

Projet de recherche

Coll-âges

Fiche Militantisme

UQÀM



Dans le cadre du projet
“Innover pour continuer”



Que se dégage-t-il de notre recherche ?

Quatre idées maîtresses témoignant de l'ambivalence des participantes et participants se dégagent des discussions tenues lors des panels. Nous les exprimons ainsi :

- travail militant ou militantisme au travail,
- être militante, militant ou le devenir,
- un militantisme qui nous construit et qui nous use,
- un militantisme différencié selon l'âge ou l'expérience.

Travail militant ou militantisme au travail

Plusieurs échanges ont porté sur le sens du militantisme et sa place dans le travail en milieux communautaires.

Nous avons en particulier été frappées par l'effort de plusieurs pour distinguer leur militantisme, en tant qu'engagement personnel, du travail pour lequel elles étaient rémunérées.

Les propos qui évoquent le travail en milieu communautaire comme un travail militant s'appuient sur trois affirmations : (1) la mission-même des organismes voués à transformer les rapports de place dans la société est

militante; (2) choisir de travailler dans un groupe en particulier demande un endossement de la cause; (3) l'action de mobiliser les membres et les bénévoles en vue de réaliser la mission est animé d'un désir de transformation sociale.

Ainsi, certaines personnes ont affirmé que le travail en milieu communautaire est en quelque sorte un travail militant, dans la mesure où, en regard de leur mission, la plupart des organismes sont voués à la transformation sociale.

« C'est réellement un lieu de transformation sociales, qui peut influencer la vie de ces femmes-là, et aussi, quelque part, qui peut influencer le reste de la société. » (R3, 30-34 ans)

« La transformation, c'est à plus petits pas, avec les jeunes et la communauté » (E19, 25-29 ans)

Pour certaines personnes, leur travail est militant car il suppose une compréhension et une adhésion à la cause qui unit les travailleuses, travailleurs de l'équipe et cette équipe aux membres du groupe communautaire.

« Je pense que nous-mêmes, à être (dans un groupe de femmes), c'est déjà du militantisme. [...] C'est prendre une position par rapport à la société. » (R6, 18-24 ans)

« Quand tous et toutes nous sommes d'accord sur le travail, parce que pour nous, c'est un travail militant, c'est un travail de changement social. » (E2, 50-54 ans)

Le travail est également militant, car il consiste à soutenir au quotidien les actions militantes des membres, des usagères et usagers ou des bénévoles rassemblés autour de l'organisme.

« Mon travail (va) dans le sens de faciliter les choses pour que les femmes s'impliquent : leur militantisme à elles; moi, je suis un soutien à elles et non pas une militante au même niveau qu'elles peuvent l'être. » (E19, 25-29 ans)

« Si chaque personne amenait quatre bénévoles, je pense qu'on aurait un bassin important pour amener un changement au sein de la communauté, on pourrait avoir du monde dans les rues. » (E15, H, 40-44 ans)

Les échanges sur la place du militantisme au travail peuvent eux aussi se rattacher à trois éléments. Pour certaines personnes, le militantisme se rapporte à : (1) des activités non rémunérées en soutien à des causes librement choisies; (2) un engagement qui peut inciter à travailler dans le communautaire; (3) un travail « militant » qui doit favoriser la conciliation travail, vie personnelle afin de faciliter des actions militantes, en lien ou non avec l'organisme qui les emploie.

Il semble que la dimension salariale soit un obstacle au militantisme. En effet, pour correspondre à un choix, libre et éclairé, certaines personnes ont affirmé que les activités militantes devaient être non rémunérées.

« Moi, je vais m'impliquer dans l'organisme parce que je n'ai pas le choix. Mais je vais m'impliquer aussi dans la banque des œilletons, la sclérose en plaques... ça, c'est dans mes intérêts, des causes qui me tiennent à cœur. Je vais faire du bénévolat pour des causes qui sont trippantes. » (R16, 25-29 ans)

« Pour moi, c'est très important de faire la différence entre vie personnelle et travail et militantisme. Pour que j'aie la liberté de militer comme je veux, selon ce que moi je considère comme féminisme radical et non dans un cadre d'un organisme communautaire financé par le gouvernement... » (E1, 35-39 ans)

L'idée d'un militantisme au travail, librement consenti et en cohérence avec la mission de l'organisme est portée par certaines personnes qui affichent leur choix en ne comptant pas leurs heures. Elles ont en quelque sorte choisi leur emploi pour pouvoir militer de façon encore plus soutenue.

Enfin, certaines personnes considèrent que le fait d'appartenir à un milieu de travail qui prône l'engagement social devrait se manifester entre autres par un respect des besoins personnels des employés. Il y a dans ces cas particuliers une rupture apparente entre les causes soutenues par l'organisme d'attache et les causes soutenues par les individus qui y travaillent.

La distinction que nous proposons entre travail militant et militantisme au travail n'est pas clairement tranchée dans tous les propos recueillis. Des participantes, participants ont témoigné de leur ambivalence ou de l'ambiguïté du terme lui-même. Par exemple, pour certaines, l'adhésion à une idéologie, en l'occurrence l'idéologie féministe est en soi une forme de militantisme alors que pour d'autres, l'adhésion idéologique à la cause des femmes n'est pas attachée à un engagement militant.

D'autres font aussi une distinction entre militantisme et participation à une activité militante. Cette dernière pouvant être perçue comme une occasion d'échanges informels propice au maintien de l'engagement au travail, à la facilitation de certains échanges professionnels.

D'autres encore considèrent qu'un maillage trop étroit entre militantisme et travail peut parfois nuire à certaines relations avec les membres qui n'ont pas nécessairement envie de s'impliquer dans un mouvement de transformation sociale ou simplement dans une activité à connotation idéologique.

« Il y a place au militantisme, mais il y a place à ne pas trop l'être non plus, aussi, de temps en temps, parce que ça peut choquer des personnes. » (R16, 25-29 ans)

« J'ai choisi de travailler dans un milieu communautaire. J'ai choisi de travailler dans un centre féministe. Il y a un certain engagement dans ce que je fais. [...] Ça fait que je ne compterai pas mon 10 minutes. Je vais donner plus. » (E3, 50-54 ans)

« Si je veux avoir le temps de militer en dehors de mon travail, il faut aussi que le travail me permette d'avoir du temps pour moi, aussi. » (E1, 35-39 ans)

« Pour moi, le féminisme est par définition du militantisme [...] même si on n'en fait pas à l'extérieur. Dans mon travail, c'est un lieu de transformation sociale... » (R3, 30-34 ans)

« Je me considère féministe, mais la partie militante du féminisme vient moins me chercher. » (R8, 25-29 ans)

« Je vois souvent ça plus comme une opportunité de rencontrer des femmes qui travaillent dans d'autres (organismes comme le mien) que vraiment d'aller participer à une manifestation. » (R8, 20-25 ans)

« Même si j'aime la cause, je ne peux pas être heureuse si je n'ai pas de belles relations au travail. Je n'irai pas me faire pendre pour ça. Même si je suis à terre avec des pancartes, ça ne fera pas une réelle différence au bout du compte et je ne serai pas plus appréciée. [...] La clientèle veut recevoir un service, et c'est inutile de vouloir les convaincre des possibilités de changements [...]. » (R19, 40-44 ans)

Quoi qu'il en soit, le malaise persiste en regard du militantisme, volontaire, imposé ou sans lien direct avec le milieu de travail, il reste très présent, surtout dans le discours des travailleuses expérimentées. Il semble que cette ambiguïté ou cette ambivalence génère quelques tensions au sein des groupes. En effet, la manière même de percevoir certaines exigences du travail fait en sorte que des personnes demanderont à être rémunérées pour leurs actions, alors que d'autres y verront une geste cohérent avec leur engagement personnel et participeront bénévolement, d'autres encore évitent de prendre position en inscrivant l'action dans le cours normal du travail, l'évènement se déroulant durant leurs heures régulières de travail. Enfin, certains groupes imposent des heures de militantisme; pratique qui s'apparentent à du travail non-rémunéré. En somme, pour un même évènement, d'un groupe à l'autre, voire au sein d'un même groupe, certaines travailleuses sont rémunérées, d'autres non.

« En quoi est-ce que je peux me dire militante quand je suis payée au travail versus une femme qui est dans un comité? Moi, je voyais aussi ça en termes de hiérarchie et de pouvoir informel. C'est quoi mon rôle comme travailleuse, et en quoi c'est du militantisme? » (E1, 35-39 ans)

« On fait des heures de militantisme, c'est obligatoire. Comment est-ce qu'on peut obliger des personnes à du militantisme? » (E2, 50-54 ans)

« On te demande d'être là, et en même temps, on ne veut pas te payer pour être là, mais on veut que tu sois là. (...) Mais en même temps, si je n'y vais pas, c'est vraiment très mal vu. Ce n'est pas un réel choix à ce moment-là. » (E6, 35-39)

« Si je reste là, après 23 ans et que je fais autant d'heures... parce que je fais beaucoup d'heures de militantisme... mais je ne sais pas si c'est du militantisme ou du temps supplémentaire non rémunéré!? » (E3, 50-54 ans)

À contrepied de cette tendance à dissocier le militantisme du travail rémunéré, une participante de la relève ne manque pas de souligner que cette distinction résulte d'une représentation sociale qui attribue une pseudo neutralité au travail.

« Cette fausse division entre le travail et le militantisme. C'est tellement réel! Parce qu'on nous impose ça, un jour, je ne pourrai pas faire mon travail et donner des services à cause d'un manque, d'une résistance dans la société. » (R2, 18-24 ans)

En général, les travailleuses et travailleurs de la relève n'ont pas évoqué la possibilité de militer dans leur propre organisation en offrant, par exemple, des heures non rémunérées. Certaines travailleuses expérimentées ont souligné que cela était l'un des éléments distinctifs entre elles et la relève. Elles observaient qu'assez souvent, les travailleuses plus jeunes comptaient leurs minutes, ce qui ne manquait pas de les rendre perplexes. En effet, l'une des revendications militantes, notamment du mouvement féministe, tient à la reconnaissance du travail des femmes. Or, la revendication des minutes travaillées en est une manifestation. D'autre part, le fait que certaines donnent du temps, bénévolement, alors que d'autres ne le font pas, même d'une travailleuse de la relève à une autre, même si les contraintes personnelles sont connues pour être différentes, peut entraîner une différence de statut entre les plus engagées et les moins engagées. Cette différence insidieuse s'inscrit dans les dynamiques relationnelles et les relations de pouvoir au sein des organisations.

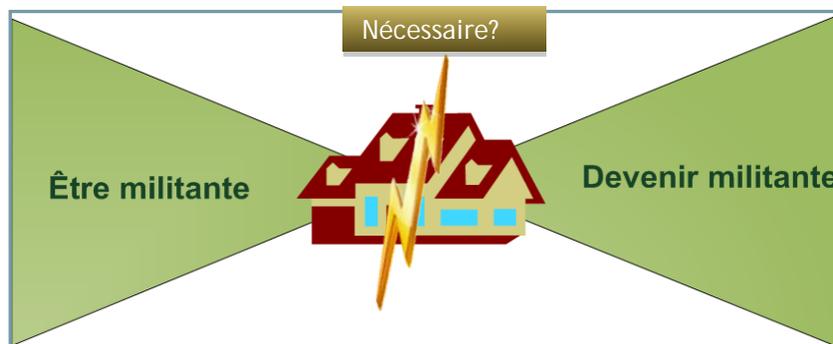
Ça devient une question de culpabilisation aussi : « Oui, on va... mais moi, je ne le compte pas ça... mais toi tu peux le compter si tu veux... mais tu n'es pas obligée... mais... Tu te sens toujours un peu mal. » (E1, 35-39 ans)

« La notion de travail vient faire des conflits entre les générations parce que celles qui sont là depuis longtemps pense encore comme militantes. Il faut s'impliquer, sans nécessairement faire 50 heures par semaines, mais on ne compte pas les petits 15 minutes de plus. » (E3, 50-54 ans)

« Quand je parle avec mon groupe, c'est beaucoup des nouvelles qui sont très axées sur les conditions de travail : « je finis à 4h10, alors je vais écrire 10 minutes de temps supplémentaire ». » (E3, 50-54 ans)

« Si tu prends ton quinze minutes pour remplir une demande de subvention ou si tu prends ton quinze minutes pour faire des pancartes? C'est ce que tu fais aussi. Moi, je fais une différence. » (E6, 35-39 ans)

Être militant ou le devenir... mais encore, est-ce nécessaire?



L'incidence du militantisme dans le processus d'insertion professionnelle a aussi amené des positions contrastées de la part des participantes, participants.

En effet, pour certains, être militante ou militant est une condition préalable à l'embauche.

« Quand on choisit quelqu'un pour travailler dans notre organisme, il faut au moins au départ que la personne adhère aux valeurs... » (E9, 55-59 ans)

L'adhésion aux valeurs et la fibre militante sont aussi perçues comme une condition importante pour espérer la rétention de la relève.

« Toutes les filles qui sont (ici) depuis plus de cinq ans se disent militantes. Elles étaient des filles qui vont dans les manifestations pour différentes causes, un peu plus syndicalistes, féministes... » (E6, 35-39 ans)

Pour d'autres, le militantisme se construit au contact de personnes militantes.

« J'avais besoin que quelqu'un, quand même, me sorte de mon chez-moi pour y aller. Pis là, maintenant, j'ai le pied là-dedans, je commence à avoir envie d'en connaître plus sur plein de choses aussi. Je me sens réveillée pour avoir été longtemps endormie à mon travail. » (R9, 30-34 ans)

« Le militantisme... bien je trouve qu'en tant que relève, quand tu rentres dans un centre où c'est important, euh... c'est contagieux! Pis ça aère un peu le travail! » (R9, 30-34 ans)

« Quand la nouvelle directrice est arrivée, elle avait une nouvelle vision, beaucoup d'expérience dans le communautaire, beaucoup d'implication, de bénévolat, de militantisme. Ça fait que je pense qu'elle nous a contaminées positivement. » (E23, 30-34 ans)

Par ailleurs, il faut du temps pour construire une conception militante du travail ou pour ajuster nos perceptions de manière à développer une vision commune du militantisme dans un groupe particulier.

« C'est juste qu'au début, dans un milieu, tu dois commencer avec la base. Avec le temps tu vois qu'il y a l'intervention, ton équipe, la clientèle, mais il y a une cause : l'organisme... Et que ça va toujours plus loin. » (E23, 30-34 ans)

« Ce ne sont pas nécessairement les nouvelles qui sont réfractaires au militantisme [...]. Moi, quand je suis arrivée, il y a 11 ans, il a fallu aussi... ma conception du militantisme au travail était très différente de celle qui était dans l'organisme. » (E1, 35-39 ans)

Autrement dit, pour certaines personnes, on devient militante ou militant dans le contexte du travail. Cela dit, toutes et tous ne sont pas de cet avis. Pour certaines personnes, le militantisme ne fait pas partie du travail en milieu communautaire.

« (Le militantisme), je ne le sens pas du tout dans notre organisation. (...) Je trouve qu'il y a un manque de temps, le sentiment d'urgence qui nous empêche de faire ça. (...) Faut s'informer nous-mêmes, faut se positionner nous-mêmes. (...) La représentation extérieure est inexistante (...) nous autres, c'est les coordonnatrices (qui la font). Moi, je ne rencontre jamais de monde du milieu, je n'échange pas d'idées, je n'échange pas d'idées philosophiques. » (R4, 30-34 ans)

« Dans notre organisme, je ne nous sens pas très militants dans le sens d'être proactifs à l'extérieur de notre milieu. » (E19, 25-29 ans)

« Je ne suis pas du genre à sortir dans une manifestation avec ma pancarte. » (R16, 25-29 ans)

Le regard de certaines personnes sur le militantisme témoigne d'un détachement par rapport aux enjeux sociaux portés par leurs organismes d'attache ou d'un éloignement de leurs propres expériences par rapport aux revendications portées par les personnes plus militantes.

« Je ne sens pas qu'on fait partie d'un mouvement de masse, notre génération. (...) Quand on prend la défense des droits des femmes, pis tout ça, moi je sens que c'est comme... t'es vue comme une fatigante là, tu sais... » (R9, 30-34 ans)

« C'est dur de militer (...) quand tu ressens pas le besoin de quelque chose. » (R9, 30-34 ans)

« On est formé à l'école et dans une société et donc le regard que l'on a sur le travail et celui que l'on a aussi sur le militantisme va aussi avec la société d'aujourd'hui : beaucoup plus individualiste et à la limite le militantisme est très inter mondialiste... » (E5, 45-49 ans)

« On peut finir par se perdre dans le militantisme parce qu'il y a tant de causes qui sont toutes importantes. » (E15, H, 40-44 ans)

La critique du militantisme va plus loin encore pour quelques participantes, participants aux panels qui le voient, ou reconnaissent qu'il est perçu, en quelque sorte comme un phénomène passé de mode. Cette reconnaissance du côté ringard du militantisme rend l'exigence d'une adhésion à la cause de l'organisme plus difficile à soutenir ou révèle une contrainte particulièrement exigeante dans le processus de recrutement et d'intégration dans les équipes.

« Le militantisme c'est, comment dire... plus à la mode. Et c'est mal vu de parler du militantisme. » (E3, 50-54)

« Je sens que ça s'essouffle un peu. (...) Faut vraiment que le militantisme se transforme en autre chose. » (R8, 25-29)

« Pour moi, le militantisme n'existe plus. (...) Ça serait plus la mission, l'orientation. » (E9, 55-59 ans)

« Moi, au niveau des hommes et du militantisme, je n'en ai rien à foutre. Militantisme pour les femmes, les jeunes non plus. Parlons d'humains qui sont en train de vivre quelque chose... » (R18, H, 18-24 ans)

Le militantisme qui construit et qui use



Le militantisme a aussi fait l'objet de témoignages qui le mettent en lien avec le bien-être ou la santé au travail. Certaines personnes ont affirmé que le militantisme avait eu des effets bénéfiques pour elles, contribuant à leur sentiment d'appartenance, créant un esprit de solidarité, donnant un sentiment d'utilité sociale et élargissant le spectre de leur liberté d'action et d'affirmation sociale.

« Je crois aussi qu'on a une analyse globale qui vient du militantisme, du vécu, du terrain, de l'implication, de ma conception, de comment j'ai appris à travailler en consensus, comment j'ai appris à travailler en collectif. Ce n'est pas venu de mes études en psychologie. » (E1, 35-39 ans)

« J'aime ça pouvoir choisir : oui, j'y vais ou non, je n'y vais pas. Je vais pouvoir aller à telle affaire parce que je vais apprendre plein de trucs. [...] Il y a comme une espèce de curiosité, une énergie créatrice aussi, de créer dans la transformation sociale... » (E6, 35-39 ans)

Pour d'autres, ce sont des effets contraires, d'usure et de marginalisation qui sont ressentis. Certaines personnes évoquent même le spectre de l'épuisement

« Je trouve qu'on a déjà à se battre contre des mentalités. (...) Quand on me demande dans quel organisme je suis rendue, et que je raconte ce que je fais, j'ai des réactions plutôt négatives. (...) C'est particulier; c'est tous les jours. » (R20, 40-44 ans)

« Je me demande, des fois, si on travaille sur des sujets qui ne sont toujours pas réglés 15-20 ans après... Ça joue sur le moral. On se demande est-ce que c'est le système, la société, c'est (notre groupe), les organismes communautaires? Où est le problème? » (R6, 18-24 ans)

« C'est bien beau l'engagement, c'est bien beau la passion, mais il faut dans tout ça trouver un équilibre, car si on donne trop, après, [...] c'est la santé qui prend un sacré coup! Et dans ce domaine-là, il y a beaucoup de burnout, beaucoup d'épuisement professionnel, donc de se respecter, de s'écouter aussi. » (R3, 30-34 ans)

professionnel qu'elles associent au fardeau moral du militantisme.

Aussi, du fait que le militantisme évoque une position critique, puisque les revendications qu'il porte appellent à des transformations sociales, le fait d'être associé à un organisme militant colle à la peau et sert souvent de prétexte aux interactions, même dans des contextes non-professionnels.

« Même à l'extérieur, on finit toujours par un peu travailler parce qu'on fait de l'éducation même à l'extérieur. On se retrouve dans un contexte où les gens nous posent des questions. Et parfois, on

aimerait se mettre à OFF, dire « je ne suis pas sur mon temps de militantisme et d'engagement social. Je suis là juste pour avoir du fun. » Mais séparer ça, ce n'est pas si simple. » (E6, 35-39 ans)

Un militantisme différencié



selon l'âge ou l'expérience

Tentant de mieux comprendre comment le militantisme agit dans les dynamiques de renouvellement de la main d'œuvre en milieux communautaires, tant les travailleuses, travailleurs de la relève que les personnes plus expérimentées construisent des représentations de l'Autre, procèdent à des attributions qui participent au dialogue ou expliquent son absence dans les groupes.

Pour les personnes de la relève, le militantisme des fondateurs ou fondatrices ou des personnes qui travaillent depuis très longtemps dans le milieu communautaire ou dans l'organisme particulier où ils et elles se retrouvent n'est peut-être plus d'actualité. Les causes ou les conceptions idéologiques seraient à remettre aux goûts du jour.

« On part vraiment de deux mondes complètement différents et c'est dur de se rejoindre. [...] On a des opinions et elles valent autant que les vôtres en tant que féministes. » (R5, 18-24 ans)

Pour les personnes expérimentées et généralement plus âgées, les travailleuses et travailleurs de la relève ont une conception trop professionnelle du travail en milieux communautaires, trop centrée sur le travail au détriment de l'engagement social sous-jacent à l'existence-même des groupes. Selon certains, les jeunes ou la relève manquent de curiosité et, de ce fait, ont du mal à développer une perspective critique.

« Mais il y a comme une espèce de curiosité, [...] que moi, je trouve qui n'est pas toujours là auprès des nouvelles. » (E6, 35-39 ans)

Les travailleuses et travailleurs plus jeunes parlent des plus âgés en situant leur participation à des actions militantes à une époque où de telles manifestations étaient mieux vues. Il était plus normal pour des jeunes de cette époque de militer. Le militantisme y était en quelque sorte une modalité d'insertion sociale et d'appartenance plutôt que de marginalisation comme c'est davantage le cas aujourd'hui. Aussi, les causes défendues leur apparaissent plus évidentes, par exemple : la place des femmes dans les années 70-80 était plus facile à dénoncer. Enfin, la précarité et les petits salaires des travailleuses et travailleurs en milieu communautaire faisaient en sorte qu'on doutait moins de la valeur militante des gestes posés. Quand on a de bonnes conditions de travail et un bon salaire, comme c'est plus souvent le cas en milieu communautaire, on peut davantage se faire reprocher de mordre la main qui nous nourrit ou de se plaindre le ventre plein.

Du côté des travailleuses, travailleurs plus expérimentés, certains pensent que les jeunes ne veulent plus autant s'engager parce qu'ils ou elles sont davantage intéressés par les conditions de travail qu'offrent les milieux communautaires que par leurs missions. Ainsi, ils reconnaissent que certaines personnes de la relève choisissent le milieu communautaire parce qu'il facilite la conciliation familiale, donne plus de marge de manœuvre dans la gestion de sa charge de travail ou permet d'établir des relations de qualité avec les membres. Des expérimentées, expérimentés diront aussi que les plus jeunes ont intégré l'individualisme ambiant et ne

saisissent pas les enjeux communs qui les lient aux membres ou aux bénéficiaires des services de l'organisme. Ils diront aussi que les jeunes travailleurs et travailleuses intègrent le marché du travail en même temps que se met en place une approche clientéliste qui atteint le milieu communautaire, soumis à des règles de financement, contraint par cette approche marchande.

À plusieurs égards, cependant, travailleuses et travailleurs de la relève et personnes expérimentées ont une vision commune et convergente de la place du militantisme dans les milieux communautaires. Ils et elles reconnaissent la difficulté de vivre le militantisme dans les années 2010 compte tenu : (1) de la structure de financement des groupes communautaires qui les musèle parfois; (2) des gains significatifs obtenus à force de revendication et qui amènent des revendications plus nuancées, plus difficiles à traduire par des actions mobilisatrices; (3) de l'usure de certaines causes, trop grandes ou complexes pour que les actions locales puissent produire des changements attendus; (4) de nouvelles pratiques militantes qui se manifestent ailleurs qu'au travail, dans les causes écologiques ou altermondialistes notamment; (5) de l'importance grandissante de la conciliation travail-famille-vie personnelle-engagement social qui limitent le temps dédié à l'organisme d'attache.

Nous avons enfin entendu un désir mutuel des personnes expérimentées et de la relève d'apprendre les unes des autres. Ce désir est cependant contrarié par un partage différencié du pouvoir et des tâches qui nuit à la symétrie des rapports sociaux. Il est également éteint par la fatigue des unes et des autres de se voir trop souvent remises en question.

Comment pourrait-on agir?

Il nous apparaît qu'une piste d'action consisterait à rendre plus légitimes les échanges sur la place du militantisme dans le travail. À cet égard, de nombreux paradoxes mériteraient d'être explorés :

- La rétention de la main-d'œuvre en milieux communautaire est-elle davantage assurée par la présence d'un engagement militant préalable à l'embauche ou par l'acceptation d'un engagement professionnel non-militant?
- Les milieux communautaires sont-ils militants par essence et nécessairement portés vers la transformation sociale ou doivent-ils essentiellement offrir des services aux populations les plus vulnérables?
- Faut-il planifier des modes de transmission du militantisme ou admettre qu'il est dépassé et non-essentiel au travail?
- Entre deux fondements du militantisme : la liberté de choix et la solidarité, lequel prime lorsqu'il est question d'inscrire une action militante dans la charge de travail? Qui plus est, les activités dont le caractère plus militant est admis doivent-elles être rémunérées ou pas?
- Comment maintenir une action militante des travailleuses et travailleurs dans les organismes qui revendiquent un salaire décent et plus de pouvoir pour les personnes les plus démunies alors même que ces convictions les amènent à offrir des conditions de travail décentes à leurs employés?

Il serait également souhaitable de clarifier, au sein des groupes, les conflits d'allégeance militante, quand les causes librement choisies sont différentes de celles portées par l'organisme d'attache. De telles discussions nous paraissent propices au développement d'une appréciation mutuelle des engagements respectifs des personnes, mais aussi au développement de visions plus globales témoignant des liens possibles entre des causes initialement vues comme distinctes.

Ces discussions à tenir à différentes échelles gagneraient par ailleurs à être rapportées et partagées à plus grande échelle car leur synthèse permettrait de situer les groupes et de réfléchir aux marges de manœuvre requises, entre autres dans les formules de financement ou les évaluations périodiques de rendement qui sont faites, la plupart du temps, sans tenir compte de la composante militante du travail en milieux communautaires. Les regroupements d'organismes sont des structures existantes pour recueillir les fruits de ces exercices locaux.

Qu'en disent les autres?

Saint-Charles, J. et coll. « Mieux comprendre les attentes et perspectives des jeunes travailleuses pour assurer la relève dans les groupes de femmes » In Quéniart, Anne et Roch Hurtubise (dir.) *L'intergénérationnel – regards pluridisciplinaires*. Montréal : Presses de l'école des hautes études en santé publique, p. 149-170.

En réponse à une demande formulée par des travailleuses engagées dans des groupes de femmes, la recherche menée en partenariat avec Relais-femmes visait à cerner les défis de l'intégration de la relève dans les groupes de femmes et à identifier des pistes de réflexion et d'action notamment pour harmoniser les rapports intergénérationnels entre les travailleuses de la relève et les pionnières des groupes militant pour les droits des femmes.

Ion, Jacques, Spyros Frangiadakis et Pascal Viot. 2005. «Militer aujourd'hui». Paris: Éditions Autrement, 138 p.

Les auteurs avancent que les transformations de la société sont souvent attribuées négativement à la montée de l'individualisme. Pourtant, cette tendance va de pair avec le développement de sociétés démocratiques et elle n'implique pas que des désavantages. Ils considèrent qu'il est primordial de sortir de simples jugements de valeurs et d'envisager le processus d'individualisation de l'individu face au collectif comme multiséculaire. Les auteurs affirment que nous vivons un renouvellement des façons de s'engager dans l'espace public et non un effacement du militantisme.

Johnson, Russell E., Chu-Hsiang Chang et Liu-Qin Yang. 2010. «Commitment and motivation at work: The relevance of employee identity and regulatory focus». *Academy of Management Review*, vol. 35, no 2, p. 226-245.

Cet article présente les différentes formes d'engagement au travail et les différents niveaux de construction identitaire (collective, relationnelle et individuelle). Il offre un tour d'horizon des modèles de gestion développés pour s'ajuster aux modalités d'engagement et aux exigences des processus identitaires. Les auteurs proposent également un modèle pour représenter les liens de causalité entre les motivations identitaires et l'engagement.

Quéniart, Anne, et Julie Jacques. 2002. «Être une jeune militante aujourd'hui : pourquoi et comment?». *Labrys. Études féministes*, vol. 1-2, no juillet-décembre.

Globalement, les jeunes femmes s'impliquent pour faire bouger les choses et passer à l'action. Les éléments qu'elles veulent changer varient en fonction du milieu où elles s'impliquent. Les auteures concluent que les jeunes militantes souhaitent défendre leurs convictions, mais résistent aux lignes de parti. Ainsi, leur « engagement, même s'il passe par un groupe, n'est pas synonyme d'une adhésion complète à celui-ci ou à une idéologie en bloc. » p.11