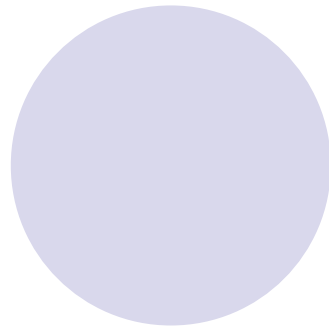
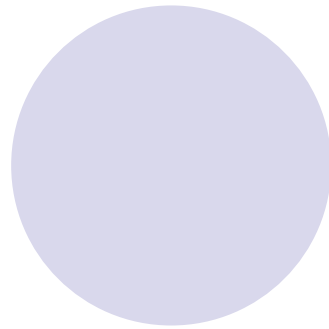


La relation des femmes avec
le pouvoir

The diagram consists of five circles arranged in two rows. The top row has three circles: the leftmost is an outline, the middle and rightmost are solid light purple. The bottom row has two solid light purple circles on the left and one outline circle on the right. The text 'La relation des femmes avec le pouvoir' is centered between the top row circles, and 'Relais-femmes' is centered between the bottom row circles.



Relais-femmes

Relais-femmes



La relation des femmes avec le pouvoir

Contenu

- Introduction
- Impacts de la socialisation sur la relation des femmes avec le pouvoir
- Différentes conceptions du pouvoir
- Les sources et les formes de pouvoir
- Les obstacles à l'implication des femmes
- Favoriser l'implication des femmes, stratégies d'action

La relation des femmes avec le pouvoir

Plusieurs sentiments contradictoires!

- Certaines expériences ont permis de faire avancer les choses, de faire des gains, d'obtenir du prestige, de développer une fierté d'agir ou encore de se solidariser et de s'entraider.
 - D'autres expériences mettent mal à l'aise avec le pouvoir : des situations d'abus, la compétition, l'impression de ne jamais être à la hauteur, le sentiment qu'il faut « écraser » l'autre pour être à la hauteur, etc.
- « Les femmes ont peur du pouvoir parce qu'elles pensent qu'il corrompt » (Pauline Marois, 2006)
- Peur de:
 - prendre trop de place, d'accaparer le plancher, d'empêcher les autres de parler, du succès, de la déviance par rapport aux normes sociales ambiantes, des réactions hostiles des hommes devant la réussite des femmes, de la visibilité, etc.



La relation des femmes avec le pouvoir

- **La relation complexe des femmes avec le pouvoir est marquée par les expériences personnelles mais elle est aussi influencée par la socialisation.**

Les impacts de la socialisation sur la relation des femmes avec le pouvoir

Selon Francine Descarries (2007, p.8), le concept de socialisation désigne «le processus qui introduit une personne à sa culture et lui apprend, en conséquence, à vivre en société et à décoder les “manières de faire, d’agir, de penser, de sentir” de son environnement (Rocher, 1968). Elle englobe toutes les relations, les interactions sociales et les expériences à travers lesquelles, de manière plus ou moins consciente, les individus acquièrent et intègrent les attitudes et les compétences qui leur sont nécessaires pour vivre en société.

Les impacts de la socialisation sur la relation des femmes avec le pouvoir

Une jeune fille apprend - par toutes sortes de manières directes et indirectes - à :

- Avoir le souci de bien se présenter,
- Accorder consciemment de l'importance au jugement porté sur elle,
- Être à l'écoute des autres, être attentive à autrui,
- Ne pas se surestimer, chercher à établir ses limites,
- Se sentir à l'aise dans un espace restreint et domestique.

Un jeune homme apprend - par toutes sortes de manières directes et indirectes - à :

- Se manifester sans retenue,
- S'apprécier et à se sentir apprécié pour ce qu'il fait plutôt que par ce qu'il est,
- Croire qu'il est important de performer,
- Voir peu de limites concernant ses possibilités et, de prime abord, à se sentir prêt à se mesurer à quiconque,
- Croire que l'espace public lui appartient.

Les impacts de la socialisation sur la relation des femmes avec le pouvoir

Stéréotypes généraux selon leur sexe selon des recherches menées auprès d'échantillons américains: « On perçoit la femme typique comme étant gentille mais incompétente alors que l'homme typique est vu comme compétent mais pas nécessairement gentil. »

Susan T. Fiske, 1998

Sous-types:

- La *ménagère*: soumise, dépendante, altruiste, soutenance, ordonnée, gentille et manquant de confiance en elle-même.
 - La confidente de ses collègues, toujours prête à écouter, à reconforter sans jamais critiquer ni s'opposer aux idées de ses collègues.
- La *sexy*: dépendante, flirt, bien tournée, bien mise et séduisante.
 - Objet de compétition et de jalousie.

Les impacts de la socialisation sur la relation des femmes avec le pouvoir

Sous-types:

- La *femme de carrière*: intelligente, sûre d'elle-même, ambitieuse, travailleuse, dominatrice et bien habillée.
 - Ose confronter les opinions de ses collègues, souvent taxée d'agressivité ou de trop grande ambition, perçue comme asexuée.
- La *féministe* ou l'*athlète* ou la *lesbienne*: indépendante, dominatrice, gauchiste, masculine et mal vêtue.
 - Idem que femme de carrière.
- La *mascotte* ou la *sœur cadette*: petite fille à compétence limitée.
 - Admiratrice des exploits de ses collègues.

Les impacts de la socialisation sur la relation des femmes avec le pouvoir

Malgré d'importants progrès, les stéréotypes relatifs aux rôles prescrits subsistent toujours, influençant considérablement la façon dont sera accueilli le leadership féminin.

Attentes de la société face au leadership:

- **Masculin:** directif, compétent, efficace, débrouillard, esprit de logique, sens des responsabilités. Les hommes apprennent à être en charge, à faire des stratégies, à considérer les autres comme étant des supporteurs ou des opposants.
- **Féminin:** sensible, attentive, minutieuse, perspicace, à l'écoute, intuitive et elle auraient l'esprit ouvert. Les femmes apprennent l'importance de créer et de maintenir des relations interpersonnelles, à rendre service, à reconnaître pour elles-mêmes leurs succès, plutôt que de les rendre visibles.

Les impacts de la socialisation sur la relation des femmes avec le pouvoir

- « J'ai analysé ailleurs les difficultés qu'éprouvent les femmes à assumer le pouvoir et à l'exercer, de même que les réticences des hommes et des femmes face au pouvoir des femmes. Dans le système de valeur intériorisé des uns et des autres, le pouvoir est une affaire d'hommes, ce qui est bien conforme à l'idéologie patriarcale. Les hommes semblent généralement à l'aise dans les structures de pouvoir hiérarchiques, où les rapports de pouvoir sont clairement établis; les femmes me semblent être acculturées à des structures plus fluides, plus organiques. Elles sont aussi culturellement plus enclines à utiliser des stratégies plutôt indirectes – ce qui est d'ailleurs le fait des dominé-e-s, hommes ou femmes ».
- « Les valeurs attendues et souvent développées par les femmes étant contradictoires avec celles patriarcales valorisées dans les lieux de pouvoir, il n'est pas surprenant que les femmes soient dépréciées quelque soit leur relation au pouvoir : « [...] si elles s'affirment et exercent directement leur pouvoir, elles sont perçues comme agressives, dures ou rigides; si elles ne le font pas, l'on s'interroge sur leur aptitude à occuper un poste d'autorité... »

Simone Landry, 1989



La relation des femmes avec le pouvoir

Les différentes conceptions
du pouvoir



Les différentes conceptions du pouvoir

Quelques éléments:

- Capacité d'agir, de décider, d'influencer, d'amener du changement;
- Conçu comme essentiellement relationnel et il traverse tous les rapports humains;
- Est indissociable du concept d'autonomie personnelle et collective;
- Peut être à la fois vu comme positif, le pouvoir de (aptitudes, capacités,...) et négatif, le pouvoir sur (domination, manipulation,...);
- Peut être partagé et démocratique.



Les différentes conceptions du pouvoir

Plusieurs auteurs distinguent trois types de pouvoir:

- **Pouvoir de** : « Le *pouvoir DE* équivaut à une force, à une capacité d'agir, d'influencer son environnement. C'est le pouvoir de convaincre, de faire changer les mentalités et d'agir directement sur les décisions qui ont un impact sur nos vies au quotidien ».



Les différentes conceptions du pouvoir

Plusieurs auteurs distinguent trois types de pouvoir:

- **Pouvoir avec** : « Le pouvoir peut être un instrument qui permet d'agir collectivement pour le bénéfice de la communauté. En effet, occuper une fonction de pouvoir peut donner l'occasion de réunir autour d'un sujet plusieurs personnes qui ont à cœur de changer les choses ou de corriger une situation. Le pouvoir AVEC, c'est celui d'agir avec les autres pour le bénéfice du plus grand nombre ou d'un groupe aux prises avec des difficultés particulières. C'est le pouvoir de l'action collective, ce pouvoir est un levier de démocratie. »



Les différentes conceptions du pouvoir

Plusieurs auteurs distinguent trois types de pouvoir:

- **Pouvoir sur** : « Nous disposons d'un certain *pouvoir SUR* le cours des événements qui surviennent dans notre vie. Nous avons prise SUR notre quotidien et SUR notre environnement et manifestons ce pouvoir en prenant des décisions, en effectuant des choix. Il arrive aussi que nous ayons aussi du pouvoir SUR quelqu'un ou sur un groupe de personnes. » Bien que le pouvoir SUR soit souvent considéré de façon négative (idée de domination), il peut aussi être exercé de façon positive.



Les différentes conceptions du pouvoir

Le pouvoir en tant que relation ...

- Le pouvoir peut se conceptualiser comme étant la capacité, consciente ou non, d'une personne ou d'un groupe A de modifier les attitudes, les valeurs, les idées ou les comportements d'une personne ou d'un groupe B.
- Le pouvoir de A repose sur la perception de B que A dispose de ressources ou attributs lui permettant de modifier ses attitudes, ses valeurs, ses idées ou ses comportements, l'ensemble de ces ressources et attributs constituant, aux yeux de B, la base du pouvoir de A sur B.



Les différentes conceptions du pouvoir

Le pouvoir en tant que relation ...

- La possession et par A et par B de ressources ou d'attributs perçus comme étant pertinents pour l'autre leur permet de s'influencer mutuellement.
- La légitimité des tentatives et des modes d'influence de A et de B aux yeux de l'un et de l'autre est centrale à l'exercice de leur pouvoir, sauf lorsque la base du pouvoir repose principalement sur la possession d'attributs et de ressources punitives.
- La contrainte ou la coercition dans les rapports de pouvoir se situe sur un continuum allant de la contrainte totale à l'absence totale de contrainte.



La relation des femmes avec le pouvoir

Les sources et les formes
de pouvoir

Les sources et formes de pouvoir

Les sources de pouvoir dans nos sociétés occidentales

- **Le statut** : situation de fait, position occupée dans la société.
Par exemple, la fonction exercée; l'appartenance à un groupe ou à une nation, un pays; la place qu'on occupe dans un comité ou une structure; le fait de posséder beaucoup d'argent, etc.
- **Le savoir** : ensemble de connaissances acquises par l'étude et les expériences de vie.
Par exemple, les capacités professionnelles; l'accès à l'information; le diplôme détenu, etc.
- **Le charisme** : personnalité, influence morale d'une personne sur quelqu'un.
Par exemple, la crédibilité, le leadership, l'aptitude à capter l'attention des autres, etc.



Les sources et formes de pouvoir

Certaines formes de pouvoir:

Le pouvoir de récompense repose sur:

- la capacité qu'a une personnes de procurer des récompenses, matérielles ou psychologiques, à ceux et celles qu'elle souhaite influencer,
- cette capacité de récompenser devant toutefois être perçue par la cible de l'influence et les récompenses devant être valorisées par elle.



Les sources et formes de pouvoir

Certaines formes de pouvoir:

Le pouvoir de coercition repose sur:

- la capacité de punir l'autre ou les autres, c'est-à-dire sur le contrôle de punitions matérielles ou psychologiques, y inclus la capacité d'infliger des blessures, de donner la mort ou de détruire psychiquement l'autre;
- ici encore, la capacité de punir doit être perçue comme réelle par les personnes ou groupes sur lesquelles s'exerce l'influence.



Les sources et formes de pouvoir

Certaines formes de pouvoir:

Le **pouvoir légitime** se fonde sur:

- les normes et valeurs intériorisées, qu'il s'agisse des normes sociales, des prescriptions et attentes de rôles au sein d'une culture donnée ou des valeurs culturelles relatives au sexe, à l'âge, à la caste, à la classe sociale;
- la cible de l'influence doit percevoir la personne ou le groupe comme ayant le droit de l'influencer.



Les sources et formes de pouvoir

Certaines formes de pouvoir:

Le **pouvoir de référence** repose sur:

- l'admiration, l'amitié, l'amour et l'estime éprouvés à l'endroit de la personne qui influence.
- La cible de l'influence peut reconnaître à l'autre un certain charisme – ou un charisme certain. Elle peut s'identifier à elle ou la voir comme un modèle.
- C'est donc en fonction de ses caractéristiques personnelles, telles que perçues par la cible, que l'influence de la personne est acceptée.



Les sources et formes de pouvoir

Certaines formes de pouvoir:

Le pouvoir de compétence repose sur:

- la perception d'une compétence ou de connaissances spécifiques qui autorisent la personne détentrice de cette expertise à influencer l'autre dans le domaine précis de cette compétence;
- la cible d'influence doit percevoir l'autre comme ayant la compétence en question, elle doit donc la considérer comme crédible .



Les sources et formes de pouvoir

Certaines formes de pouvoir:

Le pouvoir d'information repose sur:

- la possession d'informations et/ou sur l'accès privilégié à certaines sources d'information, l'information détenue ayant une certaine pertinence aux yeux de la personne influencée.
- Ici aussi la crédibilité est importante : pour que la personne accepte d'agir en fonction de l'information qui lui est donnée, il lui faut avoir confiance en la justesse de cette information.



La relation des femmes avec le pouvoir

Les obstacles
à l'implication des femmes
dans les lieux de pouvoir

Les obstacles à l'implication des femmes dans les instances décisionnelles

- **L'âge** : avant 35 ans, il y a trop de responsabilités familiales (stress de la double tâche).
- **Répartition des tâches selon le sexe** (la préparation des repas, le soin des enfants, le rôle d'aidante naturelle, etc. sont souvent plus assumés par les femmes. Cela freine leur engagement).
- **Le manque de savoir-faire en communication** (les femmes évaluent souvent qu'elles sont moins compétentes pour la prise de parole lors des réunions).
- **Tensions dans les rapports hommes /femmes** (plusieurs femmes évaluent qu'elles sont moins prises au sérieux que les hommes lorsqu'elles parlent, comme si elles étaient moins crédibles).

Danielle Maisonneuve, 2004.

Les obstacles à l'implication des femmes dans l'entreprise

- Manque de parrainage: 70 %
- Responsabilités familiales: 69 %
- Exclusion des réseaux informels de communication: 67 %
- Absence de modèles féminins: 65 %
- Non-responsabilisation des seniors managers pour l'avancement des femmes: 62 %
- Stéréotypes et préjugés sur leurs rôles et leurs capacités: 61 %
- Manque d'opportunité d'assumer une mission visible et à fort défi: 54 %
- Manque d'expérience dans le management et l'opérationnel: 51 %

Françoise De Bry,

Les obstacles structurels à l'implication des femmes

- **Plafond de verre** (glass ceiling) : terme popularisé en 1996 par le Wall Street Journal , à partir du rapport de la Federal Glass Ceiling. Le BIT (1997) le définit comme « les barrières invisibles, artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités ».
- **Mur de verre** (ou paroi de verre) : il s'agit de barrières invisibles verticales qui, quel que soit le niveau hiérarchique, cantonnent les femmes dans des domaines considérés comme moins stratégiques et moins visibles (ressources humaines, administration communication...).



La relation des femmes avec le pouvoir

Favoriser l'implication des femmes
dans les lieux de pouvoir:

stratégies d'action



Les motivations des femmes à s'impliquer

- Le désir de contribuer au changement dans la communauté et la volonté de s'engager socialement afin d'aider la communauté à rehausser la qualité de vie de ses membres;
- L'exercice du pouvoir dans une société démocratique, par la participation aux prises de décisions : les femmes désirent influencer le développement des organismes où elles s'investissent;
- Les femmes souhaitent faire bénéficier les organismes de leur expérience, de leurs connaissances, de leurs expertises. Elles souhaitent leur être utile. (Maisonneuve : 89)

Les femmes et les groupes de femmes continuent leurs actions pour occuper plus d'espace dans les lieux décisionnels. Toutes les stratégies sont encore nécessaires pour améliorer la relation des femmes avec le pouvoir.

Favoriser l'implication des femmes, stratégies d'action

Facteurs propices à l'implication des femmes

- L'âge : être âgée de plus de 36 ans (moment où leurs enfants ont plus de 12 ans environ et où leur carrière est bien amorcée).
- Une connaissance approfondie des dossiers traités (les femmes ont le sentiment qu'elles doivent maîtriser le sujet à fond pour se sentir en confiance).
- Aisance financière (elles ont un revenu familial élevé, ce qui leur permet de s'adonner à des activités bénévolement). Par conséquent, certaines femmes sont davantage exclues (femmes monoparentales, plusieurs femmes des communautés ethnoculturelles...).
- La connaissance des rouages du pouvoir dans l'espace public (selon plusieurs femmes, il devrait y avoir de la formation dès l'école pour expliquer aux jeunes comment s'impliquer dans des instances publiques et démocratiques).
- La « proximité » de l'organisme (les femmes s'impliquent plus dans le local que dans les organismes nationaux et internationaux).

Danielle Maisonneuve, 2004.

Favoriser l'implication des femmes, stratégies d'action



Différentes stratégies individuelles et collectives sont développées par le mouvement des femmes :

- diffusion d'informations,
- sensibilisation,
- entraide,
- éducation populaire, conscientisation,
- mentorat,
- revendications et pressions politiques,
- représentations politiques,
- etc.

The title is centered and surrounded by five circles of varying shades of purple and lavender, arranged in a horizontal line. The circles are of different sizes and some are solid while others are hollow.

La relation des femmes avec le pouvoir

Ecrivez trois mots
qui décrivent
ce qui vous a marquée,
ce que vous retenez.

La relation des femmes avec le pouvoir

Bibliographie:

- **Angers, Maurice.** 2003. « L'éducation selon notre sexe. L'étude du contenu sexué de la socialisation ». *Se connaître autrement grâce à la sociologie*, 2e édition, Montréal, Saint-Martin, p. 85-101.
- **De Bry, Françoise.** 2006. Les femmes dans l'entreprise. Un problème de responsabilité sociale. <http://www.lux-ias.lu/PDF/DeBry.pdf>
- **Descarries, Francine.** 2006. « La construction sociale des différences sexuelles : « Du côté des petites filles », *Acte du colloque 2006 : De la crinoline au string*, Montréal, Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale et leurs enfants.
- **Landry, Simone.** 1989a. « Culture organisationnelle et culture des femmes : un mariage impossible? », *Les cahiers de recherche du GREMF*, no. 29, p. 165-181.
- **Landry, Simone.** 2007. *Travail, affection et pouvoir dans les groupes restreints*. Presses de l'Université du Québec, 482 pages
- **Maisonneuve, Danielle.** 2004. « Citoyennes, engagées et prises de décisions dans la cité », *Liens social et politique – RIAC*, no. 51, p. 83-95
- **Perron, Lucie** (sous la coordination de). 2004. *Pouvoir... ensemble*, Québec, Centre-Femmes La Jardilec.