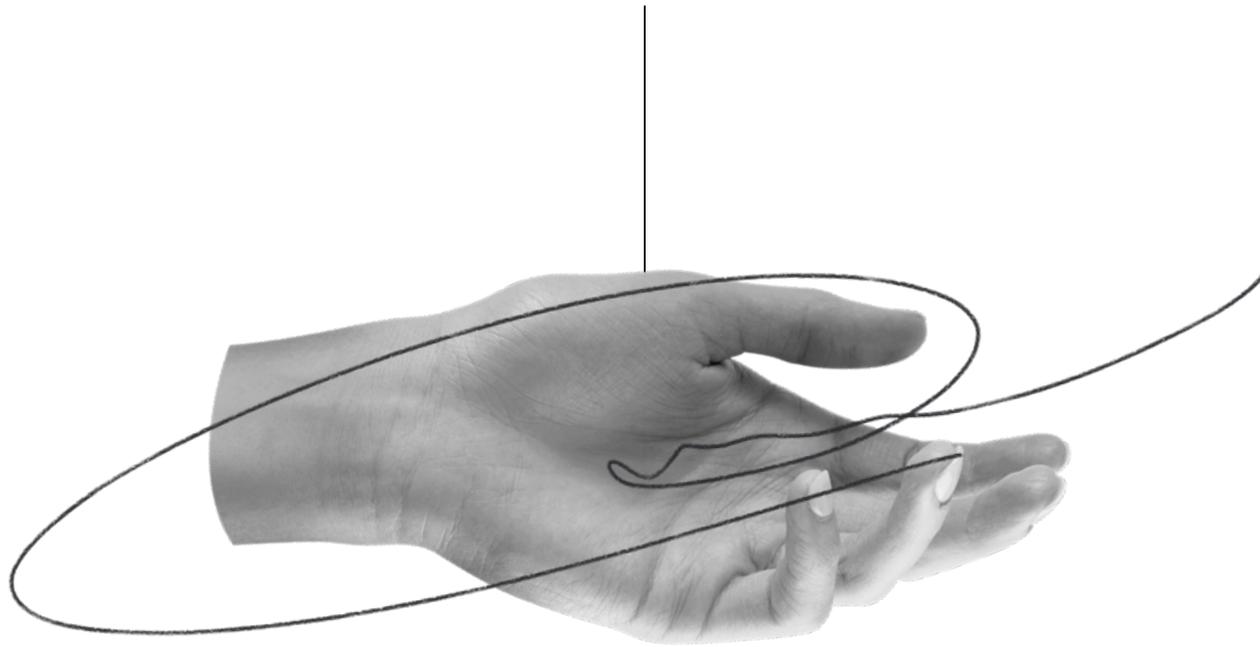


Un mouvement féministe, pas un mouvement pour femmes

ouvrir les services non mixtes
aux personnes trans, non binaires
et bispirituelles



Un projet du

CALACS DE L'OUEST-
DE-L'ÎLE

Rédigé par

NOAH
BENOIT

Révisé par

JACINTHE
VERSCHELDEN

Design graphique par

ANTONEINE
LUSSIER
@ HIDÉ!



Ce projet est financé et rendu possible par la participation généreuse de l'Institut de la santé des Femmes et des Hommes, les Instituts de recherche en santé du Canada.

Chaque fois qu'on essaie d'améliorer l'inclusivité de nos milieux, c'est toujours la question du « **Jamais sur nous, sans nous** ».

— GEN STE-MARIE,
direction générale de TransEstrie
et personne ager



CIHR IRSC

 Canadian Institutes of Health Research
Instituts de recherche en santé du Canada



table des matières

lexique

introduction

objectifs

méthodologie

avant tout, de qui parlons-nous

résultats et discussion

la base

langage

éducation et formation

représentation dans l'équipe

intersectionnalité

travail du sexe

en amont : préparer le terrain avec les personnes utilisatrices des services

en aval : réagir et intervenir en cas de transphobie

rebâtir le lien de confiance

petite communauté et enjeux particuliers

offrir un environnement de travail anti-oppressif

conclusion et mot de l'organisme

bibliographie

Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île est fier de pouvoir partager le résultat de son expérience d'ouverture de ses services aux personnes trans, non binaire et bispirituelles dans l'espoir de favoriser le partage de savoirs dans cette lutte intersectionnelle commune, d'inspirer d'autres organismes féministes à choisir l'inclusion et à faciliter leur travail dans ce parcours. Cette recherche n'aurait jamais pu avoir lieu sans la contribution précieuse de multiples personnes trans, non binaires et bispirituelles aux témoignages et bagages pluriels. Nous croyons fermement qu'une inclusion réelle ne peut se faire sans la participation et consultation des communautés visées. Ainsi, nous invitons les organismes et groupes à utiliser ce document comme référence et, en parallèle, à poursuivre la conversation avec les communautés trans, non binaires et bispirituelles.

lexique¹

[PERSONNES UTILISATRICES DES SERVICES] Terminologie inclusive utilisée pour désigner les individus qui bénéficient ou utilisent des services spécifiques, qu'il s'agisse de soins médicaux, sociaux, éducatifs, etc.

[IDENTITÉ DE GENRE] Terme qui fait référence au genre auquel une personne s'identifie, quels que soient son sexe assigné à la naissance et son expression de genre.

[EXPRESSION DE GENRE] Terme désignant l'ensemble des codes utilisés pour signaler un genre, tels que l'habillement, la coiffure, le maquillage, les inflexions de la voix et la démarche.

[PERSONNES TRANS, NON BINAIRES, BISPIRITUELLES (TNBB)] Trans est un terme désignant toutes les personnes dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe assigné à la naissance. Non binaire désigne plutôt une identité de genre en dehors de la binarité homme/femme, souvent considéré sous le parapluie des identités trans. Le terme bispirituel-le est une traduction par des personnes blanches du terme « Two-Spirit », un mot propre aux Premières Nations, aux Inuit et aux Métis pour désigner la transgression de la binarité (sur le plan du genre, de la sexualité ou des rôles sociaux). Nous utiliserons personnes TNBB dans ce guide pour désigner l'ensemble de ces communautés.

[CIS, CISGENRE] Adjectif désignant une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

[PERSONNES TRANSMASCULINES ET TRANSFÉMININES] Ces termes décrivent les personnes dont l'identité de genre se situe sur les spectres de la masculinité (transmasculine) ou de la féminité (transféminine) et qui ont été assignées un autre genre à la naissance.

[INTERSECTIONNALITÉ] Cadre d'analyse, développé par Kimberlé Crenshaw en 1989, inspiré par une longue tradition féministe afro-américaine, examinant les intersections des différents systèmes d'oppression et la manière dont ils s'articulent et se renforcent mutuellement

[MICRO-AGRESSIONS] Ce sont de petites remarques, actions ou attitudes découlant des systèmes d'oppression qui reflètent des biais, des préjugés et des stéréotypes pouvant être offensantes ou blessantes pour une personne ou un groupe.

[DYSPHORIE] Sentiment de malaise ou de détresse causé par une discordance entre le ressenti et la perception du genre (seul.e ou avec les autres).

[IEL] Terme inclusif utilisé comme pronom personnel pour désigner une personne sans spécifier son genre, option aux pronoms traditionnels « il » ou « elle », parfois utilisé par les personnes non binaires

[CISSEXISME] Terme représentant la supposition implicite et oppressive selon laquelle les personnes cisgenres sont la norme, et que leurs expériences et identités sont plus valides que celles des personnes transgenres, menant à des dynamiques opprimantes et discriminatoires ayant cours dans une société cisnormative

[QUEER] Terme parapluie qui englobe diverses identités de genre et d'orientation sexuelle en dehors des normes hétérosexuelles et cisgenres.

¹ La plupart des définitions de ce lexique sont issues du guide Mieux nommer et mieux comprendre: changer de regard sur les enjeux trans et les réalités de la diversité de genre (2020) du Conseil LGBT

Depuis leur fondation, les CALACS, comme la plupart des organismes féministes québécois, se sont organisés en non-mixité féminine choisie afin d'offrir aux femmes des espaces de partage et de reprise de pouvoir. Cette stratégie répandue dans le milieu militant vise à créer un environnement sécuritaire de prise de parole autonome sans la présence des dynamiques d'oppression patriarcales.

Or, alors que ces frontières protectrices s'établissent, ce ne sont pas que les hommes cis qui se retrouvent à l'extérieur.

Ces espaces ont en effet eu tendance à centrer l'expérience de celles qui les ont historiquement organisés : les femmes blanches cishétérosexuelles. Leur réalité est, entre autres, celle d'une conceptualisation binaire du genre, traçant une ligne claire entre les catégories rigides d'hommes et de femmes, excluant dans le processus toutes les personnes trans, non binaires et bispirituelles. Où vont les personnes transféminines qui font l'expérience de la misogynie aux premières lignes? Si elles sont dites les bienvenues, doivent-elles répondre à des standards blancs et cis de ce que serait la féminité?

Où vont les personnes transmasculines, ayant aussi vécu une trajectoire de vie sous le joug du patriarcat? Où vont les personnes non binaires, qui par leur seule existence remettent en question les fondements mêmes de la non-mixité féminine? Un milieu peut-il se dire sécuritaire et promouvoir l'autonomisation (l'empowerment) féministe s'il exclut systématiquement des membres de communautés des plus marginalisées par le patriarcat? Ces questions sont au cœur même des discussions actuelles dans le secteur communautaire et militant féministe québécois.

Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île est un organisme féministe intersectionnel à but non lucratif qui lutte pour contrer les agressions à caractère sexuel. Il offre des services de support psychosocial et sociojudiciaire individuels et des groupes de soutiens pour les personnes survivantes, ainsi que des services de prévention auprès de la communauté. À l'hiver 2022, l'équipe du CALACS de l'Ouest-de-l'Île a pris d'importantes décisions afin de résoudre la disparité entre son engagement envers le féminisme intersectionnel et certaines de ses pratiques et politiques. Notamment, alors que l'organisme n'offrait ses services qu'aux femmes, il décide d'ouvrir ceux-ci à toutes les personnes trans, non binaires et bispirituelles. Ces communautés, tout comme les femmes, vivent toutes avec les conséquences d'oppression liées à leur genre, ce qui inclut notamment un risque excessivement accru de vivre des violences sexuelles. Or, celui-ci est d'autant plus élevé pour les personnes trans, comme on estime qu'une d'entre elles sur deux vivra une agression à caractère sexuel au cours de sa vie (Dorais 2018).

Pourtant, au Québec, il n'existe aujourd'hui que le CALACS de l'Ouest – et ce depuis seulement quelques mois – qui offre des services ouverts et spécifiquement adaptés aux victimes trans, non binaires et bispirituelles, créant ainsi une lacune grave de support.

Or, en entamant sa démarche d'ouverture, le CALACS de l'Ouest a reçu le partage de nombreux autres CALACS et services pour femmes lui exprimant leurs désirs d'emprunter un chemin similaire. Chaque fois, le manque d'informations, la peur des conséquences et la complexité supposée du processus furent nommés comme des freins à leur prise d'action. Ces mêmes doutes avaient été exprimés à l'interne au CALACS de l'Ouest avant de se lancer. Nous comprenons d'où viennent ces inquiétudes. Nous savons aussi que tout changement réel nécessite une acceptation collective de l'inconfort.

Ce guide s'inscrit donc en tant que contribution concrète à cette conversation émergente. Afin d'éviter que les CALACS et autres groupes féministes travaillent en vase clos, nous espérons donc que notre recherche permettra de servir d'outil aux prochains qui souhaiteront suivre dans l'inclusion des personnes trans, non binaires et bispirituelles. Si nous souhaitons que l'ouverture de services du CALACS de l'Ouest-de-l'Île commence à pallier le déficit de services pour les survivant-es d'agressions à caractère sexuel trans, non binaires et bispirituelles, nous savons aussi que ce ne sera pas suffisant pour répondre aux besoins actuels. Il est impératif que d'autres services de soutien aux victimes d'agressions à caractère sexuel suivent le mouvement, et ce, le plus rapidement possible. Nous voulons donc maximiser notre ouverture en tentant qu'elle en facilite d'autres ailleurs.

objectifs du projet

Ce projet de recherche constitue une étude de cas du processus d'ouverture aux personnes trans, non binaires et bispirituelles du CALACS de l'Ouest-de-l'Île, afin d'en informer les modalités et de documenter ses apprentissages.

Ainsi, ce projet
de recherche
a deux objectifs :



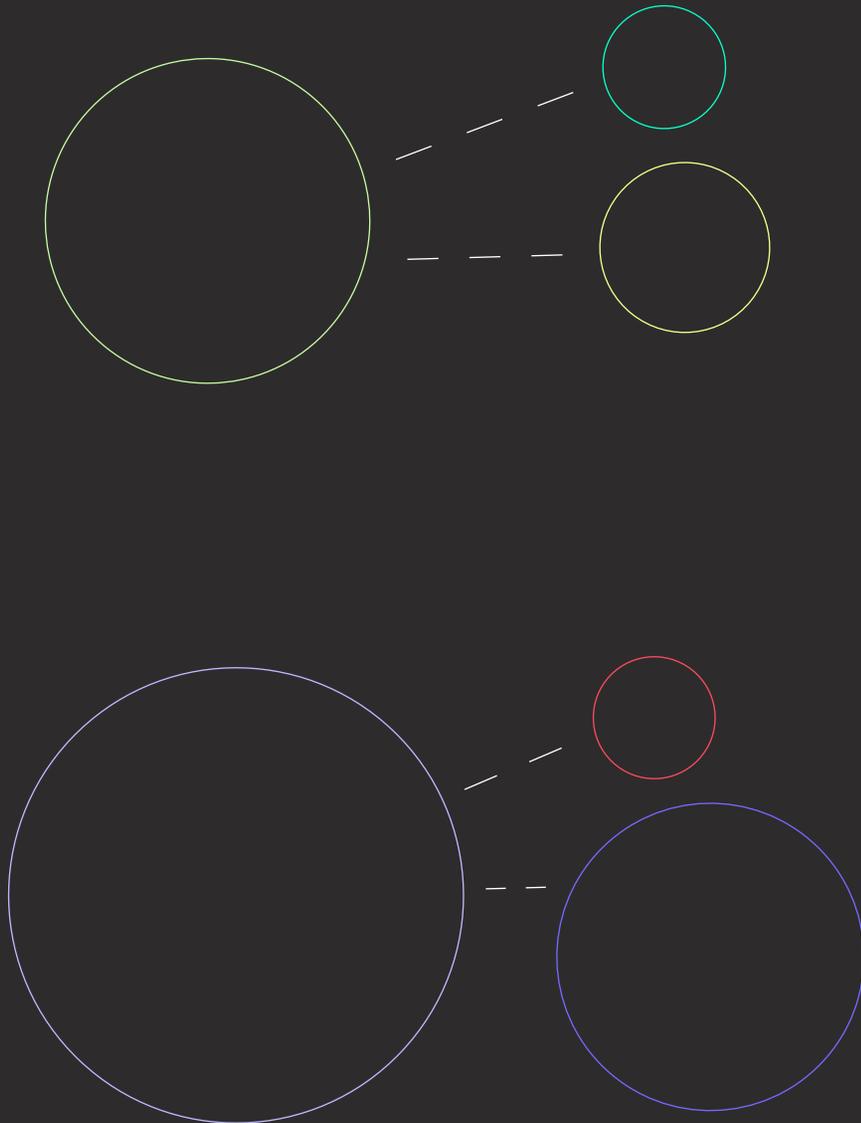
1 Répondre, superviser et évaluer directement par des personnes trans, non binaires ou bispirituelles l'évolution de l'ouverture de service du CALACS de l'ODI, les questionnements qui y seront soulevés et les défis qui y seront rencontrés;



2 Documenter empiriquement les résultats et analyses issus de ces conversations afin de servir d'outil pour les prochains CALACS et organismes féministes souhaitant entamer un processus d'ouverture similaire.

l'échantillonnage (en bref)

Sur une période d'un an, nous avons tenu cinq entrevues de groupes (●) et sept entrevues individuelles (●) d'une durée d'1h à 1h30. Les participant-es étaient tous-tes des personnes trans, non binaires et bispirituelles, avec une attention particulière à ce que les voix de nombreuses communautés et identités sociales soient mises en lumière. Deux entrevues de groupes séparées ont été tenues avec des personnes expertes dans le milieu communautaire, de l'intervention ou des violences sexuelles (●). Une a été tenue en français et la seconde en anglais avec chacune 3 participant-es. 3 entrevues ponctuelles de groupes avec entre 3 à 5 des mêmes personnes ont ensuite été tenues au printemps, à l'été et à l'automne 2023 afin de suivre l'évolution des services (●). Les participant-es ont été recruté-es par une publication sur les réseaux sociaux. Également, nous avons tenu sept entrevues individuelles. Deux des participant-es été choisi-es pour leur expertise comme intervenant-e auprès des personnes trans, non binaires et bispirituelles (●). Cinq d'entre elleux ont été recruté-es par les réseaux sociaux de l'organisme (●). La sélection s'est faite par une méthode d'échantillonnage raisonné soit une approche fondant la sélection des participant-es sur l'expérience commune partagée ou le statut de groupe à l'étude (Holguin Cuadraz & Uttal 1999). La majorité des participant-es ont préféré conserver leur anonymat, mais ont choisi des qualificatifs identitaires pour être décrit.es dans l'étude. La participation fut en partie rémunérée grâce à l'Institut de Recherche sur la Santé des Femmes et des Hommes.



LES ENTREVUES INDIVIDUELLES ET DE GROUPE CHERCHERONT À RÉPONDRE À CETTE QUESTION DE RECHERCHE PRINCIPALE QUI GUIDERA TOUTE LA RECHERCHE :

« Comment un service de soutien aux survivant-es d'agression à caractère sexuel peut-il répondre aux besoins des personnes trans, non binaires et bispirituelles? »

Les conversations étaient semi-structurées et informelles. Les questions secondaires qui ont été posées étaient évolutives en relation à la poursuite de l'ouverture des services et des questionnements associés. Ces entretiens ont suivi l'approche de l'entretien actif (active interviewing) de Holstein et Gubrium (1995). Ceux-ci soutiennent que les entretiens de recherche doivent être considérés comme un « site productif de connaissances à rapporter » (p.3) plutôt que comme « un pipeline pour transmettre des informations » (p.4). Ils estiment que les intervieweur.euses et les répondant.es sont impliqué.es dans les pratiques de création de sens. Leur approche reconnaît donc que les répondant.es sont qualifié.es et compétent.es pour produire des récits par le biais d'une conversation partiellement structurée, mais spontanée, avec l'intervieweur.euse. On ne s'attend pas à ce que les répondant.es aient donc des connaissances préalables sur la situation et les concepts explorés, mais ils sont considérés comme ayant le vécu et les compétences nécessaires pour le définir. L'entretien actif permettra donc aux entrevues d'agir comme un espace de production de connaissances en collaboration avec les personnes responsables de la collecte de données.

Les évaluations, commentaires et données récoltées lors des entrevues seront ensuite appliqués le plus rapidement et avec le plus de fiabilité possible aux services et espace du CALACS de l'Ouest-de-l'Île. Les entrevues permettront ensuite de faire un suivi de ces applications et d'évaluer l'évolution des services au fil des entretiens. Cette méthode de recherche communautaire fut librement inspirée de la méthodologie scientifique de la théorie ancrée (grounded theory). Initialement conceptualisée par Glaser et Strauss (1995), celle-ci propose de faire découler les connaissances de la collecte de données elle-même, plutôt que d'être choisies au préalable dans la littérature et vérifiées ensuite par la recherche. Les données sont donc collectées, puis analysées pour

construire des codes et des catégories analytiques. Ceux-ci sont ensuite utilisés en comparaison constante pour réanalyser les données afin de faire progresser le développement de la théorie. Le processus est répété jusqu'à ce que la « saturation théorique » soit atteinte, c'est-à-dire qu'aucun nouveau concept n'émerge. Ici, loin du milieu académique, plutôt que la création de codes et de catégories, les entretiens permirent la production de recommandations sur le processus d'ouverture de services au CALACS de l'Ouest qui furent appliquées et rapportées aux participant-es, jusqu'à ce qu'aucune nouvelle suggestion n'émerge.

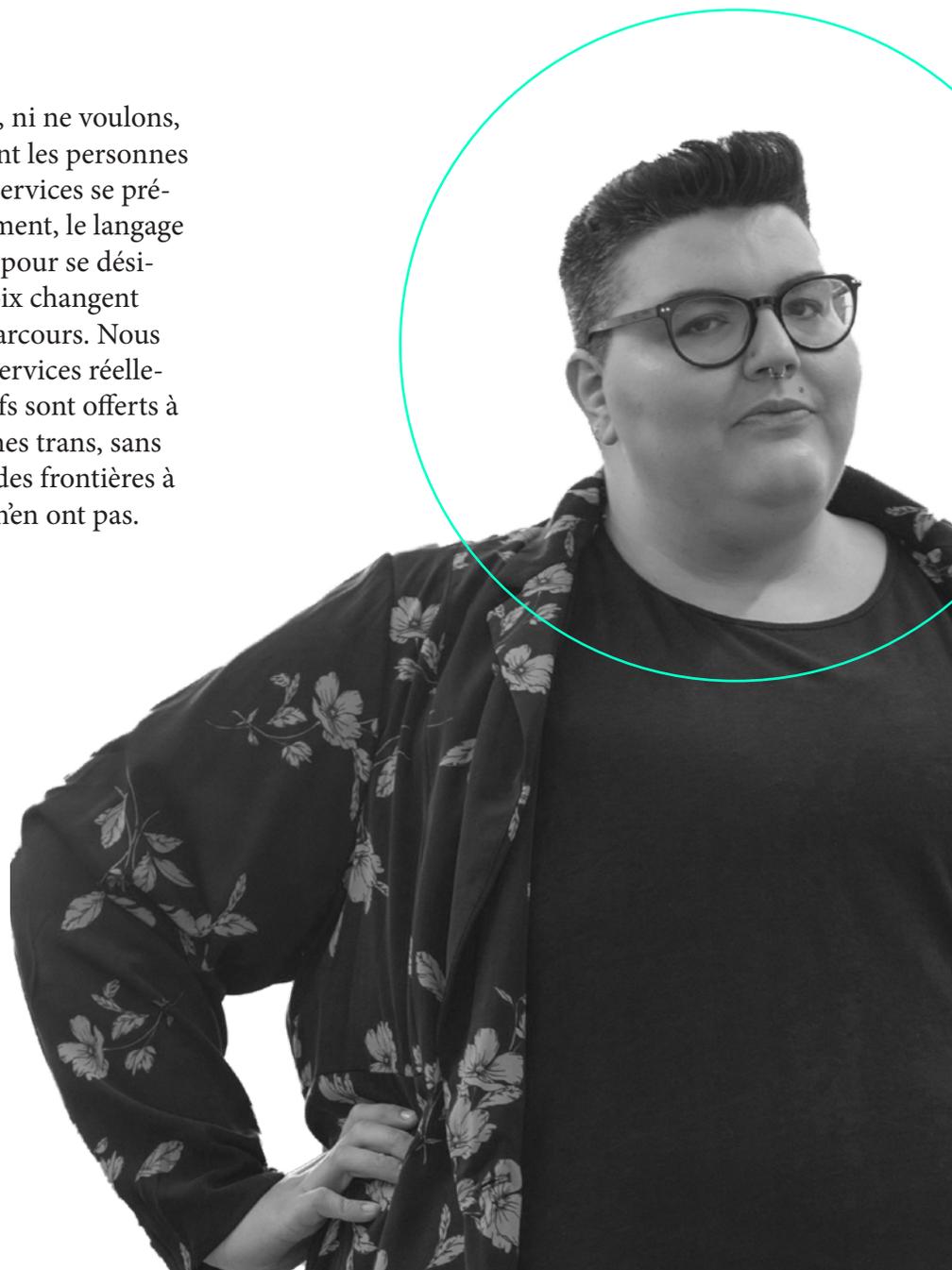
Avant tout, de qui parlons-nous?

Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île a choisi d'ouvrir ses services, en plus des femmes cis, à toutes les personnes trans, non binaires et bispirituelles. Cela signifie que nous desservons toute personne qui n'est pas un homme cis, soit un homme assigné homme à la naissance, ayant vécu une ou des agressions à caractère sexuel. Ce choix est justifié par le fait que tous ces groupes vivent avec les conséquences de marginalisation liées à leur genre – incluant un risque accru de vivre des violences sexuelles. De nombreux organismes pour femmes réfléchissent aux manières d'inclure les personnes non binaires, mais excluent les hommes trans de leur décision. Selon nous, cela est une mécompréhension de ce que sont les transidentités et de leur fonctionnement. Les identités de genre, tout comme les manières de les exprimer, sont fluides, variées et changeantes.

« C'est trop fluide, entre homme binaire transmasculin et personne non binaire transmasculine, il y a trop de come and go. »

— ANONYME,
genderqueer, étudiant de 2^e cycle

Nous ne pouvons, ni ne voulons, contrôler comment les personnes qui utilisent nos services se présentent physiquement, le langage qu'elles s'utilisent pour se désigner ou si ces choix changent au travers leurs parcours. Nous croyons que des services réellement transinclusifs sont offerts à toutes les personnes trans, sans tenter d'imposer des frontières à des concepts qui n'en ont pas.



résultats
et discussion



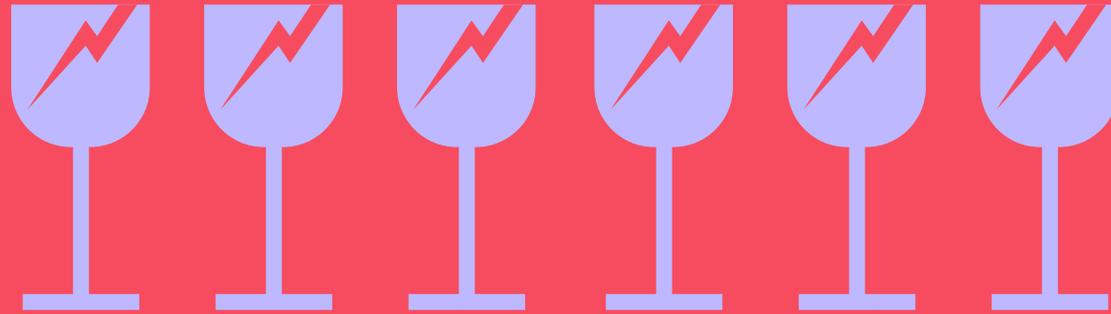
la base



Comment commençons-nous?

Un consensus était sans équivoque chez les participant.es :

si certaines étapes peuvent venir plus tard, iels préféreraient tous.tes que les équipes soient d'abord formées et possèdent une éducation au sujet des réalités trans, non binaires et bispirituelles *avant* d'ouvrir leurs services.



« Briser des confiances est plus simple que de réparer un bris de confiance. Accueillir des personnes trans sans sécurité pourrait créer un précédent auprès d'un OBNL qui a des bonnes intentions, mais qui est maladroit dans l'application. [...] Préparer le terrain en amont, c'est toujours mieux. »

— ANONYME,
homme trans

« Qu'est-ce que la sécurité et à quoi ressemble-t-elle ? Il s'agit d'utiliser le bon nom, les bons pronoms, ce sont des éléments de base [...] mais très importants. »

— ANONYME,
[TRADUIT DE L'ANGLAIS]

homme trans travaillant pour les droits des migrant.es et réfugiés LGBTQIA+

langage

langage

langage

L'un des premiers éléments nommés par tous.les les participant.es lorsque questionné.es sur la première étape que doivent entreprendre les groupes de femmes qui souhaitent ouvrir leurs services aux personnes trans, non binaires et bispirituelles est celle du langage. Iels mentionnent tous-tes de l'importance cruciale et non négociable de la connaissance des terminologies de base associées aux réalités trans, du langage neutre, ainsi que l'utilisation des pronoms corrects, et ce dès l'accueil. Le langage adapté est un aspect majeur de l'accessibilité des services pour les communautés trans et non binaires. Il est nommé comme à la fois en amont, un signal crucial et recherché pour signifier que l'espace est sécuritaire, ainsi qu'une nécessité pour offrir des services fonctionnels.

« La première chose à laquelle je pense est la formulation : être sûr que la langue utilisée est inclusive. Ça envoie un message fort. . »

— ANONYME,
personne trans masc non binaire et organisatrice communautaire

« Se tromper de pronoms, ça peut être une expérience tellement traumatisante. [...] ça enlève toute la motivation à aller chercher du soin des fois, c'est pas une zone à prendre à la légère. Certaines personnes vont peut-être être plus capables [de surmonter l'expérience de se faire mégenrer] mais ce ne sont souvent pas elles qui sont les plus vulnérables. »

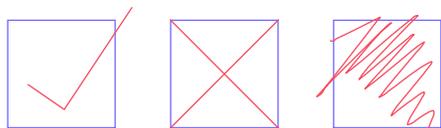
— LYRAËL,
personne transfem non binaire

« Dans le cas [de la réception] de soins, il faut que le langage soit irréprochable.»

— LULA,
personne non binaire transféminine

Dans la même visée de signaler la sécurité, plusieurs participant.es discutent de l'importance d'afficher publiquement et de nommer concrètement son ouverture aux personnes TNBB, tel que sur le site internet et les réseaux sociaux.

Certaines formulations-clés d'accueil sont mentionnées comme des bonnes pratiques de la part des intervenant.es ou employé.es, telles que de nommer ses pronoms en premier avant de demander ceux de la personne utilisatrice ou d'exprimer « Comment souhaitez-vous que je m'adresse à vous pendant notre conversation? » Un participant note aussi que la terminologie évolue rapidement et que d'entendre les termes adéquats et actuels peut constituer un signal que l'interlocuteur.trice sera sécuritaire.



« C'est le fun quand il y a les options, parce que ça me fait sentir que moi j'existe comme une option. Il y a quelque chose de plus concret. Au lieu de dire 'fais juste nous le dire que vous existez,' s'il y a ma spécificité, je sais qu'ils ont déjà géré des personnes comme moi. »

— LYRAËL,
personne transfem non binaire

Dans le cadre de services en violences sexuelles en particulier, il est aussi nommé que la façon de nommer les parties du corps peut être particulièrement importante pour les personnes TNBB, comme certains termes communément utilisés par les personnes cis peuvent causer de la dysphorie. Il est recommandé par les participant.es de s'informer auprès de chaque personne en suivi de sa préférence pour nommer les parties de son corps lorsque nécessaire.

Jeanne Ambre, femme trans et candidate à la maîtrise en sexologie, mentionne aussi l'importance d'être prudent avec l'expression « s'identifier comme une femme/un homme » comme elle sous-entend que les femmes/hommes trans, ne sont pas réellement des femmes/hommes, mais plutôt « disent qu'elles le sont. » Par exemple, l'expression « femmes et toute personne s'identifiant comme femme »

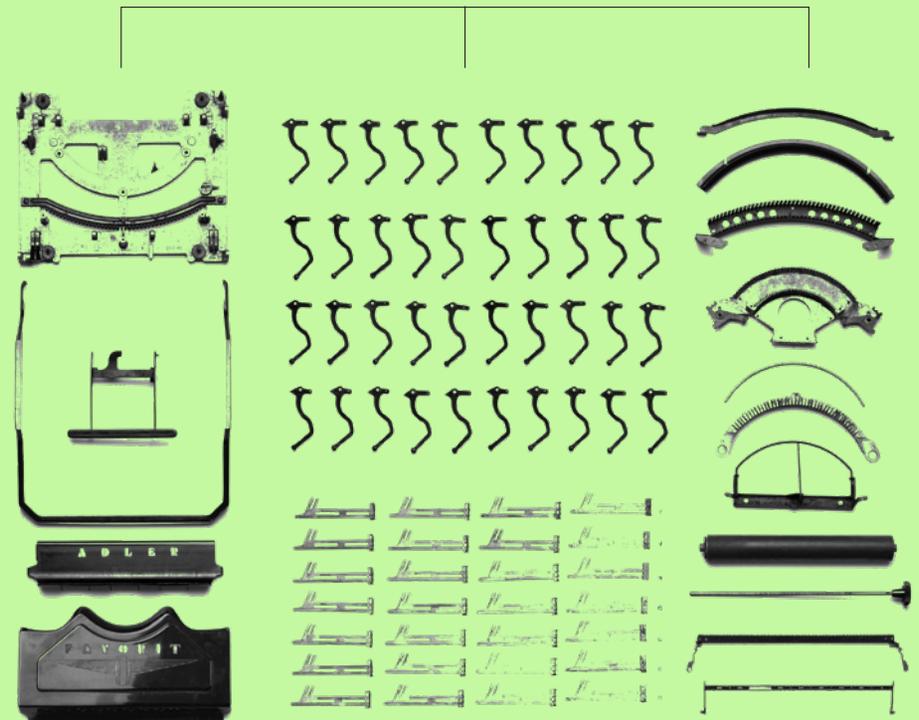
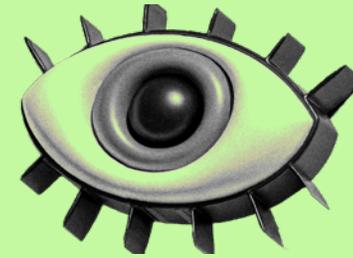
est invalidante, comme il s'agit d'un pléonasme. « Femmes cis et trans » serait plus adéquat pour signifier l'inclusion réelle des femmes trans sans les séparer du groupe « femme. » Ensuite, dans les formulaires ou les rencontres d'accueil, il est suggéré de proposer aux personnes utilisatrices de nommer leur identité de genre seulement si elles le désirent, afin de ne pas les contraindre à faire un coming out forcé dès leur entrée dans un service. S'il existe un service spécifique offert pour les personnes TNBB, il est suggéré de demander aux personnes utilisatrices si elles sont intéressées par un tel service, plutôt que de leur demander si elles sont trans. Si un formulaire propose de nommer son identité de genre, il est recommandé par une participante d'émettre des options, ainsi qu'un champ libre pour choisir soi-même.

éducation et formation

Bien que le langage soit important, il ne complète pas l'éducation nécessaire sur les réalités des personnes TNBB que doivent aller chercher les équipes par des formations. Toutes les participant.es nomment le besoin que les intervenant.es aient des connaissances sur leurs réalités, les pratiques d'affirmation de genre, les formes de violences spécifiques auxquels iels font face et les endroits où les référer. Dans un groupe, les participant.es discutent également de la possibilité d'obtenir une formation sur la manière de réagir et d'intervenir en présence de comportements transphobes.

Une fatigue est nommée par plusieurs quant à la nécessité de subir des microagressions et de devoir constamment éduquer des intervenant.es, même lorsque ceux-ci sont bien intentionné.es. Ce sentiment est décrit comme particulièrement aigu dans le contexte de services liés à des traumas qui demandent déjà du courage et de la vulnérabilité. Cette fatigue est souvent associée à une méfiance des services et des institutions qui ne sont pas spécifiquement associés à la communauté.

Toutefois, de nombreux.ses participant.es ajoutent que si les formations sont indispensables, il n'est pas nécessaire non plus que les équipes d'intervention aient une expertise parfaite pour commencer à recevoir des personnes TNBB dans leurs services. Lula, une personne non binaire transféminine, observe que la priorité demeure que les intervenant.es prennent le temps de déconstruire leurs propres biais et comprennent que les enjeux réalités et parcours trans ne sont pas statiques ni homogènes.



déconstruire ses biais

« La personne qui fait la relation d'aide est humaine, elle doit savoir identifier ses propres enjeux par rapport aux identités et orientations et comprendre qu'ils n'ont pas leur place dans la relation d'aide. »

« Le bare minimum, c'est d'avoir eu un vrai talk avec les personnes qui travaillent dans la structure et d'avoir eu des formations, notamment sur le langage, tout en comprenant que c'est polysémique, que les termes et expériences sont fluides et variés. Pas besoin de tout savoir, juste de comprendre. [...] Avoir conscience que [...] même s'il y a des réalités globales à la communauté, la personne en suivi a un parcours de vie unique. Je veux sentir que tu m'écoutes parce que c'est moi, pas parce que je suis dans une case. »

— LULA,
personne non binaire transféminine

Autrement dit, il est recommandé qu'une personne cis qui intervient auprès des communautés TNBB ait d'abord la capacité d'utiliser le langage approprié, ainsi que reçue des formations de base sur les réalités et enjeux de celles-ci afin que les personnes TNBB se sentent en sécurité, respectée, vues, et ce, sans avoir besoin de prendre un rôle d'éducation dans le cadre de leur suivi. Ensuite, celle-ci doit prendre conscience de sa posture et ses privilèges, ainsi que déconstruire ses biais. Finalement, elle doit éviter d'observer les personnes TNBB comme un bloc homogène et accueillir chacune d'entre elles avec conscience de l'individualité de son parcours et une volonté d'apprentissage continue. En effet, deux participant.es nomment que si ces bases sont bien établies, les connaissances des intervenant.es pourront ensuite être construites au travers des interactions avec les personnes TNBB en suivi.

représentation dans l'équipe

représentation dans l'équipe



Il est nommé par près de tous.tes les participant. es que l'idéal est d'avoir des personnes issues des communautés trans, non binaires et bispirituelles dans l'équipe de travail. Il est mentionné qu'il s'agit d'abord d'un signe que l'équipe est réellement sécuritaire.

« Si je suis la première personne qui va vivre de la transmissogynie dans mon organisme ou dans mon emploi, je vais plus me préparer. »

— JEANNE AMBRE,
femme trans et candidate à la maîtrise en sexologie

« Lorsque je vois d'autres personnes queer ou trans, je me sens en sécurité. »

— ANONYME,
[TRADUIT DE L'ANGLAIS]
homme trans travaillant pour les droits des migrant.es et réfugiés LGBTQIA+

Également, de nombreux.es participant.es nomment l'approche par et pour comme une pratique idéale. Celle-ci consiste en l'organisation et l'offre de services par et pour les personnes concernées, créant un sentiment de confiance, de reconnaissance et de sécurité. Lorsque demandé s'ils seraient confortables avec une personne intervenant.e cis dans le cadre d'un suivi en violences sexuelles, les réponses étaient partagées. Certain.es participant.es ont nommé avoir une préférence élevée pour un.e intervenant.e trans, d'autres ont plutôt dit être ouvert.es à toute personne ayant une sensibilité et une formation particulière. Quelques participant.es suggèrent qu'une personne cis queer intervenante peut aussi offrir un certain confort supplémentaire.

« Personnellement, je préférerais [le par et pour], mais ce n'est pas le cas de toutes les personnes trans. Je pense qu'il est préférable de demander. »

— ANONYME,
[TRADUIT DE L'ANGLAIS]
genderqueer, étudiant de 2e cycle

« Entre pas avoir de services et attendre plusieurs mois, je préfère avoir des services avec une personne qui n'est pas nécessairement trans, mais en faisant confiance que si la personne est là, c'est qu'elle a une expérience particulière »

— ANONYME,
homme trans

« Tant que c'est dans un environnement queer, je me sentirais à l'aise, c'est plus ça. Ça m'est arrivé de consulter et les gens n'étaient pas trans, mais super adéquats. »

— ANONYME,
femme trans musicienne

intersectionnalité

Au travers des entretiens, de nombreux sujets liés à l'intersection de la transidentité et celles d'autres identités sociales ont émergé, soulignant l'importance de l'approche intersectionnelle dans la réflexion, l'organisation et l'opérationnalisation de l'inclusion des personnes TNBB. Notamment, l'intersection entre la transidentité et la racisation fut nommée à plusieurs reprises par les participant.es, souhaitant mettre en lumière les enjeux spécifiques que vivent les personnes TNBB racisées et l'interaction entre la suprématie blanche et le cissexisme. L'antiracisme et la décolonisation réelle des services vont ainsi main dans la main avec une ouverture de services aux personnes TNBB.

« Beaucoup d'organisations à but non lucratif [...] ont compris l'antiracisme et la décolonisation en théorie, dans un sens académique. Il s'agit d'une narrative tellement commune dans les OBN-LS : les gens comprennent les aspects théoriques, mais ne savent pas comment les mettre en pratique. »

— JOANNA ZEBIB,
[TRADUIT DE L'ANGLAIS]

a Queer Muslim Sex Educator and Community Organizer



Parmi les sujets relevés, les implications du colonialisme dans les conceptions occidentales des sujets LGBTQIA+ fut celui mentionné le plus souvent. En effet, certains termes, enjeux et concepts associés aux personnes TNBB, étant issus de la colonisation, ne sont pas nécessairement applicables pour les personnes autochtones.

Elizabeth Diane Labelle, conseillère pédagogique régionale pour le Conseil Scolaire des Premières Nations en éducation des adultes et directrice initiale de l'organisme Indigiqueer, explique notamment que certaines personnes autochtones ne s'identifient pas aux termes occidentaux trans ou non binaires et utilisent plutôt le terme Two-Spirit ou bispirituel.le.

[Bien que les personnes bispirituelles aient existé sous d'autres noms depuis toujours avant la colonisation, la création de ce terme est attribuée à l'aînée Myra Laramee, qui a proposé son utilisation lors du troisième rassemblement Native American Gay and Lesbian Gathering à Winnipeg en 1990. Le terme permettait de marquer une différence avec les concepts queers occidentaux et de représenter les expériences et les traditions distinctes des Premières Nations, ainsi que la façon dont la culture et l'identité sexuelle sont liées.]

(THURSTON 2022, THE CONTINUING LEGAL EDUCATION SOCIETY OF BRITISH COLUMBIA)

« Pour moi, la bispiritualité est une intersection entre le genre, la sexualité et les rôles sociaux. »

— ELIZABETH DIANE LABELLE
conseillère pédagogique régionale pour le Conseil Scolaire des Premières Nations
en éducation des adultes et directrice initiale de l'organisme Indigiqueer

« On articule trop souvent la queerness et la transitude sur le baseline de la suprématie blanche, où on analyse le fait d'être une personne trans et non binaire sur le fait d'être blanc et on intègre les personnes racisées après. »

— ANONYME

« [En préparation aux services,] étant quelqu'un de couleur, j'aime savoir si je suis la seule, parce que si y'a d'autres gens [racisés], c'est sûr que ça me rassure. »

— ANONYME,
femme trans musicienne



Elizabeth Diane Labelle poursuit que la bispiritualité peut être considérée par certains individus autochtones comme une orientation sexuelle ou une identité de genre, notamment lorsque ceux-ci interagissent dans le contexte de la communauté LGBTQ+ occidentale. Toutefois, la mise en existence de ce terme avait pour objectif même de remettre en question les notions occidentales de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre et ne peut être comprise sous le même cadre d'analyse. Il peut donc y avoir des personnes bispirituelles qui s'identifient comme des hommes ou des femmes bispirituelles, qui doivent être prises en compte. Joanna Zebib rappelle également que l'idée de l'utilisation des pronoms et celle de coming out sont elles-mêmes occidentales et ne résonnent pas pour tous.tes. Ainsi, pour s'assurer que l'ouverture de services d'un organisme aux personnes TNBB inclut celles autochtones – ou non occidentales – il est indispensable que les équipes prennent le temps de consulter les personnes concernées, de comprendre comment les conceptualisations queers courantes au Québec peuvent ne pas être celles de tous.tes et soient ainsi flexibles en ce sens.

« Pour qu'un service soit réellement inclusif pour les personnes trans, non binaires, bispirituelles [...] ça serait important d'aller chercher les savoirs bispirituels et autochtones des personnes concernées pour faire un travail de décolonisation qui ne repose pas juste sur le dos des personnes qu'on va recevoir. »

— ANONYME

« Il est très important de changer la position sur le travail du sexe, car il y a beaucoup de travail du sexe dans la communauté trans. »

— ANONYME



travail du sexe travail du sexe

« Le travail du sexe est intimement lié à l'histoire LGBT au Québec, l'histoire des personnes trans. Tu ne peux pas être abolo et pour les personnes trans, l'histoire est trop interreliée pour ne pas être une lutte commune. »

— JEANNE AMBRE,

femme trans et candidate à la maîtrise en sexologie

[Les CALACS ont historiquement adopté et milité pour une position abolitionniste du travail du sexe. L'abolitionnisme considère, dans toutes ses manifestations, le travail du sexe comme un symptôme du patriarcat, et donc, comme une forme d'agression sexuelle et d'exploitation sexuelle. Ils luttent ainsi pour abolir l'industrie, notamment en criminalisant l'achat de services sexuels afin de faire disparaître la demande (Chez Stella, Une Affaire de langage, 2013). Au moment des entretiens, le CALACS de l'Ouest avait déjà modifié sa position afin de supporter la décriminalisation du travail du sexe, soit la position soutenue par le mouvement des travailleur.euses du sexe au Canada et définie par Chez Stella, un organisme par et pour les travailleur.euses du sexe, comme « la suppression de toutes les lois pénales qui interdisent la vente, l'achat et la facilitation du travail du sexe. » En reconnaissant cette pratique comme un travail légitime, cette position vise à reconnaître les droits à l'autonomie, à la dignité et à l'autodétermination des travailleur.euses du sexe. Elle postule que ce n'est pas le travail du sexe lui-même qui est violent, mais plutôt les conditions de travail dans lesquelles il est exercé. Elle vise donc à améliorer celles-ci, plutôt qu'à abolir l'industrie.]

(CHEZ STELLA,
THE BASICS, 2013)

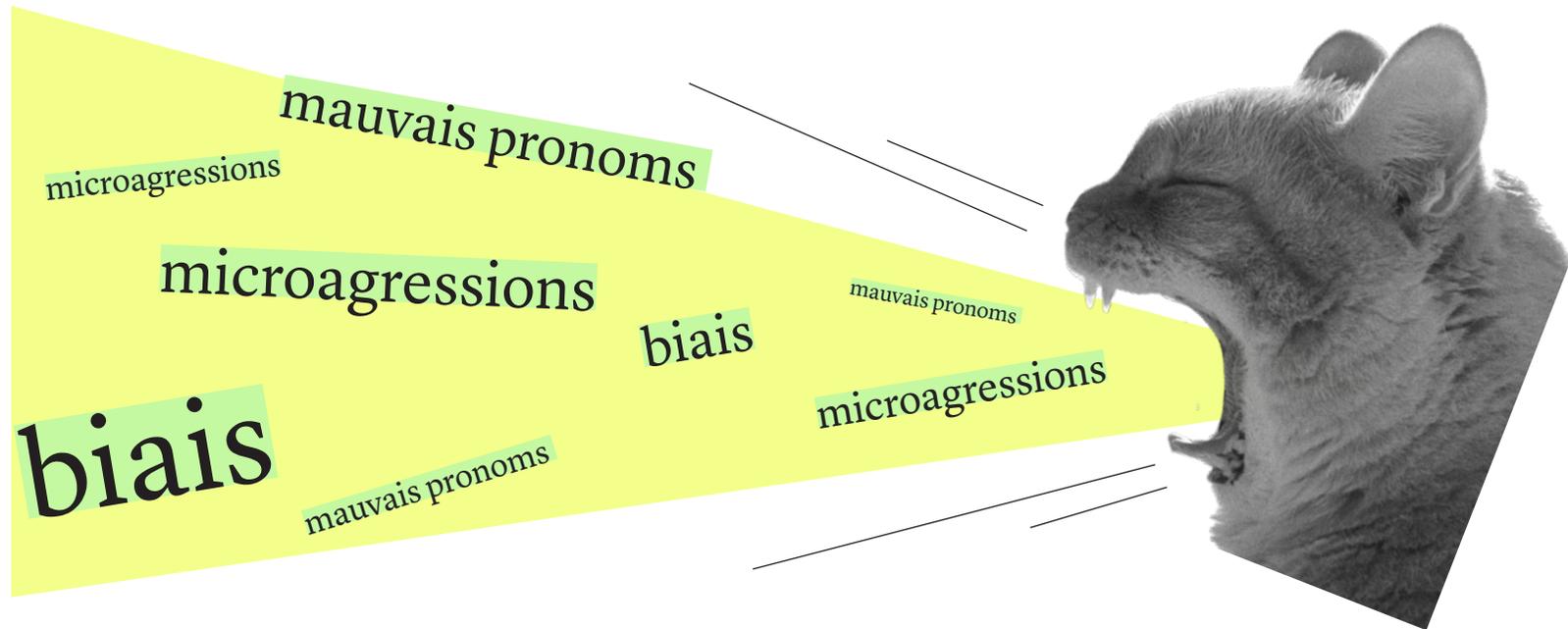
Plusieurs participant.es mentionnèrent qu'une position en faveur de la décriminalisation du travail du sexe était indispensable avant d'inclure les personnes TNBB dans une offre de services, dû au lien étroit entre les histoires et les enjeux liés aux transidentités et au travail du sexe. Ce fut le premier sujet nommé pendant l'entrevue de groupe d'expert.es en français.

En effet, ceux-ci discutaient que, dû aux barrières systémiques auxquelles les personnes TNBB font face sur le marché du travail, celles-ci se retrouvent parfois dans l'obligation de s'investir dans des pratiques informelles comme le travail du sexe pour survivre. Cela est particulièrement vrai pour les personnes TNBB à l'intersection d'autres identités marginalisées.

Elizabeth Diane Labelle mentionne par exemple que de nombreuses personnes bispirituelles ou personnes trans autochtones migrant dans les centres urbains se retrouvent ainsi dans l'industrie. L'inclusion des travailleur.euses du sexe dans des services et celles des personnes TNBB est ainsi étroitement liée. Or, les travailleur.euses du sexe luttent depuis des décennies pour décriminalisation du travail du sexe et demandent de ce fait que les acteur.trices du mouvement féministe adoptent une position en ce sens.



En amont : préparer le terrain avec les personnes utilisatrices des services



L'une des préoccupations nommées par les participant.es était la réaction des femmes utilisatrices des services et les manières dont les services préparent le terrain afin de créer et supporter des interactions sécuritaires entre ceux-ci.

« Je pense que le premier focus serait de faire en sorte que des personnes trans qui viennent pour avoir des services, dans des contextes qui peuvent être très vulnérabilisant déjà, soient sûres que toutes les personnes qui sont dans leur groupe [de soutien] soient aware par rapport au langage et l'inclusion. »

— LULA,
personne non binaire transféminine

Les participant.es soulignent tous.tes l'importance d'informer les usagères en amont que les personnes TNBB sont les bienvenues dans les services. Lorsqu'est mentionné que certaines usagères ont peu d'éducation sur le sujet et pourraient avoir des comportements problématiques, une stratégie est partagée par plusieurs. On propose aux intervenant.es de ne pas s'attarder sur les concepts théoriques d'identité de genre et de sexualité, mais plutôt de mettre de l'avant les bases communes entre tous.tes les usager.ères : soit que tous.tes sont des survivant.es d'agressions à caractère sexuel qui ont besoin de services. (Dans le cas d'autres groupes de femmes qui ne traitent pas des violences, on peut mettre l'accent sur l'expérience commune du patriarcat.) Il s'agit ainsi de créer un groupe de référence commun avec tous les usager.ères et de réaffirmer le sentiment de sécurité dans l'espace. Il peut être intéressant d'expliquer des concepts de base si les usagères ne les connaissent pas du tout, mais il est aussi possible de leur dire qu'elles n'ont pas besoin de tout comprendre, tant qu'elles respectent tout le monde dans l'espace.

« [Il ne faut pas nécessairement que les intervenant.es] expliquent les notions théoriques d'identité de genre et de transition. Mais [qu'elles expliquent] directement : si vous croisez une personne et vous ne savez pas si c'est une femme, c'est peut-être parce que c'est une personne trans. On assure la sécurité de tout le monde ici et ce n'est pas une personne dangereuse, elle a sa place autant que vous dans cet environnement-là. »

— JEANNE AMBRE,
femme trans et candidate à la maîtrise en sexologie

« Peut-être qu'il s'agit de rappeler à tout le monde que tout le monde ici est un.e survivant.e. Il ne s'agit pas d'un espace public aléatoire avec des gens aléatoires, tout le monde cherche des services parce qu'ils ont traversé quelque chose de similaire. Il faut souligner qu'iels ont plus commun qu'iels ne le pensent. Nous sommes tous des victimes du patriarcat ici. [...]

Les femmes transgenres sont extrêmement susceptibles d'être victimes d'agressions sexuelles. La fausse narrative des femmes trans qui vont dans des espaces pour femmes seulement et agressent des femmes... en fait il faut comparer statistiquement le taux de femmes trans qui agressent des femmes cis versus le taux des femmes trans qui se font agresser par des hommes cis, tu sais? Les données ne supportent pas les craintes. »

— ANONYME,
[TRADUIT DE L'ANGLAIS]
genderqueer, étudiant de 2e cycle

Également, un code de vie et un contrat d'engagement de valeurs qui adressent le respect des pronoms et des identités sont mentionnés par plusieurs comme des outils pertinents à développer et partager avec les usager.ères pour assurer des fondations solides et des limites visibles à l'espace.

En aval : réagir et intervenir en cas de transphobie



« On s'entend que c'est pas un conflit quand c'est une micro-agression. [...] Ça peut être hyper infantilisant de faire de la médiation ou de la gestion de conflit quand tu te fais agresser parce que t'es trans. [...] Il faut aussi trouver un moyen pour que ça soit relativement léger et que ça ne prenne pas toute ton énergie. On dit souvent : oui tu peux faire une plainte, mais toute l'énergie que ça te prend de faire la plainte... souvent tu préfères juste changer de job. »

— ANONYME,
personne trans masc non binaire et organisatrice communautaire

Outre la préparation en amont de la sécurité, le sujet de la capacité de l'organisme à réagir en cas de comportements transphobes est amené à maintes reprises. Les intervenant.es doivent d'abord avoir préparé un plan d'intervention en cas de problèmes et être prêt.es à intervenir si une personne utilisatrice ou employée émet des propos, démontre des actions transphobes ou mégenre quelqu'un afin que les personnes TNBB, tant usagères qu'employées, dans l'espace n'aient pas à porter la charge de la réaction ou l'éducation.

Également, l'un des groupes discute du besoin des organismes de développer et faciliter un système de signalement ou de plaintes par les employé.es et les personnes utilisatrices des services pour les instances de discrimination. Iels discutent de quelles manières cette structure doit honorer la distinction entre un conflit personnel et l'expérience de micro-agressions et de discrimination et avoir un processus spécifique pour ces dernières. Également, cette conversation souligne la lourdeur fréquente des systèmes de plaintes, surtout étant donné que l'expérience de la discrimination est déjà épuisante, ce qui représente une barrière d'accès ajoutée. Il est donc nécessaire que le processus de signalement soit léger et facilement accessible.

signaler et assurer la sécurité de l'espace physique

Les participant-es furent questionné-es sur leurs manières de reconnaître la sécurité d'un espace. La majorité d'entre elleux nomment l'importance de signaler visuellement l'inclusion par des symboles. Par exemple, la présence de drapeaux trans dans les espaces communs des organismes peut servir de signal que ces communautés sont les bienvenues. De même, l'utilisation de pronoms affichés lors de visioconférences ou dans des courriels ne constitue pas seulement une invitation à partager ses propres pronoms, mais fonctionne également comme un moyen de signifier la sécurité de l'espace. Un code de vie affiché et visible où le respect des pronoms et des identités est évoqué peut également constituer une option intéressante. Les espaces utilisant des signaux de sécurité doivent toutefois s'assurer avant tout que ceux-ci sont réellement sécuritaires pour ne pas induire en erreur les personnes concernées.

En ce qui concerne les signalements visuels, je pense que c'est nécessaire de doubler les efforts en raison de l'histoire des CALACS, être visible dans vos espaces, sur vos médias sociaux, afin de s'assurer que tout le monde sait que c'est sécuritaire. »

— LOU LEVI BONNET,
[TRADUIT DE L'ANGLAIS]

homme trans artiste de tatouage et gestionnaire en agence de communication

Plusieurs participant.es mentionnent également les enjeux liés à la sécurité à l'extérieur de l'organisme par sa localisation et le transport pour s'y rendre.

« L'emplacement peut me faire peur, si c'est pas proche d'un métro ou compliqué de se rendre, si l'emplacement n'est pas accessible, je peux avoir peur pour ma sécurité. Quand je travaille avec des personnes non binaires, je m'assure de leur transport, qu'iels peuvent être accompagné.es si c'est nécessaire. »

— LYRAËL,

personne transfem non binaire

Comme certaines personnes TNBB peuvent se sentir à risque à certains endroits ou dans les transports en commun, il est recommandé de prioriser des quartiers centraux ou des secteurs où d'autres organismes 2S/LGBTQIA+ sont déjà implantés. (Le Village est toutefois signalé comme n'offrant plus un sentiment de sécurité aux personnes TNBB dans les dernières années.) Lorsque les organismes sont déjà ouverts et que le lieu n'est pas modifiable, on propose de repenser les manières de se rendre aux locaux de l'organisme en vérifiant auprès des personnes utilisatrices leurs besoins et assurant, par exemple, de l'accompagnement si nécessaire.

rebâtir le lien de confiance

La rupture du lien de confiance avec les CALACS fut abordée à plusieurs reprises. En effet, les participant.es mentionnèrent associer généralement les CALACS avec des expériences de violences ou d'insécurité pour les personnes TNBB.

« Déjà le mot CALACS,
ça te met déjà sur tes gardes. »

— ANONYME

Il est nommé par plusieurs que la prise de responsabilité, notamment par des excuses publiques, pour les erreurs commises ou les positions passées peut intervenir sur le niveau de confiance en construisant des bases plus solides. Comme le CALACS de l'Ouest avait déjà démissionné du Regroupement Québécois des CALACS, dont les critères pour être membres incluent une adhésion à l'abolitionnisme du travail du sexe et l'offre de services aux femmes seulement, cette décision fut confirmée par l'ensemble des participant.es comme un signal de confiance important. Certain.es mentionnent aussi l'importance de s'impliquer dans la communauté en formant des partenariats avec des organismes travaillant sur le terrain avec des personnes TNBB, pour que la relation se rebâtisse ainsi de bouche à oreilles. Finalement, l'importance de défendre les droits des personnes TNBB et de s'inscrire comme leur allié publiquement, notamment sur les réseaux sociaux, est aussi suggérée.

« Faut que les personnes TNBB se sentent appuyées par votre organisme. Il faut qu'il y ait un refus de se taire, d'être capable de montrer que votre voix élève la voix des personnes que vous voulez inclure dans vos services et de les porter en avant. »

— GEN STE-MARIE,

direction générale de TransEstrie et personne agendre

« Par exemple, si vous faites de l'éducation populaire en ligne sur les réseaux, assurez-vous de toujours inclure des expériences queers afin que les gens puissent dire que votre pensée est toujours inclusive. »

— ANONYME,
[TRADUIT DE L'ANGLAIS]

genderqueer, étudiant de 2e cycle

« Le plaidoyer est très important, il y a très peu de ressources pour les personnes trans et non binaires qui sont confrontées à la violence et dans lesquelles elles peuvent être en sécurité, et être capable non seulement d'avoir une liste de ces ressources, mais aussi de plaider pour l'inclusion dans ces espaces est également très important. (...) D'abord, lutter publiquement, mais aussi individuellement pour les personnes utilisatrices lorsqu'elles interagissent avec le système juridique et les refuges. »

— ANONYME
[TRADUIT DE L'ANGLAIS]



petite communauté et enjeux particuliers

Un enjeu particulier aux communautés TNBB fut apporté par un participant et confirmé par tous.tes les autres, lorsque questionnés à ce sujet : la communauté trans est souvent plutôt petite et les personnes en faisant partie tendent à se connaître. Cette proximité entraîne des questions que les participant.es du groupe se lancent : comment se préparer à un groupe de soutien où les participant.es pourraient se connaître? Devrait-on nommer les participant.es avant pour assurer le confort de tous.tes? Les réponses sont variées et un consensus n'est pas atteint, mais une ligne directrice semble émerger : l'important est d'adresser la situation ouvertement et de se préparer en amont.

« Je me demande si c'est pas quelque chose que vous pouvez parler en amont à la préparation du groupe de soutien : 'Ça va être un petit groupe, uniquement de personnes trans, la possibilité de connaître d'autres personnes est grande, soyez très à l'aise de quitter ou d'en parler si des noms ont été nommés ou peu importe.' Faire prendre la prise de conscience avant. »

— ANONYME,
homme trans

Les participant.es rappellent d'être flexibles à chaque situation et groupe. On propose par exemple de demander le consentement des participant.es avant de partager, en cas d'approbation, leurs noms les un.es aux autres quelques jours avant le premier groupe ou de laisser un moment après l'introduction pour laisser les personnes quitter en cas de besoin.

offrir un environnement de travail anti-oppressif

Outre les discussions sur l'inclusion de personnes utilisatrices, les participant.es furent aussi interrogées sur les manières de créer un environnement de travail concrètement inclusif aux personnes TNBB. Des conditions de travail anti-oppressives ancrées dans la sensibilité et une analyse intersectionnelle sont indispensables pour créer un environnement sécuritaire pour tout.e employé.e, mais particulièrement celles provenant de communautés marginalisées.

« S'occuper des employé.es sur le plan de la santé mentale, c'est une question d'accessibilité. »

— ANONYME

« L'important est d'offrir une grande flexibilité, et un moyen courant de le faire est de disposer d'un certain montant que l'équipe peut utiliser chaque année, appelé quelque chose comme 'compte de santé trans.' »

— LOU LEVI BONNET,
[TRADUIT DE L'ANGLAIS]

homme trans artiste de tatouage et gestionnaire en agence de communication

En ce sens, il est recommandé d'implanter des politiques anti-oppressives concrètes avec des stratégies tangibles qui vont au-delà de stratégies performatives d'Équité Diversité Inclusion. Voici quelques-unes d'entre elles qui furent discutées :

L'offre de congés sociaux « stress minoritaire » :

Le stress minoritaire est une forme de stress qui affecte les groupes marginalisés et se manifeste au fil du temps en raison d'exposition répétée à la stigmatisation et à la discrimination. Il est étroitement associé à un risque accru de suicide. Il est conseillé de permettre aux employé.es faisant partie de ces groupes, tels que les personnes TNBB, de pouvoir prendre quelques jours de congés sociaux annuellement s'ils en ressentent le besoin en lien à l'expérience de stress minoritaire.

L'ouverture d'un fonds de santé spécifique aux pratiques d'affirmation de genre pour contribuer à celles qui ne sont pas couvertes par l'assurance-maladie traditionnelle.

conclusion et mot de l'organisme

Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île est fier d'affirmer aujourd'hui que ses services sont ouverts aux personnes trans, non binaires et bispirituelles, mais surtout réellement adaptés à leurs réalités. L'engagement au féminisme intersectionnel nécessite toutefois un travail constant et fluide, nous continuons donc nos efforts, notamment en nous investissant dans un processus de changement de nom.

Notre expérience a démontré que les lacunes de services et les besoins associés n'étaient pas exagérés : depuis notre ouverture, nous avons reçu une vague de demandes par des survivantes trans et non binaires. Nous nous étions préparées à celle-ci et en mesure d'y répondre pour l'instant. Toutefois, avec la montée de la transphobie, le taux gravement élevé de victimisation de ces communautés et l'état déplorable de la trans-inclusion dans le réseau communautaire québécois, cette situation sera insoutenable très rapidement. Il est urgent que d'autres organismes de soutien aux survivantes d'agressions à caractère sexuel entreprennent les démarches nécessaires à offrir des services adaptés et sécuritaires à toutes les personnes trans, non binaires et bispirituelles. Nous espérons que ce guide offre quelques indicateurs utiles pour s'engager sur un tel chemin.

Au travers de nos démarches, notre équipe s'est engagée dans de nombreuses discussions avec d'autres organismes féministes non mixtes. Le plus notable à travers celles-ci fut un sentiment de peur nourrissant une résistance au changement. Nous aspirons à ce que notre parcours représente un appel au courage pour le mouvement féministe québécois. Non seule-

ment nous pouvons confirmer qu'il est possible d'accomplir de tels changements sans accroc, mais également que ceux-ci furent profondément gratifiants. Notre féminisme, notre militance, notre activisme : tous demandent que nous contestions le statu quo, déstabilisions les systèmes d'oppression en place et soyons unies dans la mouvance des mouvements. Quand nous cédon à la peur, nos pratiques et structures se calcifient, laissent les mécanismes oppressifs s'installer et reproduisent ce qu'autrefois nous dénoncions. Il est grand temps pour le mouvement féministe québécois de reprendre de l'essor et la main des communautés dans le besoin.

Nous souhaitons terminer avec un dernier remerciement aux personnes trans, non binaires et bispirituelles qui nous ont offert leur temps, leurs savoirs et leurs vécus afin de nourrir cette recherche. Nous espérons être à la hauteur de vos expertises et trouver le chemin pour faire rayonner vos voix.

Barney G. Glaser et Anselm L. Strauss. « La production de la théorie à partir des données. » Enquête. *Archives de la revue Enquête 1* (1995): 183-195.

“Beyond the Binary: Two-Spirit People.” The Continuing Legal Education Society of British Columbia, www.cle.bc.ca/beyond-the-binary-two-spirit-people/. Accédé le 8 Jan. 2024.

Conseil LGBT. Mieux nommer et mieux comprendre: changer de regard sur les enjeux trans et les réalités de la diversité de genre (2020)

Chez Stella. The Basics: Decriminalization of Sex Work 101, 2013.

Chez Stella. Une affaire de Langage: Parler du Travail du Sexe, 2013.

Gloria Holguin Cuadraz and Lynet Uttal. « Intersectionality and in-depth interviews: Methodological strategies for analyzing race, class, and gender » *Race, Gender & Class* (1999): 156-186.

Holstein James A. and Jaber F. Gubrium. The active interview. Vol. 37. Sage, 1995.

Michel Dorais et Mathieu-Joel Gervais. « Documenter la problématique des violences sexuelles commises envers les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et trans (LGBT). » (2018).

Thurston, Isabella. « The History of Two-Spirit Folks. » *The Indigenous Foundation, The Indigenous Foundation*, 26 Juillet 2022, www.theindigenousfoundation.org/articles/the-history-of-two-spirit-folks.

*Un mouvement féministe,
pas un mouvement
pour femmes*

