– Présentation du projet

OBJECTIFS

1. **Élaborer un portrait** des expériences vécues par les personnes de la diversité sexuelle et de genre dans les groupes de femmes.

2. **Accompagner** les groupes de femmes dans une démarche de réflexion et d'action sur l'inclusion.

3. **Partager et développer des outils** pour soutenir les changements vers l'inclusion.

COMITÉ D'ENCADREMENT

Auberge Madeleine
CALACS Trêve pour Elles
Centre de solidarité lesbienne
Femmes du monde à Côte-des-Neiges
Réseau des femmes en environnement
Jeanne Roberge, TRAPs
Kim Forget-Desrosiers, ATQ
Mireille St-Pierre, Clinique Mestra
Noah Benoit, CALACS de l'Ouest-de-l'Île

MÉTHODOLOGIE

1. **Sondage auprès des personnes LGBTQIA2S+** afin de connaître leurs opinions et leurs expériences en lien avec les groupes de femmes :
   - **105 réponses, incluant environ 60 témoignages.**

2. **Entrevues avec des personnes LGBTQIA2S+ usagères et un groupe de discussion avec personnes LGBTQIA2S+ employées et bénévoles** afin d'explorer davantage les éléments ayant impacté leur sentiment de sécurité, leurs besoins et leurs attentes à l'égard des groupes de femmes.

3. **Consultation auprès des groupes membres de la TGFM** afin de cibler les besoins, les inquiétudes, les obstacles à l'inclusion et les actions déjà entreprises.

Secrétariat à la condition féminine Québec

Ce projet est financé par le Gouvernement du Québec / Secrétariat à la Condition Féminine

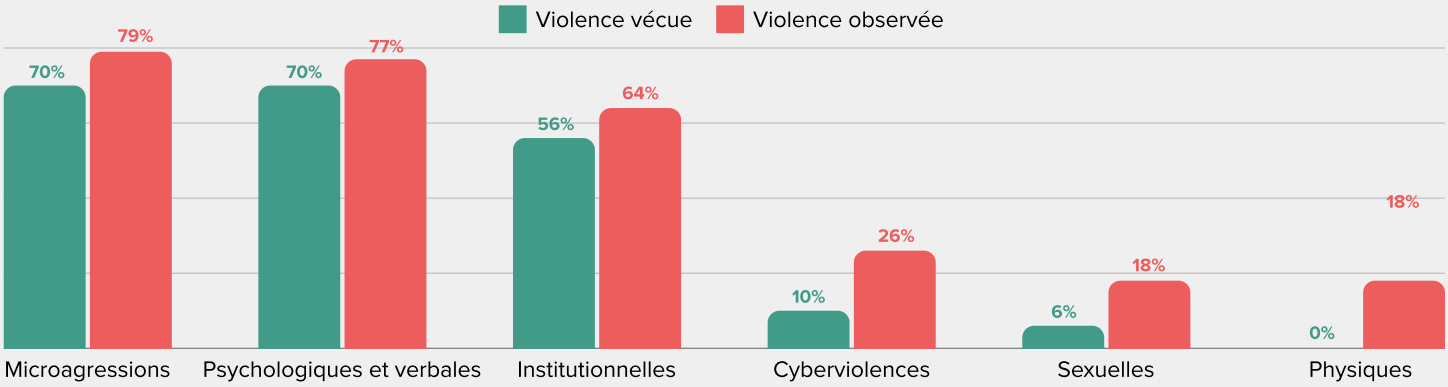
TABLE DES GROUPES DE FEMMES DE MONTRÉAL

– Portrait des violences

des personnes ayant déjà fréquenté des groupes de femmes mentionnent avoir vécu de la violence dans un groupe de femmes.

dont **70%** en raison de préjugés, d'attitudes négatives ou de haine en lien avec leur identité de genre ou leur orientation sexuelle, réelle ou présumée.

des personnes ayant déjà fréquenté des groupes de femmes mentionnent avoir été témoins de violences à caractère homophobe ou transphobe dans un groupe de femmes.



– Sentiment de sécurité

Être à la fois victime et témoin de violence influence significativement le sentiment de sécurité des personnes ayant fréquenté des groupes de femmes.

Près d'une personne sur deux ayant vécu et observé de la violence rapporte **ne pas se sentir en sécurité.**

Plus d'une personne sur deux ayant vécu et observé de la violence mentionne **sentir qu'elle doit cacher son identité.**

Près d'une personne sur deux ayant vécu et observé de la violence rapporte **ne pas se sentir à l'aise de dévoiler son identité.**

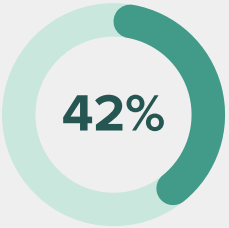
La grande majorité des personnes ayant répondu au sondage considère que **les groupes de femmes sont moins sécuritaires pour les personnes de la diversité de genre que pour les personnes de la diversité sexuelle.**

Secrétariat à la condition féminine Québec

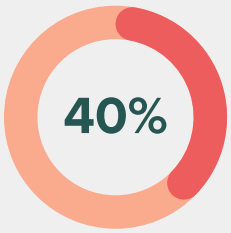
Ce projet est financé par le Gouvernement du Québec / Secrétariat à la Condition Féminine

TABLE DES GROUPES DE FEMMES DE MONTRÉAL

– Expériences des personnes LGBTQIA2S+ usagères



ont vécu de la violence à caractère homophobe ou transphobe dans un groupe de femmes.



ont été témoin de violence à caractère homophobe ou transphobe dans un groupe de femmes.

La majorité des violences vécues et observées par les personnes LGBTQIA2S+ usagères sont **perpétrées par des membres du personnel des groupes des femmes.**

VIOLENCES PSYCHOLOGIQUES

- **Attitudes, commentaires et propos homophobes et transphobes ;**
- **Expérience de « outing »** : divulguer l'orientation sexuelle, l'identité de genre d'une personne sans son consentement.

MICROAGRESSIONS

- **Stéréotypes hétéronormatifs ou cisnormatifs ;**
- Utilisation d'un **langage non inclusif ;**
- **Mégenrage** : désigner une personne par un genre qui ne correspond pas à son identité de genre réelle.

VIOLENCES INSTITUTIONNELLES

- **Invisibilisation :** les personnes voient leur identité complètement ignorée, voire invalidée par les groupes de femmes qu'iels fréquentent ;
- **Services non adaptés** à la clientèle de la diversité sexuelle et de genre ;
- **Refus de service et exclusion** d'un service.

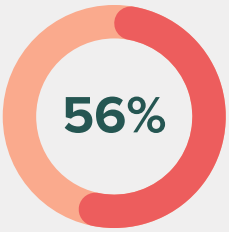
Secrétariat à la condition féminine Québec

Ce projet est financé par le Gouvernement du Québec / Secrétariat à la Condition Féminine

TABLE DES GROUPES DE FEMMES DE MONTRÉAL

– Expériences des personnes LGBTQIA2S+ employées, bénévoles et militantes

ont vécu de la violence à caractère homophobe ou transphobe dans un groupe de femmes.



ont été témoins de violence à caractère homophobe ou transphobe dans un groupe de femmes.

La majorité des violences vécues par les personnes LGBTQIA2S+ employées, bénévoles ou militantes sont **perpétrées par des membres du personnel des groupes des femmes.**

INVALIDATION DE L'IDENTITÉ

- Certain·es rapportent qu'**on leur a demandé de ne pas se dévoiler** dans leur milieu. Pour d'autres, c'est la présence d'attitudes hétérocisnormatifs qui engendre **un sentiment de devoir cacher son identité**.
- L'expérience des personnes non-binaires et des personnes transmasc est davantage invisibilisée, invalidée ou complètement écartée.

SENTIMENT D'IMPUISSANCE

- Certain·es affirment **se sentir souvent seul·es** lorsque vient le moment d'aborder les enjeux d'inclusion, et **préfèrent parfois se taire** plutôt que de remettre en question le statu quo.

INCLUSION DE FAÇADE

- **Les milieux font de l'inclusion une performance** qui se ne transpose pas réellement dans leur travail et leur équipe à porte fermée.

Secrétariat à la condition féminine Québec

Ce projet est financé par le Gouvernement du Québec / Secrétariat à la Condition Féminine

TABLE DES GROUPES DE FEMMES DE MONTRÉAL

– Recommandations

Rebâtir un lien de confiance avec les communautés est au cœur d'une démarche sur l'inclusion des diversités sexuelles et de genre.

1 FORMATION ET SENSIBILISATION

De l'équipe de travail

- Les équipes doivent d'abord être informées sur les réalités LGBTQIA2S+ **avant même d'ouvrir leurs services aux personnes de la diversité sexuelle et de genre.**

Des personnes usagères

- Il faut **reconnaitre l'agentivité des personnes usagères et ne pas sous-estimer leur capacité d'adaptation et d'apprentissage.**

2 SÉCURISATION DE L'ESPACE

Signes visuels d'inclusion

- **Afficher des drapeaux et le code de vie** dans le milieu sont des indices quant à la sécurité de l'espace.
- Il est essentiel que les groupes qui utilisent des signes visuels d'inclusion **s'assurent d'être réellement sécuritaires** pour ne pas exposer les personnes LGBTQIA2S+ à des situations de violence.

Langage adapté

- Utiliser la **terminologie appropriée** ainsi que **respecter les pronoms** sont des réflexes essentiels dans l'accueil des personnes LGBTQIA2S+.
- Il est aussi important d'employer des **termes qui renforcent la solidarité et décrivent une situation**.
  - *Ex: "femmes cis et trans" au lieu de "femmes et personnes s'identifiant comme femmes"*

Politiques inclusives et antidiscriminatoires

- Les différents outils (code de vie, contrat d'engagement, etc.) doivent mentionner le respect des identités et rappeler la règle de **tolérance zéro face aux commentaires et comportements homophobes et transphobes**.

Secrétariat à la condition féminine Québec

Ce projet est financé par le Gouvernement du Québec / Secrétariat à la Condition Féminine

TABLE DES GROUPES DE FEMMES DE MONTRÉAL

– Recommandations (suite)

3 APPROCHE PAR ET POUR

Activités et partenariats

- Il est important de **consulter les personnes concernées** dans la création de services et **développer des partenariats** avec des organismes communautaires LGBTQIA2S+.
- Organiser des **activités par et pour en non-mixité** permet un répit de violence pour les personnes LGBTQIA2S+.

Représentation dans l'équipe

- **Avoir des personnes LGBTQIA2S+ dans l'équipe de travail** d'un groupe de femmes est essentiel.
- **Il faut faire attention au *tokénisme*.** C'est pour cela qu'il est important d'assurer un milieu de travail anti-oppressif lorsque l'on embauche des personnes LGBTQIA2S+.

4 POSITIONNEMENT POLITIQUE

Solidarité avec les communautés

- **Réagir à la conjoncture par des prises de positions politiques** est une façon de démontrer son ouverture et d'agir en solidarité avec les communautés LGBTQIA2S+.

Intersectionnalité des enjeux

- Si l'on souhaite réellement inclure les personnes LGBTQIA2S+, **il faut apporter une attention particulière aux personnes à l'intersection d'autres systèmes d'oppression que le genre et la sexualité**; sinon, nous risquons de répéter des violences auprès des personnes plus marginalisées que l'on souhaite rejoindre au sein même de ces communautés.

Décriminalisation du travail du sexe

- Les enjeux trans et le travail du sexe ont toujours été intimement liés. **Se positionner en faveur de la décriminalisation envoie un message clair et précis aux personnes trans et non-binaires** qu'il s'agit d'un milieu conscient des enjeux liés au travail du sexe et ouvert à ces réalités.

Secrétariat à la condition féminine Québec

Ce projet est financé par le Gouvernement du Québec / Secrétariat à la Condition Féminine

TABLE DES GROUPES DE FEMMES DE MONTRÉAL

– Approches essentielles à une démarche d'inclusion

1 LA DÉCISION COLLECTIVE

La prise de décision se base sur la collaboration des différentes instances d'un milieu et la pleine participation des personnes impliquées **pour atteindre un consensus**. Il faut donc **créer des moments de dialogue avec l'ensemble des équipes d'un milieu** pour que toustes se sentent écouté·es et considéré·es dans les réflexions.

La prise de décision est aussi liée aux dimensions de pouvoir et de gouvernance. Il faut donc **agir avec prudence pour réduire l'influence des rapports de forces.**
La résistance au changement est souvent ancrée dans une peur de l'inconnu, mais **ces inquiétudes ne doivent pas être un obstacle à une prise de décision collective**, surtout lorsqu'il existe un rapport de pouvoir.

2 LA POSTURE INCLUSIVE

Adopter une posture d'inclusion est un processus collectif et individuel empreint de vulnérabilité et d'inconfort, qui nous demande **d'accueillir la critique, d'accepter nos erreurs et de faire preuve d'humilité face à nos acquis.**

Poser un regard sur nos comportements et attitudes passés peut susciter de la honte. **Il faut être en mesure de regarder cette honte et de la surpasser pour accepter qu'un changement soit nécessaire.**

3 LES ESPACES DE BRAVOURE

Les espaces de bravoure se construisent sur les espaces sécuritaires, mais **nous poussent plus loin dans notre réflexion tout en maintenant un dialogue bienveillant**.
Ces espaces invitent à l'expression de notre vulnérabilité et notre inconfort.

Le maintien de ces espaces facilite la décision collective et le consensus. Il faut donc **prendre conscience de nos mécanismes de communication qui pourraient porter atteinte à ce dialogue bienveillant.**

Secrétariat à la condition féminine Québec

Ce projet est financé par le Gouvernement du Québec / Secrétariat à la Condition Féminine

TABLE DES GROUPES DE FEMMES DE MONTRÉAL