives de classification du social, les idéal-types constituent des *instruments* heuristiques, inscrits dans un contexte empirique particulier, et qui, en l’espèce, ne se prêtent aucunement à la réification (Kalberg 2002). C’est qu’il ne s’agit pas d’établir des catégories qui correspondent parfaitement à un ensemble de cas ou à des cas particuliers, mais bien des types « idéaux » en ce que, dans la réalité empirique, ceux-ci « ne se manifestent pas ou seulement sporadiquement dans leur pureté conceptuelle » (Weber 1965; 144). De cette manière, les concepts idéal-typiques agissent à titre de socles de comparaison entre, d’une part, la réalité telle qu’observée par la personne chercheuse; et d’autre part, une « utopie » conceptuelle imaginée, où les aspects du cas empirique étudié qui l’intéressent sont accentués (Kalberg 2002). C’est donc à l’aune d’idéal-types que la personne chercheuse peut isoler et déterminer « les raisons qui ont fait qu’historiquement, [la réalité] s’est développée sous cette forme et non sous une autre » (Weber 1965; 125). Ainsi l’analyse par idéal-types convient-elle parfaitement aux questions à visée d’explication causale, comme les deux questions de recherche qui guident les cinquième et sixième chapitres de ce mémoire.

Étant donné la fonction de l'idéal-type, celui-ci nécessite un degré élevé de cohérence interne – car son utilité réside précisément dans le fait qu'il permet de mettre en lumière la logique « pure » qui sous-tend une action significative donnée. Ainsi, les notions de « résistance » et d'« adaptation », larges et ambiguës, ne conviennent pas à l'analyse par idéal-types. Plutôt, le continuum idéal-typique présenté dans le chapitre 5 a été élaboré dans l'objectif de clairement dégager la logique « pure » de deux types-pôles (Conformation ↔ Négation), ainsi que la logique « mixte » de leur type intermédiaire (Négociation)²² d'action significative de femmes en réponse à la domination masculine.

1.5 Les dominants face à l'action des dominées

Dans un texte publié il y a un peu plus de 25 ans, Huguette Dagenais et Anne-Marie Devreux (1998) constataient que dans la littérature en études féministes, « les hommes sont rarement étudiés en tant qu'*acteurs* de la subordination des femmes » (p. 2 : je souligne). En effet, les autrices soutiennent qu'au moment où elles écrivent, les pratiques spécifiques des hommes afin de préserver et de renforcer leur domination sont vastement ignorées dans la recherche : plutôt, on leur préfère, comme objets d'étude, la « situation des femmes », où les hommes ne sont généralement pas problématisés; ou encore, la masculinité, envisagée sous l'angle des rôles sociaux et du malaise que ces rôles suscitent chez les dominants.

Depuis, un nouveau portrait en la matière s'est dessiné dans la littérature féministe : en effet, tel que l'indiquent Mélissa Blais et Francis Dupuis-Déri dans la plus récente édition de la Bibliographie sur l'antiféminisme du RéQEF (2022), on constate, particulièrement depuis les années 2010, un important foisonnement des recherches portant sur l'antiféminisme. De ce relativement récent champ d'investigation, on peut dégager deux thèmes de recherche dominants : celui de l'antiféminisme sur le web, étudié en prenant le plus souvent pour terrain d'enquête la « manosphère » états-unienne; et celui des liens entre l'antiféminisme et les mouvements

²² Dans *La sociologie comparative de Max Weber* (2002), Stephen Kalberg écrit : « Parfois, tel ou tel idéal-type isolé peut ne pas convenir comme "standard"; la divergence entre le monde réel et l'idéal-type logiquement pertinent peut être telle que l'action significative récurrente ne peut être convenablement décrite qu'en combinant deux types purs en un sous-type [...]. Dans ce cas, Weber construit des idéal-types "mixtes" ou composés » (p. 131-132). Il ajoute que « [la] formulation de types mixtes s'impose pour la simple raison qu'il est très fréquent que les orientations de l'action ressortissent pour partie d'un idéal-type et pour partie d'un autre » (p. 132).

d'extrême-droite – tous deux généralement abordés sous les angles de l'analyse de discours et de la sociologie des mouvements sociaux.

Ainsi la recherche s'est-elle vastement penchée sur la dimension *publique* et *collective* de l'antiféminisme, que l'on associe fréquemment à l'extrême-droite politique et qui s'inscrit dans ce que de nombreux·euses auteur·ice·s nomment un « backlash », c'est-à-dire une réaction culturelle hostile aux changements sociaux portés par le mouvement féministe (cf. Faludi 1993). Or, si la valeur scientifique et politique de ces travaux est indéniable, force est de constater qu'ils affichent, dans l'ensemble, une tendance à négliger certains aspects cruciaux de la résistance masculine à la lutte féministe; notamment, tel que le soulignent Blais et Dupuis-Déri (2022), celui de l'antiféminisme dans les milieux progressistes et anticapitalistes – des milieux auxquels sont généralement plus susceptibles de s'identifier les chercheur·euse·s en sciences sociales (cf. Gross 2013). Et par-dessus tout, l'analyse des pratiques quotidiennes des hommes « ordinaires », dans les diverses sphères de leur vie, pour maintenir et renforcer leur domination sur les femmes, demeure encore marginale dans la littérature qui s'intéresse aux résistances masculinistes – alors même que « l'oppression caractéristique des rapports sociaux de sexe se réalise principalement et très concrètement dans les rapports quotidiens entre des femmes et des hommes de chair et d'os; [que] le contenu du concept d'oppression est constitué de leur vécu » (Dagenais 1988; 112).

C'est donc pour contribuer à pallier cette lacune que le présent mémoire propose, dans le chapitre 3, d'exposer les diverses ramifications de la domination masculine au sein du syndicat de locataires étudié; et, dans le chapitre 6, de mettre en lumière et d'expliquer la stratégie de backlash masculiniste prédominante au sein de l'organisation, lorsqu'il s'agit pour les militants de faire face aux occasionnelles tentatives, de la part de leurs comparses féminines, de négocier certains aspects de la domination masculine. Dans la sous-partie ci-dessous, je m'attache donc à présenter le concept de backlash; et dans la sous-partie suivante, je justifierai brièvement mon choix d'envisager le backlash masculiniste à l'aune d'un modèle idéal-typique.

1.5.1 Le backlash

Depuis la forte popularisation du concept de backlash qu'a permis l'ouvrage-phare de Susan Faludi du même nom (1993), plusieurs chercheur·euse·s se sont donné la tâche d'en produire une acception plus précise. Parmi elleux, Mansbridge & Shames (2012) proposent de circonscrire la définition du backlash à des actes de coercition, sous des formes plus ou moins subtiles – elles nomment à titre d'exemple le ridicule, l'ostracisme, la censure, mais aussi divers actes de violence physique. Ainsi, pour ces autrices, un acte de backlash doit correspondre à trois critères (p. 154) :

D'abord, il doit s'agir d'une réaction. Le backlash [...] est un contrecoup, une réaction à un geste fait par une autre personne. Ensuite, cette réaction doit comporter un élément de coercition. Enfin, elle doit être une tentative de restaurer, en tout ou en partie, un pouvoir, défini ici encore dans son sens général, c'est-à-dire comme la capacité à traduire ses intérêts et ses préférences en résultats.

Cette définition me semble porteuse pour deux raisons : d'abord, elle localise un acteur qui *détient* et souhaite *préserver* un pouvoir – ainsi, elle ne peut être appliquée à l'action d'acteur·ice·s dominé·e·s qui luttent contre ce (ou ceux) qui les oppresse. Ensuite, elle se limite à des actes de *réaction* face à l'action d'un autre : en cela, elle inscrit ces actes dans un rapport à la fois dialectique et historique; et marque une spécificité du backlash par rapport à d'autres pratiques de (re)production de la domination.

En revanche, tel que le signalent Flood et al. (2020), le fait de limiter la définition de backlash à des actes qui comprennent un élément de coercition restreint son usage de manière excessive, en excluant de nombreuses réactions masculines aux avancées féministes qui, pourtant, n'impliquent pas de coercition²³. Ainsi, ces auteur·ice·s proposent un élargissement du concept, en le définissant comme « une réaction de groupes dominants qui s'estiment menacés par la remise en cause de leurs priviléges par des groupes dominés » (p. 8 : ma traduction). Il en résulte que la notion de backlash

²³ Par exemple, on peut penser à la notion populaire d'incompétence stratégique (*weaponized incompetence* en anglais), qui « consiste à simuler une incapacité à accomplir une tâche adéquatement, afin d'inciter une autre personne à l'effectuer à sa place » (Office québécois de la langue française 2024). Cette notion est fréquemment mobilisée par des militantes féministes pour dénoncer le comportement d'hommes vis-à-vis du travail domestique. L'incompétence stratégique ne suppose pas de coercition, mais il s'agit bel et bien d'une réaction adoptée par de nombreux hommes face à des tentatives, de la part des femmes, de rééquilibrer la distribution des tâches – et comme telle, elle gagne à être envisagée au prisme du concept de backlash.

peut être appliquée à tout un éventail de pratiques – formelles ou informelles, collectives ou individuelles, coordonnées ou désorganisées – et non plus seulement pour en désigner les manifestations les plus ostentatoires (action collective) ou violentes (coercition).

Par ailleurs, il convient de souligner que Mansbridge & Shames (2012), pas plus que Flood et al. (2020), n'incluent pas explicitement de critère quant à la conscience ou à l'intention de l'acteur à leur définition du backlash. En effet, dans leur article, Mansbridge & Shames (2012) s'intéressent peu à la question de la subjectivité de l'acteur réactionnaire. Néanmoins, elles abordent les émotions qui activeraient les pratiques de backlash, comme la colère, l'indignation, le sentiment d'injustice, et même la douleur d'être mis devant la possibilité de voir son pouvoir (i.e. sa capacité de traduire ses préférences et intérêts en résultats) réduit – car, expliquent-elles, les acteurs dont le pouvoir est menacé seraient si habitués d'en jouir qu'ils le considéreraient comme un droit. Elles mentionnent également que dans certaines « structures de pouvoir », les individus favorisés peuvent parfaitement vivre dans l'inconscience des priviléges dont ils jouissent. De même, Flood et al. (2020) soutiennent que les dominants ont pour particularité, par rapport aux dominés, de demeurer dans l'ignorance des effets des inégalités dont ils bénéficient; il en résulte donc que les pratiques d'acteurs dominants visant à reproduire et à protéger leur domination ne nécessiteraient pas de « volonté active » de leur part.

Or, ces analyses présentent un important défaut : elles s'ajoutent à un corpus de littérature déjà imposant qui représente la position de dominant comme une position non-épistémique et non-agentive²⁴. Comme si les dominants jouissaient d'une subjectivité extérieure aux rapports sociaux; comme s'ils protégeaient et consolidaient leur domination mécaniquement, sans réellement penser, vouloir ou agir en ce sens. Nous partirons donc ici d'une hypothèse différente, issue des travaux de Léo Thiers-Vidal (2010), pour penser les actes masculins de backlash : la subjectivité des hommes est construite à l'intérieur des rapports sociaux de sexe, à travers des pratiques concrètes

²⁴ À ce titre, on peut penser, par exemple, à Pierre Bourdieu dans *La domination masculine* (1998). Le livre et son auteur ont d'ailleurs été vivement critiqués par plusieurs autrices féministes, pour cette raison parmi d'autres. Notamment, Nicole-Claude Mathieu écrit, en 1999, dans la revue *Les Temps modernes* : « Bourdieu fait souvent référence à la pensée mythique et aux rites, qui certes relèvent du symbolique, mais de là il opère un glissement vers 'l'inconscient social', qu'il privilégie parmi les mécanismes de la domination. Mais mythes et rites ne relèvent pas seulement de l'inconscient. Ils comportent souvent des discours et des pratiques clairement énoncés sur la nécessaire inégalité des sexes et l'obligation d'obéissance des femmes » (p. 305).

d'oppression des femmes; ce faisant, ils jouissent d'une conscience de la domination, ont une intime connaissance de ses ressorts. Cependant, cette conscience des hommes d'*être dominant* et *de dominer* s'accompagne généralement d'un certain degré d'acognition²⁵ quant à leurs propres pratiques. Ainsi, on peut partir du principe que les pratiques masculines de backlash sont performées par des sujets qui ne sont jamais inconscients, mais dont l'action varie en réflexivité, en politisation et en coordination.

C'est en prenant pour socle cette délimitation conceptuelle que j'ai développé un modèle idéal-typique des stratégies de backlash masculiniste²⁶, dont je discute ci-dessous la pertinence.

1.5.2 Penser le backlash masculiniste en idéal-types

Comme nous l'avons vu plus tôt, rares sont les travaux qui prennent pour objet les pratiques ordinaires déployées par les hommes afin de s'opposer à des changements favorables aux femmes; or, ils ne sont pas inexistants. En effet, des chercheur·euse·s se sont penché·e·s sur les mécanismes ordinaires de résistance masculiniste, notamment dans la sphère domestique (cf. Carpentier-Goffre 2022; Roux 2009; Thurler 2004), dans le milieu corporatif (cf. Agócs 1997; Cockburn 1991; Lombardo & Mergaert 2013) et dans les milieux militants (cf. Duriez 2009; Marx Ferree 2005). Dans leurs travaux, ces auteur·ice·s ont mis en lumière un important nombre de tactiques que l'on pourrait qualifier de « douces » : par exemple, banalisation, ridicule, mais aussi désertion et refus de responsabilité. Ce faisant, iels ont permis le dépassement d'une conception strictement

²⁵ Thiers-Vidal (2010) emprunte à Michèle Le Dœuff (1998) cette notion d'acognition, que l'on peut définir brièvement comme un procédé cognitif qui consiste, pour le sujet, à ignorer ou ne pas prendre en compte certaines informations dont il dispose. Dans son analyse, Thiers-Vidal montre que les hommes ont recours à ce procédé quant à leurs propres pratiques de reproduction des rapports sociaux de sexe, afin de préserver une perception positive d'eux-mêmes, cohérente avec leurs valeurs, leurs principes et leurs engagements politiques. Cela fait par ailleurs écho au travail de Jacquemart (2013), qui a mené une enquête auprès de militants engagés dans des collectifs féministes. En analysant le discours de ces hommes, Jacquemart est arrivé à la conclusion qu'ils maintenaient leur engagement dans ces collectifs en euphémisant leurs propres pratiques de reproduction de la domination masculine; ou s'en désengageaient pour investir d'autres espaces de lutte, où l'analyse des rapports sociaux de sexe n'était pas priorisée et où, conséquemment, ils pouvaient maintenir une perception plus cohérente et stable d'eux-mêmes.

²⁶ Par backlash « masculiniste », j'entends un ensemble de pratiques exercées par des hommes dans l'objectif de protéger, consolider et renforcer leur position de domination *en tant qu'hommes*. Ainsi, lorsqu'utilisé dans le cadre de ce mémoire, le terme « masculiniste » ne suppose aucune référence au mouvement masculiniste, à moins que cette référence soit clairement explicitée.

coercitive du backlash, nécessaire pour qui cherche à appréhender la reproduction de la domination masculine dans sa dimension quotidienne.

Cependant, malgré l'apport important de ces travaux à la connaissance des mécanismes de la domination masculine, il convient de noter que la plupart d'entre eux adoptent une approche descriptive vis-à-vis des résistances masculinistes, qui consiste généralement à nommer et à classer les modes de résistance réactionnaire, sans les problématiser²⁷. Cette tendance descriptive représente un problème, dans la mesure où elle n'invite pas à interroger les contextes dans lesquels les pratiques observées sont exercées, favorisant ainsi une représentation statique et réifiante des phénomènes observés.

Dans le cadre de ce mémoire, j'ai donc choisi d'envisager le backlash masculiniste à l'aune d'un modèle idéal-typique sous forme de continuum quadratique, présenté de manière détaillée dans le chapitre 6 – et ce, précisément afin d'être en mesure de problématiser le type de backlash qui prédomine dans le syndicat de locataires étudié. Pour élaborer ce modèle, je me suis inspirée de la littérature survolée dans la partie 1.5.1, en ce qu'on y retrouve des tactiques de backlash qui correspondent à deux grandes approches stratégiques de l'action réactionnaire : la persuasion et la coercition, que je regroupe sur un premier axe-continuum (Persuasion ↔ Coercition). Cet axe en croise un autre, qui a pour fonction de représenter, encore sous forme de continuum, le niveau d'explicitation masculiniste du backlash exercé par l'acteur réactionnaire (Explicite ↔ Implicite).

1.6 Conclusion du chapitre

Dans ce chapitre, nous avons eu l'occasion d'exposer le cadre théorique retenu dans le cadre du mémoire, tout en situant ce dernier par rapport à la littérature pertinente. Ce faisant, on a pu voir la logique qui sous-tend les choix théoriques effectués – et ce, de manière particulièrement approfondie, s'agissant des allers-retours qui ont permis l'élaboration des deux modèles idéal-typiques qui seront présentés dans les chapitres 5 et 6. Cette façon de procéder quant à la présentation du cadre théorique ne va pas de soi : plutôt, elle s'inscrit dans une posture

²⁷ Il me faut souligner qu'à cet égard, parmi les travaux cités ci-haut, Duriez (2009) et Roux (2009) se distinguent. En effet, les deux autrices cherchent, dans leur article, à expliquer les raisons pour lesquelles certaines stratégies ou tactiques de résistance masculiniste sont adoptées par les acteurs, plutôt que d'autres.

épistémologique féministe, dont l'un des objectifs est de représenter avec transparence le processus d'itération de la recherche. Le chapitre suivant, dédié à l'approche méthodologique retenue dans le contexte de ce mémoire, permettra une exploration et une discussion de cette posture épistémologique, de même qu'une présentation des principaux enjeux méthodologiques survenus au cours de la démarche de recherche.

CHAPITRE 2

ÉPISTÉMOLOGIE ET MÉTHODOLOGIE

Ce deuxième chapitre, divisé en cinq parties, vise à présenter les approches épistémologique et méthodologique adoptées dans le cadre de ce mémoire. La première section aborde la posture épistémologique dans laquelle s'inscrit le travail de recherche; la seconde section propose un survol du processus de construction et de problématisation de l'objet de recherche, de même qu'une réflexion au sujet de mon rapport à cet objet; la troisième section décrit les méthodes de collecte de données utilisées, explorant leurs apports et leurs limites; la quatrième section se penche sur l'analyse des données; enfin, la cinquième section discute des principaux enjeux éthiques de la recherche.

2.1 Posture épistémologique

La posture épistémologique adoptée dans cette recherche relève de ce qui est communément nommé la « théorie féministe du positionnement » (*standpoint theory*). Or, malgré cet intitulé usuel, qui suggère une proposition théorique unique, cette dernière rassemble en réalité un ensemble de théories, dont les ancrages épistémologiques et ontologiques divergent de manière substantielle. Ces théories, développées par le dialogue et la confrontation entre les tenantes de divers courants féministes – principalement anglo-saxons – en épistémologie et en philosophie de la connaissance, se rejoignent néanmoins sur trois principaux aspects : 1) la revendication du caractère historiquement contingent de la science, de ses paradigmes et de ses théories; 2) la reconnaissance du caractère socialement situé de tout sujet épistémique; et 3) l'adhésion à l'idée selon laquelle les membres de certains groupes sociaux, en raison de leur positionnement dans les rapports sociaux de pouvoir, détiennent un privilège épistémique, dans la mesure où ils ont accès à un point de vue favorable à la production de connaissance s'agissant de certains aspects de la réalité (cf. Espínola 2012; Gautier 2018).

Parmi les différentes propositions relevant de la théorie du positionnement, c'est celle de la philosophe Sandra Harding (cf. 1991; 1992) qui se trouve retenue dans la recherche restituée dans

ce mémoire. Dans le cadre de cette posture épistémologique, la chercheuse²⁸ est invitée à abandonner la neutralité axiologique à titre de critère de validité scientifique, et à remplacer ce critère par celui d'*objectivité forte*, qui traduit l'objectif de s'éloigner du « faux » et de s'approcher du « vrai ». Cette altération au niveau des valeurs épistémiques guidant le travail scientifique s'explique par une position que l'on pourrait qualifier de « réalisme critique ». Suivant cette position, il convient pour la chercheuse d'accepter l'existence d'une réalité objective, c'est-à-dire indépendante de l'esprit humain; or, la question de l'*accès* du sujet épistémique à cette réalité, pour sa part, doit être reconnue comme problématique, précisément en raison des caractères socialement situé du sujet, et historiquement contingent des catégories de pensée à sa disposition.

Ainsi, la production d'une connaissance scientifique et objectivement forte, pour Sandra Harding, relève d'un processus de *détachement épistémologique*²⁹, réflexif et dialogique : *réflexif*, puisqu'il suppose, pour la chercheuse, d'examiner et de travailler ses idées préconçues et ses valeurs, i.e. son engagement dans les rapports sociaux et dans le monde en général, de sorte à le transformer en outil heuristique et épistémique; et *dialogique*, puisqu'il implique la confrontation du travail de la chercheuse à l'empirie, de même qu'à une pluralité d'approches théoriques concurrentes. C'est bien par ce mouvement critique du détachement épistémologique que le point de vue féministe de la chercheuse – un point de vue non *donné* mais bien *atteint*, dans la mesure où il relève de la politisation de l'expérience vécue de la position sociale de femme – peut être transformé en atout pour la production d'une connaissance scientifique.

Par conséquent, en vue de correspondre aux exigences du principe d'*objectivité forte*, je m'efforce de présenter avec transparence le processus d'itération de la recherche tout au long de ce mémoire. J'ai déjà montré, dans le premier chapitre, que le fait de me confronter à une variété de théories

²⁸ Tout au long de ce chapitre, j'emploierai la forme féminine de « la chercheuse » plutôt que la forme masculine (« le chercheur ») ou inclusive (« le/la chercheur·euse ») lorsqu'il s'agira d'une utilisation « neutre » de ce nom commun. Ce choix est motivé par deux principaux facteurs : d'abord, étant donné la nature du texte, ce mot est susceptible d'y revenir souvent – ainsi, sa forme inclusive alourdirait significativement la lecture; ensuite, ce mémoire concerne ma démarche de recherche, en l'occurrence celle d'une femme, ce qui rend l'usage du masculin générique inapproprié. Cependant, les accords inclusifs sous forme tronquée (cf. Dupuy et al. 2023) seront utilisés dans tous les cas pertinents ailleurs dans le mémoire.

²⁹ La notion de « détachement épistémologique » est issue d'un remaniement critique de celle de « rupture épistémologique », habituellement préconisée dans les courants théoriques d'ascendance positiviste (cf. Bachelard 1947; Bourdieu et al. 1968).

concurrentes s'est avéré absolument déterminant s'agissant de l'élaboration de mon propre modèle théorique. Dans le présent chapitre et les suivants, je m'attache à mettre en évidence les points de rupture et de bifurcation survenus dans les processus de construction de l'objet et de la problématique, mais aussi de collecte et d'analyse de données. J'y présente notamment certains des dilemmes et embûches rencontrés sur le terrain et leur impact sur le déroulement de la recherche, dans l'esprit d'une démarche de réflexivité émotionnelle, qui consiste à inclure à la restitution de la recherche la discussion critique et réflexive de l'expérience vécue, par la chercheuse, du processus de recherche. Outre le fait qu'elle vise à renforcer la validité scientifique de mon travail, je considère également, avec Stanley & Wise (1993), que la discussion de mon expérience personnelle de recherche est tout à fait cruciale à une posture épistémologique féministe, en ce qu'elle s'inscrit dans la praxis féministe. En effet, tel que l'écrivent les autrices (p. 157 : ma traduction) :

L'un des principes fondamentaux du féminisme est que « le personnel est politique ». Pour nous, cette insistance sur l'importance politique de la dimension personnelle de l'expérience vécue doit inclure une insistance au sujet de l'importance (mais aussi, simplement, de l'existence) de cette même dimension dans l'expérience de la recherche – autant que dans toute autre expérience. Par ailleurs, le « personnel » n'est pas seulement politique : il constitue aussi une variable inhérente à toute tentative de « faire de la recherche », bien que cette variable soit fréquemment invisibilisée dans la restitution de ladite recherche. Ainsi, la dimension personnelle de l'expérience de la recherche doit être prise en compte dans les représentations de ladite recherche, en particulier lorsqu'elle s'inscrit dans une approche féministe – car, autrement, cela reviendrait à nier l'importance de la dimension personnelle dans toutes les autres sphères de l'existence. Autrement dit, les chercheuses féministes doivent prendre au sérieux les principes féministes et les intégrer à leur démarche de recherche.

Finalement, mon choix de présenter ainsi ma démarche de recherche tient également à une volonté de rompre avec les représentations « aseptisées » de la recherche (*hygienic research*), qui sont omniprésentes dans le monde universitaire, et qui tendent à masquer le caractère incorporé et sinueux du travail scientifique (cf. Stanley & Wise 1993). Pourtant, comme je tâcherai de le montrer dans ce mémoire, dans le cadre du processus concret de la recherche, les réalités que sont celles de se tromper, de rebrousser chemin, de changer d'idée, d'être affecté·e, etc. constituent des moments décisifs sur le plan heuristique – ce qui suggère la pertinence épistémique de leur examen critique.

Dans le cas de ce mémoire, une telle démarche m'apparaît d'autant plus cruciale que j'ai fait le choix de travailler avec des méthodes ethnographiques : en effet, bien que l'engagement relationnel de la chercheuse auprès de la communauté qu'elle étudie soit reconnu comme inhérent à ces méthodes (cf. Balsiger & Lambelet 2014; Bianquis-Gasser 2009; Kaufmann 1996; Le Breton 2016; Martineau 2016; de Sardan 2008), l'analyse des émotions vécues par cette dernière sur le terrain demeure marginale dans les comptes-rendus de recherche classiques³⁰ – une marginalité qui pose de nombreux problèmes, humains et scientifiques, pour les personnes chercheuses, en particulier pour les moins expérimentées d'entre elles (Coffey 1999; Dickson-Swift et al. 2009; Dunezat 2011; McQueeney & Lavelle 2017; Stanley & Wise 1993).

2.2 Construction de l'objet et de la problématique

2.2.1 Choix de l'objet

J'ai choisi d'étudier un groupe du mouvement des locataires d'abord et avant tout parce que je suis moi-même locataire. Peu de temps avant le début de mes études de maîtrise, j'ai d'ailleurs dû quitter mon logement devant la menace informelle d'une éviction, après une tentative collective, entre voisin·e·s, de défendre nos droits vis-à-vis de notre propriétaire et des agents immobiliers qu'il avait embauchés dans l'objectif de vendre notre immeuble.

Lorsque nous avons appris que notre propriétaire avait décidé de mettre en vente le triplex du Plateau Mont-Royal dans lequel nous vivions, mes voisin·e·s et moi avons immédiatement été alarmé·e·s. Nous nous doutions bien, considérant la violente gentrification du quartier au cours des dernières années, qu'il ne s'agissait que d'une question de temps avant que l'immeuble, vétuste mais aux loyers très abordables, ne soit acheté et que nous soyons évincé·e·s de notre logement par

³⁰ Cependant, notons que l'analyse des émotions éprouvées par la chercheuse sur le terrain fait l'objet d'un important nombre d'articles scientifiques et ouvrages spécifiquement axés sur des questions méthodologiques et épistémologiques. On y aborde entre autres le potentiel heuristique de ces émotions ainsi que du travail de réflexivité émotionnelle – outre les ouvrages cités dans le texte, voir Davies & Spencer (2010), Emperador Badimon (2017), Favret-Saada (1990), Gilbert (2000) et Kleinman & Copp (1993).

un propriétaire dont l'objectif serait de « flipper »³¹ l'immeuble ou tout simplement d'en augmenter drastiquement les loyers. Nous avons donc d'abord tenté de contacter le comité logement de notre quartier afin d'obtenir de l'aide, mais faute de ressources suffisantes, le personnel n'a pas pu retourner nos appels. Nous avons par la suite contacté d'autres comités logement desservant des quartiers en périphérie du nôtre, mais même son de cloche – selon toute vraisemblance, les comités logement autour de nous manquaient de personnel et étaient déjà débordés. Nous nous sommes donc résolu·e·s à effectuer une action de « *drop* de bannière » au premier jour de visite de potentiels acheteurs de l'immeuble, accrochant sur chacun des balcons de l'immeuble une banderole de tissu sur laquelle on pouvait lire : « Acheter pour nous évincer : mauvaise idée ». Cette initiative s'est ensuivie de menaces et de tentatives d'intimidation de la part du propriétaire, mais aussi des agents immobiliers. Finalement, à la suite d'une période d'attente de quelques mois au cours de laquelle nous n'avons reçu aucune nouvelle en lien avec la vente de l'immeuble, j'ai fini par déménager, suivant le conseil d'un de mes professeurs ayant souvent travaillé en collaboration avec les comités logement. Ses mots, cyniques mais sincères, m'ont beaucoup marqué : « C'est très bien de vouloir se battre, mais la réalité, c'est que c'est un combat qui est extrêmement anxiogène. Le Tribunal administratif du logement n'est pas du bord des locataires, il est du bord des propriétaires plus souvent qu'autrement. Les chances sont que vous perdiez. Arrange-toi pour partir si tu peux. »

Cette expérience frustrante et décevante a fait naître chez moi des réflexions critiques au sujet des comités logement comme modèle de groupe de défense des droits des locataires – le seul modèle existant au Québec à ce moment-là – ainsi qu'une curiosité vis-à-vis des formes que prend le mouvement des locataires ailleurs dans le monde. La région X³², aux États-Unis, m'apparaissait donc comme un excellent choix de terrain pour explorer cette question : d'abord, elle m'était accessible culturellement, puisque j'en maîtrise la langue dominante (l'anglais) et que je l'avais déjà visitée par le passé; ensuite, elle est le lieu de puissants processus de gentrification, qui

³¹ L'Office québécois de la langue française (2016), qui privilégie plutôt l'expression francophone « opération immobilière de vente-achat », définit comme suit la pratique du *flip* immobilier : « opération commerciale consistant en l'achat d'un bien immobilier dans le but d'effectuer un profit en le revendant rapidement à un prix supérieur ».

³² Tel que brièvement mentionné dans le chapitre 1, j'ai choisi de ne pas dévoiler le nom de cette région, ni celui de l'État dans lequel elle se trouve. J'aborderai plus longuement les raisons derrière ce choix dans la partie 2.5.2 du présent chapitre.

impliquent de nombreuses évictions et un important déplacement forcé de population; et finalement, elle abrite de multiples organisations de défense des locataires.

Finalement, ma sympathie et ma participation ponctuelle à diverses mobilisations de gauche (mobilisations féministes, antiracistes, anti-pauvreté, pour la justice climatique, etc.) ont également informé mon choix d'objet, en me rendant sensible au discours de groupes qui se revendiquent à gauche, voire à l'extrême-gauche, du spectre politique. Ainsi, au cours de recherches préliminaires visant à identifier les diverses organisations de défense des locataires dans la région sélectionnée, le syndicat de locataires étudié a particulièrement retenu mon attention en raison de son mode organisationnel d'inspiration syndicale, de son caractère autonome (autogéré et autofinancé) et de ses positions anticapitaliste, anti-propriétaires et anti-police. Ces caractéristiques me semblaient d'autant plus intéressantes qu'elles se distinguaient fortement de celles que l'on pouvait alors trouver chez les organisations luttant pour le droit au logement à Montréal et, plus largement, au Québec.

2.2.2 Problématisation initiale de l'objet de recherche

En m'intéressant à la documentation disponible sur le site Internet du syndicat de locataires au cours de la période pré-terrain, un paradoxe s'est imposé à mon regard : en effet, je m'interrogeais à savoir comment le syndicat parvenait à maintenir ses 6 branches locales ainsi que ses multiples activités hebdomadaires sans pourtant bénéficier du travail d'employé·e·s rémunéré·e·s, ni de source de financement externe. S'ajoutait à cette énigme la considération suivante : l'organisation proposait un cadrage des problèmes de logement, des solutions à ces problèmes et des acteurs responsables de ces problèmes qui ne semblait pas entrer en résonance dans son contexte culturel, c'est-à-dire qui ne s'alignait pas avec la conception du logement et de la propriété privée qui dominait (et domine toujours) dans le sens commun³³. De plus, son mouvement social

³³ En effet, dans la société états-unienne (tout comme dans la nôtre), le logement est généralement pensé, dans le sens commun, d'abord et avant toute chose comme une marchandise, plutôt que comme un lieu de vie. De plus, si le phénomène couramment désigné sous l'appellation de « crise du logement » est désormais de plus en plus abordé dans l'espace médiatique *mainstream*, la description dominante de ce phénomène ainsi que des solutions à y appliquer ne permet pas d'éclairer les enjeux qui se trouvent à la racine de cette « crise ». Tel que l'écrivent Madden & Marcuse (2024; 21) : « Beaucoup pensent qu'il s'agit d'une crise temporaire, symptomatique d'un système défaillant, qu'il est possible de résoudre par des mesures ponctuelles et ciblées. Les débats du courant dominant témoignent d'une conception étroite du logement. La fourniture d'habitations décentes passe pour un problème

d'appartenance, le mouvement des locataires, suscitait généralement une modeste mobilisation d'acteurs et très peu d'attention médiatique. Comment, alors, l'organisation parvenait-elle à mobiliser des ressources et à susciter l'engagement d'acteurs de sorte à proposer un calendrier d'activités presque quotidiennes?

C'est dans l'objectif d'expliquer ce paradoxe que j'ai quitté le Québec au printemps 2023 pour un séjour d'observation participante de trois mois. J'étais alors loin de me douter que je ferais éventuellement table rase de ma problématique de recherche initiale afin de me pencher sur des questions entièrement différentes.

2.2.3 Le choix d'une étude de cas : pertinence heuristique et épistémique

L'étude de cas offre de nets avantages pratiques, en particulier lorsque la chercheuse dispose de ressources limitées, notamment en termes de temps et d'argent³⁴. Ainsi, si mon ambition, dans les premiers stades de l'élaboration de mon projet de maîtrise, était de comparer trois différents groupes de défense des droits des locataires dans la région étudiée, il m'a rapidement fallu me rendre à l'évidence que les contraintes matérielles avec lesquelles je devais composer m'empêchaient de prolonger mon séjour au-delà de trois mois. Or, la création et l'approfondissement d'un réseau de relations au sein d'une organisation demandent un investissement de temps considérable – alimenter un tel réseau dans plusieurs organisations aurait été pratiquement impossible sans en sacrifier la profondeur, et donc la portée heuristique.

technique réclamant des solutions technocratiques : de meilleures technologies de construction, un aménagement du territoire plus intelligent, de nouvelles techniques de gestion, un accès facilité à la propriété, des règlements de zonage différents et des règles d'utilisation du sol plus flexibles. Le logement relèverait de la compétence d'experts : promoteurs immobiliers, architectes ou économistes. » Le syndicat de locataires étudié, quant à lui, produit une représentation radicale des enjeux de logement : en effet, comme on le verra dans le chapitre 3, il cible le capitalisme rentier comme constituant la source des problèmes de logement éprouvés par les locataires, et identifie les acteurs de la reproduction de ce mode de production (propriétaires, promoteurs immobiliers et policiers) comme étant les coupables contre qui il convient de lutter.

³⁴ Une maîtrise doit normalement durer deux ans, sur lesquels une année est habituellement consacrée à la scolarité, n'en laissant qu'une seule pour la recherche et la rédaction du mémoire. Par ailleurs, l'étude approfondie de plusieurs cas engendre généralement certaines dépenses pour la chercheuse, ne serait-ce que par une extension du temps passé sur le terrain – or, logement, nourriture et transport public étaient extraordinairement inabordables pour moi dans la région choisie. Par exemple, notons que le seuil de faible revenu pour une personne seule en 2023, dans la ville où je me suis installée, était environ 700% plus élevé que mon revenu pour la même année.

Par ailleurs, loin d'être une singularité auto-constituée en vase clos de la société, un cas agit plutôt comme révélateur des dynamiques et rapports sociaux qui opèrent en son sein. On peut donc dire, en empruntant les mots de Pierre Bourdieu (1994), que l'étude d'une réalité empirique particulière, située historiquement et géographiquement, permet d'accéder à une connaissance profonde des logiques qui régissent le monde social dans lequel elle s'inscrit. Réaliser une étude de cas signifie ainsi privilégier cette connaissance profonde afin d'arriver à des résultats potentiellement transférables à d'autres contextes, plutôt que la production de résultats qui seraient généralisables au sens statistique du terme (Flyvbjerg 2006).

Cependant, le fait que cette recherche consiste en l'étude d'une organisation du mouvement des locataires s'inscrivant dans un contexte différent de celui de son lieu de production peut susciter des questionnements en ce qui a trait à son potentiel de transférabilité, et éventuellement en ce qui a trait à sa pertinence dans le contexte de production. S'il importe bien sûr de ne pas occulter le poids du contexte local dans lequel s'inscrit l'organisation enquêtée afin d'éviter un écueil ethnocentriste où l'on envisagerait les autres contextes à l'aune de notre propre cadre culturel sans reconnaître son caractère situé, il me semble tout aussi essentiel d'éviter de peindre un portrait idiosyncratique de l'objet, où le contexte devient la « cause » des phénomènes que l'on observe, i.e. l'unique élément qui permette de les expliquer, voire devient lui-même le phénomène enquêté (Ancelovici 2021) – un écueil qui mettrait en péril toute problématisation sociologique, rendant l'analyse purement descriptive. Bref, reconnaître le caractère contraignant du contexte en ce qui a trait à un phénomène ou à un événement que l'on étudie ne signifie absolument pas que les conclusions que l'on tire de l'analyse n'ont aucune portée en-dehors de ce contexte précis : tel que l'affirme Jean-Pierre Olivier de Sardan (2008), la construction et l'étude d'un cas de terrain limité et précis « ne signifie ni un enfermement dans le cas, ni un enfermement dans le terrain », puisque le cas renvoie toujours « à un au-delà de lui-même, à un ensemble plus large, à un contexte social plus vaste, à d'autres cas » (p. 75-76).

2.3 Collecte de données

Pour la réalisation de cette recherche, je me suis appuyée sur deux principales méthodes qualitatives : d'une part, l'observation participante, et d'autre part, l'entretien semi-dirigé. Ces deux méthodes, comme nous le verrons lorsque je les décrirai plus en profondeur dans les pages suivantes, s'inscrivent dans une perspective interprétative et constructiviste de la recherche.

En combinant les méthodes de l'observation participante et de l'entretien semi-dirigé, j'ai procédé à une collecte de données par triangulation, dont l'objectif est de brosser un portrait holistique de l'objet de recherche, ce qui m'a permis d'en approfondir ma compréhension et, ainsi, d'assurer aux résultats de ma recherche une plus grande validité que dans le cas où une seule méthode aurait été utilisée. Autrement dit, la triangulation permet de construire un modèle théorique solide puisqu'issu d'une interprétation informée par plusieurs facettes du terrain (Ayoub et al. 2014). La combinaison des méthodes donne en effet la possibilité d'investiguer ce que les acteurs disent, mais aussi ce qu'ils ne disent pas. Ainsi, d'une part, en ne me limitant pas à la seule méthode de l'entretien, j'ai pu éviter certains problèmes pouvant surgir de la volonté de contrôle de la représentation de soi (cf. Kaufmann 1996) des acteurs, et j'ai pu intégrer à mon analyse les conditions de production de leur discours. D'autre part, je me suis donné la possibilité, par la méthode de l'entretien semi-dirigé, d'accéder à la subjectivité des acteurs d'une manière bien plus significative que si je m'étais limitée à l'observation participante.

2.3.1 Observation participante

L'observation participante est une méthode qui consiste essentiellement, pour la chercheuse, à voir et à comprendre les événements ou les phénomènes qui l'intéressent à travers le regard des acteurs qu'elle étudie. L'emploi de cette méthode est sous-tendu par l'idée que de faire l'expérience des situations sociales dans lesquelles les acteurs se trouvent au quotidien est la seule manière d'acquérir une compréhension profonde de ces situations et des dilemmes auxquels les acteurs sont confrontés. Parmi les avantages propres à cette méthode dans le contexte particulier de la recherche sur les mouvements sociaux, notons qu'elle permet de briser l'illusion d'homogénéité et de cohérence interne absolue d'un mouvement ou d'une organisation, ce qui est nettement plus difficile lorsqu'on étudie ceux-ci à partir de l'extérieur (Balsiger & Lambelet 2014). Par

l’observation participante, la chercheuse peut donc se pencher sérieusement sur les dynamiques qui régissent un groupe, en observer les luttes internes et les contradictions, et mesurer l’écart entre les pratiques revendiquées par le groupe et celles qu’il met réellement en œuvre.

L’observation participante nécessite donc que la chercheuse s’intègre à l’organisation étudiée, qu’elle adopte des pratiques réflexives rigoureuses (par exemple, par la tenue d’un journal de terrain) et qu’elle s’engage auprès du groupe. Ainsi, sans oublier sa posture de chercheuse, elle devient partie prenante de l’organisation. Cet engagement relationnel et émotionnel de la chercheuse lui donne ainsi accès à des espaces (à la fois sociaux et physiques) auxquels il lui aurait été impossible d’accéder autrement (Balsiger & Lambelet 2014). Ainsi, au printemps 2023, j’ai effectué un séjour de trois mois dans la région d’opérations du syndicat de locataires étudié. Au cours de ce séjour, j’ai pu participer :

- * À 9 rencontres quinzomadaires de branches locales du syndicat³⁵;
- * À 4 séances de porte-à-porte, d’affichage et de tractage;
- * À 8 rencontres de divers groupes de travail et comités;
- * À un événement d’éducation populaire réunissant toutes les branches locales, suivi d’une courte manifestation;
- * Au congrès annuel du réseau nord-américain des syndicats de locataires autonomes³⁶;
- * À 8 activités et événements périphériques, c’est-à-dire organisés par d’autres collectifs, mais auxquels des membres du syndicat de locataires participaient;

³⁵ À mon entrée sur le terrain, j’ai rapidement réalisé que l’organisation étudiée était composée de plusieurs branches locales (*locals*) dont l’activité quotidienne se déroule généralement séparément. Ainsi, si j’ai pu à l’occasion assister à des rencontres de plusieurs branches, il m’a semblé préférable de m’impliquer de manière significative dans une seule de ces branches et de participer aux activités communes via mon appartenance à celle-ci. Les raisons qui ont motivé ce choix sont les suivantes : d’abord, former et entretenir des relations significatives dans plusieurs branches à la fois me semblait impraticable; ensuite, je n’étais pas en mesure de m’engager à offrir une collaboration substantielle à plusieurs branches locales si une telle collaboration était désirée par les membres; et finalement, le déplacement entre mon logement et le point de rencontre des différentes branches locales s’est avéré plus chronophage et dispendieux que je ne l’avais escompté.

³⁶ Chaque année, le réseau nord-américain des syndicats de locataires autonomes – qui regroupe une quarantaine de syndicats de locataires, principalement états-uniens, mais aussi canadiens – organise un congrès de 2 à 3 jours, à l’intention des militant·e·s des diverses organisations membres. Au cours de ce congrès, il est possible d’assister à une variété de conférences et d’ateliers thématiques, au sujet d’enjeux d’*organizing* et/ou de logement.

* Et à de multiples activités de sociabilité informelles avec des membres de l'organisation.

Pendant ou peu de temps après ma participation à ces activités, je consignais dans un carnet des notes de terrain. J'y décrivais le déroulement des événements auxquels j'assistais, les personnes présentes à ces événements, les lieux physiques. J'y notais également toute interrogation ou impression qui me venait à l'esprit et me semblait digne de mention, ainsi que mes états d'âme. Par la suite, je m'adonnais à une retranscription de ces notes manuscrites à l'aide d'un logiciel informatique de traitement de texte. Outre le fait que cette façon de faire me permettait d'avoir une copie de mes notes en cas de problème, elle m'offrait surtout l'avantage de me repasser le fil des événements auxquels j'avais assisté à tête reposée. Ainsi, je pouvais ajouter à ce journal des réflexions plus élaborées, ou encore des détails que je n'avais pas eu le temps ou n'avais pas songé à écrire la première fois.

2.3.1.1 La posture initiale d'*outsider*

Il existe de nombreux débats traversant les disciplines qui emploient des méthodes de recherche ethnographiques au sujet du rapport de la chercheuse vis-à-vis de son objet, typiquement autour de la dichotomie *insider/outsider*³⁷ (cf. Al-Makhamreh 2008; Gelir 2021; Gregory & Ruby 2011; Nwabisa 2020; Parker Webster & John Arevgaq 2010). La question des apports et des limites de ces deux positions y revient souvent, tout comme celle de leur porosité. Dans une démarche épistémologique réflexive, on peut faire l'argument qu'une position initiale d'étranger vis-à-vis de l'objet de recherche donne la possibilité d'une posture où les représentations qui nous habitent à son sujet, pour autant que nous les reconnaissions comme telles et non comme des faits établis et immuables, nous mènent à la découverte par le biais de l'étonnement. Autrement dit, il y a un potentiel heuristique à la surprise issue de représentations inexactes de l'objet, puisque celles-ci peuvent « nous [montrer] comment les choses pourraient être si elles allaient d'une manière dont on est à peu près sûr qu'elles ne vont pas » (Becker 2002; 51). Puisqu'on ne peut échapper à nos idées préconçues, il vaut mieux les utiliser comme moteurs de découverte, i.e. comme socle de

³⁷ On peut traduire cette dichotomie par « indigène/étranger », bien que la connotation de ces termes en français ne soit pas tout à fait la même que celle des mots « *insider/outsider* » en anglais.

comparaison informelle entre ce que l'on croit connaître et ce que l'on découvre/apprend, plutôt que de prétendre qu'elles n'existent pas.

Dans le cas de ma recherche, tel que je l'ai mentionné dans l'introduction de ce mémoire, je suis d'abord entrée sur le terrain en ayant en tête que l'organisation que j'étudiais serait fort probablement similaire à des groupes et réseaux militants qui me sont familiers, en raison des informations que j'avais pu récolter notamment à partir du site web et du compte Instagram de ladite organisation. Par exemple, l'*ethos* progressiste et radical du syndicat dans ses interventions web m'avait donné l'impression que j'y trouverais à coup sûr des sensibilités féministes relativement marquées. Or, mes idées préconçues ont été remises en question par la découverte graduelle de dynamiques de pouvoir au sein de l'organisation qui m'ont beaucoup surprise. En d'autres termes, certaines de mes attentes, formées à partir de ma position d'*outsider*, ont été frustrées, ce qui m'a poussée à rompre avec mes représentations initiales et à entamer une démarche de (re)problématisation sociologique : je me suis donc éloignée de mes questionnements initiaux de recherche pour ensuite les abandonner entièrement et, finalement, en formuler de nouveaux. Cette expérience souligne aussi bien l'intérêt de l'étude d'un objet initialement étranger à la chercheuse que celui d'une démarche de recherche inductive, au cœur de laquelle les questions de recherche et le cadre théorique sont formulés à partir du terrain.

2.3.1.2 La confiance et la méfiance comme outils heuristiques

Avant d'entrer sur le terrain, j'étais déjà en contact avec le syndicat de locataires. J'avais initialement envoyé un courriel à l'adresse officielle de l'organisation, exposant mes intentions et objectifs de recherche et invitant l'organisation à me relancer si ses membres étaient intéressés à faire partie de mon projet. Rapidement, une représentante, Caroline³⁸, m'avait répondu et m'avait demandé de fournir davantage de détails quant à ma propre expérience militante, ainsi qu'à l'orientation politique de mon projet de recherche. Après quelques échanges, Caroline m'avait indiqué que j'étais la bienvenue à venir observer et participer aux activités du syndicat.

³⁸ Afin de préserver l'anonymat des personnes, tous les noms des participant·e·s à la recherche mentionné·e·s dans ce chapitre et les suivants sont fictifs. Il en va de même pour les noms cités par les participant·e·s au cours des entretiens semi-dirigés, ainsi que ceux que je cite moi-même dans mon journal de terrain.

Si à mon arrivée, j'ai été accueillie avec une certaine réserve, voire une certaine suspicion pour quelques-un·e·s, j'ai rapidement pu former des relations et gagner la confiance des membres de la branche locale à laquelle je m'étais greffée. Après quelque temps, je n'étais plus considérée par les militant·e·s comme une chercheuse étrangère, mais plutôt comme une « camarade » (*comrade*), voire, par quelques-un·e·s, comme une amie. En témoigne d'abord le simple fait qu'on m'ait dit à plusieurs reprises : « Je n'arrête pas d'oublier que tu es ici pour une recherche ». Une militante dont je suis devenue proche m'a même exprimé que j'étais la première personne avec qui elle s'était vraiment liée d'amitié au cours dans son parcours militant : auparavant, elle percevait son engagement militant davantage comme un travail et souhaitait maintenir une frontière claire entre celui-ci et son intimité, mais notre relation, m'a-t-elle dit, avait complètement changé sa perspective en la matière.

L'un des facteurs m'ayant permis de tisser de tels liens fut certainement la transparence quant à ma démarche de recherche et quant à mes positions politiques personnelles : à plusieurs reprises, des militant·e·s m'ont questionnée au sujet des objectifs qui guidaient mon projet ainsi qu'au sujet de mon propre vécu militant et/ou politique. Les (parfois assez longues) conversations que nous avons eues se concluaient généralement par une expression d'intérêt ou de confiance de la part de mon interlocuteur·ice : « J'espère que tu nous enverras ton mémoire quand tu auras terminé, j'aimerais beaucoup le lire », ou « Avant, j'étais méfiant·e par rapport à toi, mais maintenant, je suis content·e que tu sois venu·e ».

Avec le recul, il me semble évident que ma position sociale a également joué en ma faveur en ce qui a trait à ma capacité de m'intégrer au syndicat : en effet, l'écrasante majorité des militant·e·s que j'ai côtoyé·e·s au cours de mon séjour étaient, comme moi, des personnes jeunes (généralement entre 25 et 35 ans), blanches, cisgenres, locataires, titulaires d'un diplôme universitaire et s'identifiant comme à gauche, voire à l'extrême-gauche, du spectre politique. Au bout d'un moment, le seul élément rappelant de manière ostentatoire ma qualité d'étrangère était mon rapport à la langue dominante dans l'organisation et la région d'accueil, étant donné que l'anglais est pour moi une langue seconde. Cependant, si des marqueurs linguistiques comme mon accent, ma prononciation erronée de certains mots ou mon utilisation occasionnelle d'idiomes francophones signalaient ma non-appartenance à la région, ils étaient généralement reçus avec sympathie et humour, plutôt qu'avec circonspection ou hostilité.

Les rapports de collégialité et d’amitié que j’ai pu établir au sein du syndicat ont été tout à fait déterminants quant à ma collecte de données, en ce qu’ils ont grandement favorisé mon sentiment d’aisance dans l’organisation et m’ont permis d’accéder à de nombreux espaces, formels et informels. Toutefois, ceux-ci ne s’étendaient pas à l’ensemble du syndicat et de ses acteur·ice·s – certaines personnes se sont montrées peu enthousiastes, voire opposées à ma présence. Par exemple, dans une entrée consignée dans mon journal de terrain, je relate la manière détournée dont Tash, une militante occupant le poste de déléguée à la mobilisation dans sa branche locale et impliquée dans un groupe de travail au sujet de la fin du moratoire sur les évictions³⁹, m’a refusé l’entrée à une rencontre :

Caroline et Amber m’ont toutes les deux envoyé le lien Zoom d’une rencontre du groupe de travail au sujet de la fin imminente du moratoire sur les évictions, en m’indiquant que cette rencontre serait sans doute intéressante pour ma recherche et que je devrais m’y présenter. Amber m’a ensuite ajoutée à la conversation de groupe WhatsApp du groupe de travail. J’ai donc envoyé un message privé à Tash afin de lui demander si c’était OK que je vienne. Je n’ai initialement pas reçu de réponse. Par contre, Amber m’a envoyé un message privé pour me dire que Tash avait décidé que la rencontre serait réservée « uniquement aux membres de [l’organisation] ». Par après, j’ai reçu un message de Tash qui répétait la même chose. C’est une règle inhabituelle, car tel que l’indique la constitution du syndicat, tou·te·s sont généralement bienvenu·e·s à se présenter aux rencontres, membre ou pas.

Dans la conversation de groupe, Caroline a protesté : « Anne *est* membre de l’organisation, donc elle devrait pouvoir venir ». En effet, environ 6 mois plus tôt, lorsque Caroline m’avait annoncé que le syndicat acceptait de m’accueillir, elle m’avait aussi fortement conseillée de m’inscrire comme membre sur le site web du groupe. Je m’étais exécutée, pensant qu’il s’agissait peut-être d’une exigence ou d’une mesure qui aiderait à faciliter certaines démarches. Donc, techniquement, je suis bel et bien membre de l’organisation.

Tash n’a cependant jamais répondu à ce message de Caroline. Je pense que cette nouvelle règle a été mise en place par Tash simplement pour faire en sorte que *je* ne puisse pas aller à cette rencontre, puisqu’en pratique, je suis la seule personne concernée par ladite règle – du moins était-ce le cas dans l’esprit de Tash, puisqu’elle ignorait visiblement mon statut de membre – étant la seule *outsider* intéressée à y assister.

³⁹ Le gouvernement de l’un des comtés de la région d’opérations du syndicat de locataires étudié avait mis en place un moratoire sur les évictions, dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Ainsi, par exemple, tout locataire se retrouvant dans l’incapacité de payer son loyer en raison d’une baisse substantielle de revenu attribuable à la pandémie ne pouvait être évincé par son propriétaire. Or, au cours de la période de terrain, ce moratoire devait prendre fin. Pour cette raison, le syndicat de locataires a mis sur pied un groupe de travail ayant pour objet d’organiser la mobilisation contre la fin du moratoire.

À la lumière de ces considérations, il m'apparaît donc logique que Tash n'ait pas répondu au message de Caroline – si elle l'avait fait, a) elle aurait dû céder à la demande de me laisser assister à la rencontre; ou b) elle aurait été forcée d'admettre que sa démarche n'avait pas pour objectif d'empêcher les personnes non-membres de participer, mais bien une personne en particulier, i.e. moi. Évidemment, je n'ai pas insisté : j'ai écrit un message dans la conversation de groupe, signalant que je comprenais et qu'il n'y avait aucun problème.

Si j'ai certainement trouvé dommage de ne pas pouvoir assister à cette rencontre, le simple fait d'en avoir été exclue de cette manière m'a semblé très intéressant en ce qui a trait à la dynamique interne du syndicat : j'ai pu constater que les frontières de l'organisation n'étaient pas imposées avec la même dureté ni la même liberté par tous ses membres, malgré qu'en principe, celle-ci revendique un fonctionnement horizontal et démocratique. En effet, Tash semblait jouir d'une autorité informelle qui lui permettait d'imposer une règle inédite et d'ignorer l'opposition d'autres militant·e·s à sa décision. J'ai d'ailleurs appris plus tard que Tash faisait partie d'une poignée de militant·e·s considéré·e·s comme les « *core organizers* » (militant·e·s formant le noyau dur de l'organisation) du syndicat. En l'occurrence, ces personnes semblaient bénéficier de davantage de légitimité et avoir davantage de poids en ce qui a trait à l'orientation du groupe que d'autres membres. Ainsi, en définitive, le fait d'être perçue comme une étrangère et de susciter la méfiance de certain·e·s militant·e·s ne s'est pas avéré un obstacle absolu à ma recherche – plutôt, cette distance m'a poussée à me poser des questions que je ne me serais peut-être pas posées autrement.

2.3.1.3 Faire de la dimension émotionnelle de l'observation participante un atout

À mon arrivée sur le terrain, j'étais guidée par l'idée selon laquelle en tant que chercheuse, je détenais une position de pouvoir par rapport aux membres de la communauté que j'allais étudier : d'abord, j'étais celle qui déterminais les objectifs de la recherche et serais la personne qui bénéficierait le plus directement de la production de cette recherche. De plus, le simple fait d'avoir accès à une éducation universitaire de cycle supérieur sans avoir à m'endetter de dizaines de milliers de dollars, ou encore le fait de vivre dans un pays où je bénéficiais d'un système de santé universel, faisaient de moi une personne privilégiée par rapport à mes informateur·ice·s. En ce sens, je m'inquiétais beaucoup de l'aspect éthique de ma recherche : je craignais que ma démarche soit extractiviste, c'est-à-dire qu'elle néglige les intérêts de l'organisation militante que j'étudierais au profit de mes propres intérêts. Pour moi, il était évident que mon choix d'adopter une posture

épistémologique féministe et critique, sous-tendue par des objectifs politiques de justice sociale, signifiait qu'il me fallait redonner du pouvoir aux participant·e·s en centrant leurs voix et expériences dans le processus de collecte et d'analyse de données (cf. Cancian 1996; Harrison et al. 2001; Lather 1991; Taylor 1998b), de même que prioriser les intérêts de l'organisation dans le cadre de la recherche (cf. Bevington & Dixon 2005; Brem-Wilson 2014; Casas-Cortés et al. 2008).

Toutefois, au fil du temps passé sur le terrain, j'ai graduellement pris conscience du fait que la vision que j'avais alors des rapports de pouvoir chercheuse/enquête·e·s ainsi que des mesures à prendre afin de conduire une recherche cohérente avec mes valeurs féministes était simpliste et ne correspondait pas à la réalité avec laquelle je devais composer. En particulier, j'ai réalisé que mon approche méthodologique de départ postulait de manière erronée une homogénéité à l'organisation étudiée en termes de pouvoir. Or, dans les faits, les militant·e·s que je côtoyais jouissaient d'une capacité inégale de peser dans l'orientation de l'organisation et, donc, de déterminer ses intérêts. Ainsi, j'ai dû ajuster ma perspective quant à cette question, tel que je l'explique plus longuement dans la partie 2.5.3 de ce chapitre.

Cette prise de conscience a été le fruit d'un travail de réflexivité émotionnelle, rendu possible par la tenue de mon journal de terrain. En effet, un peu comme dans le cas de Sherryl Kleinman dans le cadre de sa recherche dans un centre de santé holistique (cf. Kleinman & Copp 1993), mon engagement dans le terrain, à certains moments, a suscité chez moi des émotions dont, initialement, j'avais plutôt honte : par exemple, j'étais agacée par le comportement de certains hommes, qui me semblaient rudes et exclusifs vis-à-vis d'autres militant·e·s, mais aussi frustrée par ce que je percevais alors comme l'indifférence de ces autres militant·e·s face à leurs comportements. Malgré ma crainte que ces émotions fassent de moi une mauvaise sociologue ou encore une ethnographe sans professionnalisme, je consignais toutes mes pensées dans mes notes de terrain et les partageais à l'occasion avec des collègues ou mon directeur de recherche. C'est éventuellement en reconnaissant et en réfléchissant de manière critique à mes réactions émotionnelles que j'ai pu les transformer en outil heuristique afin de cerner les rapports de pouvoir qui organisaient socialement le syndicat que j'étudiais – ce qui, par la suite, m'a permis de repenser ma posture méthodologique, comme je l'ai décrit plus haut. Globalement, le travail de réflexivité émotionnelle s'est avéré crucial pour l'entièreté du processus d'analyse de données et de construction théorique.

Finalement, il me semble important de signaler que mon exposé du travail de réflexivité émotionnelle ne vise en aucun cas à en promouvoir une représentation linéaire ou « aseptisée ». Au contraire, pour moi, ce processus fut long et souvent déroutant, stressant et insécurisant, ne serait-ce que parce qu'il s'agissait de ma toute première expérience de recherche en solitaire, ou encore parce que je ne disposais au départ que d'outils très limités pour penser la dimension émotionnelle et incorporée du terrain. En mettant ainsi en lumière mon expérience, j'espère donc sincèrement contribuer à normaliser de telles discussions méthodologiques, difficiles mais nécessaires.

2.3.2 L'entretien semi-dirigé

La méthode de l'entretien semi-dirigé a consisté, dans le cadre de cette recherche, à mener des entrevues individuelles avec des membres de l'organisation étudiée, au moyen d'une grille de questions ouvertes organisées par thèmes cohérents (Savoie-Zajc 2016). J'ai ainsi mené 11 entretiens semi-dirigés avec des membres de l'organisation engagés dans 5 des 6 branches locales. Pour préparer ces entretiens, j'ai élaboré une liste de thèmes et questions à aborder avec les participant·e·s. Cette liste agissait davantage à titre de guide que de protocole rigide – selon la manière dont se déroulait l'entretien, certains sujets ou questions étaient écartées, et de nouveaux pouvaient surgir. Ce guide proposait de diviser les entretiens en cinq parties principales, où j'abordais respectivement avec les participant·e·s :

- * Leur profil socio-démographique (nom, âge, scolarité, emploi, lieu de naissance);
- * Leur situation en tant que locataires (quartier et municipalité de résidence, nature de l'unité et de l'immeuble de résidence (combien d'unités, « *rent-controlled* » ou non, etc.), rapports avec les voisin·e·s, rapports avec le propriétaire, expériences passées de location);
- * Leur trajectoire militante;
- * Le rapport du syndicat aux locataires et potentiels nouveaux membres;
- * La division du travail militant et les rapports entre militant·e·s au sein de l'organisation.

L'échantillon de participant·e·s aux entretiens semi-dirigés s'est constitué de manière volontaire (cf. Beaud 2016). Ainsi, quelque deux semaines avant mon retour à Montréal, j'ai communiqué au

cours d'une rencontre présentielle de même qu'à travers la conversation de groupe WhatsApp du syndicat (dont la grande majorité des membres font partie) que je cherchais des participant·e·s pour mener des entretiens individuels, et que le seul critère pour participer était d'être membre de l'organisation. J'ai ensuite invité les personnes intéressées à m'écrire par courriel, par messagerie ou par texto afin que je puisse leur fournir le formulaire informatif au sujet de ma démarche, et que nous puissions nous entendre sur un lieu et un moment qui leur conviendraient pour tenir cet entretien. Or, très peu de personnes parmi celles que j'ai croisées au cours de mon séjour étaient familières avec la sociologie et ses méthodes. Les personnes semblaient plutôt associer la méthode de l'entretien à la discipline journalistique et croire que les entretiens devaient être menés avec des personnes jouissant d'un certain capital symbolique : certaines m'ont même dit qu'elles ne pensaient pas être de bon·ne·s participant·e·s pour moi car elles ne croyaient pas être suffisamment « intéressantes », bien que je leur aie assuré que tout le monde était « intéressant » de mon point de vue. Cela a donc rendu la constitution d'un échantillon de taille suffisante plus long et difficile que prévu, raison pour laquelle j'ai décidé de solliciter certaines personnes directement pour trouver les premier·ère·s participant·e·s. Ce faisant, j'ai choisi de rompre avec toute prétention à la représentativité de l'échantillon par rapport à sa population pour tenter, plutôt, d'en favoriser la diversité (cf. Kaufmann 1996). J'ai donc approché des personnes avec qui j'entretenais des rapports amicaux ou au moins cordiaux, afin de favoriser leur aisance, mais aussi dont les profils socio-démographiques étaient variés, du moins dans la mesure du possible. Ces premiers entretiens ont permis de défaire certaines idées préconçues que les participant·e·s pouvaient avoir concernant la méthode. Ainsi, par la suite, certain·e·s en ont parlé avec d'autres camarades du syndicat ou ont repartagé mon invitation dans la conversation de groupe WhatsApp. Au final, leur aide m'a permis de constituer un échantillon de 11 personnes⁴⁰.

Pour conduire ces entretiens, je me suis largement fondée sur la « méthode de l'entretien compréhensif » proposée par le sociologue Jean-Claude Kaufmann (1996). Comme lui, je suis partie du principe que les individus sont porteurs et (re)producteurs du social et que, en ce sens, leur point de vue constitue un savoir social qu'ils ont incorporé. Ainsi, en m'intéressant aux

⁴⁰ Quelques entretiens (3) ont été menés en personne avant mon retour à Montréal; les autres (8) ont été menés par visioconférence sur la plateforme Zoom. Dans tous les cas, les entretiens furent enregistrés en format audio, avec l'accord préalable des participant·e·s; et ont été retranscrits au moyen d'un logiciel de traitement de texte.

individus et au sens qu’ils accordent à leur expérience vécue, je me suis donné la possibilité d’enrichir les données précédemment collectées au moyen de l’observation participante – « précédemment », car j’ai préféré commencer les entretiens vers la fin de mon séjour, quitte à en mener quelques-uns via la plateforme Zoom après mon retour à Montréal, afin que les participant·e·s, dans la mesure du possible, soient familier·ère·s avec moi. Les liens tissés au cours de mon séjour ont donc permis de favoriser l’aisance des informateur·ice·s au cours des entretiens et, ainsi, d’atténuer le caractère asymétrique de la relation chercheuse-informateur·ice⁴¹ et de maximiser la richesse des données collectées auprès d’elles et eux. Dans le même ordre d’idées, la méthode de l’entretien compréhensif suppose l’adoption d’une dynamique de conversation au cours de l’entrevue. Il ne s’agit donc pas d’un questionnaire ou d’un interrogatoire, mais bien d’une discussion au sein de laquelle la chercheuse s’engage émotionnellement et recherche un engagement similaire de la part de l’informateur·ice.

Par ailleurs, au cours de l’entretien, le ou la participant·e a la possibilité de s’engager dans un « travail théorique » sur elle ou lui-même (Kaufmann 1996), explorant ses propres contradictions. Certain·e·s auteur·ice·s associent même à ce travail réflexif une « fonction émancipatrice » pour le ou la participant·e, puisqu’il peut mener à un processus de mentalisation et, éventuellement, à des transformations chez lui ou elle (Brinkmann & Kvale 2015; Kvale 1996; Savoie-Zajc 2016). Dans le cas de cette recherche, cette hypothèse s’est avérée probante pour quelques-unes des femmes participantes : en effet, l’une d’entre elles m’a informée du fait que notre discussion au sujet de la division sexuelle du travail militant et, plus largement, des rapports sociaux de sexe dans le syndicat leur a permis, à elle et d’autres camarades, de prendre conscience de certaines dynamiques qu’elles ne remarquaient pas auparavant. Elle me disait même qu’elles s’étaient concertées à quelques-unes pour en discuter et élaborer un projet pour leur branche locale par rapport à ces enjeux.

À l’inverse, il est possible que la personne participante tende davantage vers un désir de cohérence interne, racontant alors à la chercheuse ce que Kaufmann (1996) appelle des « fables de vie », i.e.

⁴¹ Le rapport chercheuse-informateur·ice est en effet asymétrique, au moins dans la mesure où la chercheuse est la personne se trouvant à l’initiative de ce rapport (Savoie-Zajc 2016) et sera la personne qui en bénéficiera le plus directement. En acceptant de participer, les informateur·ice·s me rendaient donc service, sans promesse de rétribution (en particulier monétaire).

des histoires un peu trop belles ou « lisses » pour être vraies; ou bien tente de protéger l'image qu'elle entretient d'elle-même – ou de son organisation, dans le cas qui nous intéresse. Peu importe le niveau d'aisance des participant·e·s, ce dernier cas de figure demeure toujours une possibilité. Par exemple, lorsque j'ai interrogé les participant·e·s aux entretiens au sujet de la division du travail militant au sein de leur branche locale, certain·e·s ont commencé par me décrire la division officielle des tâches, telle qu'elle peut être trouvée dans la constitution de l'organisation. Dans ces situations, je devais recentrer ma question en demandant à mon interlocuteur·ice de me parler de la division des tâches dans son déroulement concret; par exemple, *qui* sont généralement les *personnes réelles* qui ont tendance à effectuer tel ou tel type de travail?

2.3.2.1 Portrait des participant·e·s aux entretiens semi-dirigés

Alice est une femme blanche cisgenre de 24 ans. Elle a effectué des études en génie informatique et travaille maintenant comme ingénierie pour une entreprise des GAFAM. Elle vit, avec son partenaire, dans un immeuble de trois unités, couvert par la politique locale de contrôle des loyers, et dont la propriétaire est une femme âgée. Alice est devenue membre du syndicat de locataires en 2020, parce qu'elle est tombée par hasard sur le compte Twitter de l'organisation, qui a piqué sa curiosité. Auparavant, pendant ses études universitaires, elle a été membre d'un groupe étudiant mobilisé pour soutenir les travailleur·euse·s syndiqué·e·s de son campus et a participé à former un sous-groupe d'action directe en son sein. Alice n'a jamais été membre d'un conseil de locataires⁴².

Amber est une femme trans' blanche de 28 ans. Elle a effectué des études universitaires de 1^{er} cycle en génie informatique et travaille maintenant comme ingénierie pour une compagnie qui fait partie des sous-traitants d'une entreprise des GAFAM. Elle vit dans un immeuble de 24 unités, couvert par la politique de contrôle des loyers et récemment racheté par un OBNL, avec deux colocataires. Amber est membre du syndicat de locataires depuis un peu moins de deux ans et n'a jamais été membre d'un conseil de locataires. Elle a été introduite au syndicat à travers son activisme dans le Communist Party of USA (CPUSA). Amber se considère comme une « communiste pro-État » (*statist communist*). Elle estime avoir développé ses convictions politiques d'abord dans le cadre de sa relation avec son père, un homme d'affaires millionnaire dont l'un des hobbies est de jouer en bourse, et qui l'a encouragée à faire de même lorsqu'elle était une jeune adulte. Elle exprime aussi s'être beaucoup politicisée en ligne, alors qu'elle vivait dans une profonde dépression avant sa transition de genre et passait pratiquement tout son temps libre seule à naviguer sur le web. Ce sont ces expériences qui l'ont poussée à devenir politiquement active en joignant son caucus local de CPUSA, puis le syndicat de locataires.

⁴² Nous verrons en quoi consistent les conseils de locataires, ainsi que la différence entre eux et un *syndicat* de locataires, dans le chapitre suivant, lorsqu'il sera question de la structure organisationnelle du syndicat étudié.

Ben est un homme cisgenre asiatique de 28 ans. Après avoir effectué des études universitaires de 1^{er} cycle en sciences cognitives, il travaille maintenant dans le secteur des technologies, pour une entreprise des GAFAM. Il a commencé à être actif politiquement après ses études, en joignant sa branche locale de Democratic Socialists of America (DSA). Il s'est ensuite impliqué dans la Tech Workers Coalition (TWC), puis dans le caucus communiste de DSA. C'est en 2020 que Ben s'est joint au syndicat de locataires. Il vit depuis peu de temps dans un logement auparavant prévu pour héberger la famille étendue de son propriétaire, dans la cour de la maison de celui-ci (*in-law unit*). Il n'a donc pas de voisin·e autre que son propriétaire et n'est pas membre d'un conseil de locataires, bien qu'il ait essayé d'en former un dans son précédent immeuble (un gros immeuble récemment construit et dont le propriétaire était une compagnie de gestion immobilière privée), dans l'objectif, explique-t-il, de mener une « expérience » de mobilisation (*organizing experiment*), étant donné la position socio-économique relativement privilégiée des ménages qui y vivaient.

Caroline est une femme blanche cisgenre dans la fin de la vingtaine. Elle a effectué des études universitaires de 1^{er} cycle en enseignement et travaille maintenant comme enseignante remplaçante à temps partiel, en effectuant des contrats dans des écoles secondaires et primaires. Elle vit avec sa conjointe dans un appartement d'un gros immeuble moderne et relativement neuf, au centre-ville de l'une des municipalités couvertes par le syndicat de locataires. L'immeuble n'est pas couvert par le contrôle des loyers et le propriétaire est une compagnie de gestion immobilière privée. Elle a été membre d'un syndicat dans le cadre de son emploi auparavant, mais le syndicat de locataires étudié est sa première expérience dans une organisation du mouvement des locataires. Au moment de l'entretien, elle en est membre depuis un an. Elle l'a rejoint en l'ayant trouvé par hasard en naviguant sur le web à la recherche de groupes d'affinité qui concordaient avec ses convictions politiques. Elle n'a jamais été membre d'un conseil de locataires.

Casey est une personne non-binaire blanche de 30 ans. Iel a étudié la littérature et les sciences humaines dans le cadre d'études universitaires de 1^{er} cycle. Iel a été libraire pendant une dizaine d'années, mais depuis la pandémie de la COVID-19, iel enchaîne les petits boulots à temps partiel (gardiennage d'animaux, jardinage, etc.) et fait de l'art en parallèle, sans toutefois être en mesure d'en vivre. Casey sous-loue une chambre dans un bâtiment appartenant à un collectif d'artistes, après avoir quitté un logement où iel vivait sans être inscrit·e au bail. Iel a rejoint le syndicat de locataires après qu'un·e de ses proches, également membre, l'ait encouragé·e à se présenter à une rencontre. Casey n'avait jamais été membre d'un groupe du mouvement des locataires ou de quelconque autre mouvement auparavant, et n'a jamais fait partie d'un conseil de locataires au sein du syndicat. Iel se présentait cependant ponctuellement à des actions et des activités politiques étudiantes et a fait partie d'un groupe jeunesse juif au cours de son adolescence.

Charles est un homme cisgenre blanc de 37 ans. Il a fait des études universitaires de 1^{er} cycle en musique, mais travaille aujourd’hui comme « *gig worker* ». Il vit seul dans un petit studio, situé dans une maison subdivisée, dont la propriétaire fait affaire avec une entreprise privée pour effectuer la gestion de l’immeuble. Charles n’a jamais fait partie d’un conseil de locataires, mais a eu quelques expériences de location qu’il qualifie d’« horribles » dans des logements où il a vécu par le passé – par exemple, un grave problème de plomberie qui a rendu son appartement insalubre et a occasionné la perte totale d’une boîte de souvenirs collectés depuis de nombreuses années, ainsi qu’une sévère infestation de coquerelles avec laquelle il a dû vivre pendant plusieurs mois. Il a grandi dans une relative pauvreté, vivant avec sa mère, travailleuse du sexe – séparée de son père qui, lui, était un PDG d’entreprise fortuné – et a reçu une éducation chrétienne conservatrice. L’une de ses toutes premières expériences de militantisme a été son implication dans le mouvement Occupy, qui l’a, selon ses dires, fortement politisé. Par la suite, Charles explique être devenu un anarchiste convaincu et s’être engagé dans divers collectifs. C’est après une action ayant mal tourné qu’il a décidé de cesser ses activités politiques pour un moment et de s’éduquer au sujet des fondements théoriques des divers courants politiques de gauche, s’intéressant de plus en plus à la littérature marxiste-léniniste. Après quelques années, il a finalement décidé de joindre le Party for Socialism and Liberation (PSL), avant de le quitter promptement et de rejoindre CPUSA et DSA. C’est finalement à travers son implication dans ces deux organisations que Charles s’est intéressé au syndicat de locataires et a décidé de s’y joindre.

Dominic est un homme cisgenre asiatique de 35 ans. Il a fait des études universitaires de 1^{er} cycle en arts visuels, puis a obtenu une maîtrise en économie appliquée. Aujourd’hui, il termine sa seconde saison comme pompier forestier (*wildland firefighter*). Lorsqu’il ne vit pas à la caserne en saison haute de feux de forêt, il vit dans un logement qu’il partage avec trois colocataires et qui est couvert par la politique de contrôle des loyers. Dominic estime qu’il était peu politisé pendant ses années d’université. Au moment des élections américaines de 2016, alors qu’il travaillait sur une ferme en consommant beaucoup de balados à saveur politique de gauche, il s’est mis à s’intéresser à la campagne de Bernie Sanders et a décidé de devenir membre de DSA, puis du caucus communiste de DSA. C’est à travers son activisme dans ce groupe que Dominic a rencontré les camarades avec lesquel·le·s il fonderait en 2017 le syndicat de locataires, après avoir initialement tenté d’en faire un projet à l’intérieur du caucus communiste de DSA. Il n’a jamais fait partie d’un conseil de locataires.

Eleanor est une femme cisgenre latina de 37 ans. Elle a étudié la littérature dans une université d’élite et a été éditrice dans un magazine pendant plusieurs années, avant de devenir éditrice à son compte (*freelancer*) ainsi que libraire. Elle vit avec sa partenaire dans un immeuble de quatre unités, couvert par la politique de contrôle des loyers, depuis un peu moins de 10 ans. Eleanor a décidé de se présenter à des rencontres du syndicat de locataires en 2022, après avoir reçu une augmentation de loyer illégale et avoir vu des affiches du syndicat dans son quartier. Elle en est devenue officiellement membre quelques mois plus tard. Auparavant, elle s’est impliquée dans quelques activités de collectifs d’aide mutuelle (*mutual aid*) et s’est présentée à des activités de l’International Socialist Organization (ISO) et de DSA, mais n’a jamais fait officiellement partie d’un groupe militant. Eleanor n’a jamais fait partie d’un conseil de locataires.

Henry est un homme blanc cisgenre de 32 ans. Il a fait des études de 1^{er} et 2^e cycles universitaire dans une université d'élite. Puisque son père est un développeur immobilier fortuné, Henry bénéficie d'un fonds fiduciaire (*trust fund*) et n'occupe pas d'emploi salarié pour subvenir à ses besoins. Il passe donc l'essentiel de son temps à militer dans le syndicat de locataires et à écrire des textes, ponctuellement, pour des revues politiques. Henry explique s'être identifié comme anarchiste dès l'âge de 16 ans, ayant grandi sur une île rurale où il faisait partie d'un groupe politique jeunesse. Plus tard, à l'université, il a participé à divers groupes et campagnes étudiants. Il a commencé à s'impliquer dans le mouvement des locataires en 2011, dans un groupe d'action directe puis dans une clinique de droits des locataires. C'est à travers des camarades engagé·e·s dans DSA qu'il a découvert le syndicat de locataires, qui venait tout juste d'être formé, en 2018. Il a alors participé à une campagne de mobilisation menée par le syndicat, mais n'en est devenu officiellement membre que l'année suivante. Aujourd'hui, il vit dans un appartement d'un immeuble de 20 unités, couvert par la politique de contrôle des loyers. Il n'a jamais fait partie d'un conseil de locataires.

Leo est un homme blanc cisgenre de 24 ans. Il a fait des études en génie informatique dans une université d'élite, avant de travailler sur un projet de *start-up* avec des amis. Rapidement, cependant, le travail entrepreneurial lui est apparu comme étant en contradiction avec ses valeurs et convictions politiques. Il a donc abandonné ce projet, mais ne souhaitait pas pour autant occuper un emploi salarié dans son domaine, ou dans quelque autre domaine que ce soit. Il travaille donc maintenant pour un collectif autonome de cuisine communautaire offrant des repas gratuits grâce à des dons de banques alimentaires, de 25 à 30 heures par semaine. Il ne reçoit pas de salaire, mais est nourri et logé dans une maison appartenant au collectif. Il effectue également du bénévolat pour une librairie anarchiste, où l'une des branches du syndicat de locataires tient ses rencontres quinzomadières. C'est en assistant aux rencontres à titre de bénévole à la librairie que Leo a décidé de devenir membre du syndicat, il y a quelques mois. En plus de ces engagements, il est membre d'un collectif anarchiste organisant des événements festifs mensuels et s'engage ponctuellement auprès de son collectif local de Food Not Bombs. Il n'a jamais été membre d'un conseil de locataires.

Sofia est une femme cisgenre latina de 26 ans. Elle travaille comme intervenante dans le programme de soutien d'urgence aux locataires d'un OBNL et fait parallèlement des études universitaires de 1^{er} cycle à temps partiel. Elle vit avec son mari dans un immeuble de 10 unités dont le propriétaire est une compagnie de gestion immobilière privée et qui n'est pas couvert par la politique de contrôle des loyers. Elle fait partie du groupe jeunesse de DSA de son université depuis deux ans. Cependant, à la fois à travers son emploi et son activisme dans DSA, Sofia se sentait impuissante devant les injustices que subissent les locataires face aux propriétaires. Elle ne connaissait pas le syndicat de locataires auparavant – ce n'est qu'il y a quelques mois, lorsqu'elle est tombée par hasard sur des affiches placardées dans son quartier, qu'elle a appris son existence. Sofia a donc décidé de s'y joindre, puisque l'éthos radical et explicitement anticapitaliste du syndicat rejoignait ses convictions politiques et lui permettrait, estimait-elle, de dépasser son sentiment d'impuissance. Elle ne fait pas partie d'un conseil de locataires.

Tableau 2.1 : Caractéristiques socio-démographiques des militant·e·s interviewé·e·s

	Classe de sexe	Genre	Groupe ethno-racial	Tranche d'âge
<i>Alice</i>	Femme	Femme (cisgenre)	Blanche	20-24 ans
<i>Amber</i>	Femme	Femme (transgenre)	Blanche	25-29 ans
<i>Ben</i>	Homme	Homme (cisgenre)	Asiatique	25-29 ans
<i>Caroline</i>	Femme	Femme (cisgenre)	Blanche	25-29 ans
<i>Casey</i>	Femme	Non-binaire	Blanc-he	30-34 ans
<i>Charles</i>	Homme	Homme (cisgenre)	Blanc	35-39 ans
<i>Dominic</i>	Homme	Homme (cisgenre)	Asiatique	35-39 ans
<i>Eleanor</i>	Femme	Femme (cisgenre)	Latina	35-39 ans
<i>Henry</i>	Homme	Homme (cisgenre)	Blanc	30-34 ans
<i>Leo</i>	Homme	Homme (cisgenre)	Blanc	20-24 ans
<i>Sofia</i>	Femme	Femme (cisgenre)	Latina	25-29 ans

Tableau 2.2 : Suite des caractéristiques socio-démographiques des militant·e·s interviewé·e·s

	Occupation professionnelle	Niveau d'éducation	Affiliation politique
<i>Alice</i>	Secteur des technologies	Universitaire	Aucune revendiquée
<i>Amber</i>	Secteur des technologies	Universitaire	CPUSA
<i>Ben</i>	Secteur des technologies	Universitaire	DSA (caucus communiste)
<i>Caroline</i>	Enseignement primaire et secondaire	Universitaire	Aucune revendiquée
<i>Casey</i>	Petits boulots à temps partiel ("odd jobs")	Universitaire	Aucune revendiquée
<i>Charles</i>	Travail contractuel (chauffeur)	Universitaire	CPUSA, DSA (caucus communiste)
<i>Dominic</i>	Fonction publique (pompier)	Universitaire	DSA (caucus communiste)
<i>Eleanor</i>	Milieu littéraire (éditrice, libraire)	Universitaire (élite)	Aucune revendiquée
<i>Henry</i>	Aucune (fonds fiduciaire)	Universitaire (élite)	DSA (caucus communiste)
<i>Leo</i>	Aucune (bénévolat)	Universitaire (élite)	Aucune revendiquée
<i>Sofia</i>	Organisation à but non-lucratif	Universitaire	DSA

2.4 Analyse des données

Dans le cadre de cette recherche, la méthode de l’analyse thématique (cf. Paillé & Mucchielli 2021) fut retenue afin de procéder à l’examen discursif des transcriptions des enregistrements vocaux des entretiens semi-dirigés, de même que de la transcription du journal de terrain, le tout à l’aide du logiciel d’analyse qualitative N’Vivo. L’utilité de cette méthode tient à ce qu’elle permet de repérer, de regrouper et de comparer le discours tenu dans les documents s’agissant de certains thèmes, choisis pour leur pertinence quant à la question de recherche.

Ainsi, dans les deux cas (entretiens et journal de terrain), je me suis adonnée à plusieurs lectures des documents et, au cours de ce processus, ai graduellement créé des codes et des sous-codes, dans le logiciel N’Vivo, qui étaient par la suite appliqués aux parties pertinentes des textes analysés. Dans le cas des entretiens semi-dirigés, les codes principaux portaient sur l’organisation étudiée; la trajectoire biographique de la personne interviewée, principalement en termes de logement et d’engagement militant; et le rapport à l’organisation entretenu par la personne interviewée. Dans le cas du journal de terrain, les codes principaux portaient sur l’organisation étudiée et ses pratiques; les stratégies/tactiques de réponse à la domination masculine adoptées par les femmes militantes; et les stratégies/tactiques de backlash masculiniste adoptées par les hommes militants.

Après plusieurs lectures et codages des différents documents, j’ai rassemblé les citations pertinentes dans un corpus et ai effectué une synthèse des éléments de discours pertinents : il s’agissait ainsi pour moi de dégager les similarités et les contradictions contenus dans les entretiens semi-dirigés, en les comparant entre eux; puis, de compléter cette synthèse avec les extraits du journal de terrain qui permettaient d’éclairer le contenu dégagé. C’est aussi au cours de cette étape de la démarche que j’ai pu graduellement construire le cadre théorique qui soutiendrait l’analyse.

2.5 Enjeux éthiques

Puisque cette recherche supposait la participation d’êtres humains, à la fois à travers la méthode de l’observation participante et celle de l’entretien semi-dirigé, elle nécessitait l’obtention par la chercheuse d’un Certificat d’approbation éthique délivré par le Comité d’éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains de l’UQÀM (CERPÉ-FSH). Les parties

2.5.1 et 2.5.2 décrivent donc respectivement deux aspects spécifiques à la certification en éthique de la recherche : le consentement libre et éclairé des participant·e·s aux entretiens semi-dirigés; et la protection de l'identité de tou·te·s les participant·e·s. La partie 2.5.3, quant à elle, aborde la question des implications éthiques du critère de réciprocité entre la chercheuse et les participant·e·s à la recherche, lequel relève de la posture épistémologique féministe adoptée.

2.5.1 Consentement des participant·e·s aux entretiens semi-dirigés

En amont de leur participation aux entretiens semi-dirigés, les militant·e·s interviewé·e·s ont reçu un formulaire informatif (voir annexe B) décrivant l'objet de recherche, la méthode de l'entretien semi-dirigé, les avantages et risques de leur participation à la recherche, la manière dont les données recueillies seraient conservées et anonymisées, ainsi que leur droit de retirer leur consentement à participer à n'importe quel moment (i.e. avant, pendant ou après l'entretien) – le tout, conformément aux exigences du CERPÉ-FSH.

Les participant·e·s aux entretiens n'étaient cependant pas tenu·e·s de signer ce formulaire : plutôt, les points saillants du document leur étaient rappelés en début d'entretien (en appuyant particulièrement sur l'anonymisation des données et sur le droit des participant·e·s de retirer leur consentement), suite à quoi iels étaient invité·e·s à formuler leur consentement à participer de manière verbale (à voix haute). Ce choix était motivé par le fait suivant : le syndicat de locataires étudié est une organisation d'extrême-gauche, prenant directement position contre les expulsions de logement, contre les propriétaires rentiers et contre les forces policières. Ainsi, étant donné la nature du groupe, il est tout à fait plausible que les participant·e·s aux entretiens s'engagent, ou se soient engagés par le passé, dans des actions protestataires en marge de la légalité – des engagements qu'ils étaient susceptibles de mentionner au cours de l'entretien. Or, faire signer un formulaire de consentement écrit aux participant·e·s aurait impliqué pour elleux de laisser une trace (leur nom et leur signature) qui les aurait rendu·e·s identifiables. Conséquemment, cela aurait pu 1) les mettre en danger vis-à-vis des autorités juridique et policière, dans le cas où ces renseignements étaient trouvés; et 2) miner leur sentiment de confiance et d'aisance au cours de l'entretien, rendant inutilisables les données collectées. Ainsi, puisque je souhaitais avant toute chose privilégier la sécurité et le confort des participant·e·s, il me semblait que le consentement verbal était plus approprié que le consentement écrit dans le cadre de cette recherche.

2.5.2 Protection de l'identité des participant·e·s

Dans le cadre de cette recherche, des mesures ont dû être prises afin de garantir l'anonymat de *tou·te·s les participant·e·s*. La confidentialité des informations personnelles des participant·e·s est une exigence du CERPÉ-FSH, mais aussi, plus simplement, un véritable devoir éthique au regard du Groupe en éthique de la recherche du Canada (cf. Gouvernement du Canada 2023). Ainsi, les principales informations pouvant mener à la réidentification 1) des personnes interviewées dans le cadre des entretiens semi-dirigés, et 2) des personnes mentionnées dans les entretiens ou dans le journal de terrain, ont été anonymisées : noms, prénoms, lieu de résidence, lieu de travail et noms des proches (s'il y a lieu).

De plus, étant donné que l'organisation étudiée s'inscrit dans un grand réseau informel d'organisations similaires dont les membres échangent assez régulièrement, notamment sur les réseaux sociaux, il m'a semblé prudent d'anonymiser l'organisation elle-même, ainsi que la région dans laquelle elle se trouve. En effet, bien que le présent mémoire soit publié en français – une langue que l'écrasante majorité des personnes qui s'engagent de près ou de loin dans ce réseau ne maîtrisent pas – il ne demeure pas impossible que des militant·e·s intéressé·e·s aux thèmes abordés ici tombent sur ce mémoire et utilisent un logiciel de traduction afin de le lire, en tout ou en partie. C'est pour cette raison que j'ai jugé préférable que les informations permettant d'identifier hors de tout doute le syndicat étudié et sa région d'appartenance ne soient pas accessibles.

Malgré tout, pour les besoins de l'analyse, plusieurs caractéristiques au sujet des participant·e·s ont dû être dévoilées (par exemple, voir la partie 2.3.2.1 ci-haut). Or, ces caractéristiques pourraient permettre à des membres du groupe étudié de reconnaître certain·e·s de leurs camarades par les propos qu'ils ont tenus dans le cadre des entretiens, ou par les anecdotes de terrain relatées. Il s'agit là d'un dilemme où se retrouvent en tension deux objectifs possiblement contradictoires de la présente recherche : 1) la garantie de confidentialité vis-à-vis des participant·e·s; et 2) la restitution des résultats auprès du syndicat étudié. Afin de contourner ce potentiel problème, il me faudra donc prévoir de restituer les résultats de la recherche au syndicat étudié dans un format qui rende impossible la réidentification des participant·e·s. Cette démarche sera cependant entamée après le dépôt initial du mémoire.

2.5.3 La question de la réciprocité

Tel que nous l'avons soulevé plus tôt, la réciprocité des intérêts de recherche entre la chercheuse et la communauté enquêtée est une question tout à fait centrale à la méthodologie féministe, tout comme à certaines discussions méthodologiques en ce qui a trait à l'étude des mouvements sociaux (cf. Bevington & Dixon 2005; Brem-Wilson 2014; Chesters 2012; Casas-Cortés et al. 2008; Milan 2014).

Dans le cadre de ma propre recherche, j'ai donc voulu m'assurer que ma démarche ne soit pas nuisible non seulement pour les personnes interviewées, mais aussi, globalement, pour l'organisation que j'étudiais. Ainsi, au cours de la période d'observation participante, j'ai offert du temps à l'organisation afin d'effectuer des tâches, en particulier des tâches d'exécution suscitant peu de rétributions symboliques (par exemple, du tractage, du porte-à-porte ou du ménage), ou pour lesquelles je possédais des qualifications que la majorité des personnes n'ont pas⁴³. En me limitant à ce type de tâches, mon objectif était d'apporter une contribution sans toutefois prendre part à des aspects du travail militant qui auraient influencé l'orientation de l'organisation (cf. Opillard 2018).

De plus, au début du processus de recherche, j'étais fortement influencée par la tendance à la « réciprocité immédiate »⁴⁴ promue par un nombre grandissant de « chercheur·euse·s-activistes » étudiant les mouvements sociaux (cf. Gillan & Pickerill 2012). En particulier, j'étais très préoccupée par l'idée que la restitution et les résultats de ma recherche devaient être construits en

⁴³ Par exemple, des membres de la branche locale du syndicat à laquelle je me suis associée m'ont fait part de leur intention de mener un projet de cartographie, visant à recueillir des informations socio-démographiques et géographiques au sujet des quartiers couverts par la branche. Puisque j'avais déjà réalisé des portraits de quartier à l'aide de banques de données brutes et d'un logiciel d'analyse de données quantitatives, j'ai proposé aux militant·e·s de les aider dans le cadre de ce projet, et leur ai présenté les banques de données qui pouvaient être utilisées. Cependant, cette initiative a fini par être abandonnée par les militant·e·s, afin de prioriser d'autres projets.

⁴⁴ Dans leur article, Gillan & Pickerill (2012) décrivent ainsi ce qu'ils appellent l'« éthique de réciprocité immédiate » : « la participation à la recherche a un coût pour les militant·e·s, en raison du temps qu'ils y consacrent et des risques qu'ils encourrent sur le plan de la sécurité personnelle (lesquels peuvent être perçus comme considérables lorsque la personne chercheuse n'est pas personnellement connue des participant·e·s au préalable), de sorte que les universitaires doivent se demander ce qu'ils peuvent faire pour rendre les faveurs qui leur sont accordées. Ainsi, apporter directement son aide au mouvement étudié apparaît comme l'une des réponses possibles » (p. 136 : ma traduction).

étroite collaboration avec les participant·e·s à la recherche et servir les intérêts de l'organisation étudiée, sans quoi ma démarche ne pourrait être considérée comme « éthique ».

Cependant, tel que je l'ai mentionné dans la partie 2.3.1.3, cette position méthodologique que je privilégiais se fondait à tort sur une conception homogénéisante des mouvements sociaux, comme si ceux-ci n'étaient le lieu d'aucun rapport de pouvoir. Or, au fil du temps passé sur le terrain, il est devenu évident à mes yeux que des rapports sociaux de sexe, imbriqués à des rapports sociaux de classe et de race, organisaient socialement le syndicat étudié et en structuraient l'orientation. Conséquemment, ce qui y est décrété comme légitime ou souhaitable ne peut possiblement relever de la volonté et de l'accord de tou·te·s les militant·e·s – ce sont les acteurs qui se trouvent en position dominante qui parviennent à imposer leurs idées et priorités à l'ensemble de l'organisation. Or, si le discours, le mode d'organisation et les modes d'action adoptés par le syndicat sont implicitement androcentrés et, en ce sens, entrent en contradiction avec les objectifs féministes de justice sociale qui sous-tendent la démarche de recherche, que signifie une production académique servant les intérêts de l'organisation? Est-il toujours souhaitable, alors, d'adopter à la lettre une méthodologie de recherche collaborative (cf. Avishai et al. 2012; Becker & Aiello 2013)?

Face à ce dilemme, je suis arrivée au constat que les discussions autour de la recherche collaborative (ou solidaire) dans le cadre de l'étude des mouvements sociaux accordent très peu d'attention à la question de l'autonomie intellectuelle des chercheur·euse·s – une question sur laquelle il me semble approprié, voire nécessaire, de me pencher ici. Pour ma part, en considérant *a posteriori* ma propre expérience de recherche, j'estime que l'établissement, par la chercheuse, d'un rapport de réciprocité avec un mouvement ou une organisation progressiste est souhaitable dans la mesure où ce rapport ne signifie pas que les questions posées et les résultats produits par la chercheuse doivent être entièrement alignés avec l'image que le mouvement/l'organisation se fait de lui-même ou souhaite renvoyer de lui-même dans l'espace public. En d'autres termes, la collaboration ne doit pas être synonyme, pour la chercheuse, d'abandonner toute posture critique à l'endroit du mouvement ou de l'organisation étudiée.

Cette nuance est d'ailleurs cruciale pour le travail sociologique, puisque la problématisation sociologique est incompatible avec une analyse de contenu strictement descriptive – la chercheuse ne peut donc simplement être une courroie de transmission du discours des mouvements sociaux.

Or, cette dite problématisation sociologique semble souvent confondue, dans le sens commun, avec un positionnement normatif en rupture avec les représentations que les acteur·ice·s de mouvements sociaux se font de leur engagement, de leur organisation ou de leur mouvement. Bref, la problématisation sociologique pourrait, selon certain·e·s, occasionner un désenchantement du militantisme, qui à son tour mènerait au désengagement militant (cf. Agrikoliansky & Fillieule 2019; Gaxie 2005).

D'un point de vue normatif, on peut questionner l'opposition entre, d'une part, la posture critique de la chercheuse et, d'autre part, les intérêts d'un mouvement social ou d'une organisation – opposition sur laquelle repose manifestement ce débat : l'exercice de souligner et d'expliquer sociologiquement certaines dynamiques qui ont pu auparavant échapper aux militant·e·s n'est-elle pas une occasion pour elleux de faire sens de certaines parties de leur engagement et, s'ils le souhaitent, de transformer leur organisation ou leur mouvement d'appartenance?⁴⁵

⁴⁵ L'expérience relatée par le sociologue et militant Xavier Dunezat dans un texte paru en 2011 dans l'ouvrage collectif « Des sociologues sans qualités? Pratiques de recherche et engagements » semble attester de cette possibilité. En effet, ce dernier explique avoir été saisi, au cours d'une certaine période de sa vie, d'un sentiment de « désenchantement » du militantisme, qu'il attribue aux « dominations endogènes qui déchir[ai]ent le collectif » (p. 85) dans lequel il était engagé. Dans cette situation, il affirme que le fait d'avoir eu accès à une grille de lecture sociologique, en l'occurrence celle de la sociologie des rapports sociaux de sexe, s'est avéré salutaire en ce qui a trait à son rapport au militantisme : « plus j'ai fait de la sociologie dans ce cadre théorique, plus j'ai permis au militant désenchanté de comprendre son désenchantement sans se laisser démobiliser », écrit-il (p. 85).

CHAPITRE 3

CE QU'UNE ORGANISATION « SEXUÉE » VEUT DIRE

[Chaque] nouvelle classe qui prend la place de celle qui dominait avant elle est obligée, ne fût-ce que pour parvenir à ses fins, de représenter son intérêt comme l'intérêt commun de tous les membres de la société ou, pour exprimer les choses sur le plan des idées : cette classe est obligée de donner à ses pensées la forme de l'universalité, de les représenter comme étant les seules raisonnables, les seules universellement valables.

Marx & Engels, 1968, p. 77

Dans sa constitution⁴⁶, le syndicat de locataires étudié construit un sujet politique : celui des « locataires », i.e. un « Nous » opposé à la classe des propriétaires rentiers. Ce sujet « Nous » est présenté comme universel, dans la mesure où il prétend représenter tou·te·s les locataires, i.e. tou·te·s celleux qui « voient leur besoin d'être logé·e exploité [sic] » et qui ne sont pas propriétaires de leur lieu de vie⁴⁷. Pourtant, une lecture exhaustive de cette constitution permet de constater qu'elle présente un défaut d'imbrication des rapports sociaux : en effet, on y identifie le capitalisme comme cause profonde unique des problèmes des locataires – bien que mention y soit faite du caractère racialisé (mais pas sexué) de la pauvreté et de la rente. Par là, les rapports sociaux de race se retrouvent d'abord dématérialisés (cf. Galerand 2009), c'est-à-dire que la suprématie blanche est pensée comme une oppression purement symbolique qui, certes, contribue à stratifier l'oppression capitaliste, mais qui ne constitue pas un système d'oppression ayant des effets matériels en matière de logement. Les rapports sociaux de sexe, pour leur part, sont non seulement dématérialisés, mais aussi invisibilisés, puisqu'ils ne sont pas considérés, même dans une forme purement symbolique, pour penser le logement, la rente ou encore la pauvreté. Cette conception moniste des rapports sociaux indique donc que le sujet du « locataire » produit par le syndicat étudié s'incarne implicitement dans une position politique spécifique, dominante dans les rapports sociaux de sexe et de race.

⁴⁶ Afin d'assurer que l'organisation étudiée ne puisse être identifiée, pour les raisons abordées dans le chapitre 2, j'ai pris la décision de ne pas fournir de copie de sa constitution en annexe de ce mémoire.

⁴⁷ C'est ainsi que le groupe des « locataires » a été défini par l'organisation au cours d'un atelier d'éducation politique auquel j'ai assisté.

Ainsi, je fais l'hypothèse que la domination masculine organise les relations sociales au sein du syndicat : autrement dit, c'est en fonction des intérêts matériels du sujet politique de référence de l'organisation que sont établis sa structure interne, ses rapports à d'autres acteurs collectifs, ses revendications, ses modes d'action et la division du travail en son sein. Ce sont ces éléments que le présent chapitre s'attache à présenter dans une perspective descriptive.

3.1 Mode d'organisation

3.1.1 Forme organisationnelle

Le syndicat de locataires ici étudié couvre une région assez étendue et se divise en plusieurs branches locales. Ces branches locales disposent d'une relative autonomie et c'est en leur sein que sont coordonnés des projets de mobilisation; c'est également à elles que sont greffés les conseils de locataires, des unités relativement indépendantes formées de locataires d'un même immeuble ou d'un même propriétaire s'organisant collectivement afin d'obtenir un gain. Les branches locales sont cependant liées par deux types d'instances centrales, où siègent des délégué·e·s (élu·e·s au sein de chaque branche) et des coordonnateur·ice·s (élu·e·s à l'échelle du syndicat entier) : 1) les comités, où sont discutés divers enjeux de mobilisation, notamment tactiques; et 2) les assemblées mensuelles et le congrès annuel, où l'on se penche plutôt sur des affaires ayant trait à l'orientation stratégique et au fonctionnement de l'organisation entière. On peut donc dire que le syndicat est doté d'un mode d'organisation de type fédératif, dont on retrouve l'illustration à la page 71 (Figure 3.1).

D'un point de vue formel, l'organisation étudiée est autonome : elle ne dispose d'aucun bailleur de fonds, se finançant plutôt grâce aux cotisations de ses membres ainsi que, ponctuellement, grâce à des événements de levée de fonds. Contrairement à d'autres syndicats de locataires financés par des fondations ou des fonds publics, son fonctionnement repose entièrement sur le travail bénévole des membres, c'est-à-dire que l'on n'y trouve aucun personnel rémunéré.

Ainsi, le syndicat de locataires étudié se compose officiellement de plusieurs centaines de membres qui paient une cotisation mensuelle variable et participent aux activités selon leurs moyens et leurs capacités. Cependant, beaucoup de ces membres ne sont guère plus que des « membres sur

papier », c'est-à-dire des personnes qui continuent de payer une cotisation à l'organisation, mais qui ne se présentent pas aux activités ou aux rencontres proposées, de quelque niveau que ce soit. De même, plusieurs personnes participent aux activités du syndicat, en particulier au niveau des branches locales, mais n'en sont pas officiellement membres. Une liste des membres cotisants (*due-paying members*) ne saurait ainsi fournir une juste représentation des personnes qui animent le quotidien de l'organisation.

Au moment de l'observation participante, l'entièreté des membres actifs (i.e. qui participent régulièrement aux rencontres et aux activités de leur branche locale) du syndicat enquêté sont locataires, c'est-à-dire des personnes qui paient un loyer afin d'être logées. Ces membres actifs sont des hommes et des femmes en proportion assez égale. Ils sont également majoritairement des personnes blanches et possèdent pour la plupart un diplôme universitaire. On verra cependant dans la partie 3.3 que ce portrait n'est pas statique, mais bien qu'il change selon les périodes et selon les espaces de l'organisation que l'on observe.

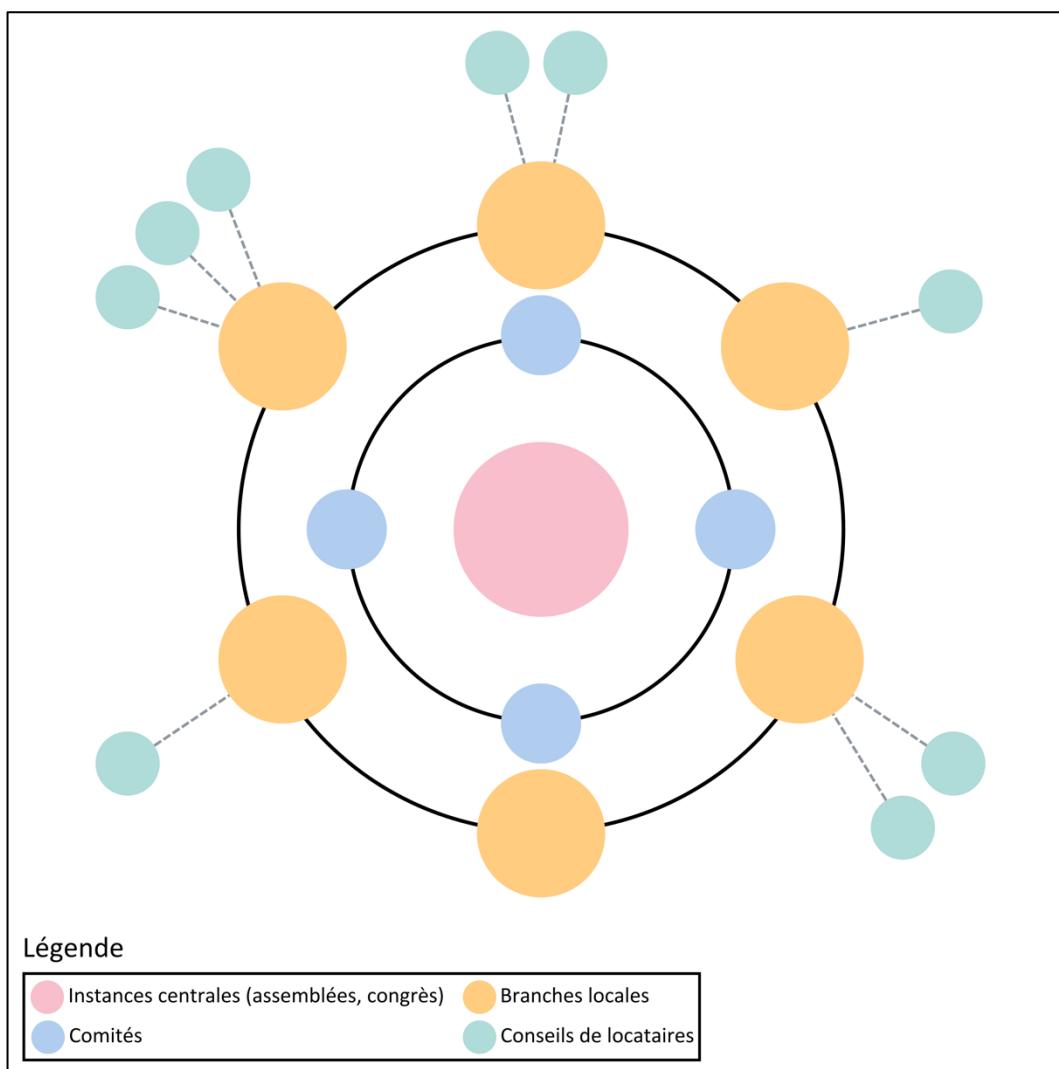
Le mode d'organisation adopté par le syndicat se rapporte à l'approche du « *community organizing* », fortement répandue aux États-Unis et souvent associée au travail du militant Saul Alinsky. Ainsi, l'organisation étudiée revendique un fonctionnement de type « *bottom-up* », où une base militante formée à partir de l'engagement d'individus de classe populaire⁴⁸ constituerait la principale force de mobilisation et où les militant·e·s qui occupent des positions de leadership le feraient non dans l'objectif d'agir comme une source d'autorité, mais simplement pour guider le groupe vers les objectifs déterminés par ses membres. De plus, l'une des priorités stratégiques du syndicat est de former une organisation de masse, c'est-à-dire réunissant le plus grand nombre possible de membres⁴⁹ : en effet, la croissance du *membership* est surveillée par les délégué·e·s à

⁴⁸ En effet, la tradition du *community organizing* rassemble deux grandes approches de mobilisation – la première, préconisée par l'organisation étudiée, est celle de la mobilisation fondée sur les individus (*individual-based organizing*), qui propose de solliciter directement des individus, notamment à l'aide de la tactique du démarchage, dans l'espoir d'arriver à mobiliser des personnes provenant de classes particulièrement défavorisées qui n'ont pas nécessairement la possibilité ou la capacité d'entretenir durablement un engagement politique citoyen. La seconde est celle de la mobilisation fondée sur les institutions (*institution-based organizing*), qui propose plutôt de passer par des organisations préexistantes afin de constituer une base militante (Petitjean 2023).

⁴⁹ Dans son *Manuel de l'animateur social* (traduction française de « *Rules for Radicals* »), Alinsky (1976; 167-168) explique que « la moindre action qu'il [l'organisateur] entreprend revient sans cesse à la question centrale : comment amener le plus d'adhérents possible à l'organisation? [...] Ce qui l'intéresse avant tout c'est de grossir les rangs de l'organisation pour la renforcer ». Richard Rothstein écrit pour sa part dans son texte « *What Is an Organizer?* » (1974)

l'adhésion, et sa stagnation est considérée comme un problème. Finalement, comme le préconise l'approche d'Alinsky⁵⁰, le syndicat de locataires étudié accorde énormément d'importance à l'analyse et la résolution de problèmes, ainsi qu'à l'éducation politique.

Figure 3.1 : Organigramme du syndicat de locataires étudié



1) que les organisateurs sont ceux qui « cherchent avant tout à favoriser la croissance de l'organisation, ont la vision la plus optimale de la manière d'aller d'un point A à un point B et ont la patience de concrétiser cette vision » (ma traduction).

⁵⁰ Toujours dans le même ouvrage, Alinsky écrit : « La formation d'un organisateur requiert de longues sessions de travail sur les problèmes de l'organisation, sur l'analyse des schémas de pouvoir, sur la communication, sur la stratégie dans les conflits, sur la formation et la multiplication des leaders de communautés, sur la façon d'aborder les nouveaux problèmes » (p. 123-124). De plus, il détaille, dans le quatrième chapitre du livre, la rigoureuse formation à laquelle doivent se soumettre, selon lui, les aspirant·e·s *organizers* – qui devront d'ailleurs, à leur tour, fournir une formation aux « *leaders* » qu'iels auront identifié au sein de la communauté.

Tel que le souligne le sociologue Clément Petitjean (2023), le modèle du *community organizing* entretient de nombreuses similarités avec ceux du monde de l'entrepreneuriat, si bien que plusieurs figures de proue de ce domaine citent Saul Alinsky parmi leurs plus grandes inspirations. Au cours de la période de terrain, j'ai initialement été fortement surprise de retrouver ces similarités dans le syndicat de locataires étudié, puisque celui-ci, contrairement à d'autres organisations qui adoptent le modèle du *community organizing*, soutient un discours anticapitaliste et ne possède aucun personnel rémunéré – des caractéristiques qui m'apparaissaient fondamentalement contradictoires avec l'univers entrepreneurial.

Ainsi, par exemple, j'ai été absolument abasourdie lorsque, assise dans une librairie anarchiste autogérée afin d'assister à une rencontre de la branche locale du syndicat à laquelle je m'étais intégrée, j'ai entendu parler de la méthode « SMART »⁵¹ pour la première fois de ma vie. Je relate ce moment dans mon journal de terrain :

Alice et Amber effectuent la deuxième partie d'une présentation entamée à la dernière rencontre, “Goals of Our Union”. Amber a préparé un support visuel pour la présentation, qu'elle a écrit à la main et posé sur un présentoir. Le but de la discussion est de faire le tri dans une liste préétablie de “Measurable-Steps Goals”. Il s'agit donc de déterminer les priorités de la branche locale pour l'année à venir. Pour faciliter la discussion, Charles propose d'utiliser la méthode SMART (*Specific, Measurable, Attainable, Realistic, Time-Bound*), ce qui est accepté par le groupe. En observant les militant·e·s qui m'entourent utiliser les critères SMART, je suis complètement fascinée. L'ironie du moment me saisit : je suis dans une librairie remplie de livres de toutes les saveurs d'anarchisme, où flotte l'odeur des vieilles pages et de la poussière, entourée d'une poignée de jeunes un peu punks – et pourtant, si je ferme les yeux et ne fais qu'écouter la discussion, je pourrais presque me convaincre que je suis dans une classe de HEC.

En y repensant au moment d'écrire ces lignes, je me fais la réflexion que ça fait vraiment écho à quelque chose qu'Amber m'a dit il y a quelques jours : à son avis, m'a-t-elle expliqué, des méthodes d'organisation et de gestion « capitalistes » peuvent – et doivent – être utilisées dans l'organizing, car ces méthodes aideraient à favoriser l'efficacité et la durabilité (efficiency & sustainability) de l'organisation et de ses projets de mobilisation. Cette déclaration m'a terriblement surprise, de la part d'une personne si farouchement anticapitaliste...

⁵¹ La méthode SMART consiste essentiellement en cinq critères visant à guider les gestionnaires d'entreprise dans leur formulation d'objectifs : ainsi, ces objectifs devraient être spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et limités dans le temps (Steffens 2015).

De manière similaire, j'ai été frappée d'étonnement lorsque Leo, au cours de notre entretien semi-dirigé, m'a expliqué que son expérience comme entrepreneur dans une *start-up* lui a permis d'acquérir des compétences qui lui sont aujourd'hui très utiles dans le cadre du syndicat de locataires, notamment en ce qui a trait à la résolution de problèmes et à la gestion :

[En démarrant une entreprise], j'ai beaucoup appris sur le travail d'équipe, la gestion— par exemple, comment faire pour organiser un grand nombre de personnes à la fois pour accomplir une chose en particulier, comment faire converger des idées, ou peu importe. Donc, ouais, j'ai ce genre de savoir-faire, et c'est pour ça que ça a été si facile d'entrer dans l'*organizing* : parce que je connaissais déjà ça, en quelque sorte. Genre, « Ok, on a une rencontre, il faut qu'on réfléchisse à tel ou tel truc », j'ai fait ça des milliers de fois auparavant. « Oh, voici le problème. Allons parler à un paquet de gens, et après, on pourra brainstormer des solutions. »

Ainsi, ces moments (parmi plusieurs autres) m'ont indiqué que l'anticapitalisme et l'absence de salariat ne font manifestement pas obstacle à l'adoption de méthodes d'inspiration managériale : au contraire, ces méthodes sont vues, par les *organizers*, comme tout à fait compatibles avec les orientations prises par leur organisation.

3.1.2 Relations externes

Même si en principe, comme nous l'avons vu plus haut, le syndicat de locataires enquêté est autonome, l'observation participante a donné lieu de remarquer qu'une grande partie de ses membres actifs sont également membres d'autres organisations socialistes, communistes et/ou anarchistes. Le syndicat entretient des liens étroits avec l'une d'elles en particulier : le caucus communiste des Democratic Socialists of America (DSA).

En effet, le travail ethnographique a permis de voir que le mode d'organisation du syndicat a été en bonne partie inspiré de celui du caucus communiste de DSA, d'abord parce que les membres fondateurs avaient initialement l'intention d'en faire un projet à l'intérieur même de celui-ci. Tel que l'explique Dominic, l'un desdits membres fondateurs, dans le cadre de notre entretien semi-dirigé :

Quand [le syndicat de locataires] a été proposé— je pense que c’était à travers des résolutions dans notre chapitre local de DSA [...]. Mais la plupart des gens— tu sais, Patrick et Drew, ce sont d’excellents *organizers* et je travaillais beaucoup avec eux. Et je pense qu’eux et d’autres membres fondateurs du caucus communiste ont amené cette résolution-là à une rencontre. Et il y a eu un gros conflit à propos de ça [...]. Pour une raison ou une autre, [certains membres] n’ont pas aimé l’idée [du syndicat de locataires]. Ils trouvaient que c’était trop gauchiste. Trop « ultra-gauche », tu sais. Ils étaient comme : « C’est— », euh, j’oublie quels étaient les mots exacts qui ont été dits, mais ça ressemblait à « trop utopique », ou quelque chose comme ça.

C’est seulement après ce conflit qu’il a été décidé de transformer l’idée de syndicat de locataires en un projet autonome. Malgré ce schisme, la proximité entre le syndicat et le caucus communiste de DSA demeure : notamment, ils adhèrent tous deux à de nombreux aspects du modèle militant du *community organizing*; proposent dans leur plateforme des cadres de l’action collective similaires, marqués par un discours marxiste; partagent des orientations stratégiques et tactiques; et participent à l’occasion aux mêmes actions.

Les liens entre les deux organisations sont si importants que certain·e·s les considèrent comme un potentiel avantage en ce qui a trait à la mobilisation de ressources humaines :

Aujourd’hui, explique Peter, [le syndicat de locataires] prend en charge les enjeux liés au logement qui ressortent au sein de DSA. De son point de vue, il s’agit d’une relation intéressante pour [le syndicat], qui pourrait bénéficier de la base militante déjà constituée par DSA à travers cette collaboration, et ainsi pourrait étendre son *membership* et son influence. (Journal de terrain)

Ainsi, si, comme nous l’avons mentionné plus haut, le syndicat de locataires préconise de recruter des membres par la sollicitation individuelle, la possibilité d’utiliser une base militante existante pour élargir ses rangs n’est visiblement pas exclue. En d’autres termes, la proximité entre le caucus communiste de DSA et le syndicat étudié s’avère contraignante quant à la forme organisationnelle adoptée par ce dernier.

Finalement, les liens entre les deux organisations sont de toute évidence assez forts pour orienter des discussions ayant cours au sein de rencontres du syndicat. En témoigne cet extrait de mon journal de terrain, au sujet d’une rencontre du comité d’*organizing* à laquelle j’ai assisté :

Nous discutons [...] du sujet qu'il nous faudra prioriser aujourd'hui. On finit par parler de la récente grève du syndicat des enseignant·e·s. Henry [qui anime la séance] nous invite ensuite à individuellement réfléchir à l'impact [du syndicat de locataires] sur cette grève. Je ne comprends pas pourquoi nous priorisons ce sujet de conversation (i.e. celui d'une grève menée par des acteurs externes, sur des enjeux pour lesquels l'organisation ne se mobilise pas directement) au-delà du sujet proposé plus tôt par William, qui aurait concerné directement et clairement la mobilisation de locataires vivant dans de très mauvaises conditions de logement – et qui, en plus, aurait pu constituer une occasion de recrutement importante pour [le syndicat]. [...] Selon Simon, les organisateur·ice·s de la grève étaient réticent·e·s à ce que des membres de DSA se présentent aux actions *en tant que* membres de DSA, i.e. en s'affichant ostentatoirement – iels n'avaient pas envie que DSA politise leur grève à leur place en s'associant à la mobilisation. Kendall, qui participait à la grève en tant qu'enseignant·e, explique qu'iel a entendu plusieurs militant·e·s demander : “*Who are all these white people?*”, ce qui suscitait en retour la réponse : “*They're from DSA*”.

Alors que j'assistais à cet échange, j'ai d'abord été fortement décontenancée, comme je l'indique dans mon journal, par le fait que l'objet de discussion privilégié était celui d'une mobilisation externe, au détriment d'une discussion qui nous aurait permis de nous attaquer à des problèmes de mobilisation concrets concernant des locataires. Pourtant, le mandat du comité d'*organizing* est justement d'offrir un espace de réflexion pour les *organizers*, afin qu'iels puissent résoudre des problèmes complexes en bénéficiant de la perspective de membres d'autres branches locales. Je me suis donc retrouvée surprise de plus belle lorsque j'ai réalisé que le sujet proposé avait progressivement été remplacé par un autre, i.e. celui de la participation des membres de DSA à ladite grève, sans que ni l'animateur, ni les autres participant·e·s n'interviennent afin de recentrer la discussion vers le syndicat de locataires. Seule dans mon étonnement, j'ai alors pleinement pris conscience de la porosité de la frontière qui sépare le syndicat de DSA et son caucus communiste; mais surtout, du fait que cette porosité n'était pas ouvertement contestée par les militant·e·s, et ce, sans égard à leur rapport personnel à DSA.

Finalement, le syndicat de locataires est membre d'un réseau de syndicats de locataires autonomes. À travers ce réseau, il entretient des contacts avec d'autres syndicats autonomes et collabore à l'occasion avec certains de ces groupes pour des projets variés.

Cependant, le syndicat ne cultive pas de liens significatifs avec d'autres groupes du mouvement des locataires dans sa région. De plus, l'observation participante et les entretiens semi-dirigés

m'ont permis de constater que l'organisation n'a pas non plus pour habitude de collaborer avec des groupes militants dont les revendications sont centrées sur des problèmes tels que l'itinérance, la violence conjugale, la monoparentalité ou les agressions sexuelles – des problèmes liés au logement et éprouvés de manière disproportionnée par les femmes et/ou les personnes racisées.

3.2 Cadres et répertoire d'action collective

Tel que nous l'avons vu dans le chapitre 1, les acteur·ice·s d'une organisation de mouvement social effectuent un travail de cadrage – ainsi, iels produisent des cadres, i.e. des ensembles de représentations qui permettent à leur organisation de gagner de la légitimité auprès de potentiel·le·s adhérent·e·s, de mobiliser des acteur·ice·s et d'accumuler et mobiliser des ressources.

Dans le syndicat de locataires qui fait l'objet de ce mémoire, c'est au cœur des instances centrales qu'a lieu l'essentiel du travail de cadrage : par exemple, en participant au congrès annuel, les membres peuvent proposer de modifier la constitution ou être élus à une position de coordonnateur·ice qui leur permettra éventuellement de peser plus considérablement dans l'orientation du syndicat. Or, comme nous le verrons dans la partie 3.3.2, tous les membres ne participent pas de manière égale à ces instances – ces dernières sont largement dominées par des militant·e·s appartenant à la strate la plus blanche et économiquement favorisée des membres.

Dans la présente partie, nous nous intéressons aux cadres de l'action collective produits par le syndicat, en portant une attention particulière à ses cadres diagnostic et pronostic. Cette entrée en matière nous permettra d'aborder par la suite le répertoire d'action de l'organisation, ainsi que les logiques qui contraignent le processus décisionnel des militant·e·s quant aux projets de mobilisation à soutenir et aux modes d'action à utiliser.

3.2.1 Cadres diagnostic et pronostic

À travers le travail de cadrage, un acteur collectif définit d'abord une situation comme constituant un problème auquel il est nécessaire de s'attaquer, en identifie la cause, cible des antagonistes responsables de ce problème et nomme des acteurs susceptibles de régler le problème. Dans le cas du syndicat de locataires étudié, on retrouve cette définition de la situation dans sa constitution –

l'organisation y identifie en effet l'existence de la propriété privée rentière comme constituant un problème politique auquel il est essentiel de remédier par l'action collective. Il lie directement ce problème à une « cause profonde » (*root cause*) : celle du capitalisme, « un système où les propriétaires rentiers exploitent les locataires par le biais d'une propriété privée injuste », et dont « les problèmes des locataires [...] sont des symptômes »⁵².

En l'occurrence, le syndicat met de l'avant une conception radicale du problème politique qu'il dénonce – « radicale » dans la mesure où il cible un système d'oppression responsable des problèmes des locataires. Cependant, il présente aussi les acteurs individuels qui portent ce système comme des cibles concrètes contre lesquelles se mobiliser : les propriétaires rentiers ainsi que les développeurs et les spéculateurs immobiliers, qui forment une classe antagoniste; et les policiers, qui protègent les intérêts économiques de cette classe.

Pour ce qui est des acteurs chargés de remédier au problème, le syndicat n'interpelle aucun interlocuteur. Sa constitution est claire : l'État se fait plus souvent qu'autrement l'allié des propriétaires rentiers. Ainsi, dit-on, si la mise en place de politiques publiques en matière de logement peut parfois indirectement bénéficier à la lutte des locataires, le fait de militer pour des réformes mobilise du temps et de l'énergie qui devraient plutôt être consacrés à la construction d'un rapport de force collectif.

Ce discours nous informe de la principale stratégie d'action collective adoptée par l'organisation, i.e. une stratégie contestataire (cf. Netting et al. 2008), au cœur de laquelle les acteur·ice·s s'attaquant au problème ciblé sont les locataires elleux-mêmes. Ainsi, l'organisation étudiée invite les locataires d'un même immeuble ou d'un même propriétaire à se syndiquer en formant un conseil de locataires, dans l'optique de construire un rapport de force qui leur permette de faire pression sur leur propriétaire et d'obtenir un gain collectivement déterminé.

⁵² Citations issues de la constitution de l'organisation.

3.2.2 Répertoire d'action

Le répertoire d'action du syndicat de locataires étudié s'appuie en bonne partie sur des routines caractéristiques du modèle du *community organizing*. Il invite donc les locataires d'un même propriétaire à s'organiser autour d'un objectif concret et atteignable, établi de manière pragmatique en fonction de leur situation ainsi que du contexte politique dans lequel iels se situent : à titre d'illustration, on pourrait penser à l'obtention de réparations ou au blocage d'une éviction. Ainsi, si, par exemple, le syndicat vise à long terme l'abolition du loyer, il n'encouragerait pas pour autant un groupe de locataires donné à présenter cette revendication à leur propriétaire. Finalement, pour atteindre l'objectif fixé, l'organisation préconise le recours à des modes d'action sous forme d'escalade des moyens de pression.

Évidemment, les actions effectuées par le syndicat ne se limitent pas à celles qui sont performées par les locataires dans un contexte de confrontation – en fait, l'essentiel des actions qui composent le quotidien des militant·e·s ont cours en-dehors des conseils de locataires. On retrouve dans le tableau présenté à la page suivante les principaux modes d'action qui composent le répertoire du syndicat. Ils correspondent aux actions auxquelles le syndicat participe officiellement, à titre d'organisateur ou non. Inutile de préciser que cette liste n'a pas la prétention d'être exhaustive et se limite à ce que j'ai pu observer directement ou indirectement au cours de mon terrain ethnographique.

Tableau 3.1 : Principaux modes d'action du syndicat de locataires étudié

Type d'action	Actions spécifiques
Activités de diffusion et de propagande	Affichage Distribution de pamphlets Démarchage (<i>canvassing</i>) Tenue d'une table d'information
Activités d'éducation politique	Atelier au sujet du militantisme (<i>organizing</i>) Atelier au sujet des droits des locataires
Actions protestataires dans l'espace public	Manifestation Perturbation d'un conseil municipal
Actions protestataires contre des propriétaires	Envoi d'une lettre de revendications « <i>Phone Zap</i> » Affichage contre un propriétaire Visite d'un propriétaire en groupe Grève des loyers Blocage d'éviction
Activités sociales	Activité de levée de fonds Activité à visée de socialisation
Assemblées	Assemblée mensuelle Congrès annuel Congrès inter-syndicats de locataires (annuel)

La plupart des actions organisées par le syndicat le sont au niveau des branches locales. Bien que ces dernières soient autonomes quant aux actions qu'elles choisissent de réaliser et, en l'espèce, disposent d'un certain espace d'innovation tactique, elles demeurent liées par la constitution de l'organisation. Autrement dit, les branches locales doivent en principe agir dans les limites de cette constitution.

3.2.2.1 Le choix des projets de mobilisation

Lorsque vient le moment d'amorcer un projet de mobilisation dans une branche locale, généralement après qu'un·e locataire ait approché la branche en raison d'un problème de logement⁵³, les militant·e·s sont invité·e·s à dresser une « *power map* » (« carte du pouvoir » en français). Outil classique de l'approche du *community organizing*, la cartographie du pouvoir se veut un processus rationalisé permettant aux militant·e·s de prendre des décisions informées quant à la quantité et la qualité des ressources à allouer à un projet. Ainsi, en amont d'un nouveau projet de mobilisation, les militant·e·s cherchent à :

- i. Cerner les locataires (Combien d'unités sont occupées dans l'immeuble? Qui sont les locataires – origine de classe, parcours migratoire, composition des ménages, etc. Depuis combien de temps vivent-iels dans l'immeuble? Qui sont les locataires les plus susceptibles de contribuer ou de faire obstacle à la mobilisation? Qui parmi eux présente des qualités de leadership?);
- ii. Identifier le propriétaire, ses liens et ses intérêts (Qui est le propriétaire – un individu, une entreprise? Où sont les bureaux du propriétaire? Possède-t-il un employeur, des voisin·e·s? Possède-t-il d'autres immeubles et/ou entreprises? Qui sont ses allié·e·s? Qui sont ses employé·e·s, s'il y a lieu? A-t-il des investissements connus?).

Malgré tout, dans les faits, le potentiel de mobilisation perçu d'un immeuble n'est pas toujours au cœur de la décision des militant·e·s lorsqu'ils choisissent de dédier des ressources à un projet donné. En effet, il arrive que des branches locales décident d'accorder du temps et de l'énergie à des projets qui montrent peu ou pas de potentiel par rapport aux critères établis – par exemple, la mobilisation d'un immeuble au sein duquel aucun·e des locataires n'est en mesure d'occuper une position de leadership ou de personne-ressource; ou d'un immeuble où les locataires s'opposent plus ou moins clairement à l'action directe et collective, préférant passer par la route individuelle et légale afin d'obtenir un gain vis-à-vis de leur propriétaire. Dans de telles situations, il semble

⁵³ Selon les dires des participant·e·s interviewé·e·s ainsi que mes propres observations, les problèmes les plus fréquemment éprouvés par les locataires qui se présentent au syndicat sont ceux qui touchent à l'habitabilité du logement (moisissure, vermine, négligence d'entretien ou de réparations, etc.), suivis des problèmes liés aux évictions (menaces et pressions de la part du propriétaire afin que le/la locataire s'auto-évincé (*self-evict*), avis d'éviction formel, etc.).

que d'autres préoccupations guident la décision des militant·e·s – se mêlent alors, entre autres et à divers degrés, des désirs de solidarité et d'entraide, à des volontés de mener une expérimentation de mobilisation dans un contexte inhabituel, ou encore d'étendre l'influence de l'organisation. On retrouve également dans ces motifs des logiques caractéristiques du *community organizing* : décentrement de soi, approche scientifique du militantisme et impératif de croissance.

3.2.2.2 Le choix des modes d'action

En principe, les locataires qui se regroupent en conseil sont libres de choisir collectivement les modes d'action qu'ils jugent appropriés à leur situation et qu'ils sont à l'aise d'effectuer. Il arrive cependant assez souvent que leurs idées ne concordent pas exactement avec les pratiques habituellement privilégiées par le syndicat de locataires, en particulier lorsqu'il s'agit de locataires qui sont dans des situations de précarité et de vulnérabilité qui les exposent à des violences et des représailles de la part de leur propriétaire⁵⁴.

Par exemple, il survient des cas où des locataires expriment des besoins matériels immédiats dont la satisfaction s'inscrit dans une logique d'aide mutuelle⁵⁵, laquelle ne fait pas officiellement partie du *modus operandi* du syndicat. Parfois, ces demandes sont acceptées par la branche locale sollicitée, comme l'indique Eleanor au cours d'un entretien :

Il y avait une locataire avec laquelle on a travaillé longtemps pendant ma première année dans [le syndicat]. C'était une femme noire âgée qui avait des problèmes à la fois avec son propriétaire et son voisin. Et une chose qu'on a faite était de— elle avait

⁵⁴ Dans ces cas de figure, la précarité des locataires limite généralement leurs options de relogement. Plusieurs sont des personnes dont la situation de logement est irrégulière, ou encore des femmes vivant seules, des femmes âgées, des femmes seules avec des enfants, etc.

⁵⁵ Par « aide mutuelle », j'entends « une forme de participation politique dans laquelle les individus prennent la responsabilité de prendre soin les uns des autres et de transformer leurs conditions de vie, non seulement par des actes symboliques ou en faisant pression sur leurs représentants au gouvernement, mais aussi en instaurant concrètement de nouvelles relations sociales qui leur permettent d'assurer plus aisément leur subsistance » (Spade 2020: 136 : ma traduction). On peut considérer l'aide mutuelle comme un mode d'action à part entière, qui implique des rapports de solidarité et non de charité entre les individus qui y prennent part. Ce mode d'action est par ailleurs intrinsèquement lié à la pratique et aux idées anarchistes (cf. Firth 2022). Bien que le terme anglais « *mutual aid* » soit habituellement traduit par « entraide », j'ai pris la décision d'employer une traduction plus proche du terme original (« aide mutuelle ») : en effet, je considère que ce rapprochement permet de mettre plus clairement en évidence que la notion d'aide mutuelle renvoie à des *pratiques politiques concrètes*, et non simplement à une norme abstraite de conduite personnelle.

bien de vider son garage, et c'est une vieille dame. Et donc c'était juste— genre, on essayait de l'aider et de la soutenir. Donc ça, c'était juste, genre, sortir des trucs de son garage. Genre, mettre des gants et un masque et jeter des trucs [...]. Des gens de ma branche locale ont aussi aidé cette même locataire à construire une clôture.

Dans d'autres branches locales, cependant, la propension à emprunter l'approche de l'aide mutuelle est moindre puisque des membres qui y sont influents estiment que celle-ci ne correspond pas au mandat du syndicat de locataires. Tel que l'exprime Casey en entretien semi-dirigé :

Je suis du genre à beaucoup m'investir émotionnellement et personnellement dans les problèmes des gens. Je suis comme : « Comment est-ce qu'on peut aider cette personne? » Et là, quelqu'un de plus expérimenté, ou un membre-clé [du syndicat] va me répondre : « Eh bien, ce n'est pas vraiment notre travail » [...]. Ou, genre : « On construit des conseils de locataires. On ne répare pas les fenêtres. On ne fournit pas ça. On n'essaie pas de trouver des ressources pour régler ce problème-là. Ce qu'on fait, c'est construire un rapport de force. »

Bref, si les membres d'un conseil de locataires ne se voient jamais forcés de sélectionner un mode d'action par les *organizers* de leur branche locale d'appartenance, il n'en demeure pas moins que la forme de soutien qui leur est proposée est considérablement contrainte par la volonté de ces militant·e·s. En d'autres termes, les limites du possible ne sont pas déterminées par les locataires eux-mêmes, mais bien par des militant·e·s qui, par ailleurs, ne partagent généralement pas leur réalité.

3.3 Division du travail militant

Il convient de signaler d'entrée de jeu que le syndicat de locataires étudié propose une division officielle des responsabilités en son sein, sous forme de « rôles de leadership » présentés dans sa constitution. Évidemment, il s'agit d'un portrait très sommaire et incomplet de la division du travail, sans doute inclus à la constitution afin de clarifier la structure organisationnelle du syndicat à l'intention de potentiel·le·s adhérent·e·s. Toujours est-il que cette liste, reproduite dans le tableau à la page suivante, donne un aperçu des rôles de leadership valorisés au sein du syndicat – elle peut donc nous informer au sujet de ce que l'organisation considère comme du leadership.

Tableau 3.2 : Portrait des rôles officiels de leadership du syndicat de locataires

Rôle de leadership	Description rapide du rôle*	Niveau d'appartenance
Coordonnateur·ice à l'accessibilité linguistique (<i>Language Access Coordinator</i>)	Concevoir des stratégies favorisant le développement du multilinguisme dans le syndicat; prendre en charge l'organisation de l'interprétation linguistique.	Syndicat central
Coordonnateur·ice à l'adhésion (<i>Onboarding Committee Coordinator</i>)	Animer et maintenir le comité d'adhésion (<i>Membership & Outreach Committee</i>), ce qui inclut : trouver un lieu de rencontre, annoncer les rencontres, maintenir l'accessibilité au matériel.	Syndicat central
Coordonnateur·ice à l' <i>organizing</i> (<i>Organizing Committee Coordinator</i>)	Animer et maintenir le comité d' <i>organizing</i> (<i>Organizing Committee</i>), ce qui inclut : trouver un lieu de rencontre; annoncer les rencontres; maintenir l'accessibilité au matériel.	Syndicat central
Coordonnateur·ice des assemblées (<i>Membership Coordinator</i>)	Animer et organiser les assemblées mensuelles du syndicat, ce qui inclut : trouver un lieu de rencontre; gérer la nourriture; assurer l'accueil des membres en personne et en ligne; déléguer les tâches nécessaires pour les besoins des membres en termes d'accessibilité.	Syndicat central
Coordonnateur·ice aux communications (<i>Communications Coordinator</i>)	Tenir à jour le calendrier et le site web; concevoir et envoyer des bulletins d'information aux membres par mail; gérer les comptes de réseaux sociaux.	Syndicat central
Délégué·e à l'adhésion (<i>Onboarding Steward</i>)	Faire passer les nouveaux membres à travers le processus d'adhésion; fournir des rapports au comité d'adhésion; tenir à jour les documents relatifs à l'adhésion de membres.	Branche locale
Délégué·e à l' <i>organizing</i> (<i>Organizing Steward</i>)	Coordonner les projets de mobilisation dans les branches locales; fournir des rapports au comité d' <i>organizing</i> ; former des comités de locataires; proposer des ateliers afin de former les membres.	Branche locale
Trésorier·ère (<i>Treasurer</i>)	Percevoir les cotisations mensuelles; fournir un rapport aux assemblées; effectuer le remboursement des membres pour les dépenses; payer les factures.	Syndicat central

Ces rôles officiels – qui, pour rappel, ne font l’objet d’aucune rémunération – sont soumis à des élections deux fois par année. Ainsi, les personnes qui le souhaitent peuvent briguer la candidature d’un poste en se présentant aux élections tenues au sein de l’instance appropriée, selon le cas (rencontre quinzomadaire de leur branche locale, pour les rôles de délégué·e·s; ou assemblée mensuelle du syndicat, pour les rôles de coordonnateur·ice·s).

Au cours de l’observation participante, tel que mentionné au chapitre précédent, j’ai eu l’occasion de passer beaucoup de temps dans l’une des branches locales du syndicat de locataires. À travers ma participation à cette branche, je me suis également présentée à des rencontres de divers groupes de travail et du comité d’*organizing* (le comité le plus actif du syndicat), ainsi qu’à d’autres activités pilotées par les instances centrales du syndicat. Ma présence à ces activités m’a permis d’observer la manière dont le travail militant se déployait au quotidien. Le tableau 3.3 à la page suivante, s’appuyant sur mes observations ainsi que sur des informations recueillies en entretien, propose un portrait alternatif des tâches.

Ce dernier ne saurait en aucun cas être une représentation exhaustive de tout le travail militant ayant cours dans le syndicat : il se limite aux instances auxquelles j’ai eu accès, directement ou par le biais des entretiens semi-dirigés. Néanmoins, il permet de donner une meilleure idée de l’étendue des tâches nécessaires au bon fonctionnement des activités du syndicat. Notons qu’il organise des tâches spécifiques par catégorie de tâches plutôt que par rôle de leadership, puisque les tâches véritablement effectuées dépassent souvent largement celles qui sont prescrites ainsi que les rôles officiels auxquels ces tâches prescrites sont associées.

Tableau 3.3 : Portrait des tâches militantes

Catégorie de tâches	Tâches spécifiques
Rencontres de branches locales et de comités (quinzomadires ou mensuelles selon le cas) et assemblées du syndicat large (mensuelles)	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer et imprimer l'ordre du jour; • Envoyer des rappels dans la conversation de groupe; • Réserver la salle; • Apporter un ordinateur et l'installer pour que les personnes qui rejoignent la réunion par Zoom puissent participer; • Apporter le matériel requis (<i>merch</i>, tracts, équipement audio-visuel, tableau, etc.); • Installer la salle; • Commander ou apporter de la nourriture (généralement seulement dans les rencontres de branche locale et les assemblées mensuelles); • Gérer le remboursement de la personne ayant fourni la nourriture; • Prendre des notes au cours de la réunion et les ajouter au Drive/les envoyer dans la conversation de groupe par la suite; • Vérifier et faire des rappels pour le temps; • Animer la rencontre; • Assurer l'interprétation anglais-espagnol (dans certaines branches locales et certaines assemblées seulement); • Participer aux discussions stratégiques/tactiques; • Nettoyer et ranger après la rencontre.
Accueil de nouveaux membres (piloté à partir des branches locales)	<ul style="list-style-type: none"> • Répondre aux courriels et aux messages; • Vérifier et mettre à jour le registre des inscriptions de membres; • Prévoir et tenir une rencontre un-à-un avec les nouveaux membres; • Accueillir et présenter les nouveaux membres (au cours d'une rencontre de branche locale); • Rapporter les informations et mises à jour nécessaires au comité <i>Membership & Onboarding</i>; • Discuter et mettre au point une stratégie et des tactiques de recrutement; • Rapporter les nouvelles centrales en matière de <i>membership</i> et <i>d'onboarding</i> au cours des rencontres de branches locales.
Nouveaux projets de mobilisation et comités de locataires (pilotés à partir des branches locales)	<ul style="list-style-type: none"> • Accueillir les nouveaux·elles locataires (au cours d'une rencontre de branche locale); • Trouver des volontaires pour travailler sur le nouveau projet et créer une conversation de groupe; • Planifier des rencontres spécifiques pour le projet avec le(s) locataire(s) ayant sollicité le syndicat ainsi qu'avec les volontaires, afin de cerner la volonté des locataires et de prévoir des actions; • Envoyer des informations utiles aux locataires en ce qui a trait à leur situation de logement ou au syndicat (informations légales, dates de rencontres/activités, etc.); • Rédiger des tracts/des lettres pour les locataires; • Effectuer du démarchage dans l'immeuble (trouver des volontaires, planifier une date et un lieu de rendez-vous, envoyer

	<p>des rappels, préparer et amener le matériel nécessaire, animer des exercices pour préparer les débutant·e·s/les personnes moins à l'aise, animer un <i>debriefing</i>, gérer le remboursement si nourriture);</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Power mapping</i> : évaluer le potentiel de mobilisation de l'immeuble et du groupe de locataires, et trouver un·e leader; • Créer un canal de communication pour les locataires (Proton/Signal/Whatsapp); • Rédiger/aider à rédiger une lettre de revendications à l'intention du propriétaire.
Organisation d'événements publics (ateliers, événements sociaux/de financement)	<ul style="list-style-type: none"> • Former un groupe de travail chargé d'organiser l'événement; • Créer une conversation de groupe; • Planifier des rencontres (et rédiger un ordre du jour pour ces rencontres); • Trouver et réserver un lieu pour l'événement; • Préparer des affiches; • Préparer des publications pour les réseaux sociaux; • Envoyer des rappels; • Trouver et amener le matériel nécessaire (vaisselle, ustensiles, équipement de son/de projection, équipement audio pour l'interprétation anglais-espagnol, nourriture, boissons, etc.); • Installer la salle et l'équipement; • Mettre en place un kiosque d'information (tracts, brochures, <i>merch</i>, etc.); • Confectionner et/ou amener la documentation nécessaire (Powerpoint, documents écrits, etc.); • Être la personne-ressource en cas de problème/imprévu; • Animer l'événement; • Assurer l'interprétation anglais-espagnol; • Préparer la nourriture/les boissons; • Gérer l'argent liquide (compter, garder en sécurité); • Mettre sur pied un code QR Cashapp/Venmo pour les dons; • Nettoyer et ranger la salle et l'équipement; • Retourner l'équipement loué/emprunté.
Création et maintien des liens sociaux (surtout dans les branches locales)	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer et organiser des « <i>socials</i> » de branche locale; • Mettre les personnes en contact; • Offrir du soutien émotionnel/matériel aux personnes en difficulté; • Encourager les nouveaux membres ou les personnes plus timides à participer en soulignant leurs bons coups ou leurs atouts; • Gérer les conflits.
Diffusion et propagande	<ul style="list-style-type: none"> • Confectionner le visuel des affiches; • Traduire le texte des affiches (espagnol, mandarin, etc.); • Imprimer les affiches; • Confectionner une bannière; • Imprimer des t-shirts et des sacs (à l'aide d'une presse conçue pour imprimer sur des tissus); • Réunir et amener le matériel nécessaire lors d'une séance d'affichage (papier collant, ciseaux, affiches, etc.).

Planification d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Trouver des volontaires pour former un groupe de travail; • Créer une conversation de groupe; • Participer à la discussion stratégique/tactique; • Chercher et réunir des informations sur la cible; • Trouver une date et un lieu de rendez-vous; • Envoyer des rappels; • Assurer le transport des personnes et/ou du matériel; • Être la personne-ressource en cas de problème/imprévu.
Heures de bureau	<ul style="list-style-type: none"> • Répondre aux appels/accueillir en personne les locataires; • Faire de la recherche (règlements/lois de la ville, du comté ou de l'État, propriétaires, aide juridique, etc.); • Tenir à jour les documents informatifs; • Répondre aux questions des locataires ou les référer à la bonne ressource; • Référer les locataires à la branche locale qui couvre leur quartier; • Maintenir la propreté de l'espace; • Classer les documents/archives.

En principe, le syndicat invite, voire encourage tous les membres à participer à toutes ses instances (congrès, assemblées, comités, branches locales et groupes de travail) ainsi qu'à occuper toutes les positions de leadership⁵⁶ et autres rôles de responsabilité en alternance. Cependant, la réalité ne correspond pas forcément à cette prescription.

3.3.1 Division sexuelle du travail militant

3.3.1.1 « Les trucs qui sont plus chiants »

En plus des rôles d'influence que sont ceux de coordonnateur·ice et de délégué·e, le syndicat possède trois types de rôles ponctuels afin d'encadrer les nombreuses rencontres qui ont lieu à tous les niveaux. Ces rôles, pris en charge par des volontaires en principe différents à chacune des rencontres, sont les suivants : l'animateur·ice de la rencontre (ce qui est censé inclure la préparation de l'ordre du jour en amont, bien qu'il arrive souvent que ce dernier soit mis au point avec l'aide

⁵⁶ Tel que je l'ai mentionné plus tôt, ces positions de leadership sont décrites dans la constitution de l'organisation comme étant strictement administratives, c'est-à-dire qu'elles seraient non pas des positions de prise de décision, mais bien uniquement de responsabilité.

d'une autre personne, ou carrément par une personne différente), le/la gardien·ne du temps et des tours de parole et le/la secrétaire.

Dans une branche locale ou un comité « en santé », c'est-à-dire dont plusieurs militant·e·s participent aux réunions et/ou aux actions de manière relativement constante, et où l'on possède les ressources suffisantes pour démarrer des projets (surtout en ce qui concerne les branches locales), il semble que femmes et hommes occupent les positions d'influence que sont celles de coordonnateur·ice et de délégué·e de manière plutôt égale. Cependant, les femmes tendent à se porter bien plus souvent volontaires que leurs comparses masculins pour des tâches prescrites suscitant peu de rétributions symboliques, voire pouvant être décrites comme « ennuyantes », et requérant davantage de travail en amont ou en aval d'une rencontre, comme la prise de notes et la préparation de l'ordre du jour. Le tableau 3.4, qui rend compte de la division des tâches ponctuelles au cours des réunions auxquelles j'ai pu assister dans des branches locales et comités « en santé », permet d'en attester.

Tableau 3.4 : Instances de la prise en charge des tâches prescrites dans le cadre des rencontres

Tâche	Ratio femmes/hommes ⁵⁷
Prise de notes	5,5
Conception de l'ordre du jour	1,6
Gestion du temps et de la parole	0,8
Animation	0,6

En-dehors de ces tâches prescrites, on observe la même tendance : les femmes s'occupent d'une grande part du travail administratif effectué dans l'ombre et considéré comme moins intéressant ou stimulant à exécuter. En témoigne par exemple l'extrait suivant, tiré de mon journal de terrain – il décrit un échange ayant eu cours pendant une rencontre de branche locale entre Amber et Fred, des militant·e·s y occupant tou·te·s deux une position de délégué·e :

⁵⁷ C'est-à-dire le nombre de fois (ou d'instances) où une femme a pris en charge une tâche X, pour une (1) fois où un homme a pris en charge cette même tâche.

Fred présente ensuite un *update* au groupe au sujet du porte-à-porte que nous avons effectué 3 jours auparavant dans son immeuble. Il nous dit que ses voisin·e·s ne l'ont pas contacté pour l'instant. Amber dit avoir préparé un compte Proton pour Fred, et a confectionné et imprimé des pamphlets à son travail pour lui. Fred dit donc qu'il vérifiera la boîte courriel, ce à quoi Amber répond que nous pourrions simplement écrire un courriel à tou·te·s, plutôt que d'attendre qu'elles écrivent. Je trouve ça remarquable qu'Amber prenne plus d'initiatives et prenne en charge plus de tâches que Fred lui-même pour mobiliser les locataires de son immeuble. Non seulement l'a-t-elle fait, mais elle l'a fait sur ses heures de travail, alors qu'elle dispose de beaucoup moins de temps libre que lui.

Dans le même ordre d'idées, Caroline, en entretien semi-dirigé, m'informe que dans sa branche locale, les mêmes personnes, des femmes, sont généralement celles qui se retrouvent chargées du travail de secrétariat. Selon elle, cela affecte leur capacité de participer activement aux rencontres : « Les deux personnes qui prennent les notes, la plupart du temps— Gwen et Victoria, ce sont elles qui prennent les notes [...]. Et donc, elles ne sont pas attentives à ce qui se passe dans la réunion – parce que tu participes moins si tu prends des notes ».

Évidemment, ces observations ne peuvent être prises comme une représentation transférable en tout temps et à toutes les activités du syndicat de manière absolument identique, ne serait-ce que parce qu'elles proviennent d'un échantillon comprenant uniquement des rencontres associées à des unités qui fonctionnaient « bien ». Elles sont néanmoins pertinentes afin de rendre compte de la forme prise par la division sexuelle du travail dans ces espaces.

En revanche, dans les unités qui traversent des périodes « difficiles », par exemple dans une branche locale qui peine à mobiliser des participant·e·s pour des rencontres ou des actions et où les ressources sont insuffisantes pour démarrer des projets, la division du travail prend une autre forme : les femmes tendent à être plus nombreuses et, ce faisant, occupent la majorité des positions d'influence et de responsabilité. Les propos de Ben, membre d'une branche locale éprouvant des difficultés, l'illustrent bien :

Je veux dire, ouais, notre branche locale, je pense, euh, a une plus grande représentation de femmes. Et puis, c'est ce que je vois dans ma branche, que ce sont surtout les femmes qui font une grande partie du travail. Je sais qu'un des délégué·e·s à l'*organizing*, avant que je sois dans cette branche, était un homme. Et là, il est à l'université en train de faire son doctorat, donc je pense qu'il est juste vraiment occupé

et qu'il ne s'implique plus tellement [...]. Mais depuis que je viens aux rencontres plus régulièrement et que je participe plus, je vois qu'il y a plus de femmes. (Entretien semi-dirigé)

Eleanor, membre de la même branche, abonde dans le même sens, également dans le cadre de notre entretien : « Je veux dire, dans notre branche locale, les femmes sont plutôt nombreuses. Je dirais que la plupart des tâches, ce sont des femmes qui les prennent en charge », me dit-elle.

Ainsi, il semble que les moments où les femmes sont majoritaires et prennent en charge davantage de tâches ayant une dimension publique et stimulante sont des moments où la mobilisation s'avère plus ardue et où les responsabilités sont concentrées dans les mains d'un petit nombre de personnes en raison d'un manque de ressources humaine. Autrement dit, les femmes ont accès à des positions plus influentes et stimulantes lorsque les bénéfices et rétributions de l'engagement sont plus marginaux, i.e. que le coût de l'engagement militant est plus élevé. Cependant, lorsque la situation s'améliore et que des militant·e·s rejoignent leurs rangs – bref, lorsque le coût de l'engagement se voit réduit – elles se retrouvent plus visiblement cantonnées dans les tâches administratives et dévalorisées⁵⁸. Bref, tel que l'exprime Amber en entretien, « les femmes sont beaucoup plus partantes pour faire les trucs qui sont plus chiants ».

3.3.1.2 La place du *care*

L'un des constats s'étant rapidement imposés à mon regard au cours de l'observation participante a été celui de l'absence de mécanisme formel de gestion des conflits et des ressentis – par exemple, un comité spécial, une position d'*ombudsperson* ou un rôle de gardien·ne du senti pour les rencontres et activités. Ce fut initialement pour moi une surprise, puisque l'ethos d'extrême-gauche mis de l'avant par l'organisation m'a rappelé celui d'organisations similaires qui me sont familières et qui, elles, possèdent ce type de mécanisme. La seule forme officielle de discours en matière de rapports interpersonnels présente dans le syndicat étudié est la courte liste des « *Community Agreements* »⁵⁹ qui apparaît au dos des ordres du jour dans les réunions et qui est lue à haute voix

⁵⁸ Cela fait d'ailleurs écho aux résultats présentés dans les travaux de Bargel (2007) et de Lawson & Barton (1990).

⁵⁹ Les *Community Agreements* vont comme suit : 1) Une voix, un micro, on parle chacun son tour; 2) Personne ne sait tout, mais ensemble, on en sait beaucoup; 3) Parle et écoute; 4) Sois conscientieux·euse vis-à-vis du temps; 5) On ne

en début de rencontre dans certaines branches locales. Ce code de vie enjoint les participant·e·s aux rencontres à privilégier et à éviter certains comportements individuels afin de favoriser de bonnes discussions de groupe.

Force m'a donc été de constater qu'une majeure partie du travail de *care*⁶⁰, au sein du syndicat de locataires étudié, est reléguée à l'informel, au non-prescrit, et est massivement effectuée par des femmes, qui ne reçoivent aucune rétribution symbolique en échange des services qu'elles rendent en la matière. Ainsi, cette absence de reconnaissance du travail de *care* dans le cadre du syndicat étudié indique qu'il n'y est pas considéré comme une activité productive, c'est-à-dire ayant une valeur.

Pourtant, j'ai pu constater l'importance du travail d'entretien des liens sociaux dans mon propre processus d'intégration au syndicat de locataires, ayant trouvé le début de mon séjour plutôt difficile – d'abord parce que je ne connaissais personne, ni dans le syndicat ni dans la région; ensuite parce que certaines interactions que j'ai eues avec des militant·e·s m'ont fait sentir au mieux non accueillie, et au pire, carrément indésirable. C'est donc uniquement grâce au travail de *care* effectué par deux militantes en particulier, Amber et Caroline, que j'ai pu me sentir à l'aise de participer, ce qui m'a éventuellement permis de tisser des liens avec d'autres militant·e·s.

En effet, Caroline a été celle qui a correspondu avec moi afin de planifier mon séjour dans le syndicat. Dès mon arrivée dans la région, elle m'a proposé que nous allions dîner ensemble et m'a envoyé plusieurs liens et documents afin de faciliter mon intégration et mon travail de recherche. Amber, elle, a été la seule s'étant montrée clairement sympathique à mon égard à la première rencontre à laquelle j'ai assisté – ce soir-là, elle m'a même raccompagnée en taxi à mon logement, craignant pour ma sécurité puisque je connaissais mal la ville, que l'autobus que je devais prendre n'était pas passé et qu'un homme clairement intoxiqué, agité et violent verbalement était installé à

peut pas être éloquent·e en tout temps; 6) Sois curieux·euse; 7) Reconnais la différence entre tes intentions et les répercussions de tes actions.

⁶⁰ Par « travail de *care* », j'entends toute activité effectuée, dans un groupe social donné, dans l'objectif de « préserver et [d']entretenir les relations humaines qui y sont en jeu » (Laugier 2009; 159). Dans le cadre des mouvements sociaux (tout comme de la société en général), ce travail est généralement pris en charge par les femmes, et implique des pratiques centrées sur la construction de liens d'attachement et de solidarité entre les personnes (cf. Jones 1993; Robnett 1996) – ainsi, on peut dire que ce travail joue un rôle tout à fait décisif, s'agissant de la capacité d'un mouvement social de recruter et de retenir ses militant·e·s.

l’arrêt. D’autres participant·e·s à la réunion avaient bien vu que j’étais alors dans une situation épiqueuse, mais Amber a vraisemblablement été la seule personne qui s’est sentie responsable de m’aider, et ce, sans que je ne l’aie demandé. Cela est d’autant plus intéressant qu’à ce moment, elle entretenait des doutes vis-à-vis de moi et de ma recherche. Pourtant, immédiatement après m’avoir raccompagnée, Amber m’a écrit sur WhatsApp, ajoutée aux conversations de groupe du syndicat et envoyé du matériel qui, selon elle, était pertinent à ma recherche. Elle m’a également fait savoir qu’elle était disponible pour m’aider et m’a invitée à prendre un verre la semaine suivante afin de mieux me connaître – tout cela malgré les réticences qu’elle avait à mon sujet à ce moment-là. Bref, le travail de *care* effectué par Caroline et Amber à mon égard s’est avéré tout à fait crucial pour mon intégration, mon sentiment d’aisance et ainsi, ma recherche – et s’est effectué, rappelons-le, totalement en-dehors des responsabilités qui leur incombent de manière formelle.

Le travail de *care* (ou son absence) est aussi visible dans d’autres dimensions de l’engagement des personnes, par exemple lorsqu’elles sont chargées d’animer des rencontres : en effet, là où les femmes tendent à adopter des pratiques informelles d’organisation des discussions qui favorisent le confort et la participation des personnes présentes, les hommes, eux, sont plus susceptibles d’adopter des pratiques qui ont des effets hiérarchisants, voire exclusifs. Mais bien qu’elles soient beaucoup plus souvent portées par les hommes du syndicat, ces pratiques sont aussi parfois adoptées par des femmes, et semblent aussi être relativement à l’abri de la critique, puisque souvent minimisées ou légitimées par les militant·e·s – hommes comme femmes. Ainsi, si certaines personnes, tendanciellement des femmes, semblent accorder de l’importance au ressenti de leurs pair·e·s et à l’impact de ce ressenti sur leur participation au sein de l’organisation, tout se passe comme si les pratiques de *care* étaient absentes des priorités du syndicat.

Par exemple, au cours d’une rencontre du comité d’*organizing*, l’animateur, Henry, interrompt brusquement à deux reprises un autre militant, Fred :

Fred prend la parole pour ajouter des éléments en ce qui concerne les projets de [sa branche locale]. Alors qu’il est en train de parler, Henry le coupe : “*All that is very exciting, but we need to move on*”. Je sais bien qu’il est considéré important, dans l’organisation, de faire attention à son temps de parole afin de respecter au maximum l’ordre du jour et l’horaire prévus, mais je trouve l’intervention d’Henry plutôt rude. Mon ressenti immédiat était qu’il a manqué de tact; personnellement, je me verrais mal couper la parole de quelqu’un de cette manière-là [...]. Ensuite, Henry nous invite à

discuter afin de choisir un sujet prioritaire auquel consacrer la rencontre d'aujourd'hui. Fred propose que l'on discute du cas des étudiant·e·s [locataires des résidences d'une université de la région], qui semble plutôt préoccupant et urgent, dans la mesure où iels ont d'horribles conditions de logement, mais aussi où la session d'hiver est sur le point de se terminer, ce qui pose des enjeux en termes de mobilisation. Mais Henry l'interrompt de plus belle et lui demande, d'une manière qui m'apparaît au moins un peu prétentieuse, de démontrer au groupe en quoi discuter de cette situation serait pertinent pour tous les *locals*. Fred semble pris de court. Il cherche ses mots : “*Erm... how can I put this eloquently enough...?*” (Journal de terrain)

Cet échange est d'autant plus significatif lorsqu'on considère la position de classe de ses deux protagonistes : en effet, Henry est un jeune trentenaire diplômé d'une université d'élite de la Ivy League et qui bénéficie d'un fonds fiduciaire lui permettant de ne pas avoir d'emploi salarié; tandis que Fred, lui, à la mi-quarantaine, a grandi dans une relative pauvreté, n'a pas terminé l'école secondaire et travaille comme plombier.

On retrouve le même genre de pratique excluante dans des conversations ayant cours en-dehors des instances officielles. Par exemple, l'extrait suivant, toujours tiré de mon journal de terrain, décrit un échange informel après la fin d'une rencontre du comité d'*organizing* :

Après la fin de la rencontre, Amber, Khaled, Henry et moi discutons un peu. On parle de théories révolutionnaires, entre autres – Amber se retrouve rapidement « tassée dans le coin », puisque Henry et Khaled ne sont pas d'accord avec ce qu'elle dit. Elle se met à se rabaisser elle-même et à invalider ses compétences en matière de théorie politique, alors qu'elle est très informée en la matière : “*Maybe I'm just too dumb*”, dit-elle. Il est clair que la conversation n'est pas particulièrement agréable pour elle – les deux gars instaurent une dynamique où elle est comme mise au défi de mieux s'exprimer, de trouver « la bonne réponse » [...]. Plus tard, alors qu'Amber et moi sommes seules, je lui demande comment elle s'est sentie pendant la discussion. Timidement, elle me dit qu'elle trouve qu'Henry manque de tact et n'est pas un interlocuteur très agréable. « C'est con, parce que maintenant que je repense à ce qu'il disait, je pense à tout plein de contre-arguments que j'aurais pu lui répondre, mais sur le moment, je n'y arrivais pas », me dit-elle, attribuant ensuite ce *brain freeze* à la fatigue.

Lorsque j'ai questionné des militant·e·s au sujet de ces pratiques informelles trahissant une ostentatoire absence de *care* de la part de l'un·e de leurs camarades, celleux-ci finissaient par les justifier, en invoquant que l'intention de l'animateur·ice était sans doute de favoriser l'efficacité de la rencontre; et/ou en expliquant que la personne concernée est un·e militant·e compétent·e, et que son manque de souci pour les sentiments d'autrui est simplement un défaut attribuable à sa

personnalité. Ce type de réponse, que j'ai immanquablement reçue chaque fois que j'abordais le sujet, indique deux choses : 1) l'entretien des liens sociaux est pensé comme une disposition individuelle, relative à la personnalité, en un mot naturelle et sans valeur d'échange, au sens où il n'est pas une compétence acquise ni un travail; 2) conséquemment, l'habileté en matière d'entretien des liens sociaux ne fait pas partie des critères considérés comme importants dans le syndicat enquêté lorsqu'il est question de définir ce qu'est un·e *organizer* « compétent·e ».

3.3.1.3 Appropriation collective, appropriation du temps

Le dernier aspect relatif à la division sexuelle du travail militant que nous aborderons dans ce chapitre est celui de l'appropriation du temps des militantes, qui témoigne de la dévalorisation de leur travail et de son appropriation collective par leurs comparses masculins.

En effet, tel que l'affirme Colette Guillaumin (2016), que j'ai citée en la matière dans le chapitre 1, cette appropriation collective se traduit entre autres par son absence de limite et de mesure. C'est donc pour moi ce qui explique le fait que, selon mes observations, les militantes du syndicat de locataires étudié sont bien plus susceptibles que les militants de modifier leur horaire sans préavis pour se rendre disponibles afin d'accompagner leurs comparses; et beaucoup moins susceptibles de laisser des tâches en plan en raison d'un oubli, ou encore par dérobade, i.e. sans prévenir et trouver de remplacement.

Par exemple, l'extrait suivant, tiré de mon journal de terrain, rend compte d'une rencontre de branche locale où une militante accepte d'effectuer une tâche alors qu'elle a quelque chose d'autre de prévu :

Beth demande à Cassandra si elle est disponible pour distribuer des *flyers* en vue du *potluck* de samedi, mais Cassandra n'est pas disponible. Beth a également quelque chose de prévu, mais prend l'initiative de distribuer les flyers quand même, disant : « J'imagine que je vais juste essayer de tout rentrer ça dans la même journée! »

De manière similaire, Amber, militante de la branche locale dans laquelle j'ai passé mon séjour, doit faire des pieds et des mains pour accomoder son comparse, Fred, qui démontre peu de souci vis-à-vis de son emploi du temps :

Ce soir, c'est [la rencontre de notre branche locale]. Il y a deux semaines, Fred s'était porté volontaire pour préparer la nourriture pour la rencontre, et pour préparer l'ordre du jour. Cependant, il a du mal avec Google Docs, qu'il n'a jamais utilisé : il aura donc besoin d'aide pour naviguer le compte de la branche locale. En plus, il n'a pas pris de note dans son agenda et a oublié qu'il s'était porté volontaire pour ces tâches; lorsque je lui ai rappelé, il a contacté Amber pour avoir de l'aide. Ainsi, hier, ils étaient censés se rejoindre dans l'après-midi pour s'en occuper (Amber avait quelque chose de prévu en soirée). Fred n'a pas vraiment tenu Amber au courant de son plan de match pour la journée, ce qui a fait qu'Amber a fini par annuler son rendez-vous pour se rendre chez lui et l'aider. Une fois arrivée là, Fred était distrait et finalement, ils n'ont pas fait l'ordre du jour. Amber a donc dû s'occuper de préparer un *draft* et une liste de choses à inclure pour Fred ce matin, alors qu'elle est au travail pour toute la journée. Fred a dit qu'il partirait du travail en début d'après-midi, afin de pouvoir faire l'ordre du jour et envoyer la version finale à Amber pour qu'elle l'imprime avant 16h sur son lieu de travail. Finalement, Amber a fini par faire l'ordre du jour elle-même sans que Fred l'ait même aidée. (Journal de terrain)

J'ai moi-même pu faire l'expérience directe de la propension de Fred à compter, consciemment ou non, sur la disponibilité de mon travail pour porter la charge mentale de son horaire, et ce, à plusieurs reprises. L'extrait suivant de mes notes de terrain en fournit un exemple :

On propose [une rencontre] jeudi, ce que tout le monde accepte. Par contre, jeudi, Fred a déjà un engagement, i.e. une rencontre [d'un autre collectif], ce que je sais car je suis censée y aller aussi. Je le lui rappelle discrètement, car il avait oublié. Ça me fait halluciner qu'il ne soit pas plus conscient avec son horaire et ses engagements. Ça lui arrive quand même souvent de faire des promesses, de s'engager à faire quelque chose, puis de laisser tomber car il n'est pas disponible, ce qui oblige d'autres personnes à prendre en charge la tâche à la dernière minute. Et puisque nous sommes proches, ça m'oblige aussi parfois à prendre la charge mentale de ses propres rendez-vous, comme si j'étais sa secrétaire.

Le dernier exemple que je citerai pour terminer est celui d'un militant de la même branche locale, Pedro, qui a occupé le poste de délégué à l'adhésion pendant plusieurs mois sans intégrer un seul nouveau membre et sans donner de nouvelles à ceux qui lui proposaient de l'aide. Lorsqu'elle s'en est rendue compte, la déléguée responsable de la branche a demandé à l'un de leurs camarades d'approcher Pedro afin de discuter directement de cette situation avec lui. Ce n'est qu'à ce moment que Pedro a expliqué qu'il vivait des difficultés familiales et donc qu'il n'était pas en mesure de consacrer du temps au syndicat pour l'instant.

3.3.2 Division « classée » et raciale du travail

L'un des constats qu'a permis l'observation participante est que bien que les membres du syndicat de locataires enquêté soient formellement invité·e·s et encouragé·e·s à participer à toutes les instances, le portrait socio-démographique des participant·e·s change visiblement selon le niveau de centralité desdites instances. Ainsi, les conseils de locataires sont les unités où l'on retrouve la plus grande proportion de participant·e·s pauvres ou précaires, non-blanc·he·s, hispanophones, peu diplômé·e·s et éprouvant des problèmes de logement. Dans les branches locales les plus « dynamiques », c'est-à-dire où les membres participent en grand nombre aux rencontres et activités et où l'on trouve un ou plusieurs conseils de locataires actifs, on retrouve également une assez grande proportion de ces locataires parmi les participant·e·s. D'autres branches, elles, disposent d'un bon nombre de participant·e·s et sont plutôt actives, mais se composent en grande majorité de militant·e·s blanc·he·s, possédant des diplômes universitaires et dont la situation de logement est plutôt stable et sans problème. Les comités et instances centrales, eux, sont exclusivement portés par ces militant·e·s diplômé·e·s, sans problème de logement et généralement blanc·he·s, qui occupent les postes de coordonnateur·ice·s et de délégué·e·s. Ainsi, pour imager ce portrait à l'aide de l'organigramme proposé plus tôt (Figure 3.1), on peut dire qu'à mesure que l'on se dirige vers le centre de l'organisation, les participant·e·s aux instances augmentent en blanchité, en capital culturel et en capital économique – reflétant ainsi l'ordre social de la ville et du pays dans lesquels évolue le syndicat de locataires en question. Finalement, l'écrasante majorité des militant·e·s actif·ive·s du syndicat ne mobilisent pas leur propre immeuble et ne font pas partie d'un conseil de locataires.

Cette division, contrairement à la division sexuelle du travail, suscite une certaine réflexion collective dans le syndicat. En effet, elle a fait l'objet de discussions de groupe à plusieurs reprises en ma présence, notamment au sein du comité d'*organizing* ainsi qu'à un congrès rassemblant des représentant·e·s de plusieurs syndicats de locataires autonomes. Elle est généralement réfléchie sous l'angle du problème de la « dynamique de fourniture de services » – c'est-à-dire que l'on déplore qu'il soit difficile de retenir les locataires de classe populaire et racisé·e·s à titre de membres actifs et que ceux-ci semblent approcher l'organisation pour obtenir un service et quitter par la suite. Du point de vue des militant·e·s, cette dynamique de fourniture de services favorise la concentration des responsabilités entre les mains d'une poignée de militant·e·s

considéré·e·s comme des piliers (*core organizers*), ce qui induit un épuisement pour certain·e·s d'entre eux et, en l'occurrence, menace le bon fonctionnement et la viabilité de l'organisation.

Au cours des diverses rencontres auxquelles j'ai assisté, les militant·e·s ont souvent tenté d'apporter des pistes d'explication de cette dynamique afin d'y trouver une solution. Il m'a semblé que c'est surtout du côté des locataires que l'on cherchait ces pistes : iels seraient trop pauvres ou trop précaires pour s'engager durablement; iels ne se rendraient pas compte de leur potentiel militant; iels ne seraient pas suffisamment politisé·e·s ou ne posséderaient pas la conscience de classe nécessaire pour se mobiliser et être solidaires comme locataires; iels seraient plongé·e·s dans la passivité, apathiques face à leurs conditions d'existence; ou iels auraient une attitude opportuniste, hypocrite ou couarde. Généralement, la solution proposée était d'accroître le nombre d'activités d'éducation politique populaire. Le travail d'ethnographie a ainsi donné lieu de voir que l'un des espaces non investigués pour répondre à la question et qui, pourtant, permettrait d'expliquer au moins une partie du problème, est le suivant : l'organisation elle-même.

3.3.2.1 « Pas un vrai locataire »

Au fil de mon séjour au sein du syndicat de locataires, j'ai pris conscience du fait que l'organisation produisait une différence tacite entre militant·e·s et locataires. A priori, il semble tout à fait logique, voire utile de faire cette distinction : après tout, tou·te·s les locataires ne sont pas forcément militant·e·s, et il importe de le voir pour bien cibler et mobiliser les personnes que l'on souhaite motiver à rejoindre nos rangs. Or, là où ce processus de différenciation prend de l'intérêt d'un point de vue sociologique, c'est dans le fait que les militant·e·s ne semblent pas se considérer comme faisant partie de la catégorie « locataires » – alors que pourtant, chacun·e d'entre eux paie un loyer à un propriétaire en échange d'un toit. Cela signifie donc que par « locataires », on entend implicitement autre chose que le simple rapport à la rente⁶¹.

En effet, mes nombreux échanges avec des militant·e·s du syndicat, y compris en entretien, ainsi que les discussions auxquelles j'ai assisté au cours de la période d'observation participante

⁶¹ « Implicitement », car dans ses documents officiels et son matériel de propagande, comme on l'a vu dans la partie 3.2, le syndicat construit un sujet politique « Nous » en tant que locataires organisés et solidaires. Ainsi, ce « Nous » explicite est différent, voire s'inscrit en contradiction du « Nous » tacite que je décris ici.

m'amènent à penser que la catégorie « locataires » (« Eux ») est utilisée par les militant·e·s comme un signifiant faisant en filigrane référence à une catégorie spécifique de locataires (de classe populaire, précaires, peu éduqué·e·s, souvent racisé·e·s), construite en opposition à la catégorie « *organizers* » (« Nous »).

Le premier moment-clé de ce constat, pour moi, fut lorsque, au cours du congrès des syndicats de locataires, j'assistais à une présentation où l'on proposait d'écouter deux enregistrements et de les commenter en petit groupe par la suite. Le premier enregistrement était celui de Rosa, une femme latina précaire, apparemment monoparentale, qui parlait de son expérience alors qu'elle avait dû défendre sa voisine, elle aussi une femme latina précaire et monoparentale, contre leur propriétaire qui tentait de l'évincer illégalement; le second enregistrement était celui d'un militant du syndicat étudié, Sacha, qui parlait de son rapport au militantisme et de l'épuisement qu'il peut susciter. Au moment de commencer la discussion en groupe, une *organizer* et amie, qui était assise à côté de moi, m'a dit à l'oreille qu'elle trouvait intéressant de mettre en lien ces deux enregistrements. Elle a ajouté : « Tu sais, en fait, c'est un peu comme si Sacha n'était pas un vrai locataire ». Ce commentaire, en apparence tout à fait anodin, m'a semblé incroyablement révélateur quant à la manière dont le syndicat produit la différence et trace les frontières entre « *organizers* » et « locataires ».

Ma réflexion s'est poursuivie lorsqu'en relisant les transcriptions de mes entretiens semi-dirigés, je suis tombée sur une phrase de l'un des participant·e·s, Charles :

Presque toutes les personnes qui deviennent membres de [notre syndicat] sont des *organizers*, ou sont proches d'*organizers*. Habituellement, elles se joignent à nous parce qu'elles sentent le besoin de faire de la praxis, tu sais? Genre, tu sais, « pour mettre mes croyances politiques en pratique ».

Cette explication de Charles n'est pas sans rappeler la distinction entre « militant·e·s par conscience » et « militant·e·s bénéficiaires » proposée par McCarthy & Zald (1977). Cependant, notons que bien que selon toute vraisemblance, l'écrasante majorité des militant·e·s actif·ive·s de l'organisation étudiée soient des personnes que l'on pourrait assimiler à ce groupe des « militant·e·s par conscience » (c'est-à-dire qui ne mobilisent pas leur propre immeuble, ne font pas partie d'un conseil de locataires et cherchent plutôt à organiser d'autres personnes), le syndicat

ne se présente pas comme une organisation de solidarité. Au contraire, on l'a vu dans la partie 3.2, le cadrage du syndicat s'appuie sur une représentation du groupe comme étant formé et porté par des locataires organisés, i.e. bénéficiaires de leur propre action collective.

Plus loin, Charles fait référence aux membres « *organizers* » comme étant « politisés », par opposition aux autres membres, i.e. les « locataires » – ce qui semble indiquer que l'engagement est pensé comme un acte issu d'un processus de politisation pour les « *organizers* », mais pas pour les « locataires ».

Dans le même ordre d'idées, un autre participant interviewé, Ben, explique : « [Notre syndicat] n'est pas une organisation qui est propulsée par la base, nécessairement. Un peu comme une organisation d'avant-garde, je crois ». La référence à l'« avant-garde », ici, est importante : il s'agit d'une expression d'usage marxiste-léniniste désignant un petit segment politisé du prolétariat et organisé en parti, celui qui maîtrise la « science » marxiste et qui, conséquemment, est chargé de transmettre aux autres prolétaires la conscience de classe. Ainsi les « *organizers* » seraient-ils assimilables à la fraction avant-gardiste du prolétariat, dont l'autorité épistémique en matière de lutte des classes lui confère le rôle d'*amener* une ressource culturelle aux « masses », i.e. celle de la conscience de classe; et les « locataires », eux, à la fraction non politisée du prolétariat, dont le rôle est de *recevoir* cette ressource culturelle⁶².

Malgré tout, la production de cette dialectique *organizers*/locataires n'est pas strictement tributaire de la vraisemblable influence l'idéologie marxiste-léniniste dans le syndicat – elle se retrouve également au fondement du phénomène de la professionnalisation du *community organizing*, auquel n'échappe pas l'organisation étudiée, malgré l'absence de personnel rémunéré en son sein.

⁶² Dans « Le léninisme » (1998), le politologue Dominique Colas résume : « Dans la perspective léniniste [...], [la] classe [ouvrière] sans le parti serait dépourvue de force et d'effectivité, elle serait dépourvue de l'ambition proprement politique de lutte pour la conquête du pouvoir. *Le parti seul peut acquérir le savoir sur la vérité, révolutionnaire, de la classe*. Les partis communistes se comportent donc comme les seuls agents politiques légitimes de l'histoire et ils bénéficient ainsi d'une véritable dimension transcendante qui les laisse indifférents aux démentis de l'histoire et aux défections de la classe ouvrière [...]. Le matérialisme de Lénine a ainsi pour revers un idéalisme fantasmagorique où l'histoire est l'histoire de l'Idée incarnée dans le parti. La prévalence du parti, si elle est fondée sur sa fonction organisationnelle qui produit un “plus-de-force”, repose aussi sur sa fonction de *donateur de la conscience de classe*. Il acquiert par là sur le prolétariat empirique les droits d'un démiurge sur sa création » (p. 75; je souligne).

En effet, tel que le démontre habilement le sociologue Clément Petitjean (cf. 2023), la professionnalisation du *community organizing* est loin de se limiter à la marchandisation du militantisme : elle se présente avant tout dans une division symbolique entre militant·e·s « professionnel·le·s » (qualifié·e·s) et « amateurs » (non-qualifié·e·s). Cette division implique une croyance communément admise qui se décline ainsi : 1) les *organizers* détiennent des connaissances et savoir-faire qui font d'elles des expert·e·s du militantisme, et les distinguent de la base militante; 2) ces ressources doivent être transmises par l'enseignement à des leaders ciblé·e·s par les *organizers*; et 3) cette approche est la plus efficace afin de construire des organisations qui seront en mesure de provoquer de « véritables changements sociaux ». Ainsi, toujours selon Petitjean, le rôle d'*organizer* en est un d'autorité, qui s'appuie sur un double rapport de pouvoir :

D'abord, les *organizers* proviennent généralement de milieux sociaux différents de ceux des personnes qu'ils organisent; ensuite, leur travail lui-même en est un de pouvoir et de contrôle – il implique en effet pour ceux qui l'effectuent un sentiment de supériorité cognitive qui lui est inhérent. Même si les personnes qui travaillent comme *organizers* croient sincèrement qu'elles ne disent pas aux gens ce qu'ils devraient faire et s'engagent à construire une société plus juste et égalitaire, leur rôle demeure fondé sur un rapport asymétrique : les *organizers* savent des choses que les leaders ne savent pas, et ce savoir leur permet de pousser ces leaders à faire des choses qu'ils n'auraient pas fait autrement. (Petitjean 2023; 198 : ma traduction)

C'est ce même rapport, que l'on peut résumer comme un rapport maître-élève, qui sous-tend et réifie la division entre *organizers* (expert·e·s, politisé·e·s) et locataires (amateur·ice·s, non-politisé·e·s) dans le syndicat étudié. Ce faisant, cette division s'appuie sur des rapports sociaux de classe et de race et les reproduit.

La mise en lumière de cette relation de pouvoir maître-élève permet ainsi de mieux comprendre la tendance des militant·e·s du syndicat étudié à expliquer le faible engagement des « locataires » par des défauts qui leur seraient internes, comme un défaut de conscience ou de courage; ainsi que le fait que les ateliers d'éducation politique populaire⁶³ soient si vastement suggérés par les

⁶³ Des activités auxquelles, par ailleurs, l'une des participantes aux entretiens semi-dirigés faisait référence par le terme « endoctrinement », sans la moindre connotation négative. Je lui ai alors fait remarquer qu'il était amusant de l'entendre parler d'éducation politique et d'endoctrinement comme de notions synonymes. En renchérissant, elle m'a expliqué que pour elle, l'éducation politique est en effet un moyen de faire en sorte « que les gens adoptent ta vision

militant·e·s comme solution au problème de la difficulté de rétention des locataires dans le syndicat. Elle fournit également des éléments d'explication potentiels quant à la dynamique de fourniture de services qui suscite tant de discussions dans le syndicat, que l'on peut résumer par une question : pourquoi les locataires agiraient-iels comme des *organizers* si iels ne sont pas pensé·e·s ni traité·e·s comme tel·le·s?

3.4 Conclusion du chapitre

Dans le cadre du présent chapitre, nous nous sommes intéressé·e·s à la manière dont la domination masculine organise les relations sociales au sein du syndicat de locataires étudié. Nous avons donc vu qu'en produisant un sujet politique prétendu universel et en se dotant d'un mode d'organisation prétendu non-hiéarchique, les dominants sont en mesure d'orienter l'organisation en fonction de leurs intérêts matériels, à la fois comme militants et comme locataires, et ce, sans revendiquer explicitement ce contrôle. La domination masculine s'avère ainsi déterminante en ce qui a trait aux pratiques du syndicat : ses revendications, ses objectifs, ses priorités, ses relations avec d'autres acteurs collectifs, ses projets, ses modes d'action et sa division du travail militant.

Malgré tout, on en ressort avec davantage de questions que de réponses : d'abord, si le fonctionnement du syndicat nuit aux femmes à la fois en tant que militantes et en tant que locataires, il serait logique de penser qu'elles y réagissent négativement. Est-ce bien le cas? Comment négocient-elles la domination masculine? Dans quelle mesure s'y opposent-elles? Ensuite, comment les hommes répondent-ils face à une éventuelle résistance de la part des dominées? Et finalement, comment expliquer ces réponses et ces interactions? Ce sont ces questions qui guideront l'analyse dans les chapitres suivants.

des choses et tes façons de faire » – une conviction qui fait écho à la conception marxiste-léniniste de la conscience de classe, qui ne peut provenir de la classe ouvrière et qui, plutôt, doit lui être « révélée » : « Le point de vue de l'ouvrier confirme la pertinence de la ligne bolchevique, il ne la produit pas. Telle est la limite des appels aux masses chez Lénine : leur voix n'est entendue que si elle renforce les positions du parti », écrit Dominique Colas (1998; 82).

CHAPITRE 4

COMPRENDRE LE RAPPORT DES MILITANT·E·S À LEUR ORGANISATION

Le présent chapitre propose d'examiner le rapport qu'entretiennent les militant·e·s interviewé·e·s dans le cadre des entretiens semi-dirigés au syndicat de locataires étudié. D'abord, dans la partie 4.1, il s'agira de déterminer dans quelle mesure les militant·e·s démontrent une conscience de la domination masculine au sein de leur organisation. Puis, dans la partie 4.2, on se penchera sur les discours tenus par les militant·e·s au sujet de leur syndicat, eut égard à divers thèmes au sujet desquels iels ont exprimé des préoccupations à divers degrés. Ce faisant, on construira en quelque sorte l'armature sur laquelle s'appuiera l'analyse dans les deux chapitres suivants, en éclairant le sens qui guide l'action des militant·e·s dans le cadre de l'organisation.

Or, avant d'amorcer le travail d'analyse, il me semble approprié de justifier mon choix de traiter séparément des classes de sexe quant à leur rapport à la domination masculine – un choix qui organisera non seulement ce chapitre mais aussi les suivants, puisque je m'intéresserai dans le chapitre 5, à la réponse des *femmes* à la domination masculine, plutôt qu'à celle de tou·te·s les militant·e·s confondu·e·s; et dans le chapitre 6, aux pratiques de backlash mises en place par les *hommes* face à des tentatives, de la part des femmes, de renégocier la domination masculine.

En effet, on pourrait avancer que les hommes souffrent également du patriarcat (cf. bell hooks 2021; Bourdieu 1998; Welzer-Lang 1997); ou encore que certaines femmes, antiféministes, participent activement à la reproduction de la domination masculine et donc, qu'en ce sens, le rapport des hommes et des femmes à la domination masculine peut être pensé à partir des mêmes catégories, par exemple selon leur opinion au sujet de l'oppression des femmes. Or, ces arguments postulent une symétrie à un rapport social qui, on l'a vu plus tôt, est fondamentalement asymétrique par définition. Tel que le résume Christine Delphy (2013; 172) :

L'antiféminisme des hommes correspond à leurs intérêts objectifs. Il n'y a rien de plus à dire sur ce sujet. En revanche, l'antiféminisme des femmes diffère radicalement de l'antiféminisme des hommes; il lui est même diamétralement opposé. Ce qui est racisme chez l'opresseur est haine de soi chez l'opprimé [...]. Il n'y a donc pas de rupture abrupte entre les femmes féministes et les femmes « antiféministes », mais un

continuum de points de vue sur *une même situation*. Car, quelles que soient leurs « opinions », les femmes sont opprimées.

Ainsi, afin d'éviter d'introduire une contradiction logique dans ses propres termes, le cadre théorique matérialiste et dialectique retenu dans le cadre de ce mémoire invite plutôt à saisir le rapport des militant·e·s au syndicat au prisme de leur position politique dans les rapports sociaux de sexe.

4.1 Quelle conscience de la domination masculine?

Le constat ayant mené à la problématisation de l'objet de recherche ici étudié est le suivant : la domination masculine de l'organisation n'est pas ouvertement réfléchie, ni combattue de manière collective et coordonnée, par les militant·e·s. Logiquement, on pourrait être tenté d'expliquer cette énigme par l'hypothèse suivante : les militant·e·s ne se rendent pas compte de la domination masculine, puisque le fait de l'identifier, de la questionner et de s'y attaquer ne fait tout simplement pas partie de leur répertoire culturel. En d'autres mots, iels ont été socialisé·e·s et politisé·e·s dans des espaces structurés par la domination masculine et n'ont ainsi pas eu accès à des formes culturelles critiques qui leur permettraient d'envisager la dynamique interne de leur organisation ou encore le logement et la rente d'un point de vue féministe.

Pour valider ou écarter cette hypothèse, il convient donc de se poser la question suivante : dans quelle mesure les militant·e·s sont-iels conscient·e·s et réfléchissent-iels la domination masculine? Nous tâcherons d'y répondre à partir de deux thèmes abordés au cours des entretiens semi-dirigés, i.e. la division sexuelle du travail militant et le caractère sexué des problèmes dont les locataires font l'expérience.

4.1.1 Conscience de la division sexuelle du travail militant

Au cours des entretiens semi-dirigés menés auprès de militant·e·s du syndicat de locataires, j'ai questionné ces dernier·ère·s au sujet de la manière dont le travail militant se produit au sein de leur branche locale. Je leur ai notamment demandé s'iels avaient l'impression que les hommes et les femmes avaient tendance à être sollicité·e·s ou à se porter volontaires pour le même genre de

tâches, ou bien s’iels observaient des différences à cet effet selon le genre. Les participant·e·s étaient également invité·e·s à approfondir leur réponse en fournissant des exemples.

Face à la question posée, 7 des 11 militant·e·s interviewé·e·s (Leo, Caroline, Sofia, Eleanor, Dominic, Amber, Ben) commencent par affirmer qu’il n’y a pas de division sexuelle du travail dans le syndicat. Iels m’expliquent ainsi que le travail est réparti informellement, généralement en fonction d’attributs individuels des militant·e·s, comme leur personnalité, leur expérience militante ou leur disponibilité biographique; ou encore en fonction d’une logique de mérite; mais pas en fonction du genre.

Ainsi, lorsque je lui demande si à son avis, le temps de parole dans les rencontres est réparti de manière équilibrée entre les participant·e·s selon leur genre, Leo me répond que si le temps de parole de chacun·e est inégal, c’est parce que sa branche locale « manque de structure ». Je demande donc à Leo s’il peut illustrer ce qu’il entend par là à l’aide d’un exemple, ce à quoi il me répond :

Par exemple, Tony, il aime parler beaucoup et tout le temps, parce que c'est juste comme ça qu'il est fait. Il est très enthousiaste— c'est un grand jaseux, et on n'a pas de structure. Alors, il remplit l'espace, alors que d'autres sont moins prompts à parler en public ou peu importe, et donc, prennent moins d'espace et passent moins de temps à parler.

Pour leur part, Sofia et Ben m’expliquent, également en entretien :

Je pense que d’autres personnes voient la division genrée du travail et sont au courant, mais je pense que je ne l’ai jamais reconnue, parce que je ne vois pas le travail que nous faisons comme étant déséquilibré du point de vue du genre. Je le vois plus comme, « Chacun contribue selon ses moyens ». (Sofia)

Je pense qu’on essaie d’encourager les personnes moins impliquées à participer [...]. Eh bien, spécifiquement, les postes élus devraient faire l’objet d’une plus grande rotation qu’ils ne le sont en ce moment. Mais ce qui se passe en moment se base, je pense, sur une combinaison de facteurs, dont la confiance en soi, ce qui est lié à l’expérience, aux compétences et à la formation, évidemment. Mais le niveau de confiance est important, je pense, et la disponibilité aussi. (Ben)

Pour Amber, les personnes qui monopolisent le plus de temps de parole et occupent des rôles d'influence dans l'organisation « ont généralement quelque chose à dire ». Elle ajoute que « l'organisation s'autorégule plutôt facilement », et que dans une organisation telle que le syndicat, « on n'échoue pas vers le haut »⁶⁴ : au contraire, me dit-elle, lorsqu'on y obtient une position d'influence, c'est parce qu'on « fait réellement le travail ». Ainsi, les tâches et le temps de parole se répartiraient d'eux-mêmes en fonction de la pertinence et du mérite des militant·e·s⁶⁵.

Les réponses des participant·e·s suggèrent qu'iels cherchent à mettre une distance entre leur agentivité et/ou celle de leurs comparses et la (re)production des rapports sociaux de sexe, en portant leur regard sur d'autres facteurs, prétendus non-genrés, qui sous-tendent la division du travail militant dans l'organisation. Ce faisant, iels parviennent à préserver l'homogénéité de leur perception d'elleux-mêmes et/ou de leurs camarades de lutte, en niant la possibilité d'une incohérence d'ordre éthique entre, d'une part, les idéaux et valeurs qu'iels soutiennent (horizontalité, émancipation, solidarité); et d'autre part, le fait d'être un acteur de la reproduction de la domination masculine. Le raisonnement derrière les réponses des participant·e·s peut ainsi être résumé de la manière suivante :

La division sexuelle du travail est sexiste;

Nous (moi-même et mes camarades) ne sommes pas sexistes;

Donc nous ne produisons pas de division sexuelle du travail.

Dans ce cadre, les facteurs individuels de la personnalité, de l'expérience militante, de la disponibilité biographique ainsi que du mérite semblent constituer des mécanismes d'acognition pour les participant·e·s : si le travail n'est pas divisé de manière formellement discriminante vis-à-

⁶⁴ En anglais, Amber a dit : « You don't typically **fail upwards** ». « To fail upwards » est une expression idiomatique, qui signifie essentiellement être promu/récompensé en dépit d'une mauvaise performance.

⁶⁵ Comme on a pu le voir dans le dernier chapitre, l'observation participante a permis de montrer que si les militant·e·s du syndicat obtiennent des positions de leadership ou monopolisent le temps de parole, ce n'est certainement pas toujours parce qu'iels « font réellement le travail ». On peut rappeler à titre d'exemple le cas de Fred, qui occupe une position de délégué de sa branche locale, mais qui compte sur le travail de ses camarades (généralement des femmes) pour effectuer les tâches quotidiennes liées à son mandat qui suscitent le moins de rétributions symboliques; ou encore le cas de Pedro, qui n'a intégré aucun nouveau membre à sa branche locale au cours de son mandat de délégué à l'adhésion, alors que la branche a reçu plusieurs demandes d'adhésion.

vis des femmes, mais bien en fonction de ces facteurs prétendument non-genrés que l'on ne peut contrôler, il n'est pas nécessaire de réfléchir au travail militant au prisme des rapports sociaux de sexe.

L'une des participantes interviewées, Sofia, est d'ailleurs revenue sur sa réponse initiale à la question en soulevant cette difficulté. En effet, selon elle, le fonctionnement horizontal revendiqué par le syndicat de locataires quant au travail militant et aux positions de leadership a pour effet de masquer, dans une certaine mesure, les dynamiques hiérarchisantes comme celle de la division sexuelle du travail :

La hiérarchie n'est pas manifeste, parce que sur papier, nous [l'organisation] n'avons pas de hiérarchie. Je veux dire, c'est difficile de voir qu'il y a une division comme celle-là, parce que ce n'est pas quelque chose que nous avons mis en place. On n'a pas dit, genre, « Ouais, deux hommes feront ci, et un homme, un homme et un homme feront ci et ça ». C'est informel. La façon dont on structure notre groupe est informelle. Et donc, la façon dont le genre se présente dans nos rencontres, dans notre travail, dans notre mobilisation et dans la manière dont on divise le travail est informelle aussi.

Deux autres répondantes ont elles aussi modifié leur réponse au fil de notre discussion : ainsi, Caroline m'a expliqué que les tâches de secrétariat sont largement effectuées par les femmes de sa branche locale, ce qui limite à son avis leur capacité de participer pleinement aux rencontres; et Amber, qu'elle croit que les femmes se portent bien plus souvent volontaires que les hommes pour effectuer les tâches « ennuyantes », relatives à la planification et au secrétariat. Ce faisant, elles ajoutent leurs voix à celles de Casey et d'Alice, qui m'ont tou·te·s deux fait part de leur perception à l'effet que les femmes de leur branche locale se retrouvent généralement cantonnées dans le travail de planification, et que les hommes démontrent davantage d'intérêt pour le travail « actif », i.e. qui se produit dans l'espace public.

Certaines participantes (Caroline, Alice, Amber, Sofia) ont ainsi profité de l'entretien que j'ai mené pour réfléchir à leur perception de la division sexuelle du travail militant dans le syndicat – dans certains cas, semble-t-il, pour la première fois. Ces discussions ont manifestement semé la graine d'une réflexion collective entre femmes, puisque comme je l'ai mentionné au chapitre 3, des participantes m'ont approché après les entretiens pour me dire que ce dont nous avions parlé les avaient inspirées à aborder le sujet entre elles et à travailler sur un potentiel projet pour le syndicat.

Ces éléments suggèrent donc que si les participantes avaient, au moment des entretiens, des intuitions et des ressentis quant à la division sexuelle du travail dans l'organisation, elles ne politisaient pas ces intuitions et ressentis à partir d'une perspective féministe.

Les réponses des participantes au cours des entretiens font d'ailleurs écho à plusieurs discussions que j'ai eues avec des militantes au cours de mon séjour d'observation participante, dans des contextes informels. En effet, il est arrivé à plusieurs reprises que des femmes de ma branche locale énoncent des critiques face à des comportements de leurs comparses masculins – critiques qu'elles n'énonçaient pas dans des contextes formels. Notamment, elles exprimaient leur irritation vis-à-vis de camarades qui n'effectuaient pas les tâches pour lesquelles ils s'étaient portés volontaires; qui manquaient d'initiative ou d'autonomie, se reposant sur elles pour expliquer ou carrément effectuer le travail à leur place; ou qui monopolisaient sensiblement l'espace de parole dans les rencontres. Or, s'il m'a semblé que ces militantes, dont j'étais devenue amie, s'exprimaient librement à ce sujet en ma présence (sans doute en partie parce qu'elles savaient que j'ai l'habitude d'utiliser une grille de lecture féministe pour penser le monde), elles ne politisaient pas pour autant explicitement leurs observations en termes féministes. Pour le dire autrement, elles critiquaient les agissements de leurs camarades en tant que des désagréments isolés et non en tant que pratiques issues de la domination masculine.

Malgré tout, le fait que Sofia, Amber, Caroline, Casey et Alice aient remarqué les aspects de la division sexuelle du travail dont elles m'ont fait part sans nécessairement avoir l'habitude de les penser de manière politique est plus ou moins surprenant, dans la mesure où leur position d'exploitées dans les rapports sociaux de sexe les rend susceptibles de développer une connaissance « par corps » de l'oppression patriarcale, afin d'être en mesure de fonctionner dans cet ordre (cf. Code 2000). En d'autres termes, leur position sociale peut être vue comme une position privilégiée afin de développer une connaissance des mécanismes de la domination masculine – même si cette connaissance demeure intuitive et non-politisée.

Du côté des hommes participants, nous avons pu voir plus haut que Leo, Dominic et Ben ont affirmé ne pas percevoir de division sexuelle du travail. Cependant, deux de leurs comparses, Charles et Henry, ont montré non seulement une conscience de la division sexuelle du travail, mais ont également fourni une explication d'ordre théorique du phénomène.

En effet, dans l'extrait ci-dessous, Charles se réfère manifestement à sa connaissance de la division sexuelle du travail en tant que phénomène opérant dans la société en général. Celui-ci s'appliquerait donc au syndicat, en tant qu'il fait partie de la société :

Je dirais que la division classique du travail existe au sein [du syndicat]. Donc, les femmes ont tendance à faire des choses plus « sociales », tu vois ? Comme organiser des événements, apporter de la nourriture, ou des choses comme ça. [...] J'ai tendance à penser qu'il s'agit davantage d'un phénomène culturel, tu sais, le fait que les hommes ont tendance à éviter de faire ce genre de choses, et que les femmes prennent le relais.

Charles souligne le caractère culturellement partagé de la division sexuelle du travail, lequel s'incarnerait dans des dispositions, différencierées selon le sexe, à incarner certains rôles plutôt que d'autres. Il ne se réfère cependant pas à des exemples concrets ou à son propre vécu pour illustrer ses propos, ce qui suggère qu'il établit une certaine distance entre ses propres pratiques et la (re)production des rapports sociaux de sexe dans l'organisation.

Pour sa part, Henry commence par me dire qu'il ne perçoit pas vraiment le caractère sexué de la division du travail militant dans l'organisation. Cependant, il nuance rapidement :

C'est parfois difficile à dire parce que certaines tâches, comme être le principal interlocuteur dans une campagne de mobilisation, sont probablement plus visibles parce qu'elles sont plus clairement au centre de ce que nous [le syndicat] faisons, par rapport à quelque chose comme l'envoi de rappels pour des rencontres ou l'élaboration de graphiques internes. Certaines de ces tâches peuvent être légèrement moins visibles. Et je pense effectivement que ce sont les femmes et les personnes transgenres qui prennent en charge beaucoup de ce travail. Donc, parfois, ça peut être difficile de déceler le juste milieu, à cause de la visibilité du travail.

Henry ne s'aventure pas clairement à aborder la question de la (dé)valorisation de certains aspects du travail militant, expliquant plutôt que certaines tâches sont moins « visibles » que d'autres; que ces tâches sont généralement portées par les femmes; et donc que sa perception de la division du travail pourrait en être influencée. Cependant, en se montrant lui aussi incapable de nommer comment la division sexuelle du travail s'incarne dans son quotidien militant, Henry écarte sa propre agentivité dans les rapports sociaux de sexe qui structurent l'organisation, ce qui lui permet également de maintenir une perception de sa subjectivité politique comme étant cohérente en

regard à son système de valeurs. En effet, si Henry ne *perçoit* pas la division sexuelle du travail dans l'organisation, comment pourrait-on attendre de lui à ce qu'il s'arrime à la combattre?

4.1.2 Conscience du caractère sexué des problèmes des locataires

Une autre question abordée au cours des entretiens semi-dirigés fut celle du caractère sexué des problèmes auxquels font face les locataires. Plus précisément, j'ai questionné les participant·e·s à savoir s'ils avaient l'impression qu'en général, les hommes et les femmes locataires approchaient leur branche locale avec le même type de problèmes, ou bien s'ils remarquaient que certains problèmes en matière de logement étaient plus souvent éprouvés par des hommes ou par des femmes. Encore une fois, les participant·e·s étaient invité·e·s à illustrer leur réponse à l'aide d'exemples.

Cette question n'a cependant été posée qu'à une partie (6) des participant·e·s, puisque je l'ai ajoutée à ma grille d'entretien en cours de terrain. Il m'a en effet semblé nécessaire d'aborder le sujet, en particulier après une discussion à laquelle j'ai assisté dans le cadre du congrès des syndicats de locataires autonomes et qui a suscité beaucoup de réflexions chez moi. Je la relate ainsi dans mon journal de terrain :

Paula, une des femmes de mon groupe de discussion, se met à nous parler d'une de ses voisines, qu'elle semble assez bien connaître. Elles parlent souvent ensemble. Paula nous dit que lors de leurs discussions, sa voisine se montre très critique de leur propriétaire, n'hésitant pas à « parler dans son dos ». Cependant, nous dit-elle, celle-ci refuse de le confronter lorsqu'elle le voit et continue à entretenir une relation avec lui, puisqu'il est fortuné. Si Paula ne nous dévoile pas explicitement la nature de cette relation, il semble être sous-entendu qu'il s'agit d'une relation intime qui aurait un aspect transactionnel. Le portrait que dresse Paula de sa voisine donne l'impression que cette dernière est dans le tort, puisqu'elle serait hypocrite ou manquerait de courage. L'anecdote suscite des hochements de tête – quelques personnes autour de la table semblent se reconnaître dans la frustration de Paula au sujet du comportement de sa voisine. Une chose qui me frappe, c'est que personne ne mentionne la question de la raison pour laquelle la voisine est dans cette position – c'est-à-dire une position où elle serait potentiellement économiquement et physiquement vulnérabilisée si elle choisissait de confronter le propriétaire. Personne autour de la table n'a l'air de se questionner sur la trajectoire de cette femme-là, qui me semble pourtant un bel exemple de l'imbrication des rapports sociaux de classe (propriétaire-locataire) et de sexe dans l'expérience intime d'une locataire.

C'est donc après cet événement que j'ai pris la décision d'interroger les participant·e·s au sujet de leur perception des problèmes des locataires, dans l'objectif de déterminer s'iels remarquaient la manière dont les rapports sociaux de sexe structurent le rapport d'un individu à son logement et à son propriétaire et ses représentants (gestionnaire, concierge, etc.).

De manière intéressante, tou·te·s les répondant·e·s m'ont dit avoir remarqué des tendances sexuées quant aux locataires et aux problèmes qui les amènent vers le syndicat. D'abord, Eleanor estime que les femmes sont majoritaires parmi les locataires approchant le syndicat pour des problèmes liés à l'habitabilité du logement. Ben, pour sa part, croit que la majorité des locataires ayant approché sa branche locale pour un problème d'éviction étaient des femmes. Dominic, lui, m'explique :

Je dirais que beaucoup de femmes viennent à nous pour des conseils [...]. Je dirais des problèmes d'habitabilité, et peut-être un tiers... un tiers serait, genre, un problème de harcèlement de la part du propriétaire. Habituellement, j'ai l'impression que ce sont des femmes plus âgées, qui n'ont pas de proches autour d'elles et pas de filet de sécurité.

Ainsi, il démontre une compréhension du fait que certains problèmes de logement sont particulièrement éprouvés par des femmes rendues davantage vulnérables par l'isolement social, le vieillissement et la pauvreté.

Dans le même ordre d'idées, Casey souligne que les problèmes de harcèlement sont particulièrement féminins, en citant l'exemple d'une locataire venue à sa branche locale :

Le harcèlement, évidemment— le pire du harcèlement est celui qui a été fait aux femmes qui sont venues [vers le syndicat] [...]. Genre, Maryam— la pauvre! Elle a subi un harcèlement épouvantable, incluant quelqu'un au milieu de la nuit, genre, tu sais, qui se masturbait devant sa porte. Des menaces. De fausses accusations comme quoi elle possédait des armes— ce qui me semble très racialisé. C'est très cruel, ce qui lui est arrivé.

Charles, pour sa part, est moins certain d'avoir remarqué une tendance genrée claire en ce qui a trait aux problèmes éprouvés par les locataires. Il note néanmoins :

Mon intuition, c'est que probablement que les femmes font face à plus de problèmes de harcèlement [que les hommes]— mais peut-être que ma pensée est juste biaisée par le fait que la misogynie existe, tu sais? [rires] Donc, je pars du principe que c'est le cas, mais je ne sais pas si je peux l'affirmer en toute certitude.

Comme dans le cas de la division sexuelle du travail, Charles se fonde sur une compréhension théorique des rapports sociaux de sexe pour répondre à la question posée. Ainsi, s'il ne démontre pas la capacité d'illustrer « l'existence de la misogynie » à l'aide d'exemples concrets au sujet des locataires qu'il côtoie au sein du syndicat, il suggère tout de même qu'il serait raisonnable de penser que les rapports sociaux de sexe se reflètent dans leur expérience du logement et de la rente.

Finalement, Henry me dit estimer que plus de femmes que d'hommes locataires se présentent au syndicat. En-dehors de cela, me dit-il, « [je] n'ai jamais remarqué de tendance. Je ne dis pas que— je trouverais ça intéressant de savoir s'il y en a une, mais je n'en ai jamais remarqué. Je n'ai jamais pensé à chercher une tendance, non plus ».

Ces réponses suggèrent ainsi que les participant·e·s n'ont pas forcément l'habitude de réfléchir aux problèmes des locataires à partir d'une grille de lecture féministe – ce qui est d'ailleurs entièrement cohérent avec les cadres de l'action collective produits par le syndicat que nous avons décrits dans le chapitre précédent. Néanmoins, iels montrent la capacité de percevoir des tendances sexuées en ce qui a trait à ces problèmes.

4.1.3 Constat : une conscience variable de la domination masculine

L'analyse du discours des militant·e·s interviewé·e·s montre que celleux-ci présentent divers degrés de conscience de la manière dont les rapports sociaux de sexe structurent, d'une part, l'organisation du travail militant au sein de leur syndicat; et, d'autre part, l'expérience des locataires qui viennent à eux.

En effet, d'abord, la majorité des femmes participantes (5/6) ont exprimé une conscience, surtout sous forme d'intuitions, d'impressions ou d'observations empiriques, du fait que certains rôles et tâches, au sein de l'organisation, tendent à être dominés par des femmes ou par des hommes. Cette conscience s'apparente à ce que l'on peut appeler une « connaissance par corps » de la domination masculine – c'est-à-dire que par leur expérience vécue de l'oppression dans les rapports sociaux de sexe, les femmes parviennent à en déceler et en nommer des aspects, sans toutefois les analyser ou les politiser à partir d'une grille de lecture féministe.

Ensuite, 3 des 5 hommes ayant participé aux entretiens ont écarté l'existence de la division sexuelle du travail comme phénomène organisateur des relations sociales au sein du syndicat; alors que 2 de leurs comparses ont démontré une compréhension de certains rouages de la division sexuelle du travail – bien qu'empreinte d'une distanciation cognitive entre celle-ci et leurs propres pratiques.

Il est cependant intéressant de noter que si les hommes interviewés ont montré une certaine difficulté à identifier le caractère sexué de la division sociale du travail au sein du syndicat, ils ont en revanche eu beaucoup moins de mal à identifier, à tort ou à raison, des dynamiques sexuées s'agissant de l'expérience des locataires. Ainsi, les hommes interrogés ont montré une certaine capacité de perception et de description des rouages de la domination masculine, mais uniquement dans des contextes éloignés de leur propre subjectivité, et sans nommer d'acteurs ni de pratiques concrètes de reproduction de cette domination. Il semble donc qu'ils aient recours à un procédé d'acognition, qui leur permet de tenir à distance la réflexion au sujet de leurs propres pratiques de domination et, ainsi, de maintenir une perception positive de leur propre subjectivité, cohérente avec leurs valeurs et leurs engagements politiques.

4.2 Regards et discours sur l'organisation

Les entretiens semi-dirigés menés pour les besoins de cette recherche ont été une occasion, pour les participant·e·s, de réfléchir à leur rapport au syndicat étudié et au travail qu'ils y accomplissent. Parmi les éléments importants qui ressortent de l'analyse du discours de ces militant·e·s au sujet du syndicat, on retrouve le constat suivant : les femmes militantes interviewées se sont généralement montrées plus critiques que leurs comparses masculins vis-à-vis du fonctionnement de leur organisation. En effet, si les militant·e·s interviewé·e·s ont tou·te·s

mentionné l'existence de certains problèmes au sein du syndicat, les problèmes perçus ainsi que les analyses et les pistes de solution proposées n'étaient généralement pas les mêmes selon la classe de sexe des participant·e·s. Dans cette partie, je propose donc un survol des préoccupations et critiques émises par les participant·e·s au sujet de leur syndicat, à partir des différents thèmes abordés par eux au cours des entretiens : la division « classée » et raciale du travail militant; les orientations et modes d'action; la *dynamique* organisationnelle; et enfin, la *structure* organisationnelle.

4.2.1 Critiques sur la division « classée » et raciale du travail militant

Sofia, Caroline et Alice se sont exprimées, en entretien, au sujet de la division du travail en termes de classe sociale et de race au sein du syndicat. Or, si ces aspects de la division sociale du travail sont généralement abordés, par les militant·e·s du syndicat, comme résultant d'un quelconque défaut attribuable aux locataires, comme on l'a vu dans le chapitre 3, ces militantes renversent le questionnement et tournent leur regard vers l'intérieur de l'organisation.

D'abord, Sofia déplore que très peu de membres actifs du syndicat soient hispanophones – un fait qui représente selon elle un « *red flag* », puisqu'une grande part de la population locataire et précaire du secteur couvert par le syndicat est latiné⁶⁶, et hispanophone. Elle m'explique qu'elle ne perçoit pas de réelle détermination, de la part de l'organisation, à mobiliser des personnes racisées. Selon elle, le syndicat devrait mettre en place des pratiques concrètes afin d'écouter et de soutenir les luttes des personnes non-blanches, ce qui permettrait de rendre l'organisation plus attrayante pour elles. Par ailleurs, Sofia soulève l'enjeu de la blanchité relativement uniforme du syndicat de locataires. Pour elle, cette blanchité contribue également à faire obstacle à l'engagement des personnes racisées dans l'organisation : « Je sais par ma propre expérience que de parler à des gens qui sont très différents de soi, même si ça peut être bénéfique... il y a toujours une sorte de base de compréhension culturelle qui fait défaut », me dit-elle.

⁶⁶ « Latiné » est un néologisme inclusif constituant une alternative aux termes genrés « Latino » et « Latina » afin de désigner les personnes et communautés d'ascendance latiné-américaine (Merriam-Webster Dictionary 2025). En espagnol et en anglais, le terme s'écrit sans accent (« Latine »), puisque la lettre « e » y est traitée comme une voyelle. J'ajoute donc ici un accent aigu, afin d'indiquer le son /e/ et, ainsi, d'éviter la confusion avec l'adjectif féminin « latine », où la lettre « e » est muette.

Caroline, de son côté, questionne le fait que très peu des militant·e·s du syndicat soient elleux-mêmes membres de conseils de locataires et mobilisent leur propre immeuble. Elle mentionne que deux militant·e·s très actif·ve·s à la fois au sein de sa branche locale et au sein d'instances centrales du syndicat n'ont pas instauré de conseil de locataires dans leur propre immeuble, et s'interroge : « Je suis comme : “Pourquoi vous ne mobilisez pas votre propre immeuble?” ». Dans le même ordre d'idées, elle questionne le temps et l'énergie alloués par ses camarades à des projets au sein desquels aucun·e des locataires directement concerné·e·s ne participe activement. En cela, Caroline critique une tendance du modèle organisationnel du syndicat qui est par ailleurs caractéristique de l'approche du *community organizing* : le fait d'« organiser les autres » plutôt que soi-même. Néanmoins, la préoccupation qu'elle exprime semble avant tout tenir d'une crainte quant à ce qu'elle perçoit comme une mauvaise utilisation des ressources de la part du syndicat : propulser une mobilisation de locataires exclusivement à partir de l'extérieur, me dit-elle, « ce n'est tout simplement pas très soutenable ».

Pour sa part, Alice estime que le fait que la majorité des militant·e·s-clé (*core organizers*) du syndicat ne fassent pas elleux-mêmes partie d'un conseil de locataires représente un « échec » de l'organisation. Elle ajoute : « Ça me semble un peu étrange qu'autant de nos militant·e·s-clé soient, genre... je sais pas, qu'ils soient connectés à la lutte émotionnellement, mais pas de manière tangible ». Inversement, Alice souligne le fait que la grande majorité des locataires qui organisent leur immeuble ne participent pas aux instances centrales du syndicat. Si selon elle, la pauvreté et la précarité de ces locataires explique au moins partiellement qu'ils ne participent que très rarement aux activités centrales de l'organisation, elle exprime aussi que l'ambiance cultivée par les militant·e·s actif·ive·s pourrait avoir un rôle à jouer en la matière. En effet, la majorité de ces militant·e·s, dit-elle, sont des « *nerds de gauche* », qui se plaisent à débattre de théorie politique et utilisent un vocabulaire spécialisé et très connoté sur le plan idéologique. Bien que selon elle, l'omniprésence de ces militant·e·s ne constitue pas un problème en soi, Alice note :

Je trouve que d'utiliser du jargon intellectuel comme ça, ça ne fait qu'isoler les gens [...]. Je pense qu'on devrait juste prendre les gens comme ils sont, plutôt que de faire de la politisation des locataires l'un de nos objectifs principaux. Je pense que ça va se faire naturellement, à mesure qu'ils participent à une mobilisation, parce qu'on fait appel à leurs besoins et leurs désirs. [...] Mais je crois que si on arrive en s'imposant, genre, « Oh, on est une organisation socialiste, anticapitaliste » ou peu importe... eh

bien, beaucoup de gens, dès qu'ils entendront ces mots politiquement chargés, seront juste comme : « Au revoir! »

Elle ajoute que selon elle, cette tendance à tenir des conversations qui nécessitent de posséder une culture politique de gauche particulièrement soutenue est susceptible d'avoir un effet excluant pour les personnes qui n'en sont pas familières. Bref, si certaines discussions théoriques lui apparaissent importantes afin d'assurer une pratique réflexive dans l'organisation, elle estime qu'il serait souhaitable de trouver un « meilleur équilibre » afin de favoriser l'aisance de tou·te·s. Ainsi, par ses propos, Alice ne remet pas fondamentalement en question la dichotomie militant·e·s-maîtres/locataires-élèves : les locataires demeurent des individus que l'organisation aspire à politiser. Cependant, elle fait preuve d'un manifeste souci en ce qui a trait au ressenti des locataires peu intégré·e·s au syndicat, et suggère que leur politisation pourrait passer par l'action plutôt que par l'exposition à la théorie politique.

Parmi les hommes interviewés, deux (Ben, Henry) ont abordé l'enjeu de la division « classée » du travail militant. D'abord, Ben affirme que l'organisation « n'a pas beaucoup de succès à retenir les locataires à titre de membres actifs ». Selon lui, les militant·e·s doivent faire des efforts afin de « travailler avec la base, les locataires ». Cependant, contrairement à ses comparses féminines, Ben n'analyse pas les pratiques militantes du syndicat afin d'expliquer comment celui-ci *produit* la dynamique qu'il perçoit. Il m'explique tout bonnement : « Je pense qu'il y a toujours des militant·e·s qui ne font pas le travail de manière active, pas à cause de leurs dispositions, mais simplement parce que c'est là où on en est actuellement ». Bref, la position sociale et les pratiques concrètes des militant·e·s n'auraient que peu de valeur explicative quant à la division du travail – plutôt, le fonctionnement de l'organisation s'expliquerait par et en lui-même.

Henry, pour sa part, m'explique, au cours de notre entretien, qu'il aimeraient voir davantage de membres des conseils de locataires participer aux instances centrales du syndicat. Lorsque je lui demande pourquoi, à son avis, ce n'est pas déjà le cas, il me répond, avec une prudence presque scientifique, que plusieurs facteurs pourraient être envisagés, comme celui des « différences socio-démographiques » entre ces locataires et les autres militant·e·s du syndicat. Mais surtout, me dit-il, le syndicat devrait en faire davantage pour « demander aux locataires [...] de se soutenir entre eux et de soutenir le syndicat ». Il ajoute que si les locataires participent peu aux instances

centrales, c'est qu'iels envisagent le syndicat comme un organisme fournissant des services plutôt que comme une organisation de mouvement social – une attitude qui s'expliquerait par le fait qu'iels « ne reconnaissent pas la valeur de leur propre contribution » au syndicat. Bref, la perspective d'Henry au sujet de la division sociale du travail militant s'aligne avec celle qui domine dans l'ensemble du syndicat, et que nous avons identifiée à la fin du chapitre précédent : le faible engagement des locataires les plus précaires s'expliquerait par des défauts qui leur seraient propres.

4.2.2 Critiques sur les orientations et les modes d'action

En entretien, Casey souligne la disjonction qu'iel perçoit entre les priorités militantes de ses camarades de lutte et ses propres priorités, en tant que personne vivant en situation de précarité économique et de logement. Iel me raconte :

Nous venons d'aller à une rencontre du comité d'adhésion, et les gens discutaient autour de la question : « Quelle est la culture que nous voulons créer dans le syndicat? », ou quelque chose dans le genre. Et ça tournait pas mal autour de— eh bien, c'était assez abstrait. Et évidemment, c'était beaucoup, genre, « On veut plus de membres ». Et je me disais : « Qu'en est-il du loisir [*leisure*]? Qu'en est-il d'être en mesure de relaxer entre nous? » Parce que beaucoup d'entre nous— pas tout le monde, selon ce que j'ai appris de mon expérience dans le syndicat [rires]— mais beaucoup d'entre nous sommes en difficulté en termes de logement. On est constamment, genre, en crise. On doit faire avec plein de problèmes, des problèmes financiers, matériels. Donc, d'être en mesure de relaxer, de se construire un réseau de confiance et une communauté et tout, c'est une question qui est centrale.

Cette tension se retrouve à plusieurs moments dans le discours de Casey : en effet, iel déplore à plusieurs reprises au cours de l'entretien que les militant·e·s qui l'entourent semblent davantage préoccupé·e·s par des questions centrées sur l'organisation, sa structure et sa croissance, plutôt que sur la défense concrète des locataires. Par ailleurs, iel exprime que les initiatives d'aide mutuelle et d'action directe de défense des locataires ne prennent pas autant de place dans le répertoire d'actions du syndicat qu'iel ne le souhaiterait.

Caroline abonde dans le même sens : selon elle, le syndicat tient beaucoup trop de rencontres, qu'elle aimeraient voir remplacées par des activités de mobilisation, comme du démarchage. Elle cite en particulier les rencontres du comité de mobilisation, qui, pour elle, s'avèrent souvent

« ennuyantes » et « inutiles ». Au sujet de son expérience en tant que participante à ces rencontres, elle explique :

Je trouvais que les gens parlaient toujours de la même chose. On y accomplissait très peu de travail concret et significatif. Plutôt, ils préféraient *parler* de mobilisation [...]. Chaque fois que j'y suis allée, j'étais comme : « Qu'est-ce qu'on a réellement accompli, si ce n'est de dire qu'on s'est rencontré? »

Alice me dit également qu'elle trouve que le syndicat pourrait initier davantage d'actions d'aide mutuelle. Elle souligne par ailleurs que l'organisation a récolté et continue de récolter des sommes considérables à travers les cotisations payées par les membres et suggère qu'une partie de ces fonds pourrait servir à financer de telles actions.

Parmi les hommes interviewés, aucun n'a exprimé de préoccupation ou de critique au sujet des modes d'action et des orientations adoptés par le syndicat. J'ai été particulièrement surprise de ce fait dans le cas de Leo : en effet, comme nous avons pu le voir précédemment dans le chapitre 2 (partie 2.3.2.1), la trajectoire biographique de ce dernier est profondément marquée par ses engagements et principes libertaires, orientés vers l'action directe et l'aide mutuelle – si bien qu'il a abandonné sa carrière dans le milieu entrepreneurial pour mieux s'y consacrer. Ainsi, je m'attendais à ce que Leo exprime une volonté de voir davantage de modes d'action axés sur l'aide concrète entre locataires. Pourtant, ce ne fut pas le cas : tout au plus Leo m'a-t-il mentionné qu'il aimeraient idéalement voir le syndicat accroître ses activités de promotion et de démarchage, tout en notant au passage qu'à l'heure actuelle, l'organisation « n'en n'a pas la capacité ».

4.2.3 Critiques sur la dynamique organisationnelle

Trois militantes (Caroline, Amber, Alice), parmi les six femmes interviewées, ont exprimé un inconfort quant à la dynamique organisationnelle du syndicat, en particulier dans ses instances centrales. Dans les trois cas, les militantes ont décrit des déséquilibres de pouvoir informels qui ont eu un impact sur leur participation aux activités du syndicat. De manière intéressante, aucune d'elles n'a mentionné la *structure* organisationnelle comme facteur d'explication de ces déséquilibres : plutôt, elles expliquent les problèmes qu'elles nomment par des dynamiques relationnelles et affinitaires.

D'abord, Caroline se dit « agacée » par l'influence du caucus communiste de Democratic Socialists of America (DSA) sur le syndicat. Elle suggère que la propension du syndicat à tenir de multiples et fastidieuses rencontres et trop peu d'initiatives d'action directe s'expliquerait en partie par les liens étroits qu'entretiennent les deux organisations. Elle y attribue également ce qu'elle perçoit comme une tendance de certain·e·s militant·e·s à agir avec méfiance face aux nouveaux·elles venu·e·s – ce qui, selon elle, nuit au dynamisme de l'organisation et du mouvement des locataires. De plus, sans cette fois faire une association directe avec l'influence du caucus communiste de DSA, Caroline déplore le comportement « antidémocratique » de certain·e·s militant·e·s, qui, pourtant, « se félicitent d'être démocratiques ». Elle m'explique que ces dynamiques s'incarnent en particulier dans les instances centrales du syndicat, et sont l'une des raisons pour lesquelles elle préfère se concentrer sur les activités de sa branche locale.

Alice, quant à elle, m'explique avoir l'impression qu'une poignée de militant·e·s impliqué·e·s dans l'une des branches du syndicat constitue le « noyau dur » de l'organisation – et ce, même si iels n'ont formellement aucun pouvoir décisionnel ni aucune autorité en son sein. Cette dynamique, estime-t-elle, contribue à expliquer sa participation limitée aux instances centrales du syndicat. Elle ajoute :

C'est peut-être l'une des raisons pour lesquelles je ne me sens pas particulièrement intégrée. On dirait que... ma perception, c'est que beaucoup de gens [dans cette branche locale] se connaissent très bien, et qu'ils ont... genre, de petites cliques. Et je pense que le plus gros de cette dynamique provient de leur implication dans d'autres projets militants. Genre, beaucoup d'entre eux font partie du caucus communiste de DSA.

Enfin, Amber estime que les militant·e·s-clé qui sont également membres du caucus communiste de DSA tendent à faire preuve de rigidité quant aux orientations qu'iels privilégient pour le syndicat, ainsi qu'à difficilement accepter la critique. Pour illustrer son propos, elle souligne que ces militant·e·s soutiennent une position inflexible quant à la participation du syndicat à la sphère

politique institutionnelle⁶⁷, mais ont fait obstacle à son idée d'instaurer un comité féministe dans le syndicat.

Parmi les hommes militants interviewés, un seul, Charles, aborde la question d'une potentielle hiérarchie informelle au sein du syndicat, et ce, à partir de sa propre expérience. En effet, au cours de notre entretien semi-dirigé, Charles me parle de la manière dont il estime être perçu par ses camarades de lutte. Il m'explique que « [sa] branche locale [lui] fait confiance », mais que « le syndicat ne [l']aime pas ». Je lui fais alors remarquer que le syndicat compte un grand nombre de membres, dont plusieurs pourraient très bien être sur la même longueur d'ondes que lui, et lui demande s'il a des personnes particulières en tête lorsqu'il pense au « syndicat ». Il me répond alors :

Il y a des gens qui ont une position de leadership, tu sais, des gens qui sont là depuis un bout de temps, qui sont perçus comme des leaders. Qu'ils aient une position formelle ou non, les autres vont les respecter. Et ces personnes n'ont vraiment pas aimé ce que j'ai eu à dire pendant la convention⁶⁸ [...]. Quelqu'un est venu me voir après mon intervention et m'a essentiellement dit— un de ces leaders informels m'a dit : « Je ne sais pas si tu as vraiment ta place dans le syndicat ».

Si Charles me dit avoir été blessé par ces propos, il n'exprime pas pour autant en avoir été découragé de participer aux activités de l'une ou l'autre des instances de l'organisation, contrairement à Caroline et Alice. Selon lui, cette difficile interaction résulte d'un problème de « dynamique personnelle », ayant davantage à voir avec des opinions politiques divergentes qu'avec des rapports de pouvoir au sein de l'organisation.

⁶⁷ Les militant·e·s auxquel·le·s Amber fait référence privilégiéent en effet une approche militante en-dehors de l'espace politique institutionnel. Ainsi, par exemple, iels s'opposent à ce que le syndicat de locataires participe à des réunions de conseil municipal (si ce n'est pour les perturber) ou à ce que l'une des branches locales du syndicat soutienne un·e candidat·e aux élections. Cette position est également celle de la constitution de l'organisation, en partie en raison de l'influence de ces militant·e·s sur les orientations prises par le syndicat.

⁶⁸ Chaque année, le syndicat de locataires tient une convention d'une durée d'environ 2 jours, à laquelle sont invité·e·s tou·te·s ses membres. Cette convention vise entre autres à tenir un bilan des activités de l'organisation au cours de la dernière année, établir des objectifs et priorités pour l'année à venir et, s'il y a lieu, apporter des modifications à la constitution du syndicat.

4.2.4 Critiques sur la structure organisationnelle

Parmi les militant·e·s interviewé·e·s, cinq personnes (Amber, Caroline, Eleanor, Dominic, Leo) m'ont parlé de problèmes qu'ils perçoivent quant à la structure organisationnelle du syndicat de locataires.

D'abord, Amber, au cours de notre entretien, exprime des réserves quant à l'absence de structure formelle permettant de gérer les manifestations du sexisme dans l'organisation. Lorsque je lui demande de m'expliquer ce qu'elle a en tête lorsqu'elle parle du « sexisme dans le syndicat », Amber me répond que plusieurs militantes ont exprimé des inconvénients vis-à-vis de certains de leurs comparses masculins, citant l'exemple d'un militant en particulier, dont les commentaires désagréables auraient mis mal à l'aise plusieurs femmes. Elle poursuit :

Tu sais, ce genre de choses, si ça dégénère, ça peut sérieusement nuire à une organisation. Genre, quelqu'un devrait— si ça se produit plusieurs fois, s'il y a plusieurs cas d'abus, eh bien, quelqu'un devrait dire à la personne qui les commet d'arrêter immédiatement ou de quitter l'organisation. Et si personne ne le fait, alors l'organisation protège des agresseurs, potentiellement [...]. Donc, d'un point de vue pratique, un comité féministe, un comité des griefs, peu importe comment tu l'appelles— je veux dire, c'est essentiel dans une organisation qui en a la capacité. Ou au moins un genre de procédure de gestion de conflits, pour augmenter la stabilité organisationnelle, tu sais.

Ainsi, pour Amber, un comité féministe aurait la même fonction qu'une instance de gestion des conflits. En l'espèce, la solution qu'elle propose afin de lutter contre le sexisme au sein du syndicat semble s'appuyer sur une conception dématérialisante des rapports sociaux de sexe, comme si ceux-ci pouvaient être réduits à des enjeux de dynamique interpersonnelle. Son raisonnement suggère également que sa principale préoccupation demeure l'organisation et son intégrité : en effet, si les comportements sexistes doivent être combattus, c'est d'abord et avant tout parce qu'ils peuvent nuire au syndicat (sa cohésion, sa réputation, sa croissance, etc.), et non simplement parce qu'ils constituent un obstacle à l'aisance et à la pleine participation des femmes en son sein. Bref, l'intérêt d'un comité féministe ne serait pas, suivant les propos d'Amber, de subvertir l'ordre établi et de modifier en profondeur la structure de l'organisation, mais bien de rendre cette dernière plus « inclusive » vis-à-vis des femmes.

Ensuite, trois des onze militant·e·s interviewées (Caroline, Eleanor et Dominic) ont souligné en entretien l'enjeu qu'·iels perçoivent comme celui de la *répartition* défaillante de la charge de travail au sein du syndicat, qui occasionne de manière cyclique une surcharge et un épuisement chez les militant·e·s les plus actif·ive·s.

Pour Caroline et Eleanor, ce problème s'est avéré un frein à leur enthousiasme et à leur pleine participation aux activités de l'organisation : Caroline dit avoir cessé de se présenter à certaines rencontres, et Eleanor explique ne pas s'être portée volontaire pour occuper une position de délégué·e, en partie parce qu'elle craignait de ne pas recevoir le soutien et la formation nécessaires de la part de ses camarades pour remplir son rôle. Selon Caroline, la rotation des tâches est mal organisée : cela aurait pour effet de surcharger les nouveau·elles venu·e·s avant même qu'·iels aient eu le temps de s'acclimater à l'organisation, et conséquemment, les découragerait de s'y investir davantage. « Ce n'est pas le syndicat le plus organisé ni le plus uni », déplore-t-elle. Eleanor, pour sa part, ne se risque pas à analyser les causes du problème, mais me dit qu'elle aimeraient voir davantage de réflexion collective au sujet de l'organisation du travail au sein du syndicat, notamment en ce qui a trait à l'épuisement militant. Elle suggère aussi que certaines pratiques d'organisation du travail pourraient être formalisées et renforcées, en donnant comme exemple la procédure de transition entre deux mandats pour les divers rôles officiels du syndicat.

Dominic, contrairement à ses comparses féminines, ne centre pas son propos sur sa propre expérience et n'exprime pas avoir été découragé de s'impliquer dans l'organisation en raison de ce problème. Par ailleurs, il attribue ce cycle d'épuisement militant à une insuffisance de ressources humaines : « On n'a pas assez de militants, donc je pense que tout le monde est pas mal surchargé », me dit-il. Il n'évoque pas non plus la possibilité que ce problème soit issu de causes internes à l'organisation, comme l'ont fait ses camarades Caroline et Eleanor.

Enfin, un dernier militant, Leo, émet des réserves quant à ce qu'il nomme le « manque de structure » au niveau de sa branche locale, sans toutefois mentionner l'enjeu de la surcharge de travail. En effet, au cours de notre entretien, Leo déplore un certain degré de désorganisation dans les rencontres quinzomadières tenues par la branche. Lorsqu'il décrit sa perception de ces rencontres, Leo me dit d'abord beaucoup apprécier l'ambiance qui règne dans sa branche locale, qu'il estime amicale et décontractée. Malgré tout, m'explique-t-il, à son avis, ses camarades et lui-

même auraient avantage à formaliser certaines procédures : de cette manière, le travail militant pourrait être effectué plus efficacement, ce qui permettrait à la branche de soutenir davantage de projets de mobilisation en même temps et, partant, favoriserait la croissance du syndicat.

4.2.5 Conclusion : regards et discours sexués

Au regard des aspects du discours des militant·e·s que l'on vient de survoler, on peut tirer les constats suivants : d'abord, les femmes interviewées ont manifesté davantage de réserves que leurs camarades masculins en ce qui a trait au fonctionnement de leur syndicat. En effet, elles ont eu tendance à poser un regard plus critique que les hommes interviewés au sujet des pratiques ayant cours au sein de l'organisation; et ont proposé davantage d'analyses et de pistes de solution aux problèmes qu'elles m'ont dit percevoir.

En particulier, deux enjeux ont été abordés exclusivement par les femmes interviewées : d'abord, celui de la prise en compte et de l'inclusion des locataires racisé·e·s et précaires au sein du syndicat (Sofia, Alice, Casey); ensuite, celui du manque d'initiatives d'action directe et d'aide mutuelle (Casey, Caroline, Alice). De plus, les femmes sont les seules qui, parmi les personnes interviewées, ont exprimé que la nature de leur participation au syndicat était affectée par un enjeu organisationnel mentionné (Caroline, Alice, Eleanor, Amber). Les hommes interviewés, quant à eux, ont démontré un rapport moins direct et personnel aux problèmes organisationnels qu'ils soulignaient, ce qui suggère qu'ils vivent le fonctionnement du syndicat avec davantage d'aisance.

Ces constats font écho à plusieurs travaux, dans la littérature féministe, qui se sont attachés à mettre en évidence le caractère sexué 1) des formes organisationnelles, et 2) du rapport que les acteur·ice·s y entretiennent⁶⁹. Et surtout, pour le cas qui nous intéresse, ils indiquent que si les femmes n'adoptent pas de pratiques combatives face à la domination masculine de l'organisation et ne

⁶⁹ Par exemple, dans un article sur les rapports sociaux de sexe au sein du mouvement des chômeur·euse·s de Morlaix, Xavier Dunezat (1998: 179-180) écrit : « Un mouvement social est ancré historiquement, culturellement, socialement : il ne naît pas de rien. Ce sont des personnes organisées (au sens large) qui le "lancent" et qui se mettent en position de le diriger, de l'orienter. Ces gens sont inscrits dans des rapports sociaux, et notamment de sexe. Les hommes ont ainsi nettement plus de "chances" de se trouver en position d'imposer un type de structure, par rapport auquel ils sont "mieux" socialisés ». Outre Dunezat, voir Kergoat et al. (1992), Maruani (1979), McNair Barnett (1993), Robnett (1996), Taylor (2000) et Taylor & Rupp (1993).

politisent pas leurs réticences en des termes féministes et critiques, cela ne signifie pas pour autant qu'elles s'accommodent du cours des choses.

Or, en parallèle, plusieurs des femmes interviewées ont manifesté le souhait de voir davantage de formalisme au sein de l'organisation (Eleanor, Caroline, Amber), ou encore, ont exprimé une satisfaction générale quant à la forme organisationnelle en place (Sofia, Alice). En somme, il semble que les inconforts que ces femmes ont nommé à l'égard du fonctionnement actuel du syndicat ne se traduisent pas par une volonté d'en transformer fondamentalement la structure. Le chapitre suivant nous permettra d'examiner davantage ce paradoxe apparent.

CHAPITRE 5

AGIR FACE À LA DOMINATION MASCULINE

L'analyse des données récoltées dans le cadre de l'observation participante a permis de montrer 1) que les actrices du syndicat de locataires étudié ne portaient pas ouvertement de revendications féministes au sujet des pratiques internes de leur organisation, par exemple sur le plan de la division sociale du travail militant ou de la forme organisationnelle du syndicat; et 2) qu'elles ne revendiquaient pas non plus l'inscription d'enjeux de lutte féministes en matière de logement à l'agenda de leur organisation.

Pour sa part, l'analyse du matériau issu des entretiens semi-dirigés a permis de voir que cette vraisemblable absence de pratiques revendicatives et/ou combatives féministes de la part des femmes ne pouvait être attribuée à une inconscience du caractère sexué de l'organisation du travail militant, ou des problèmes de logement tels que vécus par les locataires : en effet, bien que les femmes interviewées ne politisaient pas ces enjeux à partir d'une grille de lecture féministe, elles montraient tout de même une conscience, à divers degrés, de la division sexuelle du travail au sein du syndicat de locataires, ainsi que du caractère sexué de l'expérience du rapport propriétaire-locataire; et ont énoncé des inconvénients au sujet du fonctionnement actuel du syndicat – inconvénients que leurs comparses masculins, eux, n'ont pas exprimé.

Dans le continuum idéal-typique élaboré ici pour penser l'action des dominées face à la domination masculine (Figure 5.1, page suivante), on retrouve deux types-pôles, i.e. ceux de la « Conformation » et de la « Négation ». Ces pôles représentent des postures politiques « limites », c'est-à-dire qui ne sont jamais incarnées, par les actrices dominées *réelles*, dans leur « pureté » logique. En effet, l'action des dominées, dans la réalité, est toujours (sauf rares exceptions) sous-tendue par une logique « mixte », comportant des éléments de conformation et de négation – d'où la présence du pôle intermédiaire « Négociation », au centre du continuum. Or, si l'on ne retrouve jamais les types-pôles dans la réalité empirique, il est toujours possible pour les actrices de s'en approcher significativement.

Figure 5.1 : Continuum idéal-typique des postures de réponse à la domination

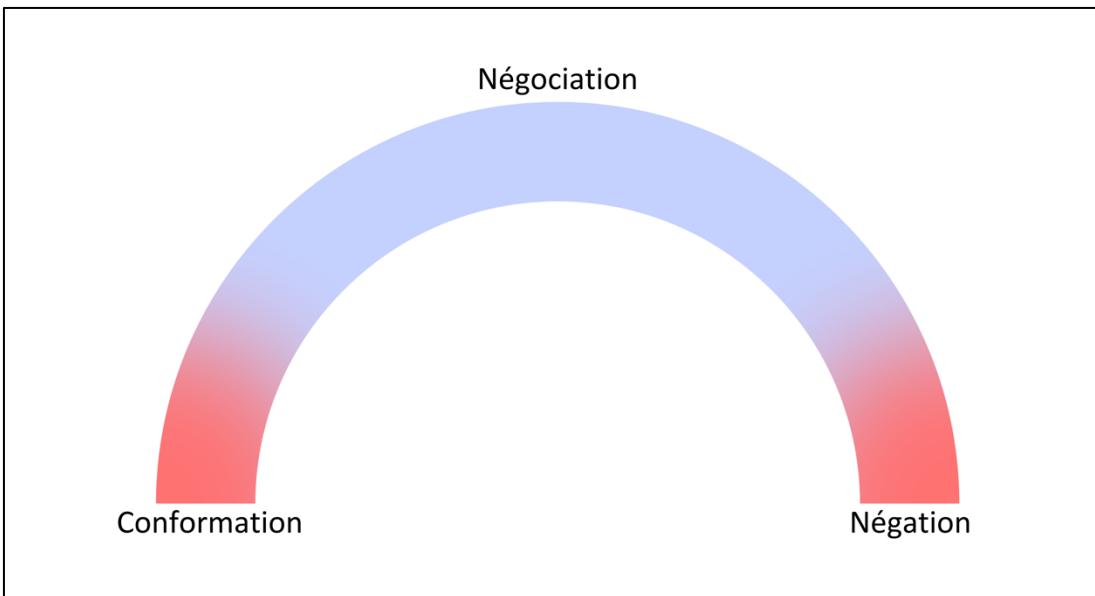


Tableau 5.1 : Types de posture de réponse à la domination

Type	Logique
Conformation <i>Type-pôle</i>	Absence totale de négation de la domination; légitimation de la structure dominante.
Négociation <i>Type intermédiaire</i>	Opposition à certains aspects de la domination (discours, pratiques, etc.) sans remise en cause fondamentale de la structure.
Négation <i>Type-pôle</i>	Rejet complet de la structure dominante.

La pertinence épistémique d'un tel outil théorique réside dans le fait qu'il permet de saisir l'inépuisable complexité de l'expérience de la domination, mais aussi de *problématiser* les modalités de réponse à cette domination adoptées par les actrices dominées, individuellement ou collectivement. En ce sens, il ne se prête aucunement aux écueils qui guettent nombre d'outils analytiques concurrents – notamment, les concepts isomorphiques d'« adaptation », de « résistance » ou même d'« empowerment » –, par exemple ceux de l'ambiguïté et de la réification conceptuelles.

En se référant au continuum idéal-typique représenté à la page précédente, on peut dire que les femmes engagées dans le syndicat de locataires étudié incarnent collectivement, face à la domination masculine, une posture qui se rapproche du pôle « Conformation », sans toutefois y correspondre totalement – car il n’en demeure pas moins qu’elles trouvent des manières de négocier certains aspects de la domination masculine, individuellement ou à petite échelle.

Ainsi, l’objet de cette partie sera de présenter des pistes d’explication permettant de répondre à la question suivante : pourquoi les femmes qui militent dans le syndicat étudié tendent à incarner une posture qui se rapproche du pôle « Conformation », plutôt qu’une posture plus près du pôle « Négation » – laquelle impliquerait des pratiques revendicatives et/ou combatives, visant à transformer leur organisation en tout ou en partie (ses cadres de l’action collective, son répertoire d’actions, sa forme organisationnelle, la division du travail en son sein, etc.)? Autrement dit, qu’est-ce qui fait obstacle à l’adoption d’une posture plus près du pôle « Négation » de la domination masculine pour les femmes de l’organisation étudiée?

Les données collectées au cours du terrain ethnographique mené pour les besoins de ce mémoire invitent à considérer trois éléments d’explication, qui relèvent du répertoire culturel du syndicat de locataires étudié.

5.1 Les contraintes de la culture

Comme on a pu le voir dans le chapitre 3, le syndicat de locataires étudié s’appuie de manière substantielle sur des modes et des logiques d’action caractéristiques de la forme organisationnelle du *community organizing* – notamment, la revendication d’un fonctionnement de type « *bottom-up* » visant à représenter les locataires des classes populaires (dont, pour l’écrasante majorité, les *organizers* ne font cependant pas partie); la priorisation de la croissance du syndicat, de sorte à former une « organisation de masse »; l’importance accordée à l’analyse et à l’éducation politiques; l’emploi occasionnel de méthodes d’inspiration managériale, censées garantir l’efficacité des procédures; et la production d’une distinction symbolique entre les *organizers* (expert·e·s) et leur « base militante » (locataires, amateur·ice·s). Nous avons également vu que le syndicat porte la marque de l’imaginaire marxiste-léniniste, particulièrement sur les plans discursif et idéologique – une situation qui s’explique sans doute en bonne partie par les liens étroits entretenus avec les

Democratic Socialists of America (DSA) et leur caucus communiste, ainsi que par l'importante proportion des militant·e·s actif·ive·s du syndicat ayant été politiquement socialisé·e·s au contact d'idées et d'organisations socialistes et communistes. Ces aspects du répertoire culturel de l'organisation étudiée ont été évoqués dans une perspective descriptive, alors que je m'attachais à mettre en évidence que les routines et orientations privilégiées en son sein sont établies en fonction d'un sujet militant et politique prétendu universel, mais implicitement particulier – en l'occurrence, masculin, mais aussi blanc, détenant un capital culturel élevé, et locataire, mais dont la situation de logement est stable.

Dans le présent chapitre, j'aborde la question du répertoire culturel du syndicat sous l'angle de l'explication causale. Plus précisément, j'identifie trois éléments de ce répertoire, afin de montrer leurs effets contraignants sur l'action des femmes qui s'y engagent :

- i. **La logique de hiérarchisation opposant « expert·e·s » et « profanes »** – qui relève de la forme organisationnelle du *community organizing* (cf. Petitjean 2019; 2023), mais aussi de l'imaginaire marxiste-léniniste⁷⁰. Cette logique s'appuie sur l'autorité épistémique masculine qui existe déjà dans la société, la renforce et, conséquemment, freine la pleine participation des femmes à la part délibérative-décisionnelle du travail militant – ce qui réduit leurs « chances » d'investir cette sphère afin de proposer ou d'imposer des représentations contre-hégémoniques, qui iraient dans le sens de leurs intérêts collectifs en tant que femmes.
- ii. **L'éthique du décentrement de soi** – un attribut également caractéristique de la forme *community organizing* (cf. Petitjean 2019; 2023), tout comme de la mouvance marxiste-léniniste⁷¹. Celle-ci incite les militant·e·s à mettre en suspens leurs intérêts, valeurs et affects,

⁷⁰ Pour le cas du marxisme-léninisme, cette logique hiérarchisante est incarnée par la doctrine de l'« avant-garde » révolutionnaire, dont j'ai brièvement traité dans le chapitre 3.

⁷¹ Dans son étude de la stratégie et des tactiques du mouvement bolchevique, le sociologue Philip Selznick (1952) met en lumière la logique sacrificielle qui y est préconisée. Pour lui, cette dernière découle de l'impératif de maintien et de croissance organisationnelle du bolchevisme – en effet, il écrit : « Pour Lénine, le travail organisationnel était un corollaire indispensable de l'idéologie. Il ne croyait pas pouvoir s'emparer du pouvoir par la seule propagande. Il insistait plutôt sur la nécessité de former un groupe qui, partant d'un engagement idéologique, utiliserait tous les moyens à sa disposition pour influencer le processus de prise de décision dans la société [...]. Dans son livre "La maladie infantile du communisme", qui a servi de guide de formation [aux organisations bolcheviques] de tous les pays, et ce, à travers tous les changements apportés à la ligne de propagande [du mouvement], Lénine a exprimé ce principe de manière limpide : "Nous devons être prêts à tout endurer, à accepter tous les sacrifices et même, si nécessaire, à recourir à toutes sortes de stratagèmes, d'artifices, de mesures illégales, d'esquives et de subterfuges,

afin de s'assurer 1) de bénéficier de la rationalité et du sang-froid nécessaires à la résolution de problèmes, et 2) de prioriser les intérêts « de l'organisation » (en l'occurrence, son efficacité, son maintien et sa croissance). Ce faisant, cette prescription décourage les femmes de manifester ouvertement leurs critiques, inconforts ou doléances – comme si ceux-ci n'avaient pas d'utilité ou de pertinence pour la sphère délibérative-décisionnelle du travail militant.

iii. La croyance, très répandue au sujet de la forme organisationnelle du « *community organizing* », selon laquelle il s'agit d'une **forme « supérieure » d'action protestataire**, voire de l'unique forme d'action collective qui permette réellement de produire des changements sociaux (cf. Petitjean 2019; 2023). Ainsi, même lorsque les militantes critiquent le fonctionnement de leur organisation, ou encore sont intéressées, voire « attirées » par des manières de « faire autrement », elles tendent tout de même à penser qu'il n'est pas souhaitable, pour le syndicat, de se doter de pratiques relevant d'une culture militante et d'une forme organisationnelle différentes.

5.1.1 La distinction expert·e/amateur·ice

Une semaine et des poussières après mon arrivée sur le terrain dans le cadre de mon séjour d'observation participante, j'ai été invitée à ma première séance de porte-à-porte dans la branche locale à laquelle j'entreprenais de m'intégrer. Bien qu'il s'agissait pour moi d'une « première fois » dans le cadre de cette organisation, je me suis rendue à l'activité en ayant la ferme impression de déjà savoir ce qui m'attendait : je rejoindrais les autres militant·e·s au lieu de rendez-vous désigné, nous nous concerterions brièvement afin de nous répartir les adresses à visiter et nous entendre sur ce que nous dirions aux résident·e·s, puis nous nous séparerions en petites équipes afin de procéder à notre tâche.

Or, l'activité s'est déroulée sur un mode plus « rationalisé » que je ne l'avais escompté. En effet, peu de temps après que j'aie rejoint les autres volontaires au point de rendez-vous, nous nous sommes déplacé·e·s vers une ruelle peu fréquentée afin de nous exercer, à l'invitation des deux personnes qui semblaient agir à titre de leaders du groupe : Amber et Aubrey. En binômes, nous

dans le seul but d'entrer dans les syndicats, d'y rester et d'y mener à bien le travail communiste à tout prix” » (p. 8-9; ma traduction).

avons testé divers scénarios de porte-à-porte, dans l'objectif d'apprendre à « bien » répondre aux locataires. À un certain point, Amber a demandé à deux personnes, Joan et Lydia, de simuler une interaction entre locataire et *organizer* devant tout le groupe. Puis, lorsqu'elles ont eu fini, Amber a enjoint tous les membres du groupe à nommer, tour à tour, deux éléments positifs et deux éléments à améliorer dans la performance d'*organizer* livrée par Lydia.

Au cours de l'entraînement, je me suis sentie de plus en plus stressée – et ce, malgré le fait que j'ai très souvent pris part, sans difficulté, à des activités qui me demandaient de m'exprimer en public, et dans des contextes où pesaient bien plus d'enjeux. En effet, je sentais le besoin de « performer » dans cette tâche, pourtant généralement considérée comme banale. Ce sentiment m'a fortement surprise, car en raison de l'ethos d'extrême-gauche du syndicat, je m'attendais à une expérience beaucoup plus décontractée.

Lorsque nous nous sommes enfin séparé·e·s en équipes de deux pour aller à la rencontre des locataires, j'ai suggéré à Amber, ma partenaire – que je ne connaissais pas encore très bien – de prendre les devants, prétextant que je craignais que mon anglais me fasse défaut. En réalité, l'exercice auquel nous nous étions adonné·e·s m'avait intimidée – j'avais peur de ne pas correspondre aux attentes, d'avoir l'air « incompétente » et de gâcher nos interactions avec des locataires. Je préférais donc nettement laisser Amber endosser le rôle de l'interlocutrice principale, puisque contrairement à moi, elle « savait ce qu'elle faisait ».

Quelques semaines plus tard, j'ai participé à une activité du collectif d'aide mutuelle Food Not Bombs, au cours de laquelle nous avons cuisiné un repas pour les personnes itinérantes et en situation de précarité qui vivaient dans le quartier où je logeais. Cette activité, qui était elle aussi, pour moi, une « première fois » dans un nouveau collectif, m'a permis de contraster l'expérience de porte-à-porte au sein du syndicat de locataires relatée plus haut. En effet, l'ambiance qui y régnait m'a incitée à avoir davantage confiance en mes capacités et en mon jugement que je ne l'ai fait quelques semaines auparavant, au cours de l'activité de porte-à-porte :

L'atmosphère est décontractée, voire festive : de la musique joue en arrière-plan, et tout le monde discute et rit, en improvisant des recettes à partir des denrées que nous avons reçues [...]. Alors que je me dirige vers une table pour aider à couper des légumes pour une immense salade, je demande aux personnes qui y sont déjà, sans doute par

habitude, comment elles veulent que je procède. Elles ne semblent pas savoir davantage que moi : « Je sais pas, j'imagine que tu peux juste faire comme tu le sens! », me répond-t-on. Je m'exécute, d'abord en état d'hypervigilance, comme si j'attendais nerveusement que le chef apparaisse et vienne me dire que je tiens mal mon couteau, ou que les poivrons devraient être coupés en cubes et non en julianes. Mais rien : personne ne fait quoi que ce soit parfaitement, tout le monde semble improviser – même ceux qui, manifestement davantage habitué·e·s, déléguent des tâches et lancent des idées.

Taylor, membre [du syndicat], vient me voir et me dit que je peux couper des oranges aussi pour la salade. Je lui demande comment, et elle se remet en doute : « Euh... je ne sais pas... peut-être que ce n'est pas une bonne idée d'en mettre, en fin de compte ». « Non, non, je pense que c'est une bonne idée, ça va être bon! Je pense que j'ai une idée, je t'amène ça, ce sera pas long », dis-je. Elle me remercie et me tend d'autres légumes. « Tiens, mettons ça aussi, tant qu'à! » Cette interaction, aussi simple soit-elle, m'aide à me détendre. Personne n'a d'attente rigide que je puisse décevoir; il n'y a pas de supérieur hiérarchique qui étudie ce que je fais par-dessus mon épaule. (Journal de terrain)

Ainsi, s'il est vrai que l'engagement militant suppose toujours l'acquisition et la transmission de connaissances, l'emphase mise sur la formation et les compétences de l'*organizer*, dans le syndicat étudié, ne va pas de soi. Plutôt, elle est la marque d'une éthique militante particulière, et relève, dans le cas qui nous intéresse, de l'articulation réciproque de deux éléments de sens :

- * Celui, tributaire de la forme organisationnelle du *community organizing*, de **la figure de l'*organizer* comme « expert·e » du militantisme**, supérieur·e aux « amateur·ice·s », i.e. aux militant·e·s qui préconisent d'autres formes d'action protestataire (cf. Petitjean 2019; 2023);
- * Et celui de **la notion marxiste-léniniste d'« avant-garde »**, désignant essentiellement un parti politique composé de militants qui se distinguent clairement du reste des prolétaires par leur maîtrise de la « science » marxiste et leur conscience de classe plus « aboutie », et dont le rôle est de guider la classe ouvrière vers la révolution (cf. Colas 1998; Selznick 1952).

Dans le chapitre 3, nous avons vu comment cette distinction expert·e/amateur·ice organise la division sociale du travail, en termes de rapports sociaux de classe et de race, dans le syndicat de locataires étudié. Ici, je souhaite montrer que cette distinction produit également des effets organisateurs quant à la division *sexuelle* du travail, pour la raison suivante : elle s'appuie sur l'autorité épistémique masculine qui existe déjà dans la société en général et la renforce,

précisément en raison de la supériorité épistémique généralement associée à l’« *organizer* »⁷², ainsi qu’à l’avant-garde du prolétariat.

Tel que l’écrit Christine Delphy (2013), citée en la matière dans le chapitre 1, l’autorité masculine, dans la société, est institutionnelle et matériellement assise. Elle ne se limite donc pas à des rapports autoritaires interindividuels dont la subversion signifierait la fin du patriarcat : que les hommes la désirent ou non, leur autorité *en tant qu’hommes* est sans cesse reconduite. Ainsi, les hommes détiennent un privilège symbolique sous forme de crédibilité et de légitimité, simplement en vertu de leur appartenance à la classe de sexe dominante.

Tendanciellement dépourvues de capital symbolique par rapport aux hommes, les femmes sont non seulement moins souvent perçues, par leurs pair·e·s, comme des sujets épistémiques et politiques légitimes et crédibles; mais elles se perçoivent aussi *elles-mêmes* comme moins légitimes et crédibles. Autrement dit, elles tendent à remettre en doute leurs compétences et la valeur générale de leurs contributions lorsqu’il est question d’interpréter la réalité et de produire des représentations – ce qui, dans le cadre de l’engagement militant, renvoie à la part délibérative-décisionnelle du travail⁷³. Cela fait d’ailleurs écho à des travaux, en science politique, qui montrent que les femmes tendent à se percevoir elles-mêmes comme moins compétentes que ne le font les hommes dans la sphère politique (cf. Sineau 2000) – et ce, particulièrement dans des contextes plus inégalitaires en termes de genre (cf. Burns et al. 1997).

Dans le cas du syndicat de locataires étudié, nous l’avons vu, le rôle d’*organizer* en est un d’*expert·e* de la protestation, et de la politisation des « locataires » comme sujet collectif. Ainsi, les femmes qui endossent le rôle d’*organizer* doivent se percevoir comme des sujets épistémiques

⁷² Et ce, même lorsque le rôle de l’*organizer* est endossé par une femme, comme c’était le cas dans l’exemple présenté plus haut.

⁷³ Rappelons d’ailleurs qu’il ne s’agit pas là que de la simple intériorisation d’une croyance en leur propre incompétence. Plutôt, l’asymétrie épistémique tributaire de la domination masculine structure profondément la subjectivité des femmes (et, par ailleurs, des hommes), et a beaucoup à voir avec les pratiques persuasives et coercitives des dominants, visant à conserver leur position de domination – des pratiques qui engendrent confusion mentale et peur de la violence chez les femmes (cf. Mathieu 2013). Autrement dit, si les femmes ont tendance à affirmer leur propre incompétence dans le champ politique, c’est aussi parce qu’elles anticipent d’être invalidées, réprimées, riaillées, etc. pour leurs interprétations et représentations en la matière. D'où l'importance de nous intéresser aux pratiques masculinistes réactionnaires, qui feront l'objet du chapitre suivant.

particulièrement compétents – ce qu’elles ne sont pas portées à faire – afin de s’autoriser à participer pleinement à la sphère délibérative-décisionnelle du travail militant (et donc, potentiellement, de produire et promouvoir des représentations contre-hégémoniques dans ce contexte). Pour l’illustrer, je propose de présenter, dans une perspective comparative, la situation respective de deux femmes interviewées dans le cadre de cette recherche – en l’occurrence, Casey et Sofia, qui ont toutes deux intégré le syndicat quelques mois seulement avant la tenue des entretiens.

On a pu voir dans le chapitre précédent que Casey, au cours de notre entretien, a exprimé certaines insatisfactions quant aux priorités et modes d’action dominants au sein de l’organisation étudiée. En effet, iel préconise plutôt une approche militante centrée sur l’expérience des locataires précaires, prenant davantage en compte leurs besoins et envies immédiats – ce qui se traduit, par exemple, par son penchant pour les initiatives d’action directe et le « loisir » (*leisure*). Or, malgré ses désaccords en ce qui a trait aux pratiques et orientations de l’organisation, Casey ne cherche pas à confronter directement ses camarades à ce sujet. Par exemple, lorsque celleux-ci « s’emballent à propos de leur rôle dans l’organisation ou de leur idéologie » à la place de se concentrer sur la situation concrète des locataires, Casey me dit qu’iel préfère éviter de participer à la conversation, plutôt que d’y intervenir pour exprimer ses réserves à ses comparses. Iel ne cherche pas non plus à occuper une position d’influence (par exemple, un poste de délégué·e) qui lui permettrait de peser davantage dans les décisions prises au sein de sa branche locale ou du syndicat, m’expliquant avoir « une grande aversion au fait d’exercer de l’autorité ». En fait, m’ait-iel dit, iel ne prend presque jamais la parole au cours des rencontres, préférant agir comme « soutien » que comme protagoniste dans le cadre des discussions de groupe.

Tout au long de notre entretien, Casey fait référence à la question des compétences. En effet, iel exprime à plusieurs reprises qu’iel ne se sent pas suffisamment compétent·e ou expérimenté·e, par rapport à ses comparses, pour occuper un rôle de leadership : « Je ne sais pas si je suis la meilleure personne, ou la personne la plus connectée pour ce poste [poste de délégué·e], ou compétente », me dit-iel. Iel ajoute parfois avoir le sentiment d’être « inutile », puisqu’iel « n’[a] pas les compétences requises pour faire de la mobilisation, et que tout le monde autour semble avoir », et ajoute qu’iel « [se voit] un comme une paire de bras supplémentaire » pour ses camarades. Lorsqu’iel m’exprime ses réserves vis-à-vis des façons de faire privilégiées par ses comparses, iel

me rappelle presque systématiquement qu’iel a encore beaucoup à apprendre de la part de ces autres *organizers*, « plus compétent·e·s » et « plus expérimenté·e·s » qu’ellui – comme pour minimiser le poids ou la validité des réticences qu’iel a précédemment énoncées. De plus, lorsque Casey me dit participer de manière très limitée aux discussions de groupe, iel affirme : « Il y a une volonté d’efficacité dans les rencontres, et je pense que— tu sais, on réussit à faire pas mal de trucs. C’est bien. Et j’essaie de ne rien dire qui irait à l’encontre de ça, et seulement de favoriser ça. Et tout le monde est plutôt bon et compétent. » Par là, iel suggère à demi-mot que le fait que ses comparses soient « compétent·e·s » justifie ou, au moins, rend plus acceptable, pour ellui, de ne pas participer de manière substantielle aux discussions de groupe.

Finalement, Casey me parle d’un projet en cours de gestation, le seul dont iel est à l’origine au sein du syndicat de locataires : celui de la création d’une série de films. Lorsqu’iel me parle des raisons pour lesquelles iel a décidé de se lancer dans une telle initiative, iel m’explique que les projets artistiques correspondent à ses « compétences », puisqu’iel a une expérience professionnelle en tant qu’artiste. Ainsi, me dit Casey, malgré le fait que l’art soit un domaine d’expression « périphérique » et « pas vraiment valorisé » au sein du syndicat, il s’agit tout de même d’une bonne façon pour ellui d’apporter une contribution intéressante à l’organisation, en employant ses aptitudes à « la construction d’une culture militante ».

Bref, même s’iel éprouve des désaccords plutôt fondamentaux avec plusieurs de ses comparses quant à certains aspects du syndicat, et à plusieurs idées quant à ce qui pourrait être fait autrement, Casey préfère limiter au strict minimum sa participation au travail délibératif-décisionnel ayant cours dans les instances officielles du syndicat. Et lorsqu’il s’agit de mettre en œuvre des pratiques – comme la confection d’une série de films – et de véhiculer des représentations potentiellement contre-hégémoniques, Casey privilégie de le faire de manière périphérique, c’est-à-dire en-dehors des instances officielles.

De son côté, Sofia exprime ressentir beaucoup plus d’aisance au sein du syndicat. Elle me dit en effet avoir le sentiment d’être un membre « légitime » de l’organisation et ne pas percevoir d’obstacle important à sa libre expression auprès de ses comparses – même si au tout début de son engagement, elle reconnaît avoir vécu une petite période d’insécurité face à des camarades particulièrement chevronné·e·s, telles qu’Aubrey, une *organizer* qui cumule plus de 25 ans

d'expérience. Malgré tout, Sofia a rapidement trouvé ses repères dans le syndicat, en s'impliquant activement dans sa branche locale ainsi que dans le comité d'accessibilité linguistique. Par son implication dans ce comité, elle s'arrime à combattre le problème de la sous-représentation des personnes racisées dans l'organisation – un enjeu qui la préoccupe particulièrement, tel que nous avons pu le voir dans le chapitre précédent.

Si le discours de Sofia se distingue particulièrement de celui de Casey, il convient de rappeler ici quelques éléments de sa trajectoire biographique qui contribuent certainement à l'expliquer. D'abord, Sofia cumule une expérience militante au sein de YDSA, ainsi qu'une expérience professionnelle comme... organisatrice communautaire dans un OBNL de protection des droits des locataires (alors que Casey, ellui, n'a jamais été membre d'une organisation du mouvement des locataires, ni d'aucune autre organisation militante, avant de devenir membre du syndicat de locataires étudié). Ensuite, elle maîtrise plusieurs langues : née au Mexique et ayant immigré aux États-Unis très jeune, elle a pour premières langues l'espagnol et l'anglais; ensuite, puisqu'elle a vécu quelques années et rencontré son conjoint en Russie, elle parle couramment le russe; et, pour compléter cet impressionnant attirail linguistique, elle possède de bonnes bases en français. Il est donc peu étonnant qu'elle se soit sentie suffisamment compétente pour agir à titre d'*organizer* au sein du syndicat, et pour en intégrer le comité d'accessibilité linguistique – ce qui lui permet par ailleurs d'incarner ses principes antiracistes en travaillant à l'inclusion des personnes racisées à l'organisation.

5.1.2 L'éthique du décentrement de soi

Comme nous l'avons vu, l'une des caractéristiques notables de la forme organisationnelle du *community organizing* est l'injonction, pour les *organizers*, au décentrement de soi, qui apparaît en premier lieu relever de la tendancielle professionnalisation de cette forme d'action protestataire, et de la rationalisation de ses pratiques (cf. Petitjean 2019; 2023). Il s'agit d'une injonction que l'on observer dans le syndicat de locataires étudié et qui, dans son cas, semble également appuyée par l'influence marxiste-léniniste sur son répertoire culturel⁷⁴. Ainsi, dans le syndicat étudié, cette

⁷⁴ En l'occurrence, sa logique sacrificielle, qui répond à l'impératif de maintien et d'effectivité des organisations communistes, typique de la stratégie bolchevique (Selznick 1952).

éthique du décentrement de soi suppose, pour les militant·e·s, de suspendre leurs intérêts et valeurs personnels ainsi que leurs affects – et ce, de sorte à agir avec pragmatisme et efficacité, en fonction des intérêts de l’organisation.

Or, l’analyse des données collectées dans le cadre de la présente recherche indique que cette injonction décourage les femmes de reconnaître ou de manifester ouvertement leurs inconforts et/ou désaccords quant au fonctionnement de leur organisation – particulièrement lorsque ceux-ci sont enracinés dans des enjeux concrets se rapportant à l’expérience vécue et aux affects, plutôt que dans des convictions philosophico-politiques abstraites.

Pour l’illustrer, on peut d’abord penser à Amber, une militante que j’ai côtoyée au cours de mon séjour d’observation participante, et que j’ai aussi pu interviewer dans le cadre des entretiens semi-dirigés. Lors de la première véritable conversation que j’ai eue avec Amber, au début de mon séjour, celle-ci m’a confié qu’elle entretenait certains doutes vis-à-vis de moi. Elle m’a donc posé plusieurs questions sur mon projet de recherche, mais aussi sur mes engagements et mes convictions politiques personnels. Nous avons donc discuté plusieurs heures, au cours desquelles se sont enchaînés de nombreux sujets : mon projet de mémoire, mon expérience en tant que locataire, la gentrification dans la ville que je visitais, la politique québécoise, la politique américaine... et éventuellement, le féminisme. C’est à ce moment qu’Amber, sans doute mise en confiance par mes positions, m’a raconté faire partie d’un groupe de travail, dans le syndicat étudié, qui avait été formé dans le cadre d’un projet de collaboration avec un autre syndicat de locataires, situé dans un autre État. Tel que je le relate dans mon journal de terrain :

Pour mettre sur pied cette collaboration, le groupe de travail a identifié une militante de là-bas (Stacey) qui, paraît-il, a beaucoup de savoir-faire et de connexions. Or, m’apprend Amber, cette femme a été « *cancelled* » dans son milieu, puisqu’elle est TERF (*trans-exclusionary radical feminist*), et aurait tenu des propos et positions transmisogynes à plusieurs occasions. Cette information était importante du point de vue d’Amber – en tant que femme trans’, elle n’avait pas du tout envie de travailler avec une militante TERF, m’a-t-elle dit. Cependant, lorsqu’elle a fait part de cette information aux autres membres du groupe de travail, ceux-ci ont répondu que le syndicat « avait besoin » de l’expertise de Stacey : bref, le fait qu’elle soit TERF n’était pas un facteur assez important pour rejeter la collaboration. Amber me dit avoir fini par adopter leur point de vue : tant que ça bénéficie au syndicat, me dit-elle, on peut bien collaborer avec une TERF.

Dans la situation décrite ci-haut, la transmisogynie de Stacey représente, pour les camarades d'Amber, un désaccord politique certes navrant, mais dont il est possible (voire souhaitable) de faire abstraction. Or, pour elle, la transmisogynie n'est pas un simple désaccord : il s'agit d'une négation, intime et incontournable, de son droit à la sécurité et au bien-être. Il se trouvait donc, dans cette situation, une contradiction majeure entre, d'une part, les intérêts fondamentaux d'Amber; et d'autre part, les intérêts de « l'organisation », qui s'incarnent ici dans le fait de mener à bien un projet de mobilisation.

Or, malgré cela, Amber m'a expliqué avoir ravalé ses réserves et s'être conformée à la position prise par ses comparses, sous l'impulsion du raisonnement suivant : toute initiative qui puisse bénéficier au syndicat *doit* être entreprise; et ce, peu importe le coût engendré à sa propre personne. Ainsi, si Amber nie ses propres besoins ou intérêts en participant à un projet de collaboration avec Stacey, c'est surtout, de son point de vue, pour ne pas nuire à la poursuite des objectifs établis par le syndicat de locataires. Autrement dit, il s'agit d'un acte rationnel et désintéressé, qui fait d'elle une « bonne » *organizer*.

Cependant, il convient tout de même de préciser que lorsqu'Amber m'a raconté cet événement, il était plutôt clair qu'elle en était toujours troublée, même si elle prétendait s'être accommodée de son dénouement. En effet, le simple fait qu'elle ait choisi de m'en faire part alors que j'avais explicité, quelques minutes plus tôt, mes positions féministes radicales, m'indiquait qu'elle avait perçu en moi une potentielle complice – c'est-à-dire une personne qui puisse valider ses ressentis et « prendre son parti ». Par ailleurs, lorsque je lui ai répondu que ce qui lui était arrivé me semblait outrageant et violent, Amber m'a certes parlé de l'importance, à ses yeux, de prioriser les intérêts du syndicat; mais elle s'est aussi confiée plus avant sur son observation à l'effet que les femmes trans' sont généralement mal traitées au sein de l'organisation. Ainsi, si Amber s'est conformée à la volonté de ses camarades et semble réellement croire qu'il est essentiel, pour un·e « bon·ne » *organizer*, de s'effacer devant son organisation, on ne peut tout de même dire qu'elle a *consenti* à voir ses réserves invalidées. L'ambiguïté de cette situation illustre donc bien le fait qu'une posture de « conformation » à la domination masculine n'est jamais vraiment « pure », relevant au moins en partie d'une logique de négociation.

Il ne s'agit d'ailleurs pas de la seule occurrence où j'ai pu voir Amber justifier une pratique allant à l'encontre 1) de ses intérêts (et de ceux femmes en général) et 2) de ses principes en matière de justice sociale, pour des motifs d'ordre pragmatique. Par exemple, lorsque nous parlons, en entretien semi-dirigé, de la division du travail au sein du syndicat étudié, Amber me dit remarquer des dynamiques sexuées, soulevant par exemple que les femmes sont celles qui se retrouvent le plus souvent chargées du travail administratif, effectué dans l'ombre – ou du travail « chiant », pour reprendre une expression utilisée par Amber.

Qu'Amber ait conscience de cette dynamique ne me surprend pas tellement : après tout, elle est sans l'ombre d'un doute la personne, dans sa branche locale, sur qui cette charge repose le plus lourdement, à un tel point que certain·e·s de ses camarades – y compris moi-même – lui ont manifesté leur crainte qu'elle succombe à un *burn-out*. Cependant, contre toute attente, elle me dit en être globalement peu inquiétée : « C'est seulement une mauvaise chose si les femmes ne comprennent pas que ces rôles-là sont probablement les plus puissants, politiquement parlant, dans la branche locale, non? », me dit-elle, avant d'ajouter : « Tu sais, si c'est toi qui t'occupes du travail de gestion dans une organisation, tu as largement ton mot à dire sur ses actions et ses façons de faire ». Lorsque je lui demande de préciser sa pensée, elle ajoute :

Je pense que les femmes devraient voir le travail dont elles sont chargées comme un moyen de prendre le contrôle [...], en se saisissant du pouvoir qui est à leur portée. Tu vois ce que je veux dire? Je veux dire, si une personne prépare l'ordre du jour ou prend les notes pour une rencontre, elle ne devrait pas le faire d'une manière opportuniste. Elle devrait le faire en pensant d'abord à l'organisation [...]. Mais, s'agissant des dynamiques sociales comme celles de genre, je pense que ça bénéficierait à l'organisation si une personne utilisait les outils auxquels elle a accès pour promouvoir les intérêts des femmes, non? Bref, quand je dis que, par exemple, l'animation d'une rencontre ou que la création de l'ordre du jour sont des rôles de pouvoir dans la branche locale, ce n'est pas parce que je pense que les gens devraient les utiliser dans un but opportuniste ou individualiste, en pensant uniquement à eux-mêmes et tout. Mais ils devraient réfléchir à la manière dont ils peuvent transformer leur branche locale pour qu'elle soit mieux adaptée au groupe social dont ils font partie, pour favoriser le confort des gens qui sont comme eux.

Par là, Amber suggère que le fait, pour les femmes, de se conformer à la division sexuelle du travail telle qu'elle existe présentement dans le syndicat peut leur permettre, pour autant qu'elles en ont conscience, de négocier l'ordre établi en proposant, là où elles le peuvent, des modifications qui

favorisent leur aisance. Ce type de négociation serait par ailleurs bénéfique au syndicat, puisqu'en bout de ligne, il favoriserait le recrutement et la rétention des militantes. Selon cette logique, les rapports sociaux de sexe ne devraient être dénoncés que dans la mesure où ils cessent d'être au service de l'organisation – c'est-à-dire s'ils font obstacle à son dynamisme, à sa croissance, etc. en décourageant les femmes de devenir membres et de participer. Qu'ils occasionnent de la souffrance aux dominées – par exemple, à travers l'appropriation collective du travail et l'épuisement qui en résulte – ne constitue qu'un enjeu secondaire si celles-ci demeurent motivées à travailler.

La situation de Casey traduit également les effets contraignants de l'injonction au décentrement de soi décrite plus haut. En effet, au cours de notre entretien, Casey m'indique être très soucieux·euse de ne pas nuire aux procédures et actions entreprises par ses camarades, même s'iel me dit souvent ne pas voir comment celles-ci bénéficient réellement aux locataires précaires. Or, il convient de rappeler que parmi les participant·e·s aux entretiens, Casey est la seule personne à avoir manifesté un rapport tout à fait intime à la précarité de logement, m'expliquant que le « stress constant » que lui cause cette dite précarité fut à l'origine de son engagement dans le syndicat de locataires. Au moment où nous nous sommes entretenue·s, iel était d'ailleurs en plein processus de déménagement, quittant un logement dont iel n'était pas inscrit au bail pour une chambre qu'iel sous-louerait dans un bâtiment appartenant à un collectif d'artistes⁷⁵. Sa situation est si incertaine qu'iel m'a confié craindre d'être éventuellement forcé·e à quitter la région, sous l'impulsion de la hausse constante du coût de la vie.

Ainsi, m'a-t-iel dit, c'est son expérience personnelle de la pauvreté qui explique son fort penchant pour les initiatives visant à répondre concrètement et directement aux besoins exprimés par les locataires, peu prisées au sein du syndicat :

Je devrais peut-être devenir une nonne, parce que tout ce que je veux, c'est aider les gens qui en arrachent – en fait, je me sens surtout comme une personne pauvre qui veut aider les autres personnes pauvres. Et donc, l'action directe, l'aide mutuelle, c'est certain que ça m'interpelle. Et c'est ce que j'aimerais faire. Mais parfois, je suis déçu·e

⁷⁵ Plus précisément, il s'agit d'un type de logement auquel on fait généralement référence, dans la région étudiée, par le terme de « *warehouse* », i.e. des unités commerciales reconvertis en logement. Les locataires sont souvent des chambreur·euse·s *sous-locataires*, qui répondent à l'autorité d'un « *master tenant* ». Si certaines *warehouses*, comme celle dans laquelle vit maintenant Casey, sont légalement devenues des immeubles résidentiels, plusieurs sont illégales, puisque situées dans des zones réservées à un usage commercial.

de voir ce dont se contentent les autres militant·e·s – et pas juste dans le syndicat, je vois ça partout. Je sais qu'il y a des enjeux de disponibilité personnelle et ainsi de suite, mais aussi, c'est parce que les gens se préoccupent plus de l'organisation elle-même que du travail de terrain. Et ça, c'est vraiment frustrant pour moi.

Par l'ironie (« Je devrais peut-être devenir une nonne »), Casey souligne que sa compréhension des problèmes des locataires précaires (et des manières appropriées d'y répondre), directement issue de sa propre expérience de la pauvreté, est en décalage par rapport à celle qui domine au sein du syndicat. Or, malgré la déception et la frustration qu'occasionnent chez ellui le fait que « les gens se préoccupent plus de l'organisation elle-même que du travail de terrain », Casey me dit tout de même, *in fine*, tenter de « faire abstraction de ses opinions personnelles » afin de suivre le leadership de ses comparses et, surtout, de ne pas faire obstacle à l'efficacité de leurs démarches. Tout se passe donc comme si Casey ne percevait pas sa connaissance intime de l'expérience de la précarité de logement comme une *ressource épistémique*, qui lui conférerait la légitimité de peser dans la sphère délibérative-décisionnelle du travail militant.

5.1.3 L'inconcevabilité de faire autrement

Dans sa thèse de doctorat sur les *community organizers* de Chicago, Clément Petitjean (2019) montre que la forme organisationnelle du *community organizing* est investie, par les militant·e·s qui l'adoptent, d'une certaine forme de solipsisme militant⁷⁶, qui se traduit par une « rhétorique de la nécessité ». En effet, cette forme d'action collective est perçue par ses adhérent·e·s comme un « rouage *essentiel* à l'organisation efficace de la protestation » (p. 444 : je souligne), et est « toujours [présentée] comme quelque chose qui “marche” » (p. 18)⁷⁷.

Le discours des femmes interviewées dans le cadre de la présente recherche indique qu'elles tendent à adhérer à ce solipsisme, s'agissant de leur propre organisation. En effet, il semble que ces

⁷⁶ Par « solipsisme militant », j'entends le postulat collectivement partagé selon lequel le mode d'organisation que l'on privilégie serait le seul qui soit en mesure de provoquer de réels changements sociaux. Il s'agit là d'une croyance que l'on peut également retrouver dans l'imaginaire marxiste-léniniste – en l'occurrence, l'idée qui veut que le mode d'organisation bolchevique soit le seul qui permettrait de conquérir le pouvoir politique et, partant, de traduire l'ambition révolutionnaire communiste en réalité empirique (cf. Colas 1998). Ainsi, il est probable que la présence, au sein du syndicat étudié, d'un tel postulat solipsiste soit alimentée par l'interaction de ces deux cultures militantes.

⁷⁷ C'est d'ailleurs cette logique qui sous-tend la distinction symbolique entre les *organizers* (expert·e·s) et les militant·e·s qui épousent d'autres formes organisationnelles (amateur·ice·s) dont j'ai traité plus haut.

militantes considèrent la forme organisationnelle prise par le syndicat de locataires étudié comme essentielle et inévitable – et ce, malgré les inconforts, désaccords et doléances qu’elles ont exprimé à propos du fonctionnement de l’organisation – puisqu’il s’agirait de la seule manière de réellement générer des changements sociaux. Par exemple, les propos de Sofia, tenus en entretien, semblent pleinement correspondre à cette croyance :

Je pense que le travail que nous faisons, et le travail qui a déjà été fait à travers [le syndicat], il a fait ses preuves quant à sa capacité de réellement provoquer des changements dans la ville, et d’être matériellement bénéfique pour les locataires de [cette ville]. Je suis persuadée que nous allons faire bouger les choses; que nous allons encourager les gens à intégrer des conseils de locataires; que nous serons en mesure de négocier avec les propriétaires, et de donner aux locataires la capacité de se tenir debout [...]. Et je me sens préparée à encourager les locataires à se sentir audacieux·euses, à se préoccuper de leurs conditions de vie, à se sentir capables d’y faire quelque chose, et à cesser d’être apathiques face à leur situation de logement.

Casey, pour sa part, abonde dans le même sens : « J'aime [le syndicat] », me dit-iel, « et je pense que le travail qu'on accomplit est important » – alors qu'à peine quelques minutes plus tôt, iel me faisait part de son insatisfaction quant à des aspects plutôt fondamentaux du fonctionnement actuel de l'organisation.

Quant à Amber, lorsque je lui demande, à la fin de notre entretien, de me parler d'un élément dont elle est particulièrement satisfaite à propos du syndicat de locataires, elle me répond qu'elle affectionne particulièrement la manière dont il est structuré. « C'est simple, et sensé [...]. C'est juste, tu sais... ça *marche*. Et c'est bien. J'aime ça », me dit-elle. Je lui demande ensuite de me nommer un élément qu'elle voudrait voir changer, ce à quoi elle me répond, assez spontanément, qu'elle aimeraient que les branches locales du syndicat disposent de davantage d'autonomie sur le plan stratégique. Tentant de comprendre, je l'interroge : « Tu aimerais que l'organisation soit moins centralisée, en fait? », ce à quoi elle me répond par la négative. « Je change ma réponse », me dit-elle. « Dans ma branche locale [...], je veux que les gens soient plus actifs. Je veux qu'ils prennent des initiatives, ce genre de choses. Et ça, ça demande juste... ça demande juste plus de travail », déclare-t-elle. Il est donc clair qu'Amber est loin d'envisager une refonte structurelle au sein du syndicat. Au contraire, pour elle, le problème principal réside surtout dans la distribution de la charge de travail entre les individus – sans qu'il soit question de changer la *nature* de ce travail.

À ma grande surprise, le discours de Caroline ne s'éloigne pas beaucoup de celui d'Amber. En effet, bien que Caroline ait passé la majeure partie de notre entretien à formuler des critiques au sujet de divers aspects du fonctionnement du syndicat (processus « bureaucratiques » lourds et inutiles, manque de transparence, pratiques antidémocratiques, répartition défaillante de la charge de travail, etc.), on peut constater qu'à aucun moment celle-ci ne cible la nature de la forme organisationnelle comme étant la potentielle source d'un ou plusieurs de ces problèmes. En fait, selon elle, le syndicat manque d'*« organisation »* et de *« cohésion »*. Bien qu'elle ne propose pas d'explication à cet état de fait de manière directe, l'ensemble de ses propos semblent indiquer que ce problème pourrait être évité si celui-ci épousait une forme plus professionnalisée du modèle *« community organizing »*. En effet, elle m'explique d'abord :

Un truc qui est majeur dans notre société et notre culture, c'est que les gens n'ont pas beaucoup de temps libre. Surtout quand ils doivent se démener pour gagner assez d'argent, payer leur loyer, tout ça. Puis, tu sais, les gens veulent aussi avoir le temps de voir leurs ami·e·s, de flâner.

Or, être *organizer*, ajoute ensuite Caroline, « c'est du travail – du travail important, mais qu'on n'a pas toujours la capacité de faire. Personnellement, deux rencontres par mois, c'est assez pour moi, tu sais ». Puis, plus loin au cours de l'entretien :

Ce genre d'organisation, selon moi, elles ont généralement une durée de vie limitée [...]. Tu sais, toutes les organisations autogérées... genre, ça prend juste quelques membres actifs qui s'en vont ou qui abandonnent leur rôle, et ça finit par se défaire.

Après l'entretien, elle me parle brièvement d'un syndicat dont elle a été membre dans le cadre de son emploi d'enseignante. Pour elle, il s'agit là d'une organisation « sérieuse », « bien organisée » : elle dispose de personnel rémunéré, ce qui lui assure un niveau de stabilité et d'efficacité dont, de toute évidence, le syndicat de locataires étudié est dépourvu à ses yeux.

Ainsi, le survol que nous venons d'effectuer permet d'arriver au constat suivant : quels que soient les inconforts ou les désaccords manifestés, par les militantes interviewées, au sujet des orientations, des modes d'action ou encore de la division sociale du travail au sein de leur organisation, sa forme organisationnelle semble tout de même s'imposer comme inévitable. Autrement dit, le discours des militantes porte l'empreinte d'une forte croyance à l'effet que la

structure actuelle de leur syndicat est la seule qui soit valable ou envisageable. Il semble donc pour le moins improbable qu'elles adoptent des pratiques revendicatrices et/ou combatives dans l'objectif de la transformer.

5.2 Conclusion du chapitre

Dans le cadre de ce chapitre, j'ai défendu l'idée selon laquelle le répertoire culturel du syndicat étudié fait obstacle, pour les femmes du syndicat, à l'adoption d'une posture plus près du pôle « Négation », c'est-à-dire plus revendicatrice et combative, face à la domination masculine de leur organisation. Nous avons examiné trois principaux éléments de ce répertoire, tributaires de l'influence réciproque de la forme organisationnelle du « *community organizing* » et de la culture militante marxiste-léniniste, à travers lesquels se matérialise cet obstacle : 1) la logique de hiérarchisation opposant « expert·e·s » et « amateur·ice·s » du militantisme, qui freine la participation des femmes à la part délibérative-décisionnelle du travail militant; 2) l'éthique du décentrement de soi, qui décourage les femmes d'exprimer ouvertement leurs inconvénients au sujet de l'organisation et donc, de peser dans la part délibérative-décisionnelle du travail militant; et 3) la croyance collectivement partagée selon laquelle la forme organisationnelle épousée par le syndicat est supérieure aux autres formes d'action protestataire, qui rend inconcevable, aux yeux des militantes, l'idée de transformer la structure de leur organisation. De ce portrait, on peut dégager une conclusion : si le syndicat étudié semble généralement perçu, par ses militant·e·s les plus actif·ive·s, comme détenant un potentiel puissant de provoquer des changements sociaux, cette puissance ne semble pas s'étendre aux actrices à l'intérieur même de l'organisation. Ainsi, paradoxalement, le syndicat projette l'image d'une matrice de la subversion, en même temps qu'il produit des effets normalisateurs chez les dominées dans ses rangs.

CHAPITRE 6

BACKLASH : LA RÉACTION MASCULINISTE ORDINAIRE

Dans ce sixième et dernier chapitre, je propose d'examiner les pratiques de backlash masculiniste exercées par les hommes du syndicat de locataires étudié face aux occasionnelles tentatives, de la part de leurs comparses féminines, de renégocier un ou plusieurs aspects de la domination masculine de leur organisation. Dans la partie 6.1, je présenterai le modèle idéal-typique conçu pour penser le backlash dans le cadre de ce mémoire. Ensuite, dans la partie 6.2, je m'attacherai à décrire les tactiques réactionnaires qui se rapportent à l'approche stratégique de la « persuasion », à l'aide d'exemples empiriques tirés de mon journal de terrain. Je chercherai particulièrement à dégager la logique interne et les effets de ces tactiques. La partie 6.3, quant à elle, sera consacrée à présenter une occurrence de backlash procédant d'une stratégie de coercition, également en portant une attention particulière à son fonctionnement et ses effets. Enfin, dans la partie 6.4, je conclurai en présentant deux pistes d'explication visant à éclairer la tendance collective des hommes du syndicat à recourir à un certain type de stratégie réactionnaire plutôt qu'un autre.

6.1 L'action réactionnaire en idéal-types

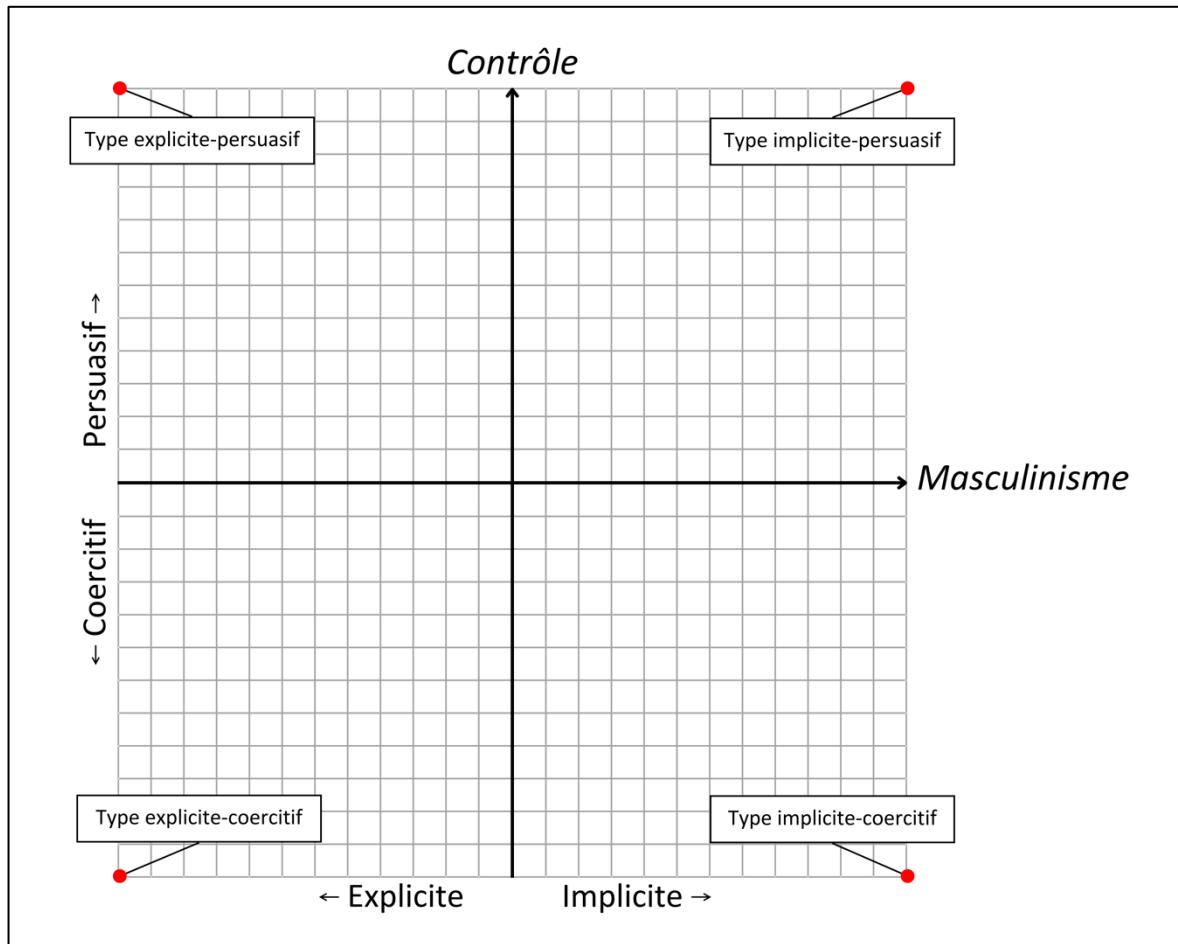
Pour les besoins de l'analyse présentée dans ce chapitre, j'ai fait le choix de penser le backlash masculiniste⁷⁸ à partir d'un modèle idéal-typique sous forme de continuum quadratique. Ce modèle comporte deux axes-continuums, décrits dans le tableau 6.1 en début de page suivante, et dont le croisement donne lieu à quatre quadrants, représentant chacun un type d'action réactionnaire (Figure 6.1).

⁷⁸ Comme je l'ai brièvement explicité dans le chapitre 1, mon usage de la notion de « masculinisme », ici comme dans l'ensemble de ce mémoire, ne réfère pas au *mouvement* masculiniste, mais bien à un ensemble de pratiques exercées par des hommes dans l'objectif de protéger, consolider et renforcer leur position de domination *en tant qu'hommes*. De même, par le terme « discours masculiniste », employé dans le tableau qui suit (6.1), je n'entends pas uniquement l'expression d'éléments de cadrage typiques du mouvement masculiniste, mais bien toute énonciation pouvant être rapportée à l'objectif de maintenir une position de domination détenue en tant qu'homme(s).

Tableau 6.1 : Description des axes-continuum du modèle idéal-typique

Axe	Type	Description
Masculinisme	Implicite	Absence de discours masculiniste.
	Explicite	Recours soutenu et persistant à un discours masculiniste.
Contrôle	Persuasif	Logique <i>d'influence</i> vis-à-vis de l'actrice dominée, par le biais de la rhétorique et/ou de tactiques d'influence indirectes.
	Coercitif	Logique <i>punitive</i> vis-à-vis de l'actrice dominée; conditionnement du comportement par la peur; recours explicite à la contrainte et à la violence, psychologique ou physique.

Figure 6.1 : Modèle idéal-typique du backlash masculiniste



La pertinence épistémique de l'élaboration d'un tel modèle se situe à deux niveaux.

D'une part, dans le monde réel, le backlash masculiniste est un phénomène transversal et continu, dont les multiples dimensions et mises en acte se mêlent et s'alimentent de manière diffuse. En ce sens, par sa forme « continuumique », qui suppose nécessairement la mise en exergue des continuités, l'outil analytique ici proposé permet de rendre compte de la réalité empirique du backlash masculiniste de manière plus précise que ne le pourrait un modèle typologique.

D'autre part, en envisageant l'action masculiniste réactionnaire à l'aune d'idéal-types – c'est-à-dire à partir des principes logiques « purs » qui la sous-tendent –, le modèle présenté permet de la saisir dans toute son amplitude, et non uniquement dans ses actualisations ouvertement politisées, collectives et coordonnées. Cela signifie ainsi qu'il invite à considérer les phénomènes que sont la politicisation, le passage au collectif et l'engagement militant masculinistes comme des processus éminemment problématiques, plutôt que comme des « faits » figés, déjà-là. Pour cette raison, l'approche idéal-typique adoptée ici renferme un important potentiel heuristique s'agissant des rouages de la domination masculine.

C'est donc à partir de ce modèle analytique que je propose d'envisager les cas empiriques sélectionnés et présentés dans les pages qui suivent. Pour chacun d'entre eux, il s'agira d'identifier les tactiques de backlash mobilisées par les acteurs réactionnaires – lesquelles se trouvent listées et explicitées sommairement dans le tableau 6.2 en début de page suivante – et d'en dégager la logique interne. Cette entreprise devrait nous permettre de cerner certaines tendances qui contribueront à répondre, dans la partie 6.4, à la question qui guide ce chapitre.

L'identification et la description de ces tactiques résulte de la confrontation dialogique des données collectées et de la littérature présentée dans le chapitre 1 au sujet du backlash et de la résistance masculinistes. En effet, plusieurs travaux proposent une définition et une typologie des modalités de l'action masculiniste réactionnaire, où l'on peut retrouver des catégories analogues à celles présentées ici. Tout en tenant compte des apports de cette littérature, j'ai retravaillé les tactiques qui y étaient présentées, de sorte à ce qu'elles concordent avec les données collectées dans le cadre

de la présente recherche, mais aussi afin d'éviter les problèmes de l'idiosyncrasie et de l'imprécision de certaines catégories et concepts⁷⁹.

Tableau 6.2 : Tactiques de backlash observées au cours du terrain ethnographique

Stratégie d'appartenance	Tactique	Description des tactiques
Persuasion	Trivialisation	Banaliser ou nier le caractère préjudiciable de la situation dénoncée par une personne dominée; refuser sa propre responsabilité dans la situation.
	Diversion	Détourner la discussion, la négociation ou le débat vers un enjeu secondaire ou hors-sujet (se victimiser; attaquer l'expression de critiques ou d'idées visant le changement sur la forme et non le fond; attaquer la crédibilité d'une personne résistante plutôt que ses doléances/revendications; etc.).
	Neutralisation	Faire preuve de désintérêt lors de discussions visant à opérer des changements favorables aux dominées; amadouer la/les personne(s) résistante(s) en acquiesçant à des critiques ou en acceptant des torts, sans que cela ne se traduise par des pratiques concrètes afin de réparer les torts et/ou d'équilibrer la situation; guerre d'usure (répéter un même argument ou une même pratique jusqu'à ce que l'autre partie abandonne ses revendications).
Coercition	Sanction sociale	Railler ou ostraciser une personne ou un groupe de personnes. Cette tactique se distingue d'une tactique de diversion en ce qu'elle procède par une logique punitive.

⁷⁹ D'abord, Flood et al. (2020) et Agócs (1997), décrivent des procédés de « déni » et de « refus de responsabilité », que je préfère pour ma part réunir en une seule tactique, en l'occurrence celle de la « trivialisation ». De même, plusieurs auteur·ice·s soulignent des pratiques de désengagement, d'inaction, de pacification, de refus de prendre position et de refus de participer à des changements favorables aux dominées (cf. Agócs 1997; Carpentier-Goffre 2022; Duriez 2009; Flood et al. 2020; Thurler 2004), que je comprends ici comme des facettes d'une même stratégie, à savoir la « neutralisation ». Ensuite, j'ai choisi de subsumer sous la tactique de « diversion » des pratiques que Flood et al. (2020) et Agócs (1997) rapportent plutôt à la catégorie du « déni »; et Duriez (2009), à celle du « formalisme ». Finalement, la description que je propose de la tactique de « sanction sociale », comprise comme une forme coercitive de backlash, est tout à la fois inspirée des écrits de Jalna Hanmer sur la violence masculine et le contrôle social exercé sur les femmes (1977), de la notion de « répression douce » de Myra Marx Ferree (2005), et des « formes subtiles de pouvoir coercitif » évoquées par Mansbridge et Shames (2012).

6.2 Persuader pour mieux régner

6.2.1 Le cas de Fred

Fred est un homme blanc, dans la mi-quarantaine, membre de la branche locale du syndicat à laquelle je me suis intégrée, et plombier de profession. Peu de temps après le début de mon séjour d'observation participante, il est élu au poste de délégué-représentant de sa branche locale. Il succède à Amber, qui elle, occupe maintenant le poste de déléguée à la mobilisation dans la branche. À ce moment de l'année, le secteur de la construction tourne au ralenti : la cadence doit reprendre au courant de l'été. Ainsi, Fred travaille peu et peut consacrer davantage de temps à ses activités militantes, au sein du syndicat ainsi que d'un collectif anarchiste qui organise des soirées festives mensuelles.

Au cours des rencontres de la branche locale, Fred participe de manière active et enthousiaste. Fièrement anarchiste, il parle souvent d'« horizontalité » et de « communauté ». À mesure que j'apprends à le connaître, je réalise qu'il entretient un rapport assez ludique au militantisme. C'est qu'il démontre une nette préférence pour le travail visible, public, valorisé et « amusant » – autrement dit, qui suscite des rétributions symboliques immédiates. Ainsi, si Fred se porte presque toujours volontaire pour participer au démarchage, aux rencontres tenues avec de nouveaux locataires et aux activités sociales de sa branche locale, il éprouve beaucoup de difficulté à réaliser les tâches de planification qui prennent place en amont de ces activités, et qui se passent dans l'ombre. En effet, au cours de la période d'observation participante, j'ai constaté qu'à chacune des rares occasions où il a proposé de prendre en charge l'une de ces tâches – en l'occurrence, la confection d'un ordre du jour pour une rencontre de branche locale – Fred s'est dérobé, en s'appuyant sur la propension de sa camarade, Amber, à effectuer le travail à sa place, généralement à la dernière minute.

Un soir, je décide de confronter Fred, avec qui je me suis liée d'amitié, à ce sujet. Avec douceur mais fermeté, je lui explique qu'à mes yeux, son comportement représente une forme d'appropriation du travail d'Amber : autrement dit, lui dis-je, il prend sa camarade pour acquis et s'appuie sur son exploitation en tant que femme pour se dégager de ses responsabilités. Étant donné le discours résolument anarchiste et anti-oppressif que Fred a l'habitude de tenir, je m'attends de

sa part à une réaction empreinte d'écoute et d'introspection. Sa réponse défensive me prend donc particulièrement de court : en fait, me dit-il avec émotion, s'il n'a pas effectué la tâche pour laquelle il s'est porté volontaire (la confection de l'ordre du jour), c'est parce qu'ayant grandi dans la pauvreté, n'ayant pas eu accès aux études universitaires et étant plus vieux que la moyenne des militant·e·s du syndicat, il ne dispose pas des connaissances nécessaires pour utiliser Google Docs, le logiciel où se trouvent les fichiers partagés de sa branche locale.

Sur le moment, je suis prise d'un grand sentiment de culpabilité. Était-il classiste de ma part de confronter Fred à ce sujet? Ai-je participé à reproduire l'oppression de classe qu'il a subi toute sa vie, aveuglée par mes priviléges? Puis, des questionnements plus critiques me viennent à l'esprit : d'abord, pourquoi Fred s'est-il porté volontaire pour prendre en charge cette tâche s'il était convaincu d'être incapable de l'exécuter? Ensuite, pourquoi n'a-t-il pas demandé de l'aide à l'un·e des militant·e·s de sa branche locale dont il est proche? Ainsi, je lui fais part du raisonnement suivant : « Tu sais, Fred, si Amber, par exemple, est capable d'utiliser Google Docs, c'est parce qu'à un moment donné, elle a appris comment faire. Ça veut dire que tu peux apprendre toi aussi! Pourquoi ne demandes-tu pas à quelqu'un de te montrer? ». Il finit alors par me donner raison : il n'aurait pas dû se décharger de sa tâche, et la prochaine fois, il demandera de l'aide à Amber pour apprendre à utiliser le logiciel, me promet-il.

Dans le cadre de cet échange, Fred a employé une tactique de **diversion** : en effet, alors que je le confrontais au sujet d'une oppression *qu'il exerçait*, il a déplacé le point focal de la discussion vers l'oppression *qu'il subissait* en tant que prolétaire « âgé ». Cette stratégie, qu'elle ait été le fruit d'une intention consciente ou non, a fonctionné au moins en partie. En effet, elle a introduit chez moi un certain degré de « confusion mentale », pour emprunter l'expression de Nicole-Claude Mathieu – me poussant à m'auto-culpabiliser, en remettant en question la validité de mes préoccupations, et en m'examinant moi-même comme une potentielle oppresseuse, vis-à-vis de Fred, dans les rapports sociaux de classe. Le type de diversion exercé par Fred s'est donc avéré particulièrement bien choisi, puisqu'il lui a permis de conférer à sa pratique de backlash un contenu progressiste, auquel, en tant qu'interlocutrice, j'étais sensible. Enfin, au final, cette stratégie m'a assez fortement découragée de formuler d'autres revendications ou critiques du même acabit auprès de Fred – car même si notre conversation s'est assez bien terminée, son déroulement a été plutôt

délicat, ce qui m'a fait craindre qu'une seconde occurrence ne débouche sur une situation conflictuelle.

Environ deux semaines plus tard, Fred est de nouveau chargé de préparer un ordre du jour pour la rencontre quinzomadaire de notre branche locale. Tel je l'ai relaté dans le chapitre 3, il n'a pas inscrit cet engagement à son agenda et a oublié. Lorsque je le lui rappelle, il contacte Amber, comme convenu, pour lui demander son aide. Cette dernière lui donne alors rendez-vous le lendemain après-midi, puisqu'elle a un engagement dans la soirée. Or, Fred ne lui donne pas de nouvelles cette journée-là : elle finit donc par annuler ses plans pour le rejoindre chez lui. Mais lorsqu'Amber arrive, Fred est distract. Elle préfère donc ne pas insister, et se retrouve à préparer elle-même l'ordre du jour, le lendemain, sur son lieu de travail. Fred lui écrit au cours de l'après-midi, à quelques heures seulement de la rencontre, en proposant de confectionner l'ordre du jour, mais il est trop tard : Amber lui répond qu'elle l'a déjà rédigé et imprimé.

Cette fois, Fred a mobilisé une tactique de **neutralisation**. En effet, d'abord, il a reconnu, lorsque confronté, qu'il n'aurait pas dû se dérober, et s'est montré favorable à ma suggestion de demander de l'aide, plutôt que de refuser d'effectuer des tâches de planification. Bref, il semblait prêt à céder certains des bénéfices matériels dont il avait profité jusqu'à maintenant, s'agissant de la division sexuelle du travail au sein du syndicat. Or, ces concessions ne se sont traduites par aucune pratique concrète de sa part : lorsqu'il s'est de nouveau engagé à effectuer une tâche de planification, il a entrepris de l'éviter à plusieurs reprises, laissant Amber s'en charger par l'usure. Par la suite, il n'a fait preuve d'initiative que lorsqu'il était trop tard – le tout, en maintenant l'apparence d'être disposé à offrir sa contribution. L'utilisation de cette tactique a ainsi l'avantage de fournir une défense imparable en cas de reproche de la part des dominées : « J'ai complètement oublié, je suis désolé », « J'ai du mal à me concentrer, ces derniers temps », ou encore « *J'allais* m'en occuper – tu n'aurais pas dû le faire à ma place », etc.

6.2.2 Le cas de Paul

Alors que j’assistais à la rencontre quinzomadaire d’une branche locale au sein de laquelle je me présentais pour la première fois, les participant·e·s étaient convié·e·s par l’animateur, Paul, à donner tour à tour leur opinion au sujet des bons coups et des difficultés de leur branche au cours de la dernière année. Tel que je le relate dans mon journal de terrain :

Au moment où la personne à ma droite a fini de parler, Paul m’enjoint à prendre la parole. Puisque je viens tout juste d’arriver dans le syndicat, que c’est la première rencontre de ce *local* à laquelle je participe, et surtout, que je suis là en tant que chercheuse d’abord et non en tant que militante, ce n’est clairement pas ma place de faire des commentaires sur leurs activités. Je réponds donc que je ne veux pas déranger le processus du groupe et que je ne suis venue que pour observer aujourd’hui. Paul rétorque en riant : « Tu altères déjà le processus juste par ta présence », ce qui fait rigoler les autres autour de la table. Je me sens incroyablement gênée et mal à l’aise. Je réponds néanmoins, avec le sourire : « Oh, oui, je sais bien, mais j’essaie de limiter le dérangement ». J’ajoute à la blague, histoire d’alléger l’ambiance : « En tout cas, c’est ce qu’ils m’ont dit de faire à l’école! » Paul renchérit alors : « L’observation participante, ce n’est pas la même chose à l’école et dans la vraie vie... », ce qui fait rire le groupe de plus belle. Je sens mes joues tourner au rouge alors que, sans répondre à voix haute, je hoche la tête, visiblement agacée. Alors que la discussion reprend, j’ai les mains qui tremblent. Je me sens ridicule, et suis prise d’une féroce envie de m’effacer, d’être ailleurs. Je me mets néanmoins rapidement à noter ce qui vient de se passer dans mon carnet. C’est presque comme si Paul avait voulu me signaler ma « juste place », en tant qu’*outsider*, nouvellement arrivée, avec une petite dose d’humiliation...

Après la fin de la réunion, alors que tout le monde se met à discuter librement, Paul se dirige presque immédiatement vers moi : probablement parce qu’il a remarqué, en voyant l’expression sur mon visage et le crayon qui s’activait dans mon carnet, que je n’ai pas apprécié la manière dont il m’a parlée [...]. Paul se met à se justifier : « Je n’avais pas du tout l’intention d’être désagréable », me dit-il. Plutôt, m’explique-t-il, il voulait simplement que je sache que puisque je suis locataire dans la région, bien que de manière temporaire, je peux agir à titre de *membre* du syndicat et participer aux débats si je le veux. Sans relever l’incohérence – car ce n’est absolument pas ce qu’il m’a dit – je lui explique qu’étant donné ma démarche de recherche, je préfère ne pas participer avec la même intensité qu’une personne membre de plein droit ne le ferait. Il me répond : « En tout cas, je voulais juste que tu saches que tu peux participer si tu veux, et ne pas participer si tu ne veux pas ». Je renchéris : « Oui, je comprends bien, et c’est justement pour ça que j’ai exprimé ne pas vouloir participer ». La conversation se termine sur cette note.

Dans la situation décrite ci-haut, les remarques de Paul à mon endroit, par le malaise, voire la honte, qu’elles ont provoqués chez moi, ont fonctionné comme une sorte de coup de semonce, en me donnant un avant-goût des conséquences à anticiper si je devais prendre une place plus grande ou différente de celle que l’on voulait bien m’accorder. En effet, au cours de ma prise de parole initiale, j’ai indirectement rappelé mon statut de chercheuse pour justifier ma non-participation à la discussion en cours (« Je réponds donc que je ne veux pas déranger le processus du groupe et que je ne suis venue que pour observer aujourd’hui »). La réaction de Paul à cette explication est immédiate : celui-ci me « recadre », en contrant le capital symbolique pouvant être associé à ce statut par le ridicule. Et lorsque, candide, j’accepte de me prêter au jeu de l’humour plutôt que de m’effacer, Paul réitère sa moquerie, par une dévaluation implicite de mes compétences – car après tout, si j’étais une chercheuse qualifiée, il ne serait pas nécessaire de m’éduquer au sujet des méthodes qualitatives, en l’occurrence de me rappeler que « [l’]observation participante, ce n’est pas la même chose à l’école et dans la vraie vie ». Bref, au terme de cet échange, le message transmis par Paul m’apparaît des plus limpides : gare à moi si j’ose prétendre à un statut, dans le cadre du syndicat, qui diverge de celui que Paul – ou d’autres – estime convenable.

En rentrant chez moi, à bord du transport en commun, j’envoie un message vocal à mes ami·e·s de Montréal, pour leur raconter ma soirée – et surtout, la désagréable interaction qui en a été le clou. Cela me permet de ventiler, mais surtout, de bénéficier d’autres regards que le mien – car malgré tout, les excuses de Paul ont introduit dans mon esprit un pernicieux doute qui me tenaille. Et si je me trompais à son sujet? Peut-être son intention était-elle réellement de me faire sentir accueillie? Peut-être est-il tout simplement socialement maladroit? Est-ce que je peux faire confiance à mes perceptions et à mon jugement quant à ce qui s’est passé, ou est-ce que je surinterprète ce que j’ai vécu? Si ça se trouve, c’est *moi* qui ai été désagréable et de mauvaise foi, en antagonisant Paul alors qu’il essayait simplement d’être amical… Alors que je tourne et retourne la situation dans ma tête, je décide de m’adonner à un exercice de pensée : si je devais animer une rencontre, et que je m’inquiétais sincèrement du sentiment d’inclusion d’un·e nouveau·elle venu·e, comment est-ce que je m’y prendrais pour m’assurer qu’iel se sente à l’aise? En réfléchissant de ce point de vue, il m’apparaît alors assez improbable que cela soit réellement ce que Paul avait essayé de faire à mon égard.

Outre sa frappe préemptive sous forme de **sanction sociale**, dans la situation que je viens d'exposer, Paul a utilisé une tactique de **trivialisation**. En effet, ma réaction aux railleries qu'il m'a adressées était non-verbale, mais tout de même sans équivoque : j'étais irritée et je n'avais aucune intention de prétendre le contraire pour pacifier la situation. De plus, Paul connaissait la raison de ma présence – j'étais là pour une collecte de données par observation participante, ce qui faisait de notre interaction un *matériaux*, consigné dans mon cahier de notes et, par là, inscrit dans la permanence, plutôt qu'un moment ordinaire, envolé aussitôt que passé. Ainsi, en m'adressant une justification centrée sur des *intentions* prétendues nobles (« Je n'avais pas du tout l'intention d'être désagréable [...]], je voulais juste que tu saches que tu peux participer si tu veux ») plutôt que sur l'*effet* produit par son comportement, Paul s'est dégagé de toute responsabilité s'agissant de ces effets. De plus, en déplaçant la focale vers un « espace » (sa conscience, là où se localisent ses intentions) qui m'était irrémédiablement inaccessible, il pouvait dès lors introduire chez moi du doute quant à la légitimité de ma réaction initiale et, ce faisant, influencer à son avantage mon interprétation de la situation, ainsi que les représentations potentielles que j'en ferais auprès d'autres militant·e·s, ou dans mon matériau ethnographique.

6.2.3 Le cas de Michael

Un soir, quelques semaines après mon arrivée dans la région d'opérations du syndicat de locataires, je suis invitée à une fête organisée par un collectif anarchiste, à laquelle plusieurs membres du syndicat seront présents. Comme il s'agit d'une excellente occasion de socialiser et d'échanger avec les militant·e·s dans un contexte informel, je décide de m'y rendre. Peu de temps après mon arrivée, je suis amenée à discuter avec deux militant·e·s de ma branche locale, Michael et Ava. La conversation, initialement cordiale et agréable, débouche cependant rapidement sur un enjeu délicat. Je la rapporte ainsi dans mon journal de terrain :

Ava a découvert que Cole, un militant qui tente actuellement de devenir membre de leur branche locale, a été dénoncé publiquement par une association étudiante pour des propos misogynes et des actions « culturellement insensibles ». En effet, Cole aurait été mis en charge d'organiser un événement pour l'association étudiante en question, centré autour de la confection d'une murale. Il s'agit d'un événement annuel, que l'association organise depuis quelques années déjà. Apparemment, Cole aurait invité plusieurs autres groupes à assister à l'événement, sans faire de recherche préalable à leur sujet. Résultat : il a convié à l'événement une organisation sioniste, ce qui n'a pas

été apprécié du tout par les membres de l'association-hôte. Il a par la suite été confronté par deux militantes au sujet de cette bavure, au cours d'une réunion de l'association. Celles-ci lui ont reproché d'avoir été « culturellement insensible » et ont exprimé leur inconfort à son égard, ce à quoi il aurait répondu : « La seule raison pour laquelle vous ne m'aimez pas, c'est que j'ai couché avec votre amie », invalidant vraisemblablement les raisons qu'elles avaient pris soin de soulever afin de justifier leur malaise à son endroit [...].

Cette histoire inquiète Ava – elle aborde donc le sujet avec Michael. Elle explique qu'à son avis, il est de mauvais augure que Cole n'ait pas mentionné ces accusations dont il fait l'objet, alors qu'elles sont publiques (Ava en a retrouvé des traces sur le web) et qu'elles ont pas mal circulé dans les cercles militants de gauche. Elle souligne aussi le caractère misogyne des propos que Cole a tenus envers les deux militantes.

À ma surprise, Michael se braque : il se porte à la défense de Cole, becs et ongles. Il affirme d'abord que Cole *n'est pas* misogyne; et que de qualifier ses paroles de « misogynes » revient essentiellement à dire qu'il est une *personne* misogyne. Ava proteste : « Écoute, je n'ai pas envie de parler de ça éternellement, mais ce que je veux dire, c'est que ça me met mal à l'aise qu'il ait dit quelque chose comme ça. Je pense qu'on doit lui en parler, parce que sa présence dans notre groupe peut tacher notre image, et aussi parce qu'il va côtoyer beaucoup de femmes. Il faut s'assurer qu'il est conscient que ce qu'il a dit n'est pas correct, et qu'il ne refasse pas ça. Je ne dis pas qu'il est misogyne, je dis juste qu'il faut qu'il se montre responsable de ses paroles et de ses actions. » Malgré les précisions apportées par Ava, Michael continue de s'obstiner. Il répète : il est faux de dire que les paroles de Cole étaient misogynes.

Avec toute la bonne foi du monde, Ava tente encore de raisonner avec Michael, afin de lui faire voir les choses de son point de vue. Elle prend soin de préciser de plus belle qu'elle ne prétend pas que Cole est une mauvaise personne, ou une personne misogyne. Mais Michael ne l'écoute pas, visiblement déterminé à voir Cole lavé de tout soupçon. Citant les paroles de Cole, « La seule raison pour laquelle vous ne m'aimez pas, c'est que j'ai couché avec votre amie », Michael met Ava au défi de lui prouver leur nature misogynie. Elle s'exécute : « Prétendre que les femmes sont jalouses, émotives et donc, ne sont pas raisonnables, c'est un trope classique de la misogynie. »

Michael riposte : « Pas du tout. Ce n'est pas ça, la misogynie. » [...] Il se répète sans cesse, comme un disque rayé. Ava lui dit alors qu'elle n'a plus envie d'en parler. Michael lui répond, à moitié à la blague : « C'est une façon commode de mettre fin à une discussion sans avoir à prouver son point de vue par la logique! »

Dans le cadre de cette discussion, Michael mobilise deux procédés de backlash : la **diversion** et la **neutralisation**. D'abord, lorsqu'Ava formule ses inquiétudes quant aux accusations dont Cole fait l'objet, en soulignant la misogynie de ses paroles alléguées, la réaction immédiate de Michael est d'évacuer toute nuance de son propos. En effet, il en propose une représentation déformée, qui lui permet par la suite de dépeindre Cole comme la victime d'une attaque injuste, visant l'entièreté de sa personne. Or, Ava ne mord pas à l'hameçon : elle assure Michael qu'elle ne prétend pas formuler

de jugement sur Cole en tant qu’individu. Michael revient donc à la charge, en instaurant une guerre d’usure sous la forme d’un débat terminologique si rigide qu’Ava n’avait aucune chance de « gagner ». Ce faisant, l’objet de la discussion s’est aussi déplacé – car il n’est désormais plus question des *gestes* possiblement posés par Cole ou de leurs *implications*, mais plutôt d’un enjeu de sémantique. Au final, en combinant les tactiques de diversion et de neutralisation, Michael est donc arrivé à « épuiser » son interlocutrice, qui a préféré lever le drapeau blanc et se retirer – le tout au nom de la justice et de la raison.

6.3 « Je devrais essayer d’être une bonne *organizer* [...] pour qu’on ne se moque pas de moi » : le backlash coercitif et ses effets

Parmi les militant·e·s que j’ai eu l’occasion de rencontrer au cours de mon séjour d’observation participante, une en particulier, Amber, se distingue largement des autres en ce qui a trait à son implication quotidienne au sein de l’organisation. En effet, cette dernière, qui occupe le poste de déléguée à la mobilisation dans sa branche locale, me semble être entièrement dévouée à son travail dans le syndicat de locataires.

En effet, en plus de ses tâches à titre de déléguée, Amber participe à de multiples projets et rencontres dans sa branche locale et dans divers comités et groupes de travail. Ce faisant, elle prend en charge un important nombre de tâches administratives, souvent considérées comme rébarbatives, qui l’amènent régulièrement à effectuer du travail non seulement pendant les activités, mais aussi et surtout en amont et en aval de celles-ci. De plus, Amber se porte presque systématiquement volontaire lorsqu’il s’agit d’aider un·e camarade, ou d’effectuer le travail laissé en plan par d’autres – quitte à déplacer ou annuler ses autres engagements. Il n’est d’ailleurs pas rare de recevoir des documents et des messages de la part d’Amber, sur l’une des conversations encryptées et consacrées à diverses instances du syndicat, alors qu’elle est sur son lieu de travail salarié, ou encore au cours des heures tardives de la soirée. Bref, il semble que tout instant de la vie d’Amber est susceptible d’être (ré)orienté vers l’organisation – que « [chaque] seconde de [son] temps – et sans espoir de voir cesser à heure fixe cette préoccupation, même la nuit – est absorbée dans d’autres individualités, détournée vers d’autres activités que celle qui est en cours » (Guillaumin 2016; 29). Cette appropriation sans apparente limite de l’individualité d’Amber se traduit d’ailleurs par une charge mentale particulièrement lourde, dont témoignent entre autres les

nombreux moments où je l'ai surprise à s'attribuer des responsabilités et des blâmes, même lorsque ceux-ci revenaient clairement à d'autres :

Alors que la réunion commence, Tommy se fait rappeler par Kate qu'il était responsable de la nourriture pour la rencontre. Tommy, qui avait visiblement oublié, s'excuse et commande illico de la pizza sur son cellulaire. Amber lui lance : “*It's okay, I should've nagged you*”. (Journal de terrain)

S'ajoute finalement à ces considérations l'indéfectible habitude d'Amber de s'auto-déprécier, en particulier lorsque l'une de ses idées ou initiatives ne rencontre pas le succès escompté auprès de ses camarades : ainsi l'ai-je à maintes reprises entendue, dans le cadre d'une réunion ou d'une action du syndicat, remettre en doute la validité et la pertinence de ses interventions, ou encore ses compétences – même dans des domaines dont on pourrait la considérer experte. Bref, il semble qu'Amber tente désespérément d'agir conformément aux attentes, réelles ou putatives, de ses camarades de lutte.

À plusieurs reprises, lors de conversations une-à'une au cours de la période d'observation participante, mais aussi dans le cadre de l'entretien semi-dirigé, Amber et moi avons eu l'occasion de parler de son rapport au travail militant et au syndicat de locataires. Au fil de ces discussions, j'ai d'abord appris que l'engagement militant d'Amber, dans le syndicat comme dans les autres organisations et collectifs auxquels elle accorde du temps, est somme toute plutôt récent dans sa trajectoire de vie. En effet, lorsque je lui demande, en entretien, comment elle s'est retrouvée à militer, Amber m'explique s'être d'abord majoritairement politisée sur le web, à un moment de sa vie où elle se trouvait dans un état de dépression et de solitude profondes :

J'étais tellement déprimée— ça, c'était genre en 2019. Je travaillais vraiment tard et je faisais des quarts de travail étranges dans des emplois en informatique. Pour un de ces emplois, je devais conduire jusqu'à [une autre ville] et je devais être là à 7h du matin. Donc, je devais me lever à environ 5h et partir avant 5h30 ou quelque chose comme ça. Des trucs de fou comme ça, juste pour gagner un peu d'argent, et... euh, je ne sais pas, je n'avais pas vraiment de— je n'étais pas très sociable. J'étais très isolée. J'étais dépressive depuis l'université. Je pense que c'est parce que j'étais un œuf⁸⁰. Je faisais beaucoup d'anxiété sociale, et... c'est tellement bizarre. Je portais des vêtements de

⁸⁰ Le terme « œuf » (*egg* en anglais) est une expression argotique qui désigne « une personne qui est trans', mais qui ne le sait pas encore » (Michigan State University 2024 : ma traduction).

femme et— en fait, je m’achetais la « version féminine » d’ensembles de vêtements « masculins », et je le justifiais en disant, genre, « Les femmes ont de meilleurs vêtements », tu vois? [...] C’est bizarre à quel point le fait que je suis communiste et le fait que je suis trans’ sont reliés. Mais bref. Je regardais des *streams* Twitch, tu sais. Mes seuls amis étaient en ligne et ils ne connaissaient même pas mon vrai nom, parce que je le cachais. J’étais tellement déprimée que quand la pandémie est arrivée, je n’ai même pas remarqué de différence. Genre, 2018, 2019, 2020, 2021, toutes ces années-là ont été assez similaires pour moi. Je ne sortais pas dehors, je ne communiquais avec personne [...]. Et j’ai réalisé que j’avais besoin d’avoir des responsabilités pour me garder en vie. Si je ne fais rien, je commence immédiatement à avoir des idées noires, tu sais?

C’est donc après l’année 2021 qu’Amber a décidé d’intégrer le Parti communiste (CPUSA) et, plus tard, le syndicat de locataires. Ainsi, il semble que son engagement militant, parallèle à un engagement de plus en plus marqué dans sa trajectoire de transfuge de sexe, recouvre pour elle une fonction particulière, c’est-à-dire celle de tenir à distance des idées suicidaires⁸¹. Autrement dit, la participation politique consiste en quelque sorte en une stratégie permettant de surmonter les obstacles (honte, dépression, isolement social, pensées suicidaires, etc.) tributaires de la dissociation entre le rôle social masculin imposé et l’identité féminine faisant l’objet d’une conviction intime (cf. Beaubatie 2021) chez Amber.

Si le fait de s’engager politiquement s’accompagne généralement de rétributions symboliques pour les individus, tous ne sont pas placés, comme Amber, devant l’engagement comme alternative à la dépression, voire au suicide. Autrement dit, Amber se situe vraisemblablement dans une position de dépendance particulière aux rétributions issues de l’engagement militant, telles que le sentiment d’appartenance, la formation de liens d’amitié ou la reconnaissance des pair·e·s.

Par ailleurs, les propos tenus par Amber au cours de notre entretien semi-dirigé suggèrent que la manière dont elle agit au sein du syndicat est partiellement orientée par la peur de la violence (cis)sexiste, particulièrement sous forme de railleries et d’exclusion. En effet, elle commence par m’expliquer que « les femmes trans’ [qu’elle] connaît et qui ont un rôle important dans le syndicat sont pas mal toujours mal traitées ». Pour appuyer son propos, elle mentionne Alexandra, l’une des

⁸¹ Notons qu’un important corpus de littérature scientifique montre que les pensées suicidaires et les tentatives de suicide ont une prévalence très élevée dans la population trans’ et non-conforme de genre (cf. Bailey et al. 2014; Kingsbury et al. 2022; Kohnepoushi et al. 2023).

rares femmes trans' membres du syndicat, dont elle m'a déjà parlé par le passé. Alexandra, m'avait-elle dit au cours de la période d'observation participante, est généralement considérée par ses camarades comme une personne « agaçante », « performative » et qui « se plaint beaucoup ». Au cours de notre entretien, Amber ajoute qu'un autre militant, Paul, lui a un jour conseillé d'« ignorer » Alexandra, puisqu'elle serait une « mauvaise *organizer* ».

Selon Amber, si Alexandra fait l'objet de telles critiques, ce n'est pas réellement en raison de ses compétences à titre d'*organizer*, mais bien parce qu'elle est une femme trans' qui a osé adopter une position critique et exprimer ouvertement des positions anti-capacitistes. Ainsi, observer le backlash subi par Alexandra, me dit-elle, lui a fait craindre de subir un traitement similaire – une crainte qui, notons-le, prend un sens d'autant plus alarmant lorsqu'on considère la place prise par l'engagement militant dans sa trajectoire biographique :

Ça m'a fait réaliser, genre, « J'imagine que je devrais revendiquer un peu de pouvoir. Je devrais essayer d'être une bonne *organizer*. Je devrais avoir un genre d'équipe », tu sais, pour qu'on ne se moque pas de moi et que je n'aie pas à m'isoler de tout le monde, ou peu importe. Tu sais, je veux dire, je pense que je m'entends plutôt bien avec la plupart des gens du syndicat pour une raison ou une autre, je ne sais pas même pas pourquoi. Je pense que c'est parce que je travaille de manière assidue [...]. J'ai le sentiment que si je ne travaillais pas autant que ça, les gens seraient— ouais, j'imagine que je ne serais pas protégée.

Ce que la situation d'Amber permet de montrer, c'est d'abord qu'il n'est pas nécessaire pour les dominées d'être personnellement visées par une pratique de backlash masculiniste pour en subir les contrecoups. En effet, le backlash est en quelque sorte « sismique » dans son fonctionnement – s'il est si efficace, c'est précisément parce que son influence sur la conduite des femmes dépasse largement son épicentre. Tel que le résume efficacement l'autrice et militante Jalna Hanmer (1977) :

Dans la vie d'une femme, la peur de la violence masculine existe de façon subtile et diffuse. À un premier niveau, la peur se ressent comme malaise : souci de se comporter comme il faut, *de ne pas être ridicule, ne pas attirer la moquerie*. La peur s'accentue quand on a été soi-même victime de violences, ou *lorsqu'on sait que des personnes connues ou inconnues de soi en ont été victimes*; elle s'accentue aussi lorsqu'on s'écarte du comportement social accepté, ou quand on prévoit seulement de le faire. Ce qui découragera une femme n'en découragera pas forcément une autre, et le simple malaise

qui accompagne un comportement déviant [...] peut suffire à ne jamais déroger au principe de sécurité, ou à n'en déroger que très exceptionnellement. (p. 71 : je souligne)

Mais le cas d'Amber comporte également une particularité due à son déclassement social de sexe – car comme on l'a bien vu, l'appropriation sans limite du travail d'Amber par ses camarades repose en bonne partie sur la menace que représentent l'humiliation et l'ostracisme, *dans un contexte où elle se voit d'ores et déjà limitée, en termes de capital symbolique et de capital social, par rapport à des personnes cisgenres, ou encore qui connaissent une promotion sociale de sexe*⁸². La peur de la violence agit ainsi comme moyen de contrôle social, en contrignant considérablement le répertoire des « possibles » de son point de vue : il lui faut être une « bonne organizer » et « travailler de manière assidue », sans quoi elle pourrait subir des sanctions dont les conséquences seraient, pour elle, potentiellement bien plus dévastatrices que pour d'autres femmes. On peut donc dire qu'Amber cède stratégiquement aux normes de sa classe de sexe en termes d'extorsion de travail, « [tentant] désespérément d'incarner un idéal féminin défini par les hommes, parce que [sa] survie en dépend » (Dworkin 2012; 28).

6.4 Conclusion : expliquer le backlash

L'examen des cas empiriques présentés ci-haut permet d'arriver à quelques constats au sujet des pratiques masculinistes exercées dans le syndicat étudié. D'abord, le recours à la stratégie réactionnaire *coercitive*, en l'occurrence sous la forme de la sanction sociale, n'y est manifestement pas exclu; mais en définitive, les tactiques *clairement coercitives* sont nettement marginales par rapport à celles qui relèvent davantage d'une stratégie de type persuasif. Néanmoins, l'agencement particulier de pratiques observé dans le syndicat trahit un unique principe organisateur de l'action réactionnaire en son sein – car, on l'a vu, dans chacun des cas examinés, indépendamment des types de stratégie et de tactique mobilisés, les acteurs dominants ont agi de sorte à défendre leurs intérêts en tant qu'hommes lorsque ces derniers pouvaient sembler menacés, *sans jamais exprimer un raisonnement masculiniste, afficher une politisation masculiniste, ou avoir recours à des formes explicites et indéniables de violence*. Autrement dit, on peut en conclure que l'action réactionnaire

⁸² C'est-à-dire des personnes transfuges de sexe qui effectuent une transition du féminin vers le masculin (FtM).

masculiniste, dans le syndicat étudié, est implicitement régie par un *principe infrapolitique* (ou une *politique de la dissimulation*).

Pour expliquer cette situation, deux pistes apparaissent possibles.

D'une part, étant donné la forte culture militante d'extrême-gauche du syndicat⁸³, il y a fort à parier que l'adoption de pratiques de backlash relevant d'une logique masculiniste explicite et/ou d'une stratégie d'action ouvertement coercitive et violente, de la part des hommes, rencontrerait une opposition importante, ou à tout le moins tangible. Autrement dit, l'ethos progressiste, voire radical de l'organisation semble contraindre la manière dont est exercée l'action réactionnaire masculiniste, en l'occurrence en décourageant l'adoption de pratiques clairement identifiables comme telles – ce qui permet d'expliquer au moins en partie le recours exclusif, par les hommes, à des tactiques voilées, qui procèdent par *confusion* des dominées. En effet, dans tous les cas empiriques exposés plus haut, on retrouve la présence de ce que l'on pourrait appeler une « explication-paravent », c'est-à-dire d'un faux-fuyant pouvant être mobilisé par l'acteur réactionnaire de sorte à masquer le contenu oppressif de son action.

D'autre part, il est probable que le recours exclusif à des pratiques réactionnaires dissimulées s'inscrive dans le même mécanisme de distanciation cognitive que celui que nous avons cerné dans le chapitre 4, s'agissant du degré de conscience que démontraient les hommes interviewés de la division sexuelle du travail militant dans le syndicat. En d'autres termes, la pratique spécifiquement *infrapolitique* du backlash masculiniste dans l'organisation étudiée pourrait s'expliquer en partie par le fait que les hommes cherchent à protéger la perception homogène et cohérente qu'ils entretiennent de leur propre subjectivité – ce qui serait beaucoup plus difficile s'ils exerçaient le backlash de manière ouvertement masculiniste et au moyen de tactiques violentes, en flagrante contradiction avec leur système de valeurs.

⁸³ Comme on l'a vu à travers les différents chapitres de ce mémoire, ces positions se traduisent notamment par un fort discours anticapitaliste, anti-propriétaires et anti-policier, ainsi que par des mécanismes antiracistes et inclusifs sur le plan linguistique.

CONCLUSION

Dans le cadre de ce mémoire, j'ai voulu analyser les dynamiques conflictuelles qui traversent un syndicat de locataires états-unien, en portant une attention particulière à leur dimension sexuée. Je me suis attachée à cette tâche dans une perspective matérialiste et dialectique – ainsi, il s'agissait pour moi de montrer que les rapports sociaux de sexe, imbriqués à des rapports sociaux de classe et de race, organisent le travail (et donc l'action) dans un regroupement protestataire; mais aussi que la forme et la culture d'un tel regroupement ont elles-mêmes des *effets* politiques, en l'occurrence sur la configuration des rapports sociaux de sexe en son sein.

Ainsi, en conjuguant les outils théoriques du féminisme matérialiste et de la sociologie des mouvements sociaux, j'ai d'abord montré que la domination masculine participe à façonner l'organisation étudiée, et ce, de manière transversale – c'est-à-dire qu'elle engendre des effets structurants sur son répertoire d'action, ses cadres de l'action collective et sa forme organisationnelle, précisément parce qu'elle est au principe de la division sociale du travail au sein du regroupement en question. Au terme de ce mémoire, il est possible que cette démonstration apparaisse relever de l'évidence – mais il n'en demeure pas moins que, comme je l'ai souligné dans le chapitre 1, les dynamiques conflictuelles endogènes aux mouvements sociaux et à leurs organisations sont plus souvent qu'autrement laissées de côté dans la littérature lorsqu'il s'agit d'expliquer l'émergence et le développement de ces dits mouvements et organisations. Le travail d'analyse présenté dans ce mémoire prétend donc, au minimum, créer un interstice dans ce que Xavier Dunezat et Elsa Galerand (2013) appellent la « boîte noire des hiérarchies militantes », et, ce faisant, « contribuer à la réflexion sur ce qui vient miner de l'intérieur les tentatives d'émancipation » (p. 9).

Par la suite, j'ai cherché à éclairer et expliquer la manière dont les militantes négociaient la domination masculine dans leur organisation d'appartenance, après y avoir constaté l'absence 1) d'enjeux de lutte féministe en matière de logement, et 2) de pratiques réflexives, revendicatives ou combatives féministes s'agissant de la division sociale du travail militant. J'ai montré, dans le chapitre 4, que ces absences ne pouvaient être attribuées à une inconscience, de la part des militant·e·s, du caractère sexué de l'expérience des locataires, ou de la division sociale du travail

au sein du collectif. Puis, dans le chapitre 5, j'ai soutenu que trois éléments particuliers du répertoire culturel du syndicat étudié contribuaient à expliquer le fait que les militantes adoptent une posture relevant davantage de la conformation que de la négation face à la domination masculine de l'organisation. Finalement, dans le chapitre 6, je me suis intéressée aux pratiques réactionnaires adoptées par les hommes du syndicat face aux tentatives individuelles et isolées, de la part de leurs comparses féminines, de (re)négocier certains aspects de la domination masculine au sein de l'organisation. J'ai mis en lumière le fait que le backlash masculiniste, dans le cas du syndicat étudié, était manifestement régi par un principe infrapolitique – ou pour le dire autrement, une « politique de la dissimulation » –, lequel est en bonne partie attribuable à la culture militante d'extrême-gauche que l'on y trouve.

Dans l'ensemble, et bien qu'elles découlent de l'étude d'un cas empirique particulier, les analyses proposées dans ce mémoire renferment une pertinence épistémique qui dépasse leur contexte d'élaboration, dans la mesure où elles mettent en jeu des dynamiques qui ne sont pas spécifiques à ce dernier – en effet, les rapports sociaux de sexe, tel qu'en atteste vastement la littérature citée à ce sujet au fil du mémoire, participent à organiser tous les espaces sociaux de nos sociétés. Néanmoins, plus spécifiquement, les résultats présentés ici prétendent contribuer à l'étude des logiques et des pratiques de domination et de résistance, et ce, principalement sur deux niveaux.

D'abord, par l'étude des stratégies de réponse adoptées par les femmes face à la domination masculine, j'ai tenté de complexifier et de problématiser les liens entre l'occupation d'une position sociale dominée, le développement d'une conscience de cette position, et la politisation de cette position. Cette tentative s'inscrit dans un contexte où, comme je l'ai souligné dans le chapitre 1 en faisant référence aux réflexions du sociologue Asef Bayat (2013) à cet effet, de nombreux·euse·s chercheur·euse·s tendent à surinterpréter l'action des dominé·e·s, i.e. à surestimer le degré de conscience et de politisation de la domination qui sous-tend cette action. Ce genre d'analyse – généralement développé en réponse à des théorisations outrancièrement déterministes, qui représentent les dominé·e·s comme passif·ive·s, apolitiques, soumis·es, voire consentant·e·s face à la domination – alimente une tendance à la « déproblématisation » de l'action politique, individuelle ou collective. Toutefois, si j'estime avoir produit, dans ce mémoire, une réflexion théoriquement et empiriquement robuste au sujet des liens entre l'expérience, la conscience et la politisation de la position de dominé·e au niveau individuel, la question de la construction d'une

conscience et d'une subjectivité politiques au niveau collectif, pour sa part, a été reléguée au second plan. Cette limite, qui s'explique en bonne partie par l'envergure restreinte que suppose une recherche menée dans le cadre d'une maîtrise, ainsi que par le contenu du matériel empirique collecté, invite néanmoins à l'ouverture de ce champ d'investigation dans le cadre de futures recherches.

Par ailleurs, en me penchant sur les stratégies et les pratiques de backlash adoptées par les militants dans le contexte du syndicat de locataires étudié, j'ai voulu contribuer au développement d'un segment relativement marginal de la littérature au sujet du masculinisme, à savoir celui de l'action et des logiques réactionnaires masculinistes *quotidiennes* et *ordinaires*. Autrement dit, suivant Ancelovici et Emperador Badimon (2023; 173), il s'agissait pour moi d'« [insister] sur les processus qui, à petite échelle, façonnent l'expérience des individus et la manière dont ils et elles négocient consciemment et inconsciemment la signification et la portée de leurs activités ordinaires ». Si une quantité considérable de travail reste à abattre en la matière, l'analyse présentée dans le chapitre 6 de ce mémoire permet *a minima* de confirmer la pertinence épistémique – mais aussi politique – d'objectiver ce que j'ai appelé l'« infrapolitique » des dominants. Le concept d'infrapolitique, développé par James C. Scott (1985; 2019) dans ses travaux sur les formes de résistance informelles, individuelles et cachées qu'adoptent les subalternes dans le quotidien, me semble en effet ouvrir une piste considérablement porteuse pour l'étude des rapports entre occupation, conscience et politisation de la position sociale de dominant, ainsi que pour la problématisation du passage de l'action masculiniste individuelle à l'action masculiniste collective. Ce sont en tous les cas des lieux d'investigation que ce mémoire prétendait mettre en relief, en tant que pierre inaugurale d'un édifice de recherches encore à construire pour ce qui me concerne.

BIBLIOGRAPHIE

- Abramovich, A., Pang, N., & MacKinnon, K. R. (2023). Investigating the mental health outcomes among LGBTQ+ youth experiencing homelessness in York Region, Ontario. *Children and Youth Services Review*, 155.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Agócs, C. (1997). Institutionalized Resistance to Organizational Change: Denial, Inaction and Repression. *Journal of Business Ethics*, 16, 917-931.
- Agrikoliansky, É., & Fillieule, O. (2019). Les rétributions du militantisme. Du concept à la méthode. Dans L. Barrault-Stella, B. Gaïti, & P. Lehingue (Éds.), *La politique désenchantée? Perspectives sociologiques autour des travaux de Daniel Gaxie* (p. 203-218). Presses Universitaires de Rennes.
- Al-Makhamreh, S. S. (2008). Researching “at Home” as an Insider/Outsider: Gender and Culture in an Ethnographic Study of Social Work Practice in an Arab Society. *Qualitative Social Work*, 7(1), 9-23.
- Alinsky, S. (1976). *Manuel de l'animateur social*. Éditions du Seuil.
- Ancelovici, M. (2021). Conceptualizing the context of collective action: an introduction. *Social Movement Studies*, 20(2), 125-138.
- Ancelovici, M., & Emperador Badimon, M. (2023). Ce que l’attente fait aux mouvements sociaux : Temps et micro-mobilisation dans la lutte pour le droit au logement en Espagne. *Politix*, 143, 175-199.
- Apfelbaum, E. (2000). Domination. Dans H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, & D. Senotier (Éds.), *Dictionnaire critique du féminisme* (p. 44-49). Presses Universitaires de France.
- Avishai, O., Gerber, L., & Randles, J. (2012). The Feminist Ethnographer’s Dilemma: Reconciling Progressive Research Agendas with Fieldwork Realities. *Journal of Contemporary Ethnography*, 42(4), 394-426.
- Ayoub, P. M., Wallace, S. J., & Zepeda-Millán, C. (2014). Triangulation in Social Movement Research. Dans D. Della Porta (Éd.), *Methodological Practices in Social Movement Research* (p. 67-96). Oxford University Press.
- Baaz, M., Lilja, M., Schulz, M., & Vinthagen, S. (2016). Defining and Analyzing “Resistance”: Possible Entrances to the Study of Subversive Practices. *Alternatives: Global, Local, Political*, 41(3), 137-153.
- (2022). Civil Resistance for Peace and Conflict Management (Role of). Dans O. P. Richmond & G. Visoka (Éds.), *The Palgrave Encyclopedia of Peace and Conflict Studies* (p. 117-127).
- Bachelard, G. (1947). *La formation de l'esprit scientifique. Contribution à une psychanalyse de la connaissance objective*. Librairie philosophique J. Vrin.

- Bailey, L., Ellis, S. J., & McNeil, J. (2014). Suicide risk in the UK Trans population and the role of gender transition in decreasing suicidal ideation and suicide attempt. *Mental Health Review Journal*, 19(4), 209-220.
- Balsiger, P., & Lambelet, A. (2014). Participant Observation. Dans D. Della Porta (Éd.), *Methodological Practices in Social Movement Research* (p. 144-172). Oxford University Press.
- Barata, P. C., & Stewart, D. E. (2006). *Housing Discrimination Against Victims of Domestic Violence*. Canada Mortgage and Housing Corporation.
- Bargel, L. (2007). La résistible ascension des femmes à la direction du Mouvement des jeunes socialistes. *Genèses*, 2(67), 45-65.
- Bayat, A. (2013). *Life as Politics: How Ordinary People Change the Middle East*. Stanford University Press.
- Beaubatie, E. (2021). *Transfuges de sexe : Passer les frontières du genre*. La Découverte.
- Beaud, J.-P. (2016). L'échantillonnage. Dans B. Gauthier & I. Bourgeois (Éds.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (p. 250-286). Presses de l'Université du Québec.
- Becker, H. S. (2002). *Les ficelles du métier. Comment conduire sa recherche en sciences sociales*. La Découverte.
- Becker, S., & Aiello, B. (2013). The continuum of complicity: “Studying up”/studying power as a feminist, anti-racist, or social justice venture. *Women’s Studies International Forum*, 38, 63-74.
- bell hooks. (2021). *La volonté de changer. Les hommes, la masculinité et l’amour*. Éditions Divergence.
- Beltran, T., Allen, A. M., Lin, J., Turner, C., Ozer, E. J., & Wilson, E. C. (2019). Intersectional Discrimination Is Associated with Housing Instability among Trans Women Living in the San Francisco Bay Area. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16.
- Benford, R. D. (1997). An Insider’s Critique of the Social Movement Framing Perspective. *Sociological Inquiry*, 67(4), 409-430.
- Benford, R. D., & Snow, D. A. (2000). Framing Processes and Social Movements: An Overview and Assessment. *Annual Review of Sociology*, 26, 611-639.
- Bentouhami-Molino, H., & Guénif-Souilamas, N. (2017). Avec Colette Guillaumin : penser les rapports de sexe, race, classe. Les paradoxes de l’analogie. *Cahiers du Genre*, 2(63), 205-219.
- Bevington, D., & Dixon, C. (2005). Movement-relevant Theory: Rethinking Social Movement Scholarship and Activism. *Social Movement Studies*, 4(3), 185-208.
- Bianquis-Gasser, I. (2009). Observation participante. Dans A. Mucchielli (Éd.), *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines* (p. 166-173). Armand Colin.
- Bilge, S. (2010). De l’analogie à l’articulation : théoriser la différenciation sociale et l’inégalité complexe. *L’Homme & la Société*, 2(176-177), 43-64.
- Blais, M., & Dupuis-Déri, F. (2022). *Bibliographie sur l’antiféminisme : Chantier sur l’antiféminisme*. Réseau québécois en études féministes.

- Bourdieu, P. (1994). *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*. Éditions du Seuil.
- (1998). *La domination masculine*. Éditions du Seuil.
- Bourdieu, P., Chamboredon, J.-C., & Passeron, J.-C. (1968). *Le métier de sociologue*. Mouton/Bordas.
- Brem-Wilson, J. (2014). From “Here” to “There”: Social Movements, the Academy and Solidarity Research. *Socialist Studies*, 10(11), 111-132.
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2015). *Interviews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*. SAGE Publications.
- Burns, N., Schlozman, K. L., & Verba, S. (1997). The Public Consequences of Private Inequality: Family Life and Citizen Participation. *American Political Science Review*, 91(2), 373-389.
- Cancian, F. M. (1996). Participatory Research and Alternative Strategies for Activist Sociology. Dans H. Gottfried (Éd.), *Feminism and Social Change* (p. 187-205). University of Illinois Press.
- Carle-Marsan, M. (2013). *Lutte des Brésiliennes pour le droit à la ville : L'expérience des femmes de l'occupation Manoel Congo à Rio de Janeiro au Brésil* [Mémoire de maîtrise en géographie]. Université du Québec à Montréal.
- Carpentier-Goffre, L. (2022). L’art de ne pas balayer derrière sa porte : Comprendre le répertoire d’inaction domestique des hommes. *Nouvelles Questions féministes*, 41(2), 154-158.
- Casas-Cortés, M. I., Osterweil, M., & Powell, D. E. (2008). Blurring Boundaries: Recognizing Knowledge-Practices in the Study of Social Movements. *Anthropological Quarterly*, 81(1), 17-58.
- Chandra, U. (2015). Rethinking Subaltern Resistance. *Journal of Contemporary Asia*, 45(4), 563-573.
- Charasse, R. (2013). Domination et résistance dans l’action collective en faveur des sans-papiers : Une dynamique des rapports sociaux. *Raison présente*, 186, 15-26.
- Chesters, G. (2012). Social Movements and the Ethics of Knowledge Production. *Social Movement Studies*, 1-16.
- Clemens, E. S. (1993). Organizational Repertoires and Institutional Change: Women’s Groups and the Transformation of U.S. Politics, 1890-1920. *American Journal of Sociology*, 98(4), 755-798.
- Clochec, P. (2023). *Après l’identité : Transitude & féminisme*. Hystériques & AssociéEs.
- Clochec, P., & Grunenwald, N. (Éds.). (2021). *Matérialismes trans*. Hystériques & AssociéEs.
- Cockburn, C. (1991). *In the Way of Women: Men’s Resistance to Sex Equality in Organizations*. Macmillan Education.
- Code, L. (2000). Epistemology. Dans A. M. Jaggar & I. M. Young (Éds.), *A Companion to Feminist Philosophy* (p. 173-184). Blackwell.
- Coffey, A. (1999). *The Ethnographic Self: Fieldwork and the Representation of Identity*. SAGE Publications.
- Colas, D. (1998). *Le léninisme*. Presses Universitaires de France.

- Contamin, J.-G. (2010). Cadrages et luttes de sens. Dans O. Fillieule, É. Agrikoliansky, & I. Sommier, *Penser les mouvements sociaux. Conflits sociaux et contestations dans les sociétés contemporaines* (p. 55-75). La Découverte.
- Curtis, R. L., & Zurcher, L. A. (1973). Stable Resources of Protest Movements: The Multi-Organisational Field. *Social Forces*, 52(1), 53-61.
- Dagenais, H. (1988). Du point de vue des dominants. Réflexions théoriques et méthodologiques à partir d'une recherche en Guadeloupe. *Cahiers de l'APRE*, 1(7), 106-113.
- Dagenais, H., & Devreux, A.-M. (1998). Les hommes, les rapports sociaux de sexe et le féminisme : Des avancées sous le signe de l'ambiguïté. *Nouvelles Questions féministes*, 19(2/4), 1-22.
- Daune-Richard, A.-M., & Devreux, A.-M. (1992). Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique. *Recherches féministes*, 5(2), 7-30.
- Davidson, M. (2009). Displacement, Space and Dwelling: Placing Gentrification Debate. *Ethics, Place and Environment*, 12(2), 219-234.
- Davies, J., & Spencer, D. (Éds.). (2010). *Emotions in the Field: The Psychology and Anthropology of Fieldwork Experience*. Stanford University Press.
- Delphy, C. (2013). *L'ennemi principal. Économie politique du patriarcat*. Syllepse.
- Delphy, C., & Leonard, D. (2019). *L'exploitation domestique*. Syllepse.
- Desroches, M.-È., & Trudelle, C. (2015). Transformation des quartiers centraux, mobilisation et évolution du droit à la ville pour les femmes : Le cas du quartier Sainte-Marie à Montréal. *Recherches sociographiques*, 56(2-3), 481-503.
- Diani, M. (1992). The Concept of Social Movement. *The Sociological Review*, 40(1), 1-25.
- Dickson-Swift, V., James, E. L., Kippen, S., & Liamputong, P. (2009). Researching sensitive topics: Qualitative research as emotion work. *Qualitative Research*, 9(1), 61-79.
- Dorlin, E. (2008). *Sexe, genre et sexualités*. Presses Universitaires de France.
- (2009). *La matrice de la race. Généalogie sexuelle et coloniale de la Nation française*. La Découverte.
- Dunezat, X. (1998). Des mouvements sociaux sexués. *Recherches féministes*, 11(2), 161-195.
- (2011). Travail militant et/ou travail sociologique ? Faire de la sociologie des mouvements sociaux en militant. Dans D. Naudier & M. Simonet (Éds.), *Des sociologues sans qualités ? Pratiques de recherche et engagements* (p. 80-97). La Découverte.
- Dunezat, X., & Galerand, E. (2013). Division du travail militant et articulation des rapports de pouvoir dans les mouvements sociaux. *Raison présente*, 186, 9-14.
- Duriez, H. (2009). Des féministes chez les libertaires. Remue-ménage dans le foyer anarchiste. Dans O. Fillieule & P. Roux (Éds.), *Le sexe du militantisme* (p. 167-186). Presses de Sciences Po.
- Dworkin, A. (2012). *Les femmes de droite*. Les éditions du remue-ménage.

- Elliott-Cooper, A., Hubbard, P., & Lees, L. (2019). Moving beyond Marcuse: Gentrification, displacement and the violence of un-homing. *Progress in Human Geography*, 44(3), 492-509.
- Emperador Badimon, M. (2017). Observer le militantisme par intermittence : Les effets de la discontinuité sur le terrain. *Politix*, 2(118), 209-232.
- Espínola, A. F. (2012). Subjectivité et connaissance : Réflexions sur les épistémologies du ‘point de vue’. *Cahiers du Genre*, 2(53), 99-120.
- Faber, J. W., & Mercier, M.-D. (2022). Multidimensional Discrimination in the Online Rental Housing Market: Implications for Families With Young Children. *Housing Policy Debate*.
- Falquet, J. (2019). Lutter pour la culture et pour la terre. Sexe et race-classe dans l’expérience des femmes Indiennes zapatistes. Dans J. Falquet, *Imbrication. Femmes, race et classe dans les mouvements sociaux* (p. 73-116). Éditions du Croquant.
- Faludi, S. (1993). *Backlash : La guerre froide contre les femmes*. Des femmes.
- Favret-Saada, J. (1990). Être affecté. *Gradhiva*, 8, 3-9.
- Fegan, B. (1986). Tenants’ Non-Violent Resistance to Landowner Claims in a Central Luzon Village. *Journal of Peasant Studies*, 13(2), 87-106.
- Feldman, R. M., & Stall, S. (2004). *The Dignity of Resistance. Women Residents’ Activism in Chicago Public Housing*. Cambridge University Press.
- Fillieule, O. (2009). De l’objet de la définition à la définition de l’objet. De quoi traite finalement la sociologie des mouvements sociaux? *Politique et Sociétés*, 28(1), 15-36.
- (2010). Tombeau pour Charles Tilly. Répertoires, performances et stratégies d’action. Dans É. Agrikoliansky, O. Fillieule, & I. Sommier (Éds.), *Penser les mouvements sociaux, conflits sociaux et contestations dans la société contemporaine* (p. 77-99). La Découverte.
- Firth, R. (2022). *Disaster Anarchy: Mutual Aid and Radical Action*. Pluto Press.
- Flood, M., Dragiewicz, M., & Pease, B. (2020). Resistance and backlash to gender equality. *Aust J Soc Issues*, 1-16.
- Flyvbjerg, B. (2006). Five Misunderstandings About Case-Study Research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219-245.
- Foucault, M. (1976). *Histoire de la sexualité I : La volonté de savoir*. Gallimard.
- Friedmann, J. (1996). Rethinking poverty: Empowerment and citizen rights. *International Social Science Journal*, 48(2), 161-172.
- Gabel, J. (1970). *Sociologie de l’aliénation*. Presses Universitaires de France.
- Galerand, E. (2009). Contradictions de sexe et de classe. La marche mondiale des femmes de 2000. Dans O. Fillieule & P. Roux (Éds.), *Le sexe du militantisme* (p. 225-241). Presses de Sciences Po.
- Gaudreau, L. (2020). *Le promoteur, la banque et le rentier. Fondements et évolution du logement capitaliste*. Lux.

- Gautier, C. (2018). De la neutralité axiologique au réalisme des expériences vécues du *standpoint*. Une critique féministe de la relation de connaissance. Dans *Épistémologies du genre. Croisement des disciplines, intersections des rapports de domination*. ENS Éditions.
- Gaxie, D. (2005). Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective. *Swiss Political Science Review*, 11(1), 157-188.
- Gelir, I. (2021). Can insider be outsider? Doing an ethnographic research in a familiar setting. *Ethnography & Education*, 16(2), 226-242.
- Giacomini, S., Machado, M., de Santa, O., Rocha, S., de Aquino, C. M., Gomes, L., de Albuquerque, L. S., de Soares, M. D. A., Leite, Á., Correia, L. L., & Rocha, H. (2023). Intimate Partner Violence among women living in families with children under the poverty line and its association with common mental disorders during COVID-19 pandemics in Ceará, Brazil. *BMC Public Health*, 23(1299).
- Gilbert, K. (Ed.). (2000). *The Emotional Nature of Qualitative Research*. CBC Press.
- Gillan, K., & Pickerill, J. (2012). The Difficult and Hopeful Ethics of Research on, and with, Social Movements. *Social Movement Studies*, 11(2), 133-143.
- Godelier, M. (1984). *L'Idéal et le matériel*. Fayard.
- Grant, J. M., Mottet, L. A., & Tanis, J. (2011). *Injustice at Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey*. National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force.
- Gregory, E., & Ruby, M. (2011). The “insider/outsider” dilemma of ethnography: Working with young children and their families in cross-cultural contexts. *Journal of Early Childhood Research*, 9(2), 162-174.
- Gross, N. (2013). *Why Are Professors Liberal and Why Do Conservatives Care?* Harvard University Press.
- Guillaumin, C. (2016). *Sexe, race et pratique du pouvoir : L'idée de nature*. Éditions iXe.
- Hanmer, J. (1977). Violence et contrôle social des femmes. *Nouvelles Questions féministes*, 1, 68-88.
- Haraway, D. (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575-599.
- Harding, S. (1991). *Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from Women's Lives*. Cornell University Press.
- (1992). After the Neutrality Ideal: Science, Politics, and “Strong Objectivity”. *Social Research*, 59(3), 567-587.
- Hargrave, A., Moore, T., Adhiningrat, S., Perry, E., & Kushel, M. (2024). *Towards Safety: Understanding Intimate Partner Violence and Homelessness in the California Statewide Study of People Experiencing Homelessness*. Benioff Homelessness and Housing Initiative.

- Harrison, J., MacGibbon, L., & Morton, M. (2001). Regimes of Trustworthiness in Qualitative Research: The Rigors of Reciprocity. *Qualitative Inquiry*, 7(3), 323-345.
- Hartsock, N. (2019). *The Feminist Standpoint Revisited and Other Essays*. Taylor & Francis.
- Henchoz, C. (2009). Le trésor conjugal : Analyse du couple par son argent. *Enfances, Familles, Générations*, 10.
- Hill Collins, P. (2008). La construction sociale de la pensée féministe Noire (A. Robatel, Trad.). Dans E. Dorlin (Éd.), *Black feminism. Anthologie du féminisme africain-américain, 1975-2000* (p. 135-175). L'Harmattan.
- Hollander, J. A., & Einwohner, R. L. (2004). Conceptualizing Resistance. *Sociological Forum*, 19(4), 533-554.
- Jacquemart, A. (2013). L'engagement féministe des hommes, entre contestation et reproduction du genre. *Cahiers du Genre*, 2(55), 49-63.
- James, S. E., Herman, J. L., Durso, L. E., & Heng-Lehtinen, R. (2024). *Early Insights: A Report of the 2022 U.S. Transgender Survey*. National Center for Transgender Equality.
- Johansson, A., & Vinthagen, S. (2020). *Conceptualizing 'Everyday Resistance': A Transdisciplinary Approach*. Routledge.
- Jones, K. (1993). *Compassionate Authority: Democracy and the Representation of Women*. Routledge.
- Kalberg, S. (2002). *La sociologie historique comparative de Max Weber*. La Découverte.
- Kaufmann, J.-C. (1996). *L'entretien compréhensif*. Éditions Nathan.
- Kergoat, D. (1992). La coordination infirmière, un mouvement de femmes. Dans D. Kergoat, F. Imbert, H. Le Doaré, & D. Senotier (Éds.), *Les infirmières et leur coordination, 1988-1989* (p. 115-125). Éditions Lamarre.
- (2000). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Dans H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, & D. Senotier (Éds.), *Dictionnaire critique du féminisme* (p. 35-44). Presses Universitaires de France.
- (2009). Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux. Dans E. Dorlin (Éd.), *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*. Presses Universitaires de France.
- Kerkvliet, B. J. T. (2009). Everyday politics in peasant societies (and ours). *Journal of Peasant Studies*, 36(1), 227-243.
- Klandermans, B. (1992). The Social Construction of Protest and Multiorganizational Fields. Dans A. D. Morris & C. McClurg Mueller (Éds.), *Frontiers in Social Movement Theory* (p. 77-103). Yale University Press.
- Kleinman, S., & Copp, M. A. (1993). *Emotions and Fieldwork*. SAGE Publications.
- Kingsbury, M., Hammond, N. G., Johnstone, F., & Colman, I. (2022). Suicidality among sexual minority and transgender adolescents: A nationally representative population-based study of youth in Canada. *Canadian Medical Association Journal*, 194(22), E767-E774.

- Kohnepoushi, P., Nikoue, M., Cheraghi, M., Hasanabadi, P., Rahmani, H., Moradi, M., Moradi, G., Moradpour, F., & Moradi, Y. (2023). Prevalence of suicidal thoughts and attempts in the transgender population of the world: A systematic review and meta-analysis. *Annals of General Psychiatry*, 22(28).
- Kollmeyer, C. J. (2007). Explaining Consensual Domination: Moving Beyond the Concept of Hegemony. Dans R. Fletcher (Éd.), *Beyond Resistance: The Future of Freedom* (p. 35-51). Nova Science Publishers.
- Kriesi, H. (1996). The organizational structure of new social movements in a political context. Dans D. McAdam, J. D. McCarthy, & M. N. Zald (Éds.), *Comparative Perspectives on Social Movements: Political Opportunities, Mobilizing Structures, and Cultural Framings* (p. 152-184). Cambridge University Press.
- Kvale, S. (1996). *Interview Views: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. SAGE Publications.
- Lather, P. (1991). *Getting Smart: Feminist Research and Pedagogy with/in the Postmodern*. Routledge.
- Laugier, S. (2009). Le sujet du *care* : Vulnérabilité et expression ordinaire. Dans P. Molinier, P. Paperman, & S. Laugier (Éds.), *Qu'est-ce que le care? Souci des autres, sensibilité, responsabilité* (p. 159-200). Payot.
- Lawson, R., & Barton, S. E. (1990). Sex Roles in Social Movements: A Case Study of the Tenant Movement in New York City. Dans G. West & R. L. Blumberg (Éds.), *Women and Social Protest* (p. 41-56). Oxford University Press.
- Le Breton, D. (2016). *L'interactionnisme symbolique*. Presses Universitaires de France.
- Le Dœuff, M. (1998). *Le sexe du savoir*. Aubier.
- Lees, L., Slater, T., & Wyly, E. (Éds.). (2010). *The Gentrification Reader*. Routledge.
- Lees, L., Bang Shin, H., & López-Morales, E. (2016). *Planetary Gentrification*. Wiley.
- Lewis, P. C., Cheong, Y. F., Kaslow, N. J., & Yount, K. (2024). Collateral effects of COVID-19 stay-at-home orders on violence against women in the United States, January 2019 to December 2020. *BMC Public Health*, 1(51).
- Lilja, M. (2022). The Definition of Resistance. *Journal of Political Power*, 15(2), 202-220.
- Lombardo, E., & Mergaert, L. (2013). Gender Mainstreaming and Resistance to Gender Training: A Framework for Studying Implementation. *Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 21(4), 296-311.
- Macherey, P. (1999). Matérialisme dialectique. Dans G. Bensussan & G. Labica, *Dictionnaire critique du marxisme* (p. 723-727). Presses Universitaires de France.
- Madden, D., & Marcuse, P. (2024). *Défendre le logement. Nos foyers, leurs profits*. Écosociété.
- Mansbridge, J., & Shames, S. L. (2012). Vers une théorie du *backlash* : La résistance dynamique et le rôle fondamental du pouvoir. *Recherches féministes*, 25(1), 151-162.

- Marcuse, P. (1985). Gentrification, Abandonment, and Displacement: Connections, Causes, and Policy Responses in New York City. *Journal of Urban and Contemporary Law*, 28(195), 195-240.
- Martial, A. (2008). Les comptes amoureux : Une ethnographie des finances conjugales. Dans H. Belleau & C. Henchoz (Éds.), *L'usage de l'argent dans le couple : Pratiques et perceptions des comptes amoureux* (p. 219-257). L'Harmattan.
- Martineau, S. (2016). L'observation directe. Dans B. Gauthier & I. Bourgeois (Éds.), *Recherche sociale : De la problématique à la collecte de données* (p. 314-334). Presses de l'Université du Québec.
- Maruani, M. (1979). *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*. Éditions Syros.
- Marx, K. (1969). *Le 18 Brumaire de Louis Bonaparte*. Les Éditions sociales.
- Marx, K., & Engels, F. (1968). *L'idéologie allemande. Critique de la philosophie allemande la plus récente dans la personne de ses représentants Feuerbach, B. Bauer et Stirner, et du socialisme allemand dans celle de ses différents prophètes*. Les Éditions sociales.
- Marx Ferree, M. (2005). Soft Repression: Ridicule, Stigma, and Silencing in Gender-Based Movements. Dans C. Davenport, H. Johnston, & C. McClurg Mueller (Éds.), *Repression and Mobilization* (p. 138-155). University of Minnesota Press.
- Marx Ferree, M., & McClurg Mueller, C. (2004). Feminism and the Women's Movement: A Global Perspective. Dans D. A. Snow, S. A. Soule, & H. Kriesi (Éds.), *The Blackwell Companion to Social Movements* (p. 576-607). Blackwell Publishing.
- Mathieu, N.-C. (1999). Bourdieu ou le pouvoir auto-hypnotique de la domination masculine. *Les Temps Modernes*, 604, 286-324.
- (2013). *L'anatomie politique*. Éditions iXe.
- McAdam, D. (1982). *Political Process and the Development of Black Insurgency, 1930-1970*. University of Chicago Press.
- McCarthy, J. D., & Zald, M. N. (1977). Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory. *American Journal of Sociology*, 82(6), 1212-1241.
- McNair Barnett, B. (1993). Invisible Southern Black Women Leaders in the Civil Rights Movement: The Triple Constraints of Gender, Race, and Class. *Gender and Society*, 7(2), 162-182.
- McQueeney, K., & Lavelle, K. M. (2017). Emotional Labor in Critical Ethnographic Work: In the Field and Behind the Desk. *Journal of Contemporary Ethnography*, 46(1), 81-107.
- Milan, S. (2014). The Ethics of Social Movement Research. Dans D. Della Porta (Éd.), *Methodological Practices in Social Movement Research* (p. 446-464). Oxford University Press.
- Moss Kanter, R. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books.
- Mumby, D. K., Thomas, R., Martí, I., & Seidl, D. (2017). Resistance Redux. *Organization Studies*, 38(9), 1157-1183.
- Netting, E. F., Kettner, P. M., & McMurtry, S. L. (2008). *Social Work Macro Practice*. Allyn & Bacon.

- Nicoud, S. (2009). Introduction. Pourquoi s'intéresser au travail militant? Dans S. Nicoud (Éd.), *Le travail militant* (p. 13-23). Presses Universitaires de Rennes.
- Noiseux, Y. (2011). Travail atypique au Québec. Les femmes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi, 1976-2007. *Labour / Le Travail*, 67, 95-120.
- Nwabissa, S. (2020). A Local Researcher's Experiences of the Insider-Outsider Position: An Exercise of Self Reflexivity During Ethnographic GBV and HIV Prevention Research in South Africa. *International Journal of Qualitative Methods*, 19.
- Oliveri, R. C. (2019). Sexual Harassment of Low-Income Women by Landlords. *Cityscape*, 21(3), 261-284.
- Opillard, F. (2018). Comparer la dimension spatiale des luttes urbaines. Analyse critique des mobilisations contre la gentrification à San Francisco (États-Unis) et contre la prédatation immobilière à Valparaíso (Chili). *Annales de géographie*, 2(720), 115-144.
- Pahl, J. (1990). Household Spending, Personal Spending and the Control of Money in Marriage. *Sociology*, 24(1), 119-138.
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2021). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Armand Colin.
- Parker Webster, J., & John Arevgaq, T. (2010). Preserving a space for cross-cultural collaborations: An account of insider/outsider issues. *Ethnography & Education*, 5(2), 175-191.
- Pelletier, A., Picard-Turcot, M.-A., & Therrien, A. (2022). *Violence conjugale subie par les femmes en temps de pandémie : Une enquête qui en dit long* (64). Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie.
- Petitjean, C. (2019). *Des professionnel·le·s de la représentation populaire. Les community organizers à Chicago* [Thèse de doctorat]. Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines.
- (2023). *Occupation: Organizer. A Critical History of Community Organizing in America*. Haymarket Books.
- Pfefferkorn, R. (2007). *Inégalités et rapports sociaux. Rapports de classes, rapports de sexes*. La Dispute.
- Robnett, B. (1996). African-American Women in the Civil Rights Movement, 1954-1965: Gender, Leadership, and Micromobilization. *American Journal of Sociology*, 101(6), 1661-1693.
- Rothstein, R. (1974). *What Is an Organizer?* Midwest Academy.
- Roux, P. (2009). Résistances à l'égalité entre femmes et hommes. Dans F. Sow (Éd.), *La recherche féministe francophone* (p. 109-116). Karthala.
- de Sardan, J.-P. O. (2008). *La rigueur du qualitatif*. Academia-EME.
- Savoie-Zajc, L. (2016). L'entrevue semi-dirigée. Dans B. Gauthier & I. Bourgeois (Éds.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (p. 336-362). Presses de l'Université du Québec.

- Schwan, K., Vaccaro, M.-E., Reid, L., Ali, N., & Baig, K. (2021). *L'enquête pancanadienne sur le besoin en logement et l'itinérance chez les femmes*. Canadian Observatory on Homelessness.
- Scott, J. C. (1985). *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance*. Yale University Press.
- (2019). *La domination et les arts de la résistance : Fragments du discours subalterne*. Éditions Amsterdam.
- Selznick, P. (1952). *The Organizational Weapon: A Study of Bolshevik Strategy and Tactics*. McGraw-Hill.
- Shelton, J., DeChants, J., Bender, K., Hsu, H.-T., Santa Maria, D., Petering, R., Ferguson, K., Narendorf, S., & Barman-Adhikari, A. (2018). Homelessness and Housing Experiences among LGBTQ Young Adults in Seven U.S. Cities. *Cityscape*, 20(3), 9-34.
- Sineau, M. (2000). L'électrice paradoxale. Dans P. Bréchon, A. Laurent, & P. Perrineau (Éds.), *Les cultures politiques des Français* (p. 111-136). Presses de Sciences Po.
- Slabbert, I. (2016). Domestic Violence and Poverty: Some Women's Experiences. *Research on Social Work Practice*.
- Spade, D. (2020). Solidarity Not Charity: Mutual Aid for Mobilization and Survival. *Social Text*, 38(1), 131-151.
- Stanley, L., & Wise, S. (1993). *Breaking Out Again: Feminist Ontology and Epistemology*. Routledge.
- Steffens, G. (2015). *Les objectifs SMART. 5 critères pour des objectifs efficaces*. 50Minutes.fr.
- Steinberg, M. W. (1998). Tilting the Frame: Considerations on Collective Action Framing from a Discursive Turn. *Theory and Society*, 27(6), 845-872.
- Swidler, A. (1986). Culture in Action: Symbols and Strategies. *American Sociological Review*, 51(2), 273-286.
- Tabet, P. (1998). *La construction sociale de l'inégalité des sexes. Des outils et des corps*. L'Harmattan.
- (2004). *La grande arnaque. Sexualité des femmes et échange économico-sexuel*. L'Harmattan.
- Tarrow, S. (1988). National Politics and Collective Action: Recent Theory and Research in Western Europe and the United States. *Annual Review of Sociology*, 14, 421-440.
- Taylor, J. (1998a). Feminist Tactics and Friendly Fire in the Irish Women's Movement. *Gender and Society*, 12(6), 674-691.
- Taylor, V. (1998b). Feminist Methodology in Social Movements Research. *Qualitative Sociology*, 21(4), 357-379.
- (2000). Emotions and Identity in Women's Self-Help Movements. Dans S. Stryker, T. Owens, & B. White (Éds.), *Self, Identity, and Social Movements* (p. 271-299). University of Minnesota Press.
- Taylor, V., & Rupp, L. J. (1993). Women's Culture and Lesbian Feminist Activism: A Reconsideration of Cultural Feminism. *Signs*, 19(1), 32-61.

- Taylor, V., & Whittier, N. (1998). Guest Editors' Introduction: Special Issue on Gender and Social Movements: Part 1. *Gender and Society*, 12(6), 622-625.
- Taylor, V., & Van Dyke, N. (2004). "Get up, Stand up": Tactical Repertoires of Social Movements. Dans D. A. Snow, S. A. Soule, & H. Kriesi (Éds.), *The Blackwell Companion to Social Movements* (p. 262-293). Blackwell Publishing.
- Tester, G. (2008). An Intersectional Analysis of Sexual Harassment in Housing. *Gender and Society*, 22(3), 349-366.
- Thiers-Vidal, L. (2010). *De « L'Ennemi Principal » aux principaux ennemis. Position vécue, subjectivité et conscience masculines de domination*. L'Harmattan.
- Thurler, A.-L. (2004). Paternité et inégalités dans les rapports parentaux. Une analyse de cas brésiliens. *Cahiers du Genre*, 36(1), 69-88.
- Tilly, C. (1984a). Social Movements and National Politics. Dans C. Bright, S. Harding, & A. Arbor (Éds.), *Statemaking and Social Movements* (p. 297-317). University of Michigan Press.
- (1984b). Les origines du répertoire d'action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne. *Vingtième Siècle*, 4, 89-108.
- (1999). From Interactions to Outcomes in Social Movements. Dans M. Giugni, D. McAdam, & C. Tilly (Éds.), *How Social Movements Matter* (p. 253-270). University of Minnesota Press.
- Weber, M. (1965). *Essais sur la théorie de la science. Premier essai : L'objectivité de la connaissance dans les sciences et la politique sociales (1904)*. Université du Québec à Chicoutimi [Plon].
- Welzer-Lang, D. (1997). Les hommes : une longue marche vers l'autonomie. *Les Temps Modernes*, 593, 199-218.
- Zald, M. N., & Ash, R. (1966). Social Movement Organizations: Growth, Decay and Change. *Social Forces*, 44(3), 327-341.

RÉFÉRENCES

- Dupuy, A., Lessard, M., & Zaccour, S. (2023). *Grammaire pour un français inclusif*. Éditions Somme toute.
- Littré, É. (1874). *Dictionnaire de la langue française*. Hachette.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2023a). *Time spent in primary activities for the civilian population by age, sex, race, Hispanic or Latino ethnicity, marital status, and educational attainment, annual averages*. <https://www.bls.gov/webapps/legacy/tustab3.htm>
- (2023b). *Characteristics of minimum wage workers, 2022*. <https://www.bls.gov/opub/reports/minimum-wage/2022/home.htm>
- (2022). *Women in the labor force: a databook*. <https://www.bls.gov/opub/reports/womens-databook/2021/home.htm>
- U.S. Census Bureau. (2020). *America's Families and Living Arrangements: 2020*. <https://www.census.gov/data/tables/2020/demo/families/cps-2020.html>
- (2022). *American Community Survey 1-Year Estimates Public Use Microdata Sample*. [dataset]
- U.S. Department of Housing and Urban Development. (2022a). *HUD 2022 Continuum of Care Homeless Assistance Programs Homeless Populations and Subpopulations*.
- (2022b). *Income Limits*. [dataset]
- Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains – EPTC 2 (2022) – Chapitre 5 : Respect de la vie privée et confidentialité. (2023). Gouvernement du Canada, Groupe en éthique de la recherche. https://ethics.gc.ca/fra/tcps2-eptc2_2022_chapter5-chapitre5.html#b
- Latine. (2025). Merriam-Webster Dictionary. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/Latine>
- Conformation, subst. fém. Étymologie. (2012a). Centre national de ressources textuelles et lexicales. <https://www.cnrtl.fr/etymologie/conformation>
- Conformer, verbe. Étymologie. (2012b). Centre national de ressources textuelles et lexicales. <https://www.cnrtl.fr/etymologie/conformer>
- Grand dictionnaire terminologique : Opération immobilière de vente-achat. (2016). Office québécois de la langue française. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26533073/operation-immobiliere-de-vente-achat>
- Grand dictionnaire terminologique : Incompétence stratégique. (2024). Office québécois de la langue française. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26574256/incompetence-strategique>
- The Gender and Sexuality Campus Center. Education & Resources: Glossary. (2024). Michigan State University. <https://gscce.msu.edu/education/glossary.html>

ANNEXE A

Tableau A.1 : Seuils de pauvreté et de faible revenu dans les comtés A et B, 2022⁸⁴

		Seuil de pauvreté	Seuil de faible revenu
Pour une personne seule	Comté A	14 880,00\$	104 400,00\$
	Comté B	14 880,00\$	74 200,00\$
Pour une famille de quatre personnes	Comté A	29 950,00\$	149 100,00\$
	Comté B	29 950,00\$	106 000,00\$

SOURCES : U.S. Census Bureau 2022; U.S. Department of Housing and Urban Development 2022b.

Tableau A.2 : Proportion (%) des ménages selon leur statut résidentiel dans les municipalités 1, 2 et 3, 2022

	Ménages propriétaires	Ménages locataires
Municipalité 1	46,5	53,5
Municipalité 2	47,9	52,1
Municipalité 3	50,1	49,9
Toutes municipalités confondues	47,2	52,8

SOURCE : U.S. Census Bureau 2022.

⁸⁴ Ce tableau offre une comparaison du seuil de pauvreté, établi par le gouvernement fédéral américain pour l'ensemble de son territoire, ainsi que du seuil de faible revenu, établi par le U.S. HUD et qui, lui, tient compte du coût de la vie dans les divers contextes locaux.

Tableau A.3 : Proportion des ménages locataires selon la part du revenu accordé au loyer annuel brut dans les municipalités 1, 2 et 3 confondues, 2022

Part du revenu	% des ménages	% des ménages ayant de la difficulté à se loger*
30% ou moins	59,9	
31 à 50%	19,2	19,2
51 à 75%	9,2	9,2
76 à 100%	3,1	3,1
Plus de 100%	8,6	8,6
Total	100,0	40,1

SOURCE : U.S. Census Bureau 2022.

*Selon le standard du U.S. Department of Housing and Urban Development (HUD).

Tableau A.4 : Nombre de personnes en situation d’itinérance recensées dans les comtés A et B lors du « Point-in-Time Count » du Continuum of Care Assistance Program de 2022

		Comté A	Comté B	Total
Personnes logées	Refuge d'urgence	2933	2075	5008
	Maison d'hébergement	424	537	961
Personnes non-logées	Sans-abri	4397	7135	11 532
	Total	7754	9747	17 501

SOURCE : U.S. Department of Housing and Urban Development 2022a.

Tableau A.5 : Comparaison de la proportion de personnes blanches et de personnes noires dans la population totale et dans la population en situation d'itinérance dans les comtés A et B, 2022

		% de la population totale	% de la population itinérante
Comté A	Personnes blanches	50,8	42,7
	Personnes noires	5,7	38,1
Comté B	Personnes blanches	47,1	38,6
	Personnes noires	10,7	42,9

SOURCES : U.S. Census Bureau 2022; U.S. Department of Housing and Urban Development 2022a.

Tableau A.6 : Proportion de salarié·e·s rémunéré·e·s à l'heure ayant des revenus inférieurs ou égaux au salaire minimum fédéral en vigueur selon le sexe aux États-Unis, 2022

	% sous le salaire min.	% égal au salaire min.
Hommes de 16 ans et plus	32,5	29,4
Femmes de 16 ans et plus	67,5	70,6
Total	100,0	100,0

SOURCE : U.S. Bureau of Labor Statistics 2023b.

Tableau A.7 : Proportion des personnes employées aux États-Unis selon le statut à temps plein ou à temps partiel et selon le sexe, 2020

	Hommes	Femmes
% travaillant à temps plein	88,4	77,6
% travaillant à temps partiel	11,6	22,4
Total	100,0	100,0

SOURCE : U.S. Bureau of Labor Statistics 2022.

Tableau A.8 : Ratio du revenu annuel moyen femmes/hommes de 18 ans et plus résidant dans les municipalités 1, 2 et 3 confondues selon le niveau de scolarité, 2022

Plus haut niveau de scolarité atteint	Ratio
Pas de diplôme d'études secondaires	0,57
Diplôme d'études secondaires (ou l'équivalent)	0,69
Diplôme universitaire de 1er cycle	0,63
Diplôme universitaire de 2e cycle	0,69
Diplôme universitaire de 3e cycle	0,79

SOURCE : U.S. Census Bureau 2022.

Tableau A.9 : Ratio femmes/hommes du temps moyen consacré quotidiennement au travail domestique et au soin d'autres membres du foyer par les personnes mariées aux États-Unis, 2023

	Ratio
Travail domestique	1,51
Soin d'autres membres du foyer (incluant les enfants)	1,53
Travail domestique et de soin confondus	1,52

SOURCE : U.S. Bureau of Labor Statistics 2023a.

Tableau A.10 : Proportion de parents américains cohabitant avec un ou plusieurs enfants de moins de 18 ans sans partenaire présent selon le sexe, 2020

	%
Hommes monoparentaux	17,1
Femmes monoparentales	82,9
Total	100,0

SOURCE : U.S. Census Bureau 2020.

ANNEXE B



Information Form: Semi-Structured Interviews

Research project title

"Take the City" : logement et action collective [REDACTED]
Translation: 'Take the City': Housing and Collective Action [REDACTED]

Researcher

Anne Morais | Sociology master's student | morais.anne@courrier.uqam.ca | +1 [REDACTED]

Research Supervisor

Marcos Ancelovici | Professor, Sociology Department | ancelovici.marcos@uqam.ca | +1 (514) 987-3000, #5060

Foreword

This information form aims to present the research project for which your participation has been solicited, as well as the semi-directed interview method. This way, you will have all the required information in order to give informed consent to participate. In this form, you will find a short description of the project and its objectives, explanations regarding the semi-structured interview, and the name of contacts with whom you can communicate if need be.

Description of the project and its objectives

This project is a case study that takes [REDACTED] as its subject. I (Anne Morais) am interested in the organization's position within the tenants' movement; in its relationship to other organizations in the same movement; in its relationship to other collective actors; in its internal dynamic; in its members' engagement (or commitment); etc. The data collection method for this research is twofold: participant observation and semi-directed interviews.

I am conducting this project as part of my master's thesis. Since I have limited resources (for instance, in terms of time) to my disposal, the research has a rather limited scope as well. However, I wish to take the opportunity of my thesis to develop skills and tools in collaborative research. Indeed, one of the key objectives of this research is to produce knowledge in collaboration with the organization [REDACTED], while allowing the group and its members to benefit from my presence, which the participant observation method makes possible. The semi-directed interviews, for their part, will help me understand more broadly [REDACTED] members' standpoint/viewpoint regarding the organization and the tenants' movement. Thus, it will help solidify my observations.

Here is an overview of the topics that may be discussed during the interview:

- Your housing situation;
- Your experiences as an activist;
- Your experiences within [REDACTED] and within a tenants council (if applicable).

Nature and duration of participation

A semi-directed interview is a data collecting method broadly used by sociologists and anthropologists. In many ways, it resembles an interview in the classical sense: it is essentially a meeting where the researcher, somewhat like a journalist, asks a person questions. It is very similar to a conversation – the research usually prepares questions, or at least themes in advance for the interview. However, this method offers a lot of freedom, i.e. one can very well deviate from the questions usually planned, depending on how the conversation goes. Of course, the interviewed participant is not required to answer the questions and, thus, can refuse to answer at any moment.

A semi-structured interview usually lasts for about one hour, sometimes a little more. However, if you do not feel comfortable, you can put an end to the interview at any moment. Moreover, even after the interview, you are free to remove your consent, and ask for the interview's recording to be destroyed. The interview can take place in the location of your choice – we will set a time and place together – and will be recorded using smartphone audio recording software.

A few months after the interview (around October 2023), you will be solicited for a group meeting with other participants and members of [REDACTED], before my thesis's publication. This meeting will take place by videoconference. It will aim to present to the participants the results of the research, so that I can hear your reactions, comments and opinions on the matter, and so that the participants have a space to discuss the results

with me. It is important to me that the participants are included in this process, in order to actively value their perspective within the research. However, you are not required to participate in this meeting if you do not wish to.

Advantages and risks associated with participating

In principle, there are no risks or benefits associated with participating in this research.

Confidentiality

Your personal information will only be known by me and will not be disclosed in the publication of research results. In order to promote the research's confidentiality and to ensure that participants cannot be identified, I will proceed to anonymize the data. This means that I will assign fictitious names to participants, and that no other identifying information will be found in the research's dissemination communications (for instance, addresses, workplaces, relatives' names, etc.).

Encryption software will be used to protect the data (interview transcripts and field notes) on my personal computer. The audio recordings of the interviews will be destroyed as soon as the interviews will be transcribed. Since I am the only person responsible for the transcription, no one but me will have access to these interviews. The transcribed interviews will be kept in digital format on my personal computer and will be destroyed after my thesis and a collection of sociological "feuilletons" are published (see "Secondary Use of Data" for more information). Field notes, after the completion of my thesis and collection of feuilletons, will be kept only in paper format in a locked cabinet in my personal residence.

Secondary Use of Data

This research project was reviewed and approved by an UQAM Research Ethics Board. The research data will be kept in a secure manner. In order to preserve the confidentiality of your identity, you will only be identified by a fictitious name, as mentioned earlier.

In order to ensure that the research is disseminated in a way that benefits the tenant movement and is accessible outside of academia, I would like to render the research in another format, beside the thesis, namely a collection of sociological feuilletons (short essays). Of course, the same concern for confidentiality applies to the thesis and the collection: the collection will therefore not include any personal information that could lead to identifying the participants. Finally, [REDACTED] and interview participants will be kept informed of the writing and publication process of this collection, through punctual communications via email and videoconference.

Voluntary participation and withdrawal

As mentioned earlier, your participation is entirely free and voluntary. You may refuse to participate or withdraw at any time without having to justify your decision. If you decide to withdraw from the study, simply notify me verbally or by email; all data concerning you will be destroyed.

Compensation

There is no compensation for participating in the semi-structured interviews.

Questions about the project?

If you have any additional questions about the project and your participation, please feel free to contact me (Anne Morais) – my contact information is listed on the previous page of this form.

Questions about your rights?

The Research Ethics Board for Students' Projects Involving Humans (*Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains* – CERPE) has approved the research project in which you will participate. For information concerning the researcher's responsibilities in terms of ethics of research involving humans, or to make a complaint, you can contact the Faculté des sciences humaines de l'UQAM's CERPE coordinator:

Élise Ducharme | cerpe.fsh@uqam.ca

Final word

Your collaboration is essential to the realization of this project and is greatly appreciated: thank you very much!