

Pour un mouvement féministe plus inclusif de la diversité sexuelle et de genre

RAPPORT DE RECHERCHE

FEUILLE DE ROUTE



Rédaction par

Anaïs Fraile-Boudreault

Collaboration à la rédaction par

Mireille St-Pierre

Graphisme par

Antoineine Lussier @ hidé!

Ce projet est financé par le

Gouvernement du Québec /
Secrétariat à la Condition Féminine

*Secrétariat
à la condition
féminine*

Québec 

Reconnaissance du territoire : Il est essentiel que nous reconnaissons pleinement les territoires autochtones en soutenant leurs luttes actuelles pour la justice et l'égalité. Les communautés autochtones ont été les gardiennes de ces terres depuis des millénaires, préservant leurs cultures, leurs traditions et leur sagesse ancestrale. Les enjeux auxquels elles sont confrontées, tels que la défense de leurs droits territoriaux, la protection de l'environnement et la lutte contre la discrimination, sont des défis cruciaux pour l'ensemble de notre société. En nous tenant aux côtés des communautés autochtones dans leur quête de justice et en reconnaissant les torts passés, nous renforçons notre propre tissu social et œuvrons ensemble pour un avenir plus équitable et respectueux de la diversité.

Note : Les rédactions épiciène et inclusive sont utilisées interchangeablement à travers le texte. Les accords utilisés dans les citations représentent ceux des personnes ayant participé aux consultations. Si les accords sont inconnus, l'inclusif est privilégié.

« Je comprends que ce sont des groupes destinés aux femmes permettant un milieu sécuritaire et militant pour les droits. Mais je veux qu'elles sachent qu'elles ne sont pas seules dans ce combat. »

- HOMME TRANS (SONDAGE)

TABLE DES MATIÈRES

1 Introduction

2 Mise en contexte

4 Projet

5 Comité d'encadrement

7 Méthodologie

8 Consultation auprès des communautés LGBTQIA2S+

13 Consultation auprès des groupes de la TGFM

15 Résultats

16 Portraits des violences

18 Sentiment de sécurité

21 Expériences des personnes LGBTQIA2S+ usagères

29 Expérience des personnes LGBTQIA2S+ employées, bénévoles ou militantes

33 Recommandation

34 Formation et sensibilisation

38 Sécurisation de l'espace

42 Approche par et pour

46 Positionnement politique

51 Feuille de route

53 Étape 1 : Analyse de la situation et début de réflexion

55 Étape 2 : Engagement et préparation du milieu

57 Étape 3 : Mise en pratique et ouverture

59 Approches essentielles au processus

65 Lexique

SECTION I

INTRODUCTION
INTRODUCTION
INTRODUCTION
INTRODUCTION
INTRODUCTION
INTRODUCTION
INTRODUCTION
INTRODUCTION
INTRODUCTION
INTRODUCTION

Three overlapping semi-circles are positioned in the lower half of the page. The top-left semi-circle is white, the top-right is a light orange color, and the bottom-center semi-circle is a dark green color. They overlap each other and the text behind them.

– Mise en contexte

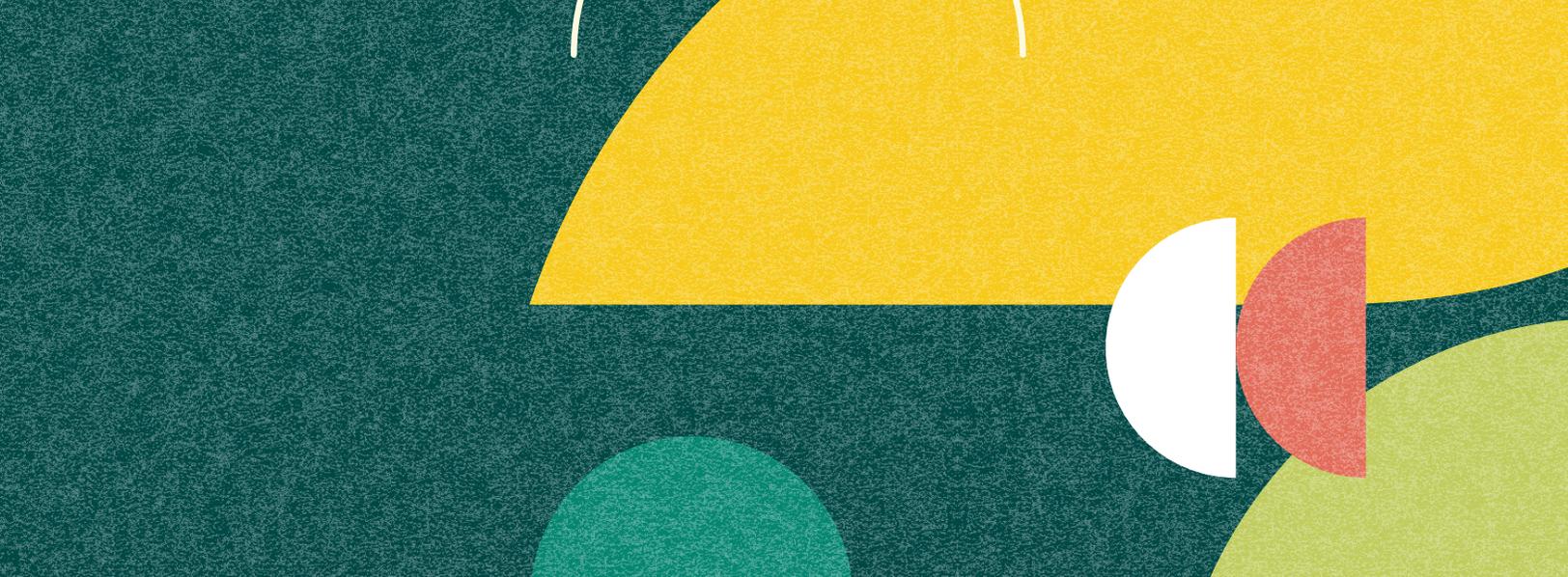
Les groupes de femmes et milieux féministes se sont historiquement organisés en non-mixité pour offrir des espaces sécuritaires de partage, de reprise de pouvoir et d'organisation des luttes féministes. Cette non-mixité s'est définie autour de la binarité de genre (homme/femme) et de l'expérience des femmes blanches cisgenres hétérosexuelles. Conséquemment, les personnes marginalisées qui fréquentent ces groupes et ces milieux risquent d'y vivre de multiples expériences de discrimination, de violences institutionnelles et individuelles. Elles se voient parfois exclues de ces espaces ou s'excluent elles-mêmes par peur ou manque de confiance envers le milieu féministe.

Parmi ces groupes marginalisés, les personnes de la diversité sexuelle et de genre sont particulièrement vulnérables et surreprésentées dans plusieurs enjeux de santé physique, mentale et sociale. L'accès à des services adaptés à leurs réalités est d'autant plus limité. Malgré les changements et évolutions en matière d'inclusion, les groupes de femmes et les milieux féministes ne sont pas à l'abri de répéter ces violences hétéronormatives et cisnormatives.

Afin d'accueillir et d'inclure les personnes LGBTQIA2S+, un changement de paradigme s'impose : il faut repenser cette non-mixité pour la définir sur une base d'expérience commune, soit l'expérience de violences genrées. L'approche intersectionnelle nous amène à reconnaître les oppressions spécifiques basées sur le genre que les personnes LGBTQIA2S+ vivent. L'homophobie, incluant la lesbophobie et la biphobie, ainsi que la transphobie sont en ce sens des violences systémiques sexistes. Les personnes de la diversité sexuelle et de genre sont donc des sujets du féminisme, et font intrinsèquement partie des combats pour l'égalité entre les genres que mènent les groupes féministes.

Bien que le sujet de l'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et de genre anime depuis plusieurs années le mouvement féministe, ces réflexions sont souvent marquées par une certaine résistance face au changement. Plusieurs groupes veulent revoir leurs pratiques pour être plus en phase avec leurs engagements pour l'égalité, mais de nombreux facteurs les ralentissent dans leur prise d'action : le manque de connaissances, le manque de temps et de ressources, la peur du changement, etc. En tant que regroupement régional ayant à cœur le développement de ses membres, la Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM) souhaite contribuer aux discussions en soutenant ses groupes dans leurs démarches d'inclusion. Ce projet s'inscrit donc dans la continuité de ces réflexions vers un féminisme plus inclusif et réellement intersectionnel.





– Projet

Cette démarche collective vise à accompagner les groupes de femmes et milieux féministes désirant mieux inclure et accueillir les personnes de la diversité sexuelle et de genre dans leurs luttes, leurs services, leurs milieux de vie et leurs équipes de travail. Le projet comprend la création d'outils ainsi que la mise en place d'une communauté de pratique et d'un accompagnement individuel des groupes, dans le but d'opérer les changements nécessaires pour créer des milieux réellement accueillants, bienveillants et sécuritaires.

Le projet a ainsi trois objectifs principaux :

1

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

2

Accompagner une démarche de réflexion et d'action sur l'inclusion;

3

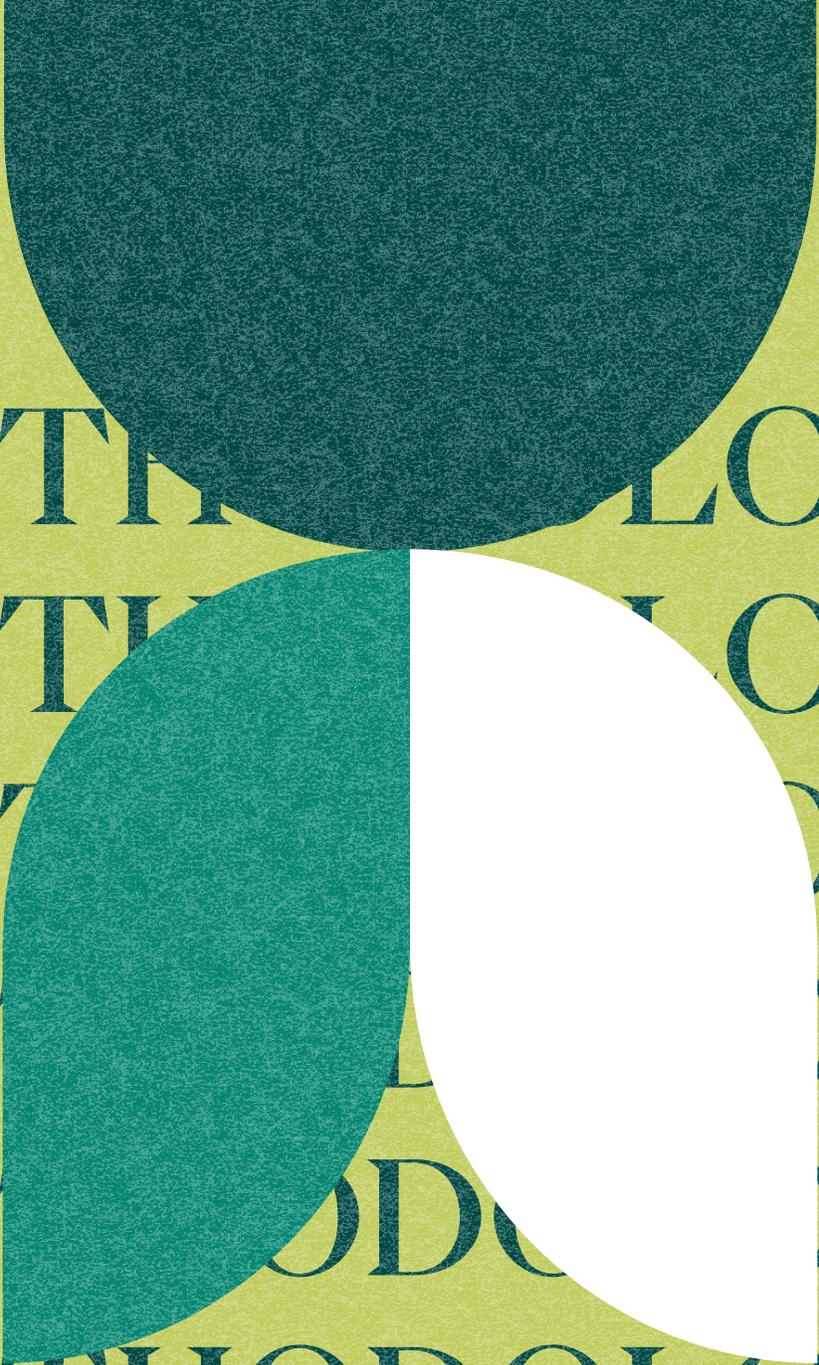
Partager et développer des outils pour soutenir les changements pour l'inclusion.

– Comité d’encadrement

Le projet est supervisé par un comité d’encadrement ayant pour mandat d’orienter la réalisation des activités liées au projet. Le comité d’encadrement est composé de groupes membres de la TGFM ainsi que de personnes issues des communautés LGBTQIA2S+. Ces dernières ont travaillé directement avec la personne chargée de projet dans le développement des outils de consultations et de la feuille de route.

Comité d’encadrement

Groupes membres de la TGFM	Personnes issues des communautés LGBTQIA2+
Auberge Madeleine CALACS Trêve pour Elles Centre de solidarité lesbienne Femmes du monde à Côte-des-Neiges Réseau des femmes en environnement	Jeanne Roberge, militante au TRAPs Kim Forget-Desrosiers, intervenante à l’Aide aux Trans du Québec (ATQ) Mireille St-Pierre, sexologue à la Clinique Mestra Noah Benoit, coordination de la transformation et l’implication sociale au CALACS de l’Ouest-de-l’Île



MÉTHODOLOGIE
MÉTHODOLOGIE
MÉTHODOLOGIE
MÉTHODOLOGIE
MÉTHODOLOGIE
MÉTHODOLOGIE
MÉTHODOLOGIE
MÉTHODOLOGIE

– Consultation auprès des communautés LGBTQIA2S+

De septembre 2023 à janvier 2024, un sondage a été diffusé auprès des personnes LGBTQIA2S+ afin de connaître leurs opinions et leurs expériences en lien avec les groupes de femmes. Le sondage a été diffusé à travers l'ensemble des membres de la TGFM ainsi que sur les réseaux sociaux.

ii

Un total de **107 réponses** a été récolté (100 en français et 7 en anglais), incluant environ **60 témoignages**. Parmi ces réponses, 2 d'entre elles sont des données aberrantes et ont été exclues de la série de réponses. **Ainsi, le nombre total de réponses au sondage analysées est de 105.**

Le sondage s'adressait principalement à **toute personne LGBTQIA2S+ ayant fréquenté, de loin ou de près, un ou des groupes de femmes**, soit par l'utilisation des services, la participation aux activités, ou même par une implication en tant que personne employée, bénévole ou militante. Les personnes LGBTQIA2S+ n'ayant pas fréquenté des groupes de femmes pouvaient aussi répondre au sondage ; seulement les questions applicables à leur situation étaient demandées. Le questionnaire était anonyme et confidentiel. Aucune donnée nominative et aucune information permettant d'identifier des personnes n'a été demandée.

Le sondage invitait les personnes répondantes à partager leurs impressions générales des groupes de femmes en lien avec l'inclusivité et la sécurité des milieux, ainsi que les expériences de violence vécues ou observées/rapportées au sein de groupes de femmes. L'objectif du sondage était de **cibler les dynamiques et les pratiques qui posent des obstacles à l'inclusion et à la sécurité des personnes LGBTQIA2S+ au sein des groupes de femmes**. Le sondage venait aussi récolter leurs recommandations en lien avec l'inclusion des diversités sexuelles et de genre dans les groupes de femmes.

Les graphiques ci-dessous démontrent les données sociodémographiques de l'échantillon du sondage. En ce qui concerne l'orientation sexuelle et l'identité de genre des répondant-es, la grande majorité souligne appartenir à la diversité sexuelle (95%) et près de la moitié à la diversité de genre (53%). Seulement 4% des personnes répondantes ont nommé être bispirituelles. Ensuite, 79% des répondant-es ont indiqué être des personnes blanches, 18% des personnes racisées et seulement 3% des personnes autochtones. Ces données mettent seulement en évidence les réponses prédominantes, puisque plusieurs personnes ont nommé une pluralité d'appartenances identitaires. Finalement, la moyenne d'âge des répondant-es est entre 25 à 34 ans.

Parmi les personnes répondantes, 74% mentionnent avoir déjà fréquenté un groupe de femmes en tant que personne usagère (40%), personne employée et bénévole (49%), ou même en tant que personne impliquée dans un groupe partenaire (24%).



Figure 1 : Répartition des répondant·es selon leur orientation sexuelle et leur identité de genre

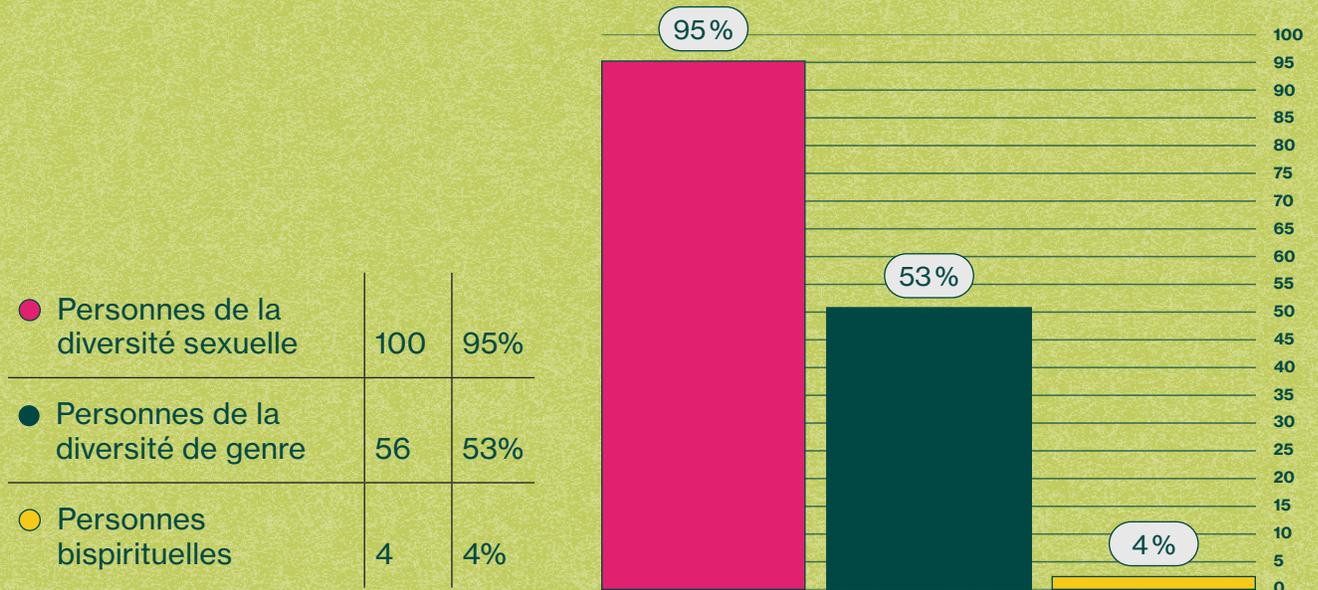


Figure 2 : Répartition des répondant·es selon leur appartenance à un groupe identitaire

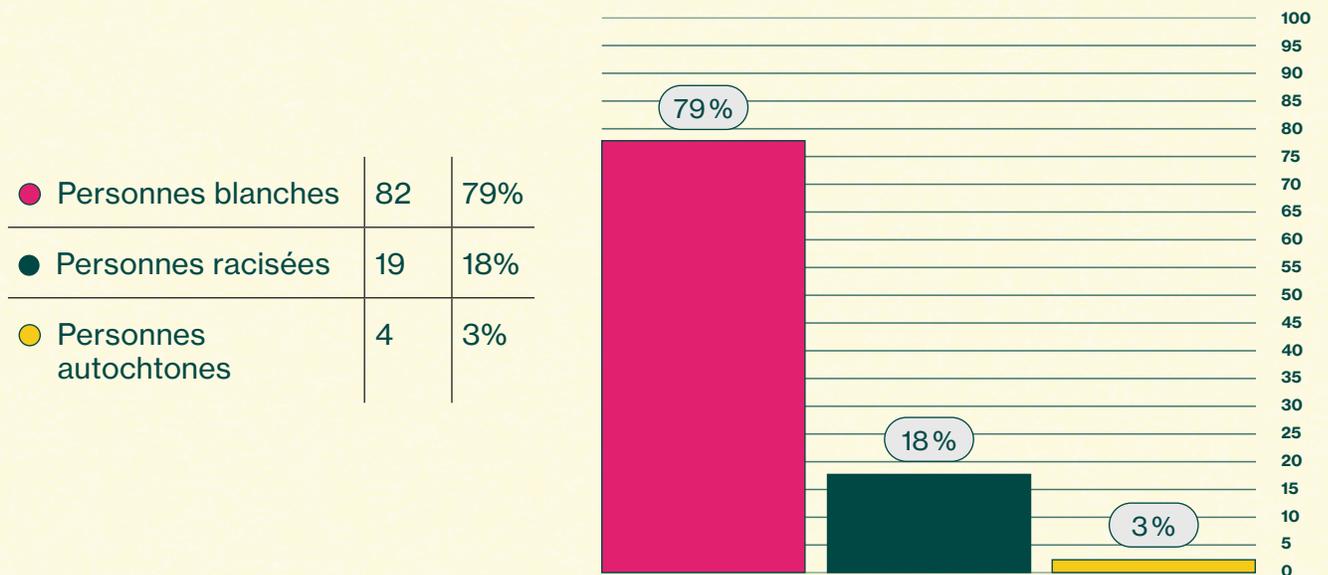




Figure 3 : Répartition des répondant-es selon leur tranche d'âge

● Moins de 18 ans	1	1%
● 18 à 24 ans	16	15%
● 25 à 34 ans	40	38%
● 35 à 44 ans	18	17%
● 45 à 54 ans	14	13%
● 55 à 64 ans	11	10%
● 65 ans et plus	5	5%

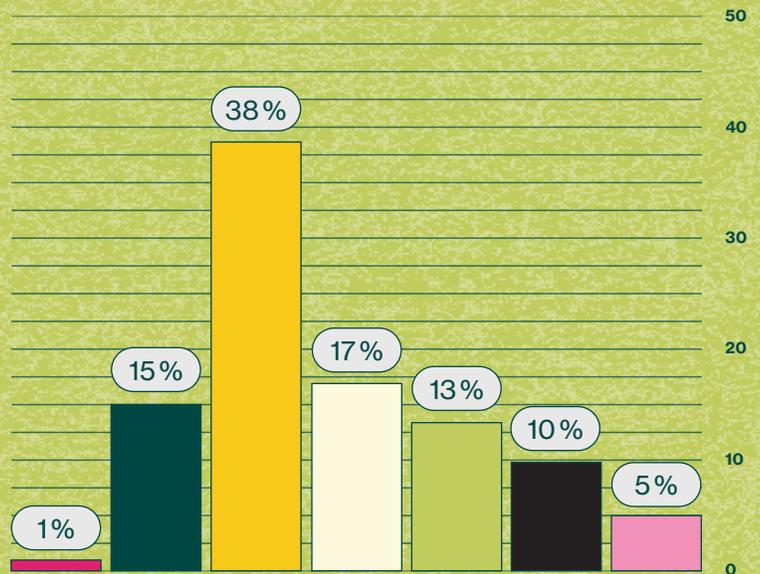
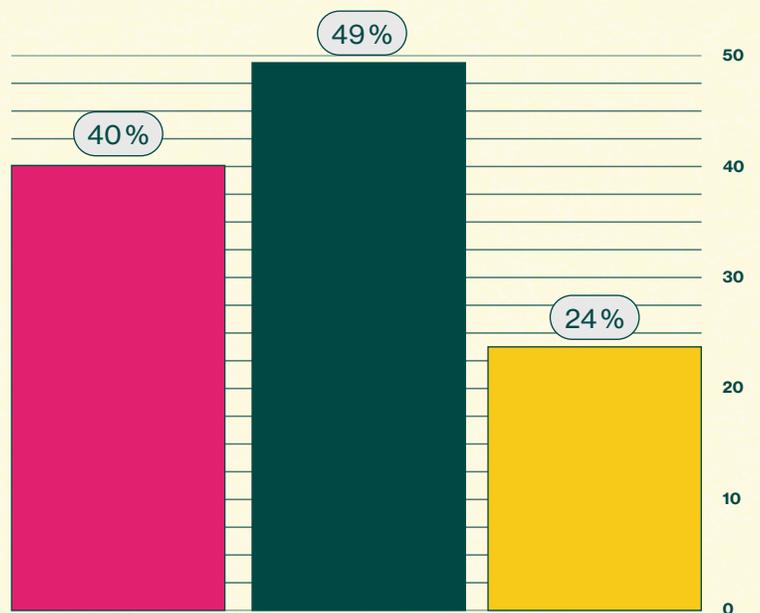


Figure 4 : Répartition des répondant-es ayant fréquenté un groupe de femmes

● Personnes usagères	42	40%
● Personnes employées et bénévoles	51	49%
● Personnes impliquées dans un groupe partenaire	25	24%



Parallèlement au sondage, une série de trois groupes de discussion a été planifiée afin d'explorer davantage les expériences des personnes issues des communautés LGBTQIA2S+ au sein des groupes de femmes. Les personnes participantes ont été recrutées à l'aide d'un formulaire d'inscription partagé sur les réseaux sociaux et ajouté à la fin du sondage. La participation au processus de consultation était rémunérée. Les trois groupes de discussion prévus étaient répartis comme suit :

#1

Personnes LGBTQIA2S+ ayant été employées, bénévoles ou militantes;

#2

Personnes de la diversité sexuelle usagères;

#3

Personnes de la diversité de genre usagères.

Pour le groupe de discussion pour les personnes LGBTQIA2S+ ayant été employées ou bénévoles, 6 personnes appartenant à diverses communautés ont participé aux échanges. Le groupe de discussion d'une durée de 2h a été animé en français par deux membres du comité d'encadrement du projet.

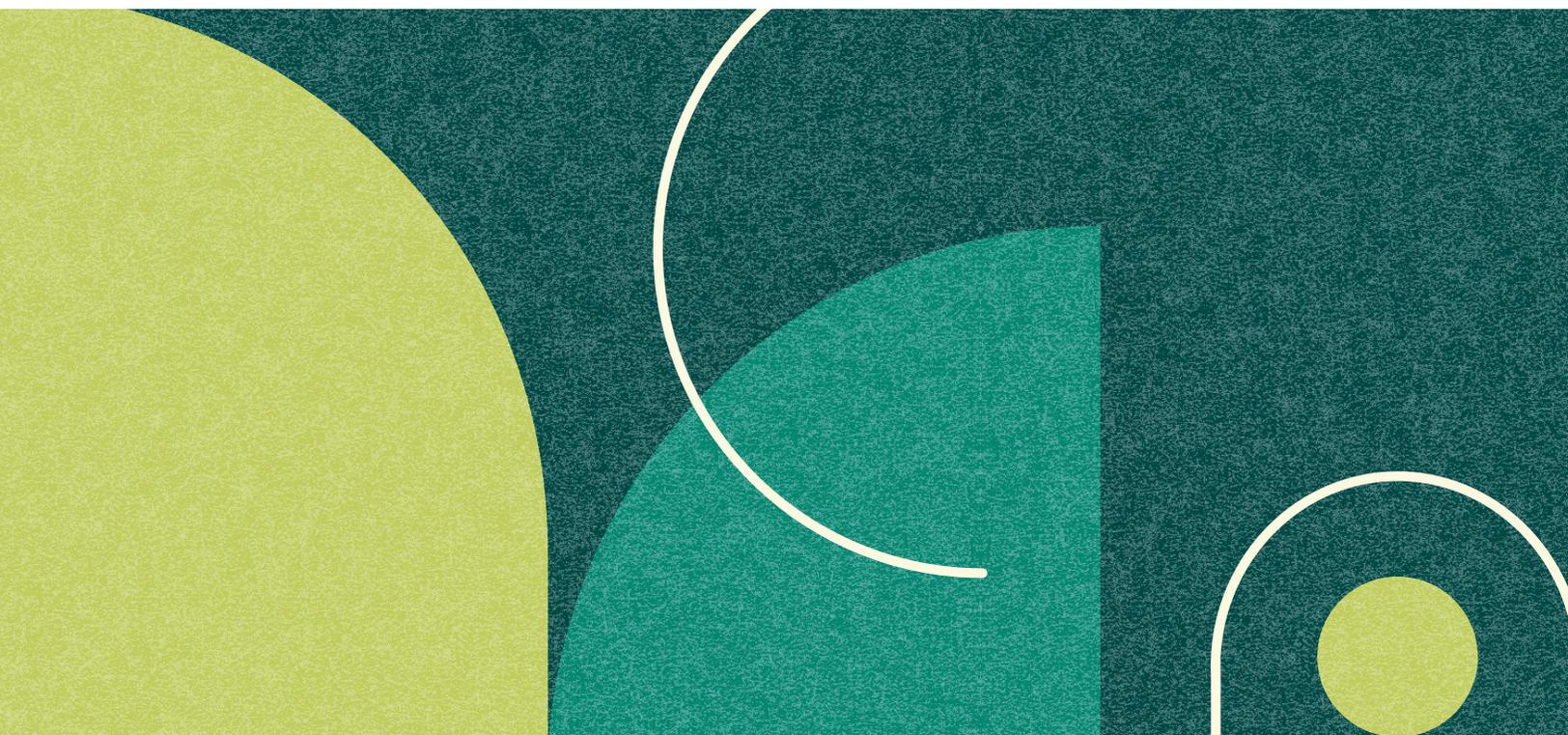
Pour les groupes de discussion des personnes usagères, plusieurs difficultés sont survenues lors de la planification des groupes. La consultation auprès des personnes usagères a été repensée afin d'assurer leur participation maximale : elle s'est plutôt déroulée sous forme d'entrevue individuelle d'une heure. Ceci a tout d'abord permis une plus grande flexibilité dans la planification des moments de rencontre. Le format d'entrevue individuelle a aussi permis la création d'un lien de confiance privilégié entre les personnes usagères et les personnes animatrices, créant ainsi un espace plus propice aux dévoilements et au partage d'expériences. Un total de 4 entrevues individuelles a été animé par les personnes membres du comité d'encadrement.

Les questions posées dans le groupe de discussion et les entrevues individuelles ciblaient spécifiquement **les expériences dans les groupes de femmes, les éléments ayant impacté leur sentiment de sécurité, leurs besoins et leurs attentes à l'égard des groupes de femmes, ainsi que des pistes de solutions et des recommandations pour les groupes** quant à l'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et de genre.

– Consultation auprès des groupes de la TGFM

Pendant cette même période, une série d'entrevues a été menée avec des groupes membres de la Table intéressés. Les entrevues de 1h ont été menées par la personne chargée de projet : 4 groupes ont participé aux entrevues. Un effort a été accordé afin de cibler des groupes de différents champs d'intervention et ainsi assurer une diversité d'expérience.

Certains groupes avaient déjà entamé une réflexion sur l'inclusion alors que d'autres étaient en début de processus. Par conséquent, les questions posées lors des entrevues ont été adaptées aux réalités spécifiques des milieux. Les questions ciblaient **les besoins du groupe, les inquiétudes, les obstacles à l'inclusion, les actions déjà entreprises par le groupe**, et ce à travers les services, les milieux de vie, les luttes et les équipes de travail. Les données récoltées permettront d'offrir un accompagnement individualisé pour les groupes ayant participé aux entrevues et de définir différents outils et activités qui seront offerts à l'ensemble des membres de la Table. Ces données ont également été utilisées pour guider la création de la feuille de route, présentée dans ce rapport.



SECTION III

RÉSULTATS

RÉSULTATS

RÉSULTATS

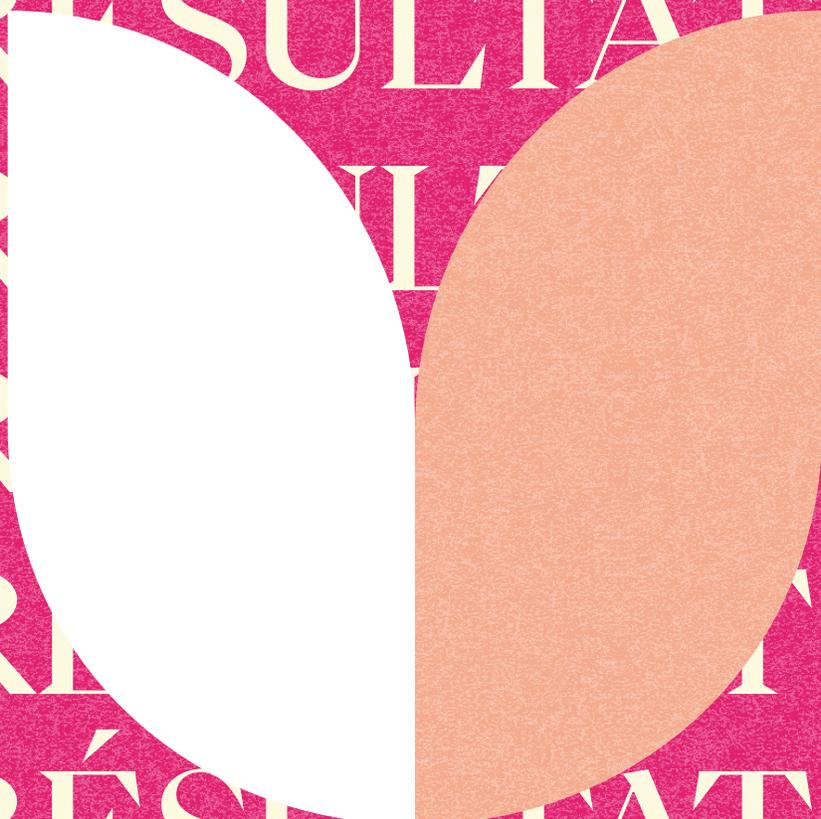
RÉSULTATS

RÉSULTATS

RÉSULTATS

RÉSULTATS

RÉSULTATS

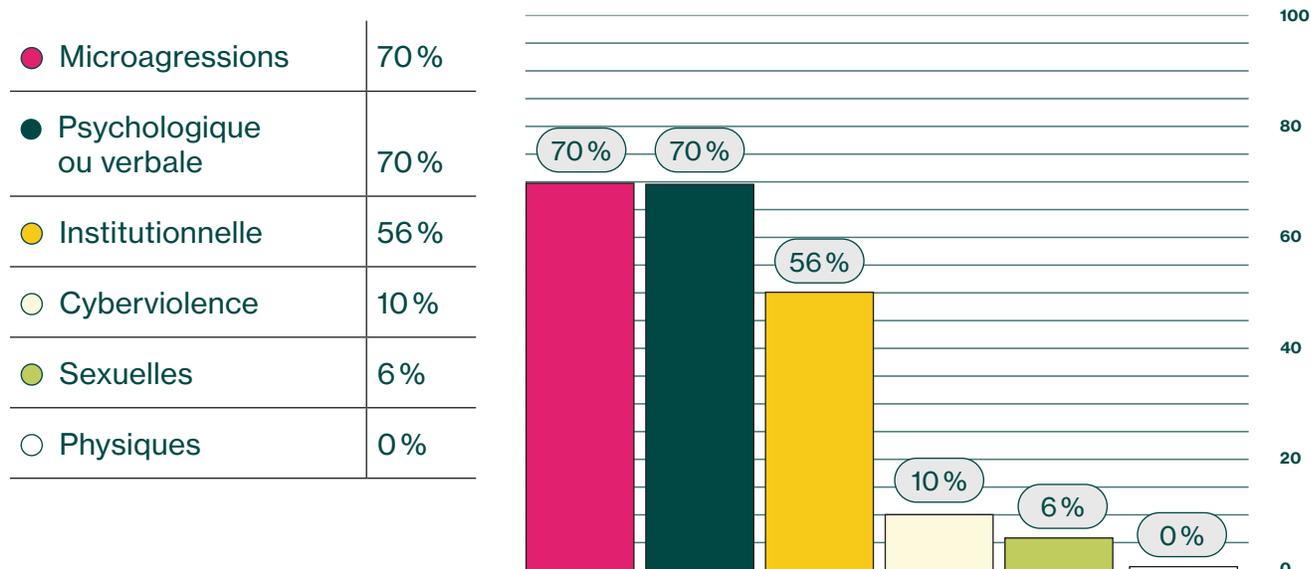


– Portrait des violences

Selon les résultats du sondage, près de **40% des personnes ayant déjà fréquenté des groupes de femmes ont mentionné avoir vécu de la violence dans un groupe de femmes**. Parmi celles-ci, 70% affirment que ces violences sont survenues en raison de préjugés, d'attitudes négatives ou de haine en lien avec leur identité de genre ou leur orientation sexuelle, réelle ou présumée. 70% des personnes mentionnent avoir vécu des microagressions, 70% des violences psychologiques ou verbales, 56% des violences institutionnelles, 10% de la cyberviolence, 6% des violences sexuelles, et aucune personne n'a rapporté avoir vécu de la violence physique.



Figure 5 : Répartition des répondant·es selon le type de violence vécue

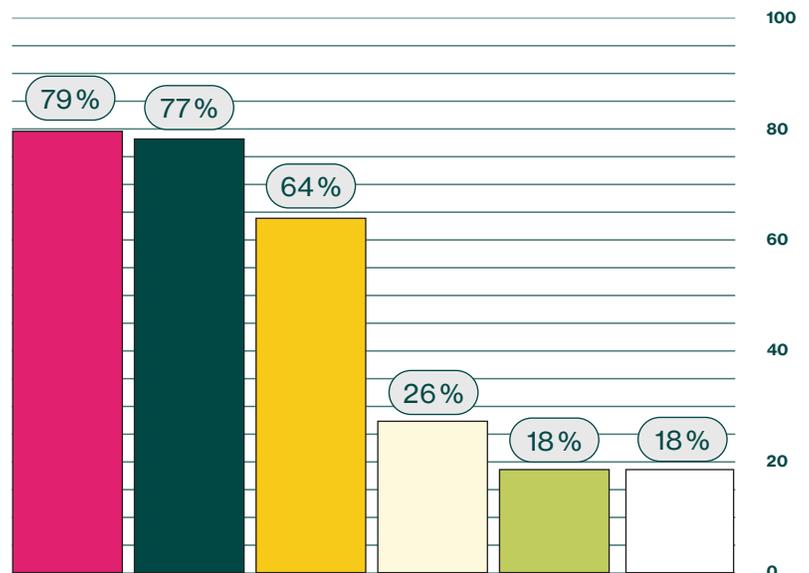


En ce qui concerne la violence observée, **près de 40% des personnes ayant répondu au sondage ont mentionné avoir été témoins de violences à caractère homophobe ou transphobe dans un groupe de femmes**, que ce soit directement ou par des événements rapportés. Parmi ces personnes, 79% ont mentionné avoir été témoin de microagressions, 77% de violences psychologiques ou verbales, 64% de violences institutionnelles, 26% de cyberviolences, 18% de violences sexuelles, et 18% de violences physiques.



Figure 6 : Répartition des répondant-es selon le type de violence observée

● Microagressions	79%
● Psychologique ou verbale	77%
● Institutionnelle	64%
● Cyberviolence	26%
● Sexuelles	18%
○ Physiques	18%

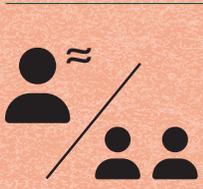


– Sentiment de sécurité

Parmi les personnes LGBTQIA2S+ ayant fréquenté les groupes de femmes (n=74), seulement 15% des personnes ayant vécu de la violence rapportent un faible sentiment de sécurité dans les groupes de femmes. Cette donnée peut paraître étonnante au premier abord, mais peut s'expliquer par le fait que la violence basée sur le genre, l'identité de genre et l'orientation sexuelle est souvent normalisée et banalisée, incluant par les personnes qui en sont victimes^{1,2}.

Pour les personnes ayant observé de la violence, seulement 6% rapportent avoir un faible sentiment de sécurité dans les groupes de femmes. Ceci peut s'expliquer aussi par le fait que la violence observée, en plus de ne pas toujours être reconnue comme telle, n'affecte pas nécessairement le sentiment de sécurité personnel des individus qui fréquentent les groupes.

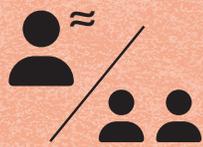
En revanche, on remarque qu'**être à la fois victime et témoin de violence influence significativement le sentiment de sécurité** des personnes ayant fréquenté des groupes de femmes :



près d'une personne sur deux (47%) ayant vécu et observé de la violence rapporte **ne pas se sentir en sécurité dans les groupes de femmes;**



plus d'une personne sur deux (58%) ayant vécu et observé de la violence mentionne **sentir qu'elle doit cacher son identité dans les groupes;**



près d'une personne sur deux (47%) ayant vécu et observé de la violence rapporte **ne pas se sentir à l'aise de dévoiler son identité dans les groupes.**

– Références

¹ Worthen, M. G. (2022). "1: Gender- and Sexuality-Based Violence among LGBTQ People: An Empirical Test of Norm-Centered Stigma Theory". In *Queering Criminology in Theory and Praxis*.

² Payne, E et M. J. Smith. (2018). *Violence against LGBTQ Students: Punishing and Marginalizing Difference*. In *The Wiley Handbook on Violence in Education: Forms, Factors, and Preventions*, First Edition.

Il est possible de penser que le sentiment de sécurité de ces personnes diminue de façon significative lorsqu'elles se rendent compte que l'épisode de violence vécue, ou observée, n'est pas un évènement isolé et risque de se reproduire.



Tableau 1 : Sentiment personnel de sécurité des répondant-es LGBTQIA2S+ ayant fréquenté un groupe de femmes selon l'expérience de violence vécue et observée

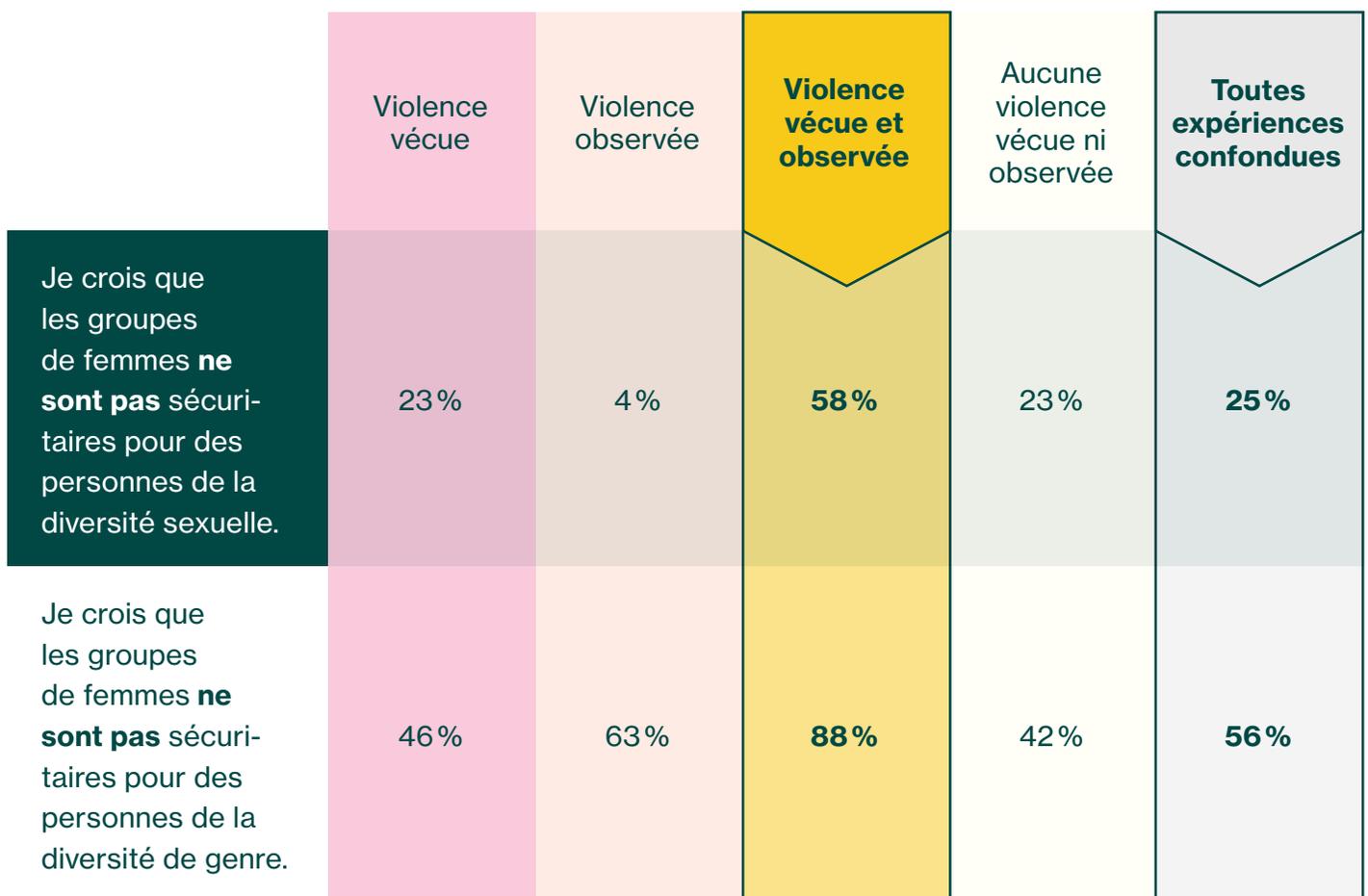
	Violence vécue	Violence observée	Violence vécue et observée	Aucune violence vécue ni observée
Je ne me sens pas en sécurité lorsque je fréquente les lieux ou lorsque je participe à des activités du groupe.	15%	6%	47%	4%
Je sens que je dois cacher mon identité dans le groupe.	15%	13%	58%	10%
Je ne me sens pas à l'aise de dévoiler mon identité et être authentique dans le groupe.	38%	13%	47%	10%

Suivant cette même tendance, 58% des personnes ayant vécu et observé de la violence considèrent que les groupes de femmes ne sont pas des espaces sécuritaires pour les personnes de la diversité sexuelle et 88% considèrent que les groupes de femmes ne sont pas des espaces sécuritaires pour les personnes de la diversité genre.

Cependant, peu importe si elles ont été victimes ou témoins de violence, 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**. Ce sentiment est aussi partagé par les personnes qui n'ont pas été victimes ni témoins de violences dans les groupes de femmes.



Tableau 2 : Impression générale des répondant-es LGBTQIA2S+ sur la sécurité des groupes de femmes selon l'expérience de violence vécue et observée



– Expériences des personnes LGBTQIA2S+ usagères

Selon les résultats du sondage, 42% des personnes LGBTQIA2S+ usagères ont répondu avoir vécu de la violence à caractère homophobe ou transphobe dans un groupe de femmes; 89% d'entre elles appartenant à la diversité de genre. Parmi ces personnes répondantes, **50% disent avoir vécu de la violence perpétrée par une autre personne usagère du milieu, alors que 72% ont vécu de la violence perpétrée par des membres du personnel.**

Concernant la violence observée, **40% des personnes LGBTQIA2S+ usagères ont répondu avoir été témoin d'au moins un épisode de violence** à caractère homophobe et transphobe dans un groupe de femmes. Selon les personnes répondantes, 82% des violences observées ont été perpétrées par des personnes usagères du milieu, alors que 88% l'ont été par des membres du personnel.

« Ma présence fait régulièrement l'objet de débat. J'ai demandé à mon groupe local si leurs activités incluent les personnes trans et non-binaires et j'attends parce qu'il faut encore que tout le monde vérifie. C'est spécial d'être une « femme » butch, lesbo-queer, non-binaire, trans masc, sapphique, un homme trans, non-binaire, peu importe les étiquettes, et de se faire rappeler qu'on ne sera jamais une femme tout en sachant qu'on vit les mêmes dangers dans les milieux mixtes ou avec des hommes. La société ne veut de nous nulle part. »

**- PERSONNE TRANS BUTCH QUEER,
USAGER·ÈRE (SONDAGE)**

1

Violences psychologiques ou verbales

Parmi les différents types de violences à caractère homophobe ou transphobe vécues par les personnes usagères, **la violence psychologique et verbale est la plus fréquente**. En effet, 72% des personnes ayant vécu de la violence indiquent qu'il s'agissait de violence psychologique et verbale. La violence psychologique ou verbale se caractérise par des attitudes, paroles ou gestes qui visent à diminuer, voire détruire l'estime de soi ou le sentiment de sécurité d'une personne.

Parmi ces violences psychologiques à caractère homophobe ou transphobe, le « **outing** » est une manifestation ayant été rapportée dans le sondage. Cette forme de violence est spécifique aux personnes de la diversité sexuelle et de genre puisqu'elle consiste à divulguer l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou le parcours trans d'une personne sans son consentement.

« À cet hébergement, les usager-ères avaient souvent des propos stéréotypés sur les personnes lesbiennes et trans. Des personnes [trans-fem et non-binaires] utilisaient les services de l'organisme et les autres usager-ères avaient des propos transphobes, invalidants, objectifiants et dénigrants sur leur identité de genre. Exemple: dire que la personne se fait passer pour une femme, mais que c'est un gars, beaucoup de commentaires insinuant que la transidentité est avant tout un trouble de santé mentale. »

- PERSONNE TRANS NON-BINAIRE,
EMPLOYÉ-E ET BÉNÉVOLE (SONDAGE)

« J'ai été « outé » par mon intervenante de suivi dans une maison d'hébergement où j'habitais. Ça n'a jamais été considéré comme violent et la personne ne s'est jamais excusée. »

- PERSONNE TRANS
NON-BINAIRE BISPIRITUELLE,
USAGER-ÈRE (SONDAGE)

2

Microagressions

Ensuite, 67% des personnes LGBTQIA2S+ usagères victimes de violence à caractère homophobe ou transphobe disent avoir vécu une ou plusieurs microagressions. Les microagressions sont des attitudes, paroles ou gestes empreints de stéréotypes qui peuvent paraître banals, voire invisibles aux personnes qui les commettent, mais qui ont tendance à s'accumuler et avoir un impact significatif sur les personnes visées.

Les **commentaires déplacés** sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ainsi que les **stéréotypes hétéronormatifs ou cisnormatifs** sont des microagressions ayant été rapportées par plusieurs personnes lors des entrevues.

« J'avais une amie qui travaillait dans un hébergement avec un étage pour les femmes et il y avait une femme trans qui restait là, et mon amie a essayé que tout se passe bien, mais elle entendait souvent le staff faire beaucoup de commentaires [à propos de cette femme]. C'est tellement un environnement vulnérable et tu ne sais pas s'ils vont te laisser être là, et tu sens que les gens ne trouvent pas que tu es à ta place. Ce n'est pas une expérience fun. »

- PERSONNE TRANS MASC,
USAGER (ENTREVUE)

« Ce n'était pas vraiment de la violence [que j'ai vécue], mais plutôt des réflexions homophobes que je trouvais déplacées. C'étaient surtout des clichés du genre les hommes vont être plus rough avec leurs enfants et les femmes plus douces. C'était fatigant d'entendre ça. C'était surtout une personne que je fuyais parce que je savais qu'elle allait me sortir des questions super intrusives. Quand je la voyais aux brunchs, je fuyais à l'autre bout de la table. »

- FEMME QUEER,
USAGÈRE (ENTREVUE)

Parmi les témoignages recueillis, une personne usagère rapporte le fait de **se sentir obligée d'offrir constamment de l'éducation par rapport à son identité** face aux commentaires déplacés qu'elle recevait.

« J'ai fréquenté ces groupes pendant 3 ans et j'étais contente d'arrêter. C'est fatigant d'éduquer les gens. Je pense qu'il n'y a pas une activité - et j'en faisais parfois 3 à 4 fois par semaine - où je n'ai pas dû faire de l'éducation à quelqu'un. Et pourtant je m'identifie comme femme. J'essaye de pas me présenter en tant que personne queer parce que ça demande beaucoup d'énergie de devoir l'expliquer. Surtout quand tu es nouveau parent, tu es épuisée déjà. »

- FEMME QUEER,
USAGÈRE (ENTREVUE)

L'utilisation d'un **langage non inclusif** est également une microagression ayant été vécue par les personnes usagères des services. Les personnes participantes nomment un langage empreint d'hétéronormativité et de cishnormativité, que ce soit à travers les échanges verbaux ou même les images et pictogrammes utilisés par le milieu.

« Personne n'adapte jamais son langage dans les groupes de femmes. C'est toujours hyper généré. Binaire cis. Même avec les collants pour te montrer où tu pouvais aller allaiter, c'était encore une image avec un papa, une maman et un bébé. »

- FEMME QUEER,
USAGÈRE (ENTREVUE)

Finalement, les personnes répondantes ont nommé avoir vécu ou observé plusieurs situations de **mégenrage**, soit le fait de désigner, volontairement ou non, une personne par un genre qui ne correspond pas à son identité de genre réelle.

« Il y avait une personne non-binaire [dans le groupe] qui disait « elle », mais il y avait aussi des moments où c'était au masculin et les personnes intervenantes n'étaient pas au fait de comment genrer. Par exemple, quand la personne non-binaire se genrait au masculin, les personnes intervenantes continuaient de genrer au féminin. Je l'ai remarqué. »

- FEMME CIS QUEER,
USAGÈRE (ENTREVUE)

3

Violences institutionnelles

67% des personnes LGBTQIA2S+ usagères victimes de violence à caractère homophobe ou transphobe rapportent avoir vécu des violences institutionnelles. Ces violences sont créées par les dynamiques de pouvoir reproduites par les institutions aux niveaux structurel et interpersonnel.

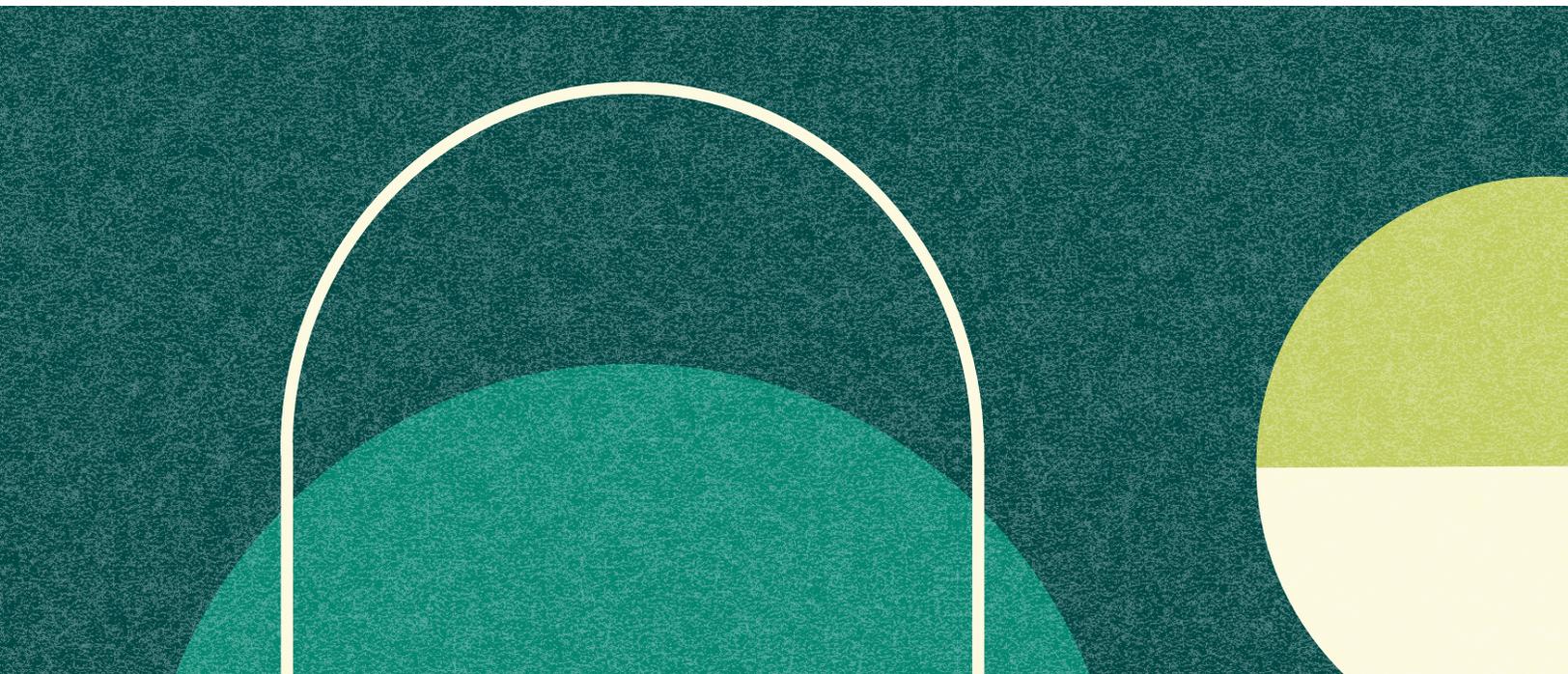
Certaines personnes répondantes rapportent vivre de **l'invisibilisation** au sein des groupes de femmes, que ce soit à travers l'offre de services ou l'accueil reçu. Lors de ces expériences, les personnes voient leur identité de genre ou leur orientation sexuelle complètement **ignorée, voire invalidée** par les groupes de femmes qu'ils fréquentent.

« Les expériences que j'ai vécues n'étaient pas de la violence directe, mais plutôt de l'oubli constant qui en vient à être violent. On oublie totalement que les personnes lesbiennes existent, ça crée donc un environnement pas sécuritaire pour parler de sa réalité. »

- FEMME CIS LESBIENNE,
USAGÈRE (ENTREVUE)

« Être trans ou non-binaire dans des milieux de femmes, à moins que ceux-ci aient pris position pour inclure les personnes trans et non-binaire, c'est d'être confronté-e assez souvent au discours essentialiste et n'être considéré-e que pour son sexe assigné à la naissance. »

- PERSONNE NON-BINAIRE,
USAGER·ÈRE (SONDAGE)



Une personne répondante au sondage rapporte avoir observé une dichotomie entre l'inclusion présentée par un milieu et sa mise en application réelle, résultant en **un service non adapté** à la clientèle de la diversité sexuelle et de genre qui était pourtant invitée à utiliser les services.

« Dans la formation donnée à mon entrée en poste, il était mentionné qu'on acceptait toute personne qui s'identifie comme femme, mais que le pronom à utiliser était exclusivement « elle ». Si des usager-ères utilisaient un autre pronom pour s'identifier, on devait les avertir, leur demander de quitter et de seulement revenir quand iels s'identifieraient au genre « féminin ».

Malgré la présence de nombreuses personnes trans usagères des services, l'organisme mettait avant tout la protection de la sécurité des femmes cis comme priorité et les commentaires transphobes, racistes et homophobes n'étaient pas considérés comme un motif sérieux d'expulsion alors que l'usage d'un autre pronom l'était. L'organisme inclut les personnes de la diversité de genre pour recevoir ses services, mais aucune mesure de protection n'est mise en place pour s'assurer qu'elles reçoivent la même qualité de services que les personnes usagères cis.

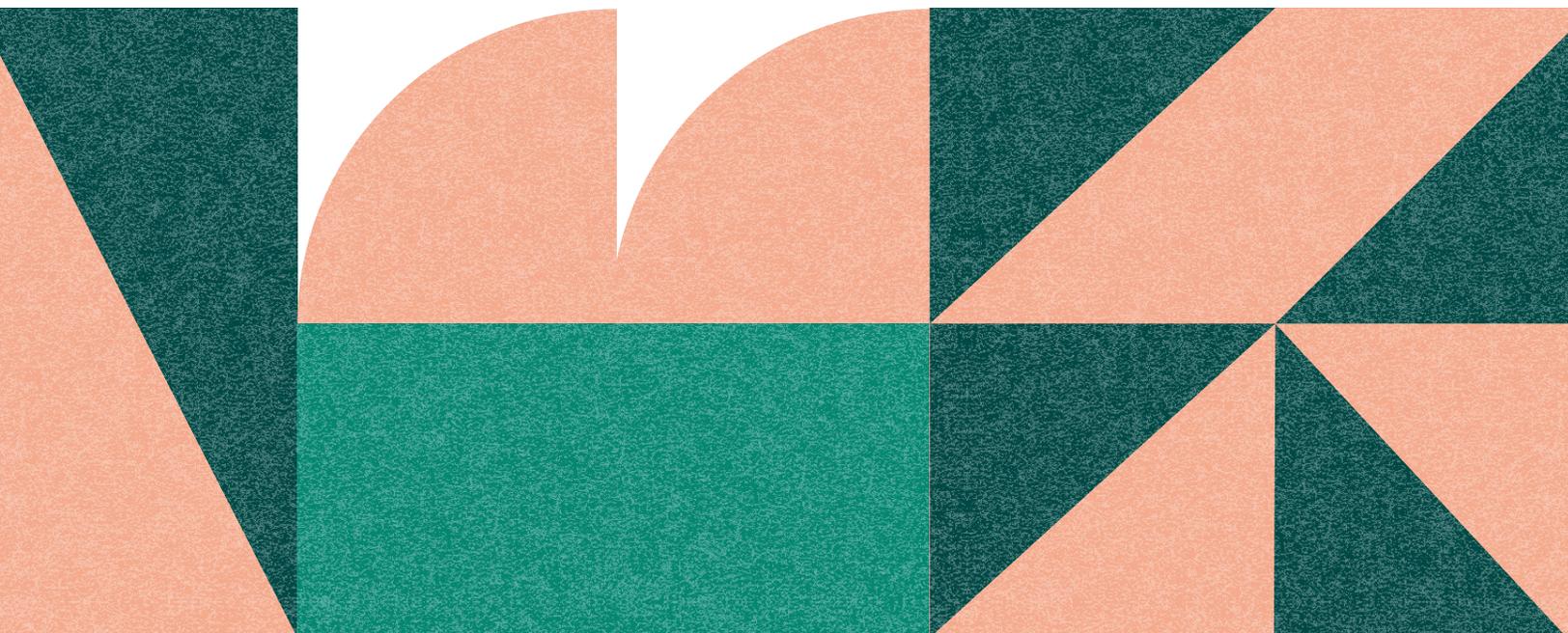
C'était probablement un milieu plus sécuritaire que l'hébergement non mixte pour hommes, mais les personnes trans qui fréquentent l'organisme vivent plusieurs formes de violences transphobes et homophobes, en plus de recevoir des services qui sont peu adaptés à leurs réalités. »

**- PERSONNE TRANS NON-BINAIRE,
EMPLOYÉ-E ET BÉNÉVOLE (SONDAGE)**

Finalement, **le refus de service ou l'exclusion d'un service** font partie des expériences de violences institutionnelles observées et vécues. Cette violence est reconnue comme étant particulièrement traumatisante, car elle peut entraîner une absence de service total pour certaines personnes qui en ont particulièrement besoin.

« Je me suis battu-e pour participer [à une activité non mixte] en tant que personne non-binaire. Ça a été très chargé émotionnellement étant donné qu'on a insisté pour m'en empêcher. J'ai finalement réussi à y participer, mais ils ont décidé d'inclure tout le monde y compris les hommes cis; chose que je n'avais nullement demandée. Suite à ça, j'ai ressenti de l'intimidation de la part des personnes responsables de l'organisme et j'ai finalement été exclu-e de l'organisme sans aucune raison [...]. C'est vraiment une expérience traumatisante j'ai complètement cessé de fréquenter l'organisme, j'ai demandé à maintes reprises des explications qui ne sont jamais venues, je me suis senti-e rejeté-e et j'avais un grand besoin des services de cet organisme. »

- PERSONNE TRANS NON-BINAIRE,
USAGER·ÈRE (SONDAGE)



– Expériences des personnes LGBTQIA2S+ employées, bénévoles ou militantes

Près de 50% des personnes LGBTQIA2S+ employées et bénévoles dans les groupes de femmes mentionnent avoir vécu de la violence dans leur milieu. Parmi ces réponses, **42% mentionnent que cette violence a été perpétrée par des personnes usagères, alors que 71% ont vécu de la violence perpétrée par d'autres membres du personnel du milieu.** Les violences psychologiques et verbales ainsi que les microagressions sont les violences les plus fréquemment vécues par les personnes employées et bénévoles avec 71% des réponses, suivi par les violences institutionnelles avec 54%.

« J'ai reçu des commentaires lesbophobes de la part d'usager-ères qui cherchaient à m'invalider dans mon rôle d'intervenante. »

**- PERSONNE TRANS NON-BINAIRE,
EMPLOYÉ·E ET BÉNÉVOLE (SONDAGE)**

En ce qui concerne les violences observées, 46% personnes employées et bénévoles LGBTQIA2S+ mentionnent avoir été témoins de violence à caractère homophobe et transphobe dans les groupes de femmes : 78% perpétrée par des personnes usagères et 74% perpétrée par d'autres membres du personnel du milieu. Les microagressions sont les violences les plus fréquemment observées par les personnes employées et bénévoles avec près de 90% des réponses, suivies par les violences psychologiques et verbales à 74% et les violences institutionnelles à 70%. Les personnes employées ont aussi rapporté des situations de violence physique (13%) et de violence sexuelle (9%) observées dans leur milieu de travail.

Les personnes LGBTQIA2S+ employées et bénévoles dans les groupes de femmes rapportent vivre des violences similaires à celles vécues par les personnes LGBTQIA2S+ usagères, particulièrement en lien avec les microagressions. Les résultats présentés ci-dessous s'attardent plus en détail aux expériences spécifiques qui découlent directement de leur statut de travailleur·euses ou de bénévoles dans les groupes des femmes.

1

Invalidation de l'identité

L'une des violences vécues et observées le plus fréquemment par les personnes membres du personnel est l'invalidation de leur identité LGBTQIA2S+, ou de celle d'autres membres du personnel. Certain-es rapportent **qu'on leur a demandé clairement de ne pas se dévoiler** dans leur milieu. Pour d'autres, c'est la présence d'attitudes et commentaires hétéronormatifs et cisnormatifs dans l'équipe qui a engendré un sentiment de **devoir cacher son identité**.

« Un employé [transmasculin] s'était fait demander de cacher sa transidentité après avoir entrepris ses premières démarches de transition. Le fait de ne pouvoir utiliser son pronom et son prénom choisis au travail l'a amené à démissionner. Plusieurs personnes de la diversité de genre et sexuelle travaillent à cet organisme, mais doivent tout de même garder profil bas sur leurs identités pour éviter de vivre des violences de la part des usager-ères et des microagressions de la part de leurs collègues et supérieures. »

- PERSONNE TRANS NON-BINAIRE,
EMPLOYÉ-E ET BÉNÉVOLE (SONDAGE)

« Je n'exigeais rien parce que j'étais trop inconfortable, mais j'avais énoncé mes pronoms et il n'y avait rien qui se passait. J'avais parlé à ma coordo du fait que tous les enjeux trans m'impactaient dans ma transition et on m'avait mentionné que je n'étais pas une personne trans parce que je ne transitionnais pas vers un autre genre. Donc dans la tête de cette personne-là, je n'étais pas [trans]. »

- PERSONNE TRANS NON-BINAIRE,
EMPLOYÉ-E (GROUPE DE DISCUSSION)

« Dans les milieux où je sens qu'il pourrait avoir cette peur [de faire des erreurs ou de mégenrer], j'ai peur de la causer. Donc, je me retiens aussi de dire mes pronoms. Genre, il y a une [collègue] qui dit « bah là, on est enfin qu'entre femmes » et moi je me sens genre... Je me retiens de dire non parce que j'ai peur que ça commence une longue conversation. »

- FEMME NON-BINAIRE,
EMPLOYÉE (GROUPE DE DISCUSSION)

De plus, les stéréotypes cisnormatifs ou hétéronormatifs véhiculés dans les équipes jouent un rôle important sur cette invalidation. Parmi les stéréotypes cisnormatifs, on retrouve entre autres la mésinformation sur la transition, l'association entre le genre et les pronoms utilisés et le fait d'assumer que les personnes autour de soi sont cisgenres.

En particulier, on peut remarquer que **l'expérience des personnes non-binaires et des personnes transmasculines est davantage invisibilisée, invalidée ou complètement écartée.** Leur présence dans les groupes et milieux féministes est fréquemment remise en question du fait de leur identité ou réalité trans.

2

Inclusion de façade

Certain-es membres du personnel ayant participé à la recherche ont nommé une divergence entre les attitudes d'inclusion qu'affiche leur milieu et les attitudes réelles face à la clientèle de la diversité sexuelle et de genre. Cette inclusion de façade se traduit parfois par la présence de symboles visuels d'inclusion, tels que des autocollants « alliés » ou des drapeaux LGBTQIA2S+, mais n'est pas accompagnée d'attitudes et de comportements sécuritaires. **Leurs milieux font donc de l'inclusion une performance qui se ne transpose pas réellement dans leur travail et leur équipe à porte fermée.**

« Je pense notamment à quand je fréquentais un centre de femmes. Il y a eu des gros questionnements à savoir si un homme trans qui offrait son temps bénévolement depuis maintenant plusieurs années pouvait toujours venir étant donné qu'il « avait fini sa transition ». Ce sont des violences comme ça qui réduisent mon impression de safe space. »

- FEMME CIS,
EMPLOYÉE (SONDAGE)

« Mon milieu se disait ouvert aux femmes trans, mais quand la porte était fermée ce n'étaient pas du tout les mêmes discussions et c'est pour ça que j'ai quitté cet endroit. »

- PERSONNE TRANS NON-BINAIRE,
EMPLOYÉ (GROUPE DE DISCUSSION)

3

Sentiment d'impuissance

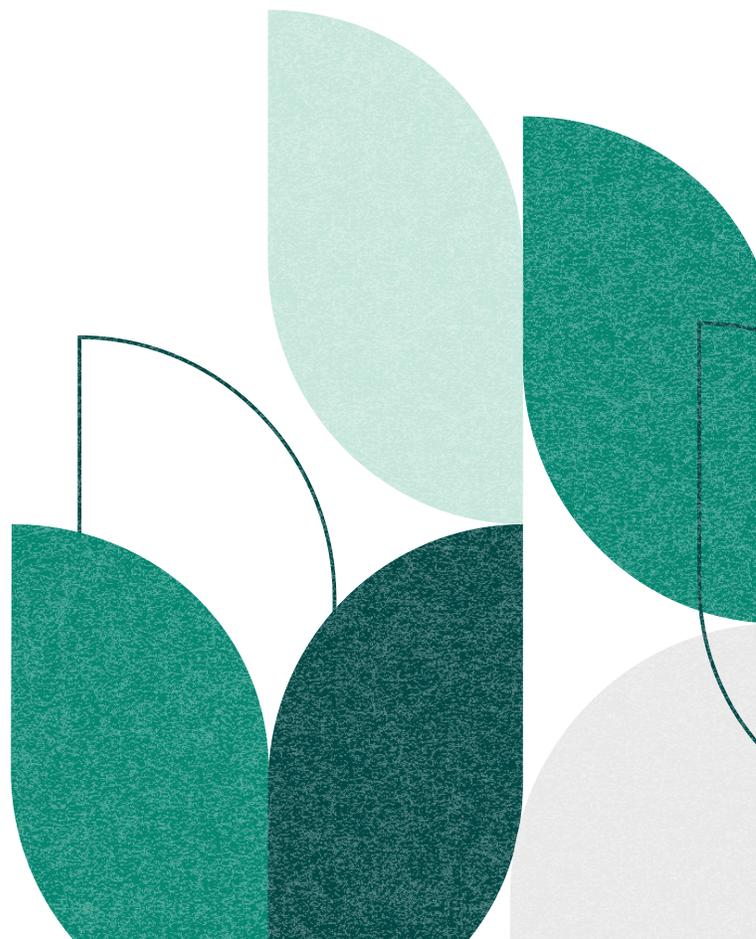
Finally, the discussion group, the interviews and the testimonies collected in the survey allowed us to put forward a shared feeling of impotence in the face of violence and the lack of openness. In fact, **the participating people affirm to often feel alone** when it comes to addressing the issues of inclusion of sexual diversity and gender, and **prefer sometimes to remain silent rather than questioning the status quo.**

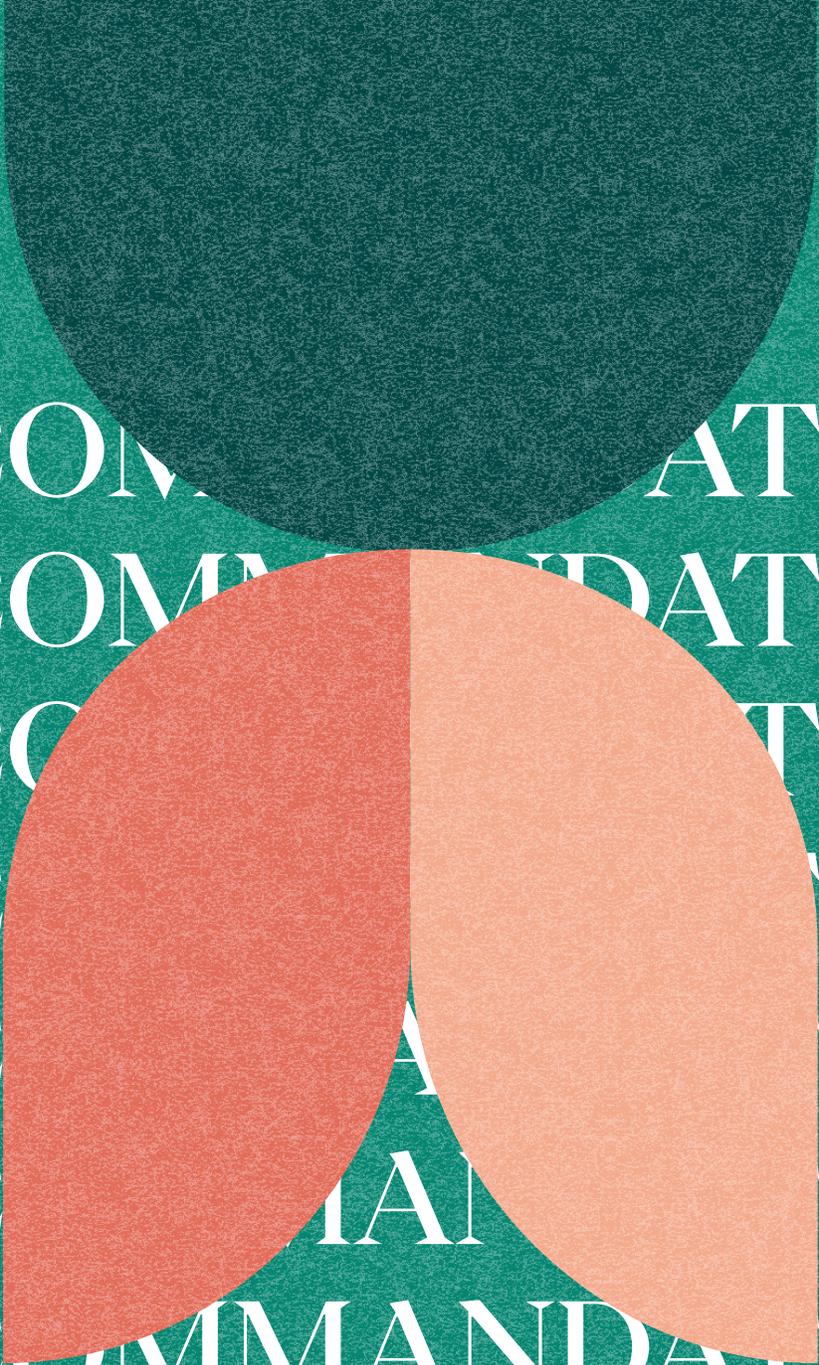
« Quand tu as une entrevue avec un organisme pour femmes et que tu connais leur vision, mais tu as besoin de leur emploi, tu peux avoir besoin de te plier. Et après tu es rendu employé et on s'attend à ce que tu te plies à leurs valeurs et donc tu es obligé de te taire ou d'avoir moins de convictions. Après tu es témoin de microagressions et tu ne peux pas tant changer les choses. Donc même si tu es quelqu'un de la diversité c'est compliqué. »

- FEMME NON-BINAIRE,
EMPLOYÉE (GROUPE DE DISCUSSION)

« Il y avait l'argument de la banalité, de la rareté, mais aussi l'historique du lieu, les habitudes des féministes de telle vague. Je comprends qu'il n'y a pas un féminisme qui a plus raison que d'autres, mais pourquoi elle, elle a plus de place dans son féminisme que moi? Si je te dis que c'est important ces enjeux pour du monde, pourquoi on ne s'assoit pas et on en parle pour trouver des solutions? »

- FEMME NON-BINAIRE,
EMPLOYÉE (GROUPE DE DISCUSSION)





RECOMMENDATIONS
RECOMMENDATIONS
RECOMMENDATIONS
RECOMMENDATIONS
RECOMMENDATIONS
RECOMMENDATIONS
RECOMMENDATIONS
RECOMMENDATIONS
RECOMMENDATIONS
RECOMMENDATIONS

À travers le sondage, les personnes LGBTQIA2S+ répondantes ont été amenées à identifier les éléments qui auraient un impact positif sur leur décision à fréquenter un groupe de femmes. Les résultats sont présentés dans le tableau ci-dessous. Bien que toutes ces recommandations soient importantes et peuvent avoir un impact significatif sur la présence des personnes LGBTQIA2+ dans un groupe de femmes, les réponses du sondage nous permettent de **prioriser** les changements à mettre en place pour assurer leur sentiment de sécurité et leur présence dans les groupes.



Tableau 3 : Éléments ayant un impact positif et significatif sur la décision des répondant-es LGBTQIA2S+ à fréquenter un groupe de femmes, par ordre de priorité

	Énoncé	% des réponses
1	L'attitude des personnes employées du groupe	84 %
2	La présence d'une politique face à l'inclusion et contre les discriminations	81 %
3	Les commentaires et les expériences d'autres personnes LGBTQIA2S+	81 %
4	L'inclusion de la diversité sexuelle et de genre dans les services existants	78 %
5	La création de nouveaux services spécifiques aux personnes LGBTQIA2S+	74 %
6	Une référence d'un organisme LGBTQIA2S+	72 %
7	Les communications externes inclusives (langage inclusif, représentations des réalités LGBTQIA2S+ dans les photos et illustrations, etc.)	71 %
8	Des milieux de vie et des locaux adaptés (toilettes individuelles ou non genrées, etc.)	65 %

L'attitude des personnes employées du groupe et la présence de politique d'inclusion et antidiscriminatoire ont été nommées par plus de 80% des personnes répondantes. Ces deux éléments sont en concordance directe avec le vécu de violences des personnes LGBTQIA2S+ dans les groupes de femmes mentionné plus haut. Il est donc essentiel d'accorder du temps et des ressources afin de travailler ces dimensions si l'on souhaite avoir un impact significatif auprès des personnes LGBTQIA2S+ qui fréquentent les groupes de femmes.

À l'inverse, les éléments de communications inclusives (langage inclusif, etc.) et de milieu de vie adapté (toilette non genrée, etc.) ont été moins priorisés par les personnes répondantes. Bien qu'importants, ces changements n'assurent effectivement pas nécessairement la sécurité des personnes LGBTQIA2S+ dans un groupe de femmes et peuvent s'avérer performatifs s'ils ne sont pas accompagnés d'une réelle réflexion sur l'inclusion et l'adoption d'attitudes anti-oppressives face aux personnes de la diversité sexuelle et de genre.

« Parfois on passe beaucoup de temps sur les termes alors que je pense que ce qui est plus important c'est l'approche des gens. Il y a une emphase sur dire le pronom des gens, pis après tu te fais mégenrer. J'aurais préféré pas donner mes pronoms, parce que ça ne servait à rien. »

- PERSONNE TRANS NON-BINAIRE,
EMPLOYÉ (GROUPE DE DISCUSSION)

« Oui c'est tricky parce que tout le monde va avoir une critique sur le terme à utiliser, mais personnellement je pense qu'on n'arrivera jamais à un consensus sur chaque terme et je préfère quelqu'un qui se trompe mais que je vois qu'il n'a pas juste appris dans un livre par cœur tel ou tel terme, genre il s'y intéresse vraiment. »

- PERSONNE TRANS MASC,
USAGER (ENTREVUE)

Il est aussi important de souligner l'importance du bouche-à-oreille au sein de la communauté LGBTQIA2S+. Les commentaires et les expériences rapportées impactent significativement la réputation d'un organisme à savoir s'il s'agit d'un milieu sécuritaire ou non pour les personnes LGBTQIA2S+. **Rebâtir un lien de confiance avec les communautés est ainsi au cœur d'une démarche sur l'inclusion des diversités sexuelles et de genre.** Plusieurs recommandations concrètes ont été nommées dans nos consultations pour atteindre cet objectif.

– Formation et sensibilisation

1 | Équipes de travail

À travers nos consultations, l'ensemble des personnes participantes s'entendent sur l'importance de former et sensibiliser les équipes de travail aux réalités LGBTQIA2S+. **Il est essentiel que les équipes soient d'abord informées sur les sujets des réalités LGBTQIA2S+, particulièrement les réalités trans, non-binaires et bispirituelles, avant même d'ouvrir leurs services aux personnes de la diversité sexuelle et de genre.** Accueillir des personnes LGBTQIA2S+ dans un groupe sans former en amont l'équipe de travail nous met à risque de briser le lien de confiance et met directement en péril la sécurité de ces personnes dans le milieu.

« Faire une formation, ça serait vraiment important et pertinent. Parce que je pense sincèrement que les gens qui sont venus me poser des questions intrusives n'avaient pas du tout de mauvaises intentions, c'est juste que c'était la 40^e personne de la journée. Ça serait bien d'élargir pour que ça touche les usagères. [...] Ça serait mettre les bases pour tout le monde. »

- FEMME QUEER,
USAGÈRE (ENTREVUE)

Des formations obligatoires sur les enjeux et les réalités LGBTQIA2S+ permettent d'assurer une base commune pour l'ensemble des personnes employées d'un groupe, mais permettent aussi à celles-ci de développer de nouveaux réflexes face à l'accueil des personnes de la diversité sexuelle et de genre. Ces formations outillent aussi les membres du personnel à reconnaître plus facilement les situations de violences vécues par les personnes LGBTQIA2S+ dans leur milieu et intervenir en conséquence. La responsabilité de s'éduquer sur ces enjeux revient ainsi à l'équipe d'un groupe de femmes et non aux personnes usagères LGBTQIA2S+ qui doivent souvent éduquer les autres pour faire reconnaître leur réalité.

2

Personnes usagères

Les personnes participantes dénoncent aussi que certains groupes de femmes instrumentalisent les personnes usagères déjà présentes dans leur milieu comme frein au processus d'inclusion. Les arguments rapportés sont souvent que les personnes usagères ne comprendront pas ces changements et cette ouverture de services, ou risqueraient d'être revictimisées par la présence de personnes trans et non-binaires dans le milieu. Cette peur est directement ancrée dans un manque de connaissances sur les réalités trans et non-binaires. La sécurité des femmes cis usagères n'est pas plus mise en jeu par la présence de personnes trans et non-binaires dans ce même milieu, que par la présence d'autres usagères cis. Former l'équipe de travail sur les réalités LGBTQIA2S+ permet de pallier directement ce manque de connaissances en déconstruisant les préjugés parfois inconscients et les biais transphobes que certaines personnes peuvent avoir.

Ces formations vont aussi venir outiller les équipes à aborder ces réalités avec les personnes utilisatrices de services déjà présentes. **Il faut reconnaître l'agentivité des personnes usagères dans le processus d'inclusion et ne pas sous-estimer leur capacité d'adaptation et d'apprentissage. Lors de ces discussions avec les personnes usagères, il n'est pas nécessaire de s'attarder sur les concepts théoriques d'identité de genre et de sexualité, mais plutôt de mettre de l'avant les expériences communes entre toutes les personnes qui fréquentent l'organisme.** Les personnes trans et non-binaires sont des personnes ayant besoin de services et de ressources, tout comme les femmes cis, et il est important de le reconnaître.

« On utilise beaucoup l'argument de « les usagères ne vont pas comprendre, ça va les retraumatiser ». C'est faux, j'ai eu des discussions avec des usagères qui comprennent très bien, mais qui ont juste un manque de connaissance. Certaines, tu t'assois avec elles et tu leur expliques, en 15 minutes elles comprennent. C'est juste qu'elles ne connaissent pas de femmes trans. C'est une excuse d'utiliser les personnes qui utilisent les services pour ne pas améliorer nos services en disant « elles ne vont pas comprendre ». C'est faux, les usagères ont toujours mieux compris que les intervenantes avec qui je travaillais. »

- PERSONNE TRANS NON-BINAIRE,
EMPLOYÉ (GROUPE DE DISCUSSION)

– Sécurisation de l'espace

1 | Politiques inclusives et antidiscriminatoires

Au-delà de la formation d'une équipe et du travail de sensibilisation à mener auprès des personnes qui fréquentent l'organisme, les personnes LGBTQIA2S+ ayant participé à nos consultations soulignent l'importance de développer des politiques inclusives et antidiscriminatoires pour protéger les personnes LGBTQIA2S+ dans les groupes de femmes. **Différents outils peuvent être mis en place, comme un code de vie ou un contrat d'engagement de valeurs, qui présentent les bonnes pratiques à adopter dans le milieu.** Ces outils doivent clairement mentionner le respect des identités et des pronoms, ainsi que rappeler la règle de tolérance zéro face aux commentaires et comportements homophobes et transphobes.

Ces outils servent aussi à créer des fondations solides auxquelles les personnes intervenantes peuvent se référer en cas de situations violentes. En effet, les personnes intervenantes doivent être en mesure de réagir lorsqu'elles sont témoins de comportements ou de propos homophobes et transphobes venant de personnes usagères et même de leurs collègues de travail. **Il est de la responsabilité des personnes employées d'intervenir pour enlever le fardeau aux personnes LGBTQIA2S+ de porter la charge de l'éducation.**

« Avoir une politique anti-oppressive qui rend les commentaires dénigrants, invalidants, stéréotypés, haineux envers les personnes de la diversité sexuelle et de genre contraires au code de vie du milieu. Que l'approche d'intervention en lien avec les commentaires oppressifs soit basée sur les principes d'éducation populaire pour sensibiliser aux différences et à l'intersectionnalité. »

- PERSONNE TRANS NON-BINAIRE, USAGER·ÈRE, EMPLOYÉ·E ET BÉNÉVOLE (SONDAGE)

« Pour moi, j'ai l'impression que je n'oserai pas dire quelque chose. Je ne sais pas... [...] Dans un endroit où je suis plus vulnérable, ça me prendrait beaucoup plus pour rectifier la situation. Parce que je suis déjà extrêmement vulnérable donc me vulnérabiliser encore plus ça serait trop. Je ne veux pas avoir à le faire moi, je veux que ça soit à la personne intervenante de le faire. »

- FEMME CIS QUEER, USAGÈRE (ENTREVUES)

2

Signes visuels d'inclusion

Les personnes participantes ont été amenées à partager comment identifier un espace était sécuritaire. La majorité d'entre elleux soulèvent l'importance d'avoir des signes visuels d'inclusion dans le milieu. Par exemple, des drapeaux LGBTQIA2S+ dans les espaces de milieu de vie peuvent être des indices quant à la sécurité de l'espace pour les personnes de la diversité sexuelle et de genre, ou même présenter ses pronoms lors de rencontre ou dans une signature de courriels. De même, l'idée d'afficher un code de vie est revenue plusieurs fois dans les discussions. Il peut être pertinent d'en avoir une copie sur le site web de l'organisme et le rendre d'autant plus visible pour les personnes LGBTQIA2S+ qui mènent leurs enquêtes avant de fréquenter physiquement un groupe de femmes.

En revanche, **il est essentiel que les groupes qui utilisent des signes visuels d'inclusion s'assurent d'être réellement sécuritaires pour ne pas induire en erreur les personnes de la diversité sexuelle et de genre et les exposer à des situations de violence.** L'aspect performatif de ces actions est source d'inquiétude et de méfiance auprès de certaines personnes LGBTQIA2S+.

« Au début je n'étais pas sûre, mais [...] le centre se disait ouvert et donc je suis allée voir. En y allant, il y avait des pancartes avec des messages, les valeurs sur les murs. Ça m'a mise en confiance. Quand j'y suis allée, il y avait les intervenantes qui avaient l'air de m'accepter. »

- FEMME TRANS,
USAGÈRE ET BÉNÉVOLE
(GROUPE DE DISCUSSION)

« Moi je suis devenue paranoïaque un peu. Ça aiderait peut-être, mais justement je me demande tout le temps, si ce n'est pas différent les portes fermées. Donc si je vais faire une entrevue, je me demande si je le dis ou si ça va être du trouble. Je pense que c'est bien, mais je ne sais pas à quel point. »

- FEMME NON-BINAIRE,
EMPLOYÉE (GROUPE DE DISCUSSION)

3

Langage adapté

Le langage est aussi un élément essentiel à la sécurisation de l'espace nommé par l'ensemble des personnes participantes. Les mots ont un impact important sur le sentiment de sécurité des personnes LGBTQIA2S+ dans les groupes de femmes, comme mentionné dans les résultats présentés plus haut. Le langage est toutefois un sujet de controverse dans les milieux féministes. Le langage inclusif ou épïcène est souvent critiqué par les groupes comme venant effacer les femmes. La féminisation du langage est alors privilégiée par les groupes de femmes, mais il est important de reconnaître que cette pratique peut elle aussi invisibiliser certaines réalités et répéter des microagressions auprès des personnes de la diversité de genre.

De plus, avoir un langage adapté est un aspect majeur de l'accessibilité des services pour les personnes de la diversité sexuelle et de genre, particulièrement les personnes trans et non-binaires. **L'utilisation de la terminologie appropriée ainsi que le respect des pronoms sont des réflexes essentiels dans l'accueil des personnes LGBTQIA2S+.** En plus d'être un signe d'ouverture, il s'agit d'une nécessité pour recevoir un service sécuritaire et adapté à leur réalité.

« Quelqu'un avait parlé qu'iel ne voulait plus mettre « femme » mais « personne qui allaite » et là le monde n'était vraiment pas content genre : « On ne va pas commencer à modifier tous nos documents! Ce sont quand même les femmes qui allaitent en majorité! ». Il y avait l'idée qu'on allait leur voler leur identité. Il y avait aucune ouverture. »

- FEMME QUEER,
USAGÈRE (ENTREVUES)

Les personnes participantes mentionnent l'importance d'afficher publiquement son ouverture aux personnes de la diversité de genre en expliquant clairement à qui s'adressent les services. Cependant, l'ensemble des personnes participantes s'entendent à proscrire la formulation « personne s'identifiant comme femme » puisqu'elle sous-entend que les femmes trans ne sont pas réellement des femmes, mais qu'elles prétendent l'être. Cette expression est particulièrement transphobe lorsqu'elle est utilisée dans la phrase « femmes et personnes s'identifiant comme femme » considérant qu'elle invite à l'exclusion des femmes trans. Il serait plus adéquat **d'employer des termes qui renforcent la solidarité et décrivent la situation plutôt que des termes qui contribuent à la stigmatisation et l'invalidation des femmes trans** : par exemple, « femmes cis et trans » ou simplement ne pas séparer les femmes trans du groupe « femmes ».

La formulation « femmes et personnes non-binaires » est aussi beaucoup critiquée par les personnes participantes. Les groupes de femmes utilisent souvent cette expression maladroite pour signaler que l'espace se veut inclusif et sécuritaire pour toutes les personnes autres que des hommes cis. Or, cette expression invisibilise les réalités multiples qui existent dans la non-binarité et exclut les hommes trans de l'espace. La non-mixité choisie est importante dans l'inclusion des personnes LGBTQIA2S+, mais il est plus judicieux de **se baser sur les expériences communes que l'on souhaite que les personnes qui partagent l'espace aient, plutôt que sur leur identité de genre ou leur expression de genre.**

– Approche par et pour

1 | Activités et partenariats

Plusieurs personnes participantes nomment l'importance d'une approche par et pour les personnes de la diversité sexuelle et de genre. Cette approche consiste à organiser et développer des services à partir des besoins et des intérêts des personnes concernées, sollicitant leur participation tout au long du processus. Ceci permet de créer un sentiment de confiance et de sécurité pour les personnes de la diversité sexuelle et de genre.

Le par et pour peut se faire en consultant directement les personnes de la diversité sexuelle et de genre dans la création de services ou encore en développant des partenariats avec des organismes communautaires LGBTQIA2S+. Organiser des activités par et pour en non-mixité permet aussi un moment de répit de violence pour les personnes LGBTQIA2S+ et contribue à rebâtir progressivement un lien de confiance avec les communautés. Il est important de cibler des communautés ou des expériences spécifiques dans l'organisation d'activités par et pour, puisque les personnes LGBTQIA2S+ n'ont pas toutes les mêmes besoins. Par exemple, créer des activités spécifiques par et pour les femmes trans répondra plus directement à leurs besoins qu'une activité par et pour les personnes LGBTQIA2S+ où elles risquent d'être invisibilisées.

« [La priorité est] de permettre des initiatives par et pour. Des fois l'inclusion pour l'inclusion, ça ne fonctionne pas. Alors que les initiatives par et pour, ça reconnaît les différences. On parle beaucoup de diversité, mais on ne parle pas beaucoup de différences. En non-mixité choisie, ça a permis à beaucoup de personnes de se sentir plus en sécurité, de sentir plus à l'aise de dire les vraies affaires. Ce type d'initiative, ça fait une différence matérielle dans la vie des gens. Il y a beaucoup plus le sentiment de sécurité qui va au-delà de simplement l'inclusion. »

- FEMME TRANS,
USAGÈRE (ENTREVUE)

2

Représentation dans l'équipe

Il est aussi nommé par toutes les personnes participantes qu'avoir des personnes issues des communautés LGBTQIA2S+ dans l'équipe de travail d'un groupe de femmes est essentiel. Il s'agit à la fois d'un signe que l'espace est sécuritaire, mais aussi que leurs besoins seront réellement pris en compte. Plusieurs ont mentionné vouloir être accompagné·es par des personnes intervenantes qui partagent leurs réalités, afin d'éviter d'avoir constamment à éduquer les personnes intervenantes en étant iels-même en position de vulnérabilité.

« J'ai vécu peu de violence ouverte parce que j'ai quitté la plupart des groupes de femmes en commençant ma transition. Aujourd'hui, comme personne trans masc, je n'essaie même pas de retourner dans des activités sauf si je connais toutes les personnes qui l'organisent ou si c'est aussi un organisme queer. »

- PERSONNE TRANS BUTCH QUEER,
USAGER·ÈRE (SONDAGE)

« Quand il y a une personne queer dans l'équipe, ça rassure vraiment. Quand il n'y en a pas, je me méfie. »

- FEMME QUEER,
USAGÈRE (ENTREVUE)



La représentation au sein d'une équipe étant effectivement importante, plusieurs personnes participantes signalent tout de même qu'il faut faire attention au *tokénisme*. Le *tokénisme*, ou la diversité de façade, est une pratique selon laquelle les organismes intègrent des personnes issues de la diversité simplement pour paraître inclusifs sans réels réflexions ou changements concrets visant l'inclusion. Dans ces situations, les personnes employées LGBTQIA2S+ sont souvent instrumentalisées pour représenter cette diversité de façade et améliorer l'image de l'organisme. Le *tokénisme* est subtil dans son exécution puisqu'il peut s'installer malgré les bonnes intentions des organismes à vouloir diversifier ses équipes. C'est pour cela qu'il est important d'assurer un milieu de travail anti-oppressif lorsque l'on embauche des personnes LGBTQIA2S+ dans un groupe de femmes.

« On demande aux personnes de la communauté de parler de leur réalité ou d'apporter leur opinion sur l'offre de services, mais les milieux ne sont pas vraiment prêts à accueillir la critique, même lorsqu'elle est constructive et bienveillante. Le climat de travail devient alors hostile pour les personnes de la communauté qui ont des demandes/mandats et réactions contradictoires. »

- PERSONNE QUEER,
EMPLOYÉ-E D'UN GROUPE PARTENAIRE (SONDAGE)

Les personnes employées LGBTQIA2S+ au sein d'une équipe sont souvent sollicitées pour accompagner et guider leur milieu de travail vers l'ouverture des services. Bien qu'il soit important de consulter les personnes concernées directement dans une démarche d'inclusion, il est essentiel d'attribuer les ressources nécessaires à ces changements et ces réflexions. **Ce n'est pas la responsabilité d'une seule personne de changer une structure organisationnelle complète, il s'agit d'une responsabilité collective qui nécessite l'engagement de l'ensemble des personnes d'un groupe.**

« J'ai des amies qui m'ont parlé du fait qu'elles avaient eu le mandat de changer la mentalité et la structure complète des milieux communautaires. Ces gens-là finissent en burn out! [...] On leur donne le mandat de changer les choses, mais le changement dérange trop donc finalement ça ne marche pas et c'est eux qui finissent épuisés. Il n'y a pas de place pour le senti. C'est le paraître. »

- PERSONNE TRANS NON-BINAIRE,
EMPLOYÉ-E (GROUPE DE DISCUSSION)



Une des personnes participantes déplore ces situations et les associe au phénomène de « **la falaise de verre** », soit une situation dans laquelle une personne marginalisée accède à un poste de responsabilité dans une organisation alors que celle-ci éprouve d'importantes difficultés. Cette personne se retrouve ainsi dans une position précaire. Sans les ressources nécessaires pour atteindre cet objectif et sans l'engagement du milieu, cette personne est tenue responsable d'un changement voué à l'échec.

« C'est cool on veut être inclusif, mais il faut se poser les questions au niveau structurel. Ce n'est pas juste une personne issue d'un groupe minoritaire qui doit faire tout ce travail de gestion de microagressions. [...] La « falaise de verre » : des personnes de minorité de genre qui sont élevées à un statut de responsabilité pour sauver quelque chose qui est insolvable. Il faut des changements structureaux. Quand les groupes s'ouvrent aux minorités sexuelles et de genre, ces gens sont assis sur le siège d'éjection. Il faut de l'initiative pour que ces personnes restent, parce que souvent ce sont des rôles, des postes très précaires. »

**- FEMME TRANS,
USAGÈRE (ENTREVUE)**

– Positionnement politique

1 | Solidarité avec les communautés

Un des derniers aspects soulevés par les personnes participantes est l'importance de s'afficher en soutien aux communautés LGBTQIA2S+. **Réagir à la conjoncture par le biais de prises de positions politiques est une façon de démontrer son ouverture et d'agir en solidarité avec les communautés LGBTQIA2S+.** En plus de signaler aux personnes des diversités sexuelles et de genre que l'organisme lutte activement pour leurs droits, cette solidarité contribue à rebâtir un lien de confiance avec les communautés. Ces prises de position sont d'autant plus importantes face à la montée de la haine et de la violence anti-trans dans le climat social actuel, comme le mentionne une femme trans ayant participé aux entrevues.

« On fait face à une recrudescence de la transphobie. Parmi les groupes féministes, on ne sait pas trop qui sont nos alliés. Prendre position ça laisse la porte ouverte pour travailler ensemble et sensibiliser de façon générale sur des enjeux plus spécifiques. Soyons ouvertement solidaires. Pour ce qui est du silence radio venant de l'extérieur des communautés trans, je me demande si c'est parce que le monde a peur de poser des questions ou de dire la mauvaise chose. Pour ma part, je préfère ça plutôt que le silence. »

- FEMME TRANS,
USAGÈRE (ENTREVUE)

2

Intersectionnalité des enjeux

Le sujet de l'intersectionnalité se retrouve dans plusieurs témoignages de personnes participantes qui soulignent l'importance d'une telle approche dans la réflexion et la mise en œuvre d'une démarche d'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et de genre. **L'intersectionnalité nous pousse à reconnaître le caractère indissociable de certaines luttes avec celles des diversités sexuelles et de genre.**

Par exemple, les personnes LGBTQIA2S+ racisées vivent des enjeux spécifiques à l'intersection de leur identité qui se traduisent par des barrières d'accès importantes en matière de soins de santé, de logement et d'emplois. Les personnes LGBTQIA2S+ racisées soulignent aussi la présence d'exclusion et de racisme au sein des communautés de la diversité sexuelle et de genre³. De même, les personnes bispirituelles et indigiqueer vivent directement les impacts de la colonisation sur le genre et la sexualité. Les notions de diversité sexuelle et de genre sont des notions occidentales issues de la colonisation qui ne sont pas nécessairement applicables aux réalités autochtones⁴.

Si l'on souhaite réellement inclure les personnes de la diversité sexuelle et de genre, il faut ainsi 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 des communautés LGBTQIA2S+. Adopter des pratiques antiracistes et décoloniales fait ainsi partie d'une démarche d'inclusion qui s'inscrit dans une perspective intersectionnelle. « Jamais l'un-e sans l'autre » : les groupes qui s'engagent à travailler sur l'inclusion des diversités doivent le faire sur tous les fronts.

Un autre positionnement important mentionné par plusieurs personnes est la reconnaissance du travail du sexe. Bien que sujet d'opinions divergentes et polarisantes au sein du mouvement féministe, **une position en faveur de la décriminalisation du travail du sexe est nommée comme indispensable à l'inclusion des personnes LGBTQIA2S+**, particulièrement pour les personnes trans et non-binaires.

En effet, **les enjeux trans et le travail du sexe ont toujours été intimement liés à travers l'histoire et le sont encore actuellement.** De nombreuses personnes trans, non-binaires et bispirituelles s'engagent dans le travail du sexe face aux barrières structurelles qu'elles vivent sur le marché du travail ou en matière d'accès à l'éducation⁵. La stigmatisation associée à la criminalisation du travail du sexe amène ces personnes à vivre des situations de violence accrue, d'autant plus dangereuses lorsqu'elles sont aussi issues de communautés marginalisées telles que des personnes racisées ou autochtones. Lorsqu'on cherche à inclure les personnes trans, non-binaires et bispirituelles dans nos services, il faut donc aussi viser l'accueil concret et intentionnel des personnes travailleuses du sexe.

En plus d'adopter de bonnes pratiques, cette ouverture passe par un positionnement en faveur de la décriminalisation du travail du sexe. Comme le mentionnent l'organisme Stella⁶ et le CALACS de l'Ouest-de-l'Île⁷, la décriminalisation est une première étape vers la reconnaissance des droits des personnes travailleuses du sexe à l'autonomie, à l'égalité, à l'autodétermination et à la dignité.

— Références

³El-Hage, H. et Jin Lee E. (2017), LGBTQ racisés : frontières identitaires et barrières structurelles

⁴Association des Femmes Autochtones du Canada (2023), Intersections : Identités Autochtones et 2SLGBTQIA+

⁵ICRSE (2015), Mal desservis. Surpolicés. Invisibilisés. Les travailleurSEs du sexe LGBT comptent aussi.

⁶Stella (2012), Décriminalisation du travail du sexe 101: notions de base

⁷CALACS de l'Ouest-de-l'Île (2023), Du changement au CALACS de l'Ouest-de-l'Île!

Un positionnement neutre ou même l'absence de positionnement sur la décriminalisation est incompatible avec une approche intersectionnelle où l'on reconnaît les réalités spécifiques des personnes trans et non-binaires en lien avec le travail du sexe. Se positionner en faveur de la décriminalisation envoie ainsi 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.

« Ça dépend de la position d'humilité de l'organisme, mais aussi des prises de position concrètes, donc décider par exemple de faire partie de quelque chose qui peut potentiellement te mettre dans la merde, genre d'écrire un communiqué sur l'importance de la décriminalisation du travail du sexe. Ce sont des positions publiques importantes. »

**- PERSONNE TRANS NON-BINAIRE,
EMPLOYÉ (GROUPE DE DISCUSSION)**



À travers les consultations, plusieurs groupes membres de la Table ont nommé des obstacles communs lors de leur engagement dans une démarche d'inclusion. Le manque de ressources en temps et en argent est une des difficultés majeures rencontrées par les groupes. La précarité du financement en milieu communautaire peut empêcher la priorisation d'un travail réel sur l'inclusion. En plus de ces facteurs externes, les groupes de femmes qui souhaitent s'engager dans un processus d'ouverture peuvent aussi faire face à des obstacles de la part de leurs différentes instances décisionnelles.

En effet, les équipes de travail sont souvent prêtes à s'engager plus rapidement dans ces démarches et ces réflexions, étant elles-mêmes témoins des impacts de certaines pratiques sur les personnes LGBTQIA2S+ qui fréquentent l'organisme, alors que le conseil d'administration (CA) peut se montrer plus réticent et inquiet face à ces changements. Les groupes nomment aussi le manque de connaissances sur les enjeux LGBTQIA2S+ au sein même des équipes comme un obstacle à l'évolution d'un milieu. Bien que certains groupes présentent une grande volonté à s'engager dans un processus d'inclusion, plusieurs ne savent pas nécessairement par où commencer et craignent de commettre des erreurs.

Cette première version de la feuille de route a été créée afin de répondre ensemble à ces divers obstacles. **Elle vise spécifiquement à outiller les groupes de femmes qui désirent ouvrir leurs services aux personnes de la diversité sexuelle et de genre**, en s'appuyant sur les résultats des consultations et de l'expertise du comité d'encadrement. Les différentes étapes possibles et les approches essentielles au processus d'inclusion y sont présentées. Considérant que chaque

groupe de femmes a une réalité spécifique, les étapes et les éléments proposés dans cet outil servent simplement de lignes directrices. Les groupes de femmes s'impliquant dans cette démarche sont encouragés à s'approprier la feuille de route et l'adapter à leurs propres besoins.

Une version améliorée de la feuille de route sera développée à la fin de projet, à partir des expériences partagées dans la communauté de pratique.

1

Analyse de la situation et début de réflexion



Objectif général : orienter la démarche en fonction de l'analyse de la situation et mettre en place un projet d'inclusion

Faire une analyse collective du milieu et créer des bases communes



Former l'équipe de travail et les membres du CA dans le but d'avoir une compréhension globale des enjeux de la diversité sexuelle et de genre.

Exemples de formations possibles :

- Formation d'introduction aux réalités LGBTQIA2S+
- Formation sur les réalités bispirituelles et indigiqueer
- Formation sur la convergence des luttes féministes et des luttes queer et trans



Créer des espaces de discussion et de réflexion au sein de l'équipe, incluant les personnes employées et les membres du CA dans le but de clarifier les attentes, prévenir les doutes, les inquiétudes et réduire la part d'inconnu.

Questions importantes à se poser :

- Quelles sont nos motivations à entamer une réflexion sur l'inclusion?
- Quelles sont nos inquiétudes face à ce processus?
- Quelles sont nos forces pour surmonter les divers obstacles?
- Quels sont les apprentissages et les besoins de l'équipe?



Identifier des opportunités pour opérer ces changements. Ex : le renouvellement d'une planification stratégique, un nouveau plan d'action, le développement de nouveaux services, opportunité de financement, etc.

Ouvrir le dialogue avec les communautés LGBTQIA2S+



Mener des consultations auprès des personnes de la diversité sexuelle et de genre afin d'identifier les dynamiques qui posent des obstacles à l'inclusion et à la sécurité des personnes LGBTQIA2S+ au sein du groupe. Ex : groupes de discussion, série d'entrevues, sondage, questionnaire d'appréciation, etc.



Mettre sur pied un comité aviseur composé de personnes LGBTQIA2S+ ayant pour rôle d'orienter et de guider la démarche d'inclusion.



Attention!

Il est important de rémunérer adéquatement les personnes qui participent à vos consultations. Les personnes LGBTQIA2S+ sont souvent sursollicitées en matière de recherche. Il est essentiel de reconnaître et valoriser leur savoir expérientiel par une compensation financière. Cette rémunération peut aussi avoir un impact réel sur les conditions de vie matérielles des personnes LGBTQIA2S+ qui sont plus souvent en situation financière précaire.

2

Engagement et préparation du milieu



Objectif général : préparer le milieu aux changements et à l'accueil des personnes LGBTQIA2S+

Assurer un engagement actif et continu de toutes les instances de l'organisme



Décider collectivement de s'engager dans un projet d'inclusion.

Cette décision est généralement établie par consensus et est officialisée par le feu vert de la direction et du CA.



Réserver des ressources financières et temporelles à cette démarche pour se donner les moyens de ses ambitions et éviter de potentiels reculs par manque de volonté.

- L'inscrire au budget annuel;
- L'ajouter au plan d'action annuel ou à la planification stratégique;
- Engager une personne responsable du projet d'inclusion, ou définir une personne responsable dans l'équipe actuelle en lui offrant les ressources nécessaires.



Maintenir les espaces de discussion au sein de l'équipe pour poursuivre les réflexions en lien avec la démarche d'inclusion.

Questions importantes à se poser :

- Quelle est la mission de l'organisme et ses valeurs?
- Comment les repenser pour refléter une inclusion réelle?
- Comment peut-on redéfinir la non-mixité au sein de l'organisme?
- Quelles sont les luttes à travailler en parallèle à ce projet d'inclusion? Ex : décriminalisation du travail du sexe, luttes antiracistes, décolonisation, etc.

Sécuriser de l'espace en amont



Informez en amont les personnes usagères des réflexions et des changements à venir en créant des espaces de dialogues pour aborder leurs questionnements et leurs inquiétudes.



Poursuivre les formations de l'équipe de travail sur les diverses pratiques et attitudes nécessaires à la création d'un espace plus sécuritaire.

Exemples de formations possibles :

- Formation sur les approches trans affirmatives et anti oppressives
- Formation sur les comportements et les attitudes alliés
- Formation sur le langage et l'écriture inclusive



Rédiger et adopter de nouvelles politiques inclusives telles qu'un nouveau code de vie, un contrat d'engagement de valeurs, ainsi qu'une politique de communications inclusives, etc.

Rebâtir un lien de confiance avec les communautés LGBTQIA2S+



Développer et entretenir des partenariats avec des groupes LGBTQIA2S+.



Se positionner en solidarité avec les communautés LGBTQIA2S+.

- Réagir face à l'actualité et participer aux actions politiques concrètes;
- Partager les revendications des groupes LGBTQIA2S+;
- Souligner les journées importantes : la journée internationale contre l'homophobie et la transphobie le 17 mai, la journée du souvenir trans le 20 novembre, les journées de visibilité de la diversité sexuelle et de genre, etc.

3

Mise en pratique et ouverture



Objectif général : ouvrir l'espace aux personnes LGBTQIA2S+ et pérenniser le processus d'inclusion

Assurer un transfert de connaissances au sein de l'équipe



Mettre en place une procédure de mentorat pour les nouvelles personnes qui s'ajoutent à l'équipe et celles qui la rejoignent après une période d'absence. Cela permet aussi d'éviter que tout s'écroule quand une personne quitte la démarche.



Poursuivre la formation continue de l'équipe sur des enjeux spécifiques au milieu.

Signaler et assurer la sécurité de l'espace



Réagir et intervenir en cas de transphobie et d'homophobie dans le milieu.

- Créer un plan d'intervention et appliquer la tolérance zéro en cas de violence;
- Tenir les personnes responsables de leur propos et de leurs comportements;
- Faciliter le processus de signalement ou de plainte;
- Avoir une garde du senti lors d'évènements.



Créer des activités et des espaces par et pour les personnes LGBTQIA2S+, en ciblant les communautés ou les expériences spécifiques.

Signaler et assurer la sécurité de l'espace (suite)



Adapter le milieu de vie physique.

- Afficher le nouveau code de vie dans les aires communes et les moments d'activité;
- Afficher des signes et des symboles visuels d'inclusion qui vont au-delà des drapeaux : documentation et ressources, campagnes de sensibilisation sur les enjeux LGBTQIA2S+;
- Avoir des toilettes non genrées.

Entamer des changements structurels



Embaucher des personnes LGBTQIA2S+ afin de diversifier l'équipe et assurer une représentativité au sein de celle-ci.



Mettre à jour les politiques administratives pour assurer une inclusion des personnes LGBTQIA2S+ employées et bénévoles dans l'équipe de travail. Ex : politique de non-discrimination à l'embauche, politique contre le harcèlement, couverture des soins trans affirmatifs par l'assurance collective, etc.



Modifier les règlements généraux pour y refléter ces nouvelles pratiques d'inclusion. Ex : modification de la mission, des critères d'adhésion des membres, voir même modifier le nom de l'organisme.

– Approches essentielles au processus

1

La décision collective

La prise de décision est au cœur d'une démarche collective d'inclusion des diversités sexuelles et de genre. Cette prise de décision se base entièrement sur la collaboration des différentes instances d'un milieu pour atteindre un consensus : l'équipe de travail, les personnes siégeant sur le conseil d'administration (CA) ainsi que les membres de l'organisme. **Le consensus se définit par une position choisie ensemble, mais n'exige pas nécessairement l'unanimité. La pleine participation des personnes impliquées est ainsi nécessaire pour atteindre ce consensus. Il faut donc créer des moments de dialogue avec l'ensemble des équipes d'un milieu pour que toutes se sentent écouté-es et considéré-es dans les réflexions**⁸. Sans donner le temps aux personnes de s'aligner à la décision collective, le consensus éclatera au premier obstacle. Ces moments d'écoute et d'apprentissage collectif assurent ainsi l'engagement de toutes pour un consensus plus solide.

La prise de décision est aussi « intimement liée aux dimensions de pouvoir et de gouvernance » dans un organisme⁸. Il faut donc agir avec prudence pour **réduire l'influence des rapports de forces**. Ces derniers peuvent se retrouver dans différentes instances d'un milieu, par exemple entre le CA et les personnes employées d'un groupe, ou même au sein d'une équipe de travail basée sur le statut d'ancienneté ou les relations d'amitié. **Les dynamiques issues d'oppressions systémiques peuvent aussi se répéter au niveau des relations interpersonnelles des membres d'une équipe**. Comme rapporté à travers nos consultations, lorsqu'il est question d'entamer une réflexion sur l'ouverture des services, les personnes LGBTQIA2S+ employées – ou les personnes à l'origine du changement vers l'inclusion – font souvent face à de la résistance de la part de membres du CA ou de la direction. Cette résistance au changement met rapidement un frein au processus d'inclusion et coupe court les discussions.

– Références

⁸Communagir, Comprendre et agir - Prendre des décisions collectives

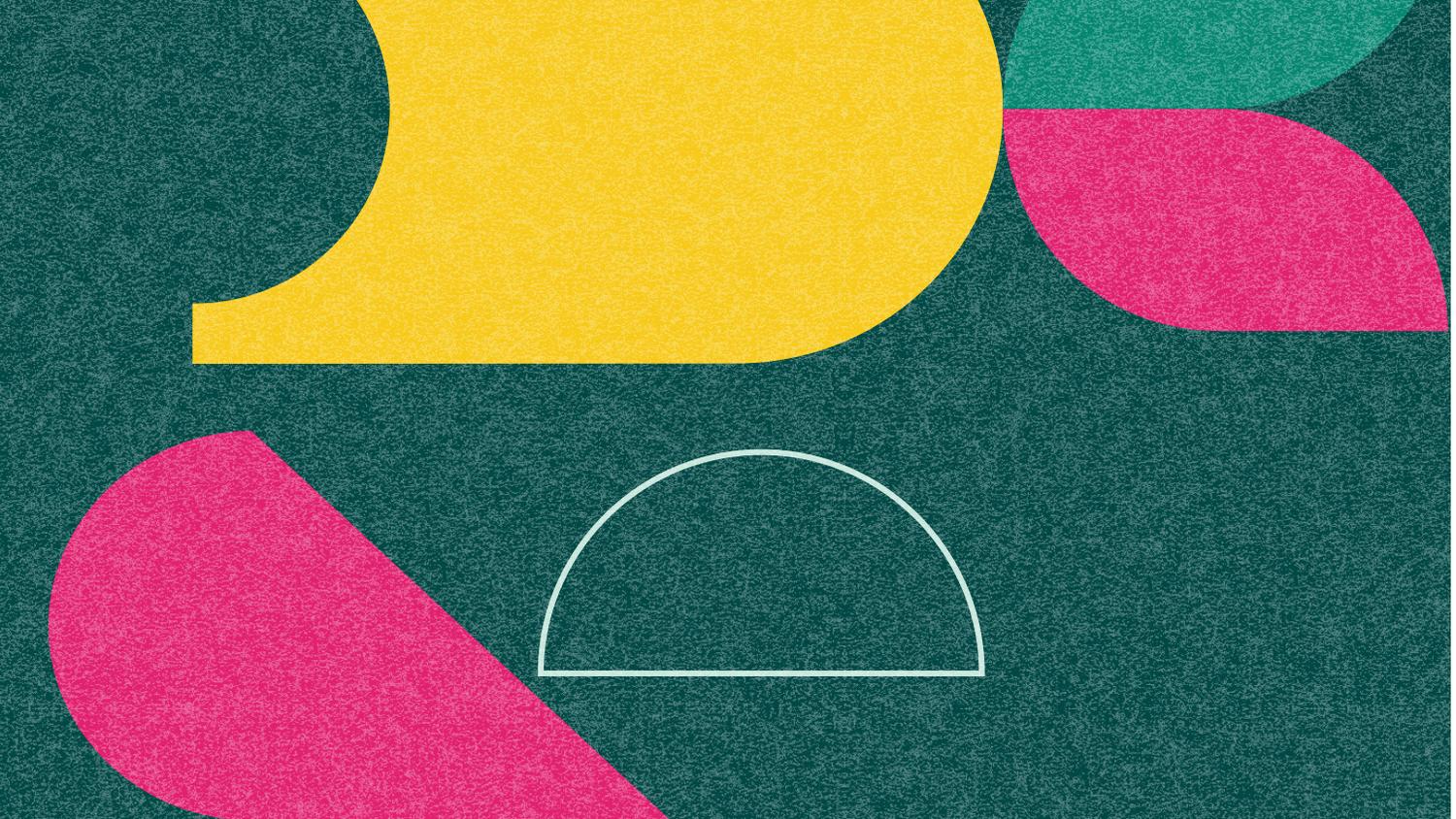
Bien que cette résistance soit souvent ancrée dans une peur de l'inconnu, ces inquiétudes ne doivent pas être un obstacle à une prise de décision collective, et ce, surtout lorsqu'il existe un rapport de pouvoir. Ce processus décisionnel par consensus vise le respect du rythme d'apprentissage des personnes impliquées, mais demande aussi de faire confiance aux personnes LGBTQIA2S+ concernées. Ne pas s'engager collectivement dans une démarche de changement a des impacts réels et dommageables pour les personnes de la diversité sexuelle et de genre, qui doivent être pris en compte dans la décision. **Toute décision doit ainsi être prise basée sur le bien-être du « nous collectif », c'est-à-dire pour l'évolution du milieu vers des services adaptés et sécuritaires, et non sur nos propres résistances individuelles.**

2

Posture d'inclusion

S'engager dans une démarche d'ouverture vers les diversités sexuelles et de genre nécessite l'adoption collective, mais aussi individuelle d'une posture d'inclusion. Cette posture est un processus qui comporte des moments d'autoréflexion, qui amènent à examiner ses propres pensées, comportements et préjugés, et à accepter sa responsabilité face à ses propres réactions. Il s'agit d'un travail d'apprentissage continu qui n'est pas nécessairement linéaire, et qui peut être long. **Accueillir la critique et accepter nos erreurs est ainsi au cœur d'une posture d'inclusion.**

Adopter une posture d'inclusion est aussi un processus empreint de vulnérabilité et d'inconfort. Cet inconfort est souvent un frein face au changement, mais peut aussi être source de motivation. En effet, se remettre en question et passer par-dessus notre inconfort nous permet de s'améliorer au niveau personnel et professionnel, en plus de devenir soi-même porteur de changement dans notre milieu. Comme le processus demande du temps et de l'énergie, il est important de faire preuve de patience envers soi-même et envers les autres personnes impliquées dans le changement, y compris les personnes LGBTQIA2S+ elles-mêmes. Ces personnes apprennent également, dans ce processus, à faire confiance aux milieux.



Une posture d'inclusion nous demande donc de faire preuve d'humilité face à nos acquis et nos erreurs pour les remettre en question. Cela va de pair avec le fait d'écouter les personnes concernées lorsqu'elles nomment un inconfort face à des réactions ou comportements sans remettre en question leurs sentiments. Poser un regard sur nos comportements et attitudes passés, surtout lorsque ceux-ci n'ont pas toujours été pour le mieux-être d'une personne ou d'une communauté, 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. Cette réflexion permettra de grandir et d'intégrer plus facilement de nouvelles pratiques.**

Finalement, **il est nécessaire de prendre conscience de l'impact considérable des privilèges et des oppressions sur l'accessibilité des milieux féministes pour les personnes de la diversité sexuelle et de genre, et particulièrement sur leur sentiment de sécurité à l'intérieur de ces milieux.** Il faut donc non seulement prendre conscience de ses propres privilèges, mais aussi de ceux des personnes usagères des services. En prenant en considération ces privilèges, on peut plus facilement reconnaître les besoins spécifiques des personnes de la diversité sexuelle et de genre – et issues d'autres réalités marginalisées – et offrir un milieu plus inclusif.

3

Espaces de bravoure

Créer des espaces pour cultiver et affronter notre inconfort est essentiel dans une démarche collective d'inclusion. Ces espaces, appelés espaces de bravoure (*braver space*), vont au-delà des espaces sécuritaires (*safer space*). En effet, les espaces sécuritaires sont des espaces où les expériences individuelles sont accueillies et validées. Les personnes peuvent se sentir à l'aise de s'exprimer et de raconter leurs expériences, sans crainte de violence ou de jugement. Le sentiment de sécurité personnel n'est jamais garanti et peut-être différent d'une personne à l'autre, mais ces espaces visent à être le plus sécuritaires possible.

Les espaces de bravoure, quant à eux, visent à nous pousser plus loin dans notre réflexion tout en maintenant un dialogue bienveillant. Les espaces de bravoure se construisent sur les espaces sécuritaires où les expériences individuelles sont validées, mais cherchent en plus à souligner la force et le courage dans l'expression de notre vulnérabilité et notre inconfort. Les espaces de bravoure se basent sur 6 principes fondateurs⁹ :

La vulnérabilité qui, malgré l'inconfort que l'on peut vivre, amène la créativité, l'innovation, l'apprentissage et la prise de responsabilité.

Changer de perspective pour mieux reconnaître l'expérience des autres.

Accueillir et affronter la peur pour qu'un véritable apprentissage se produise.

Penser de façon critique afin de déconstruire notre propre compréhension du monde et des personnes qui nous entourent.

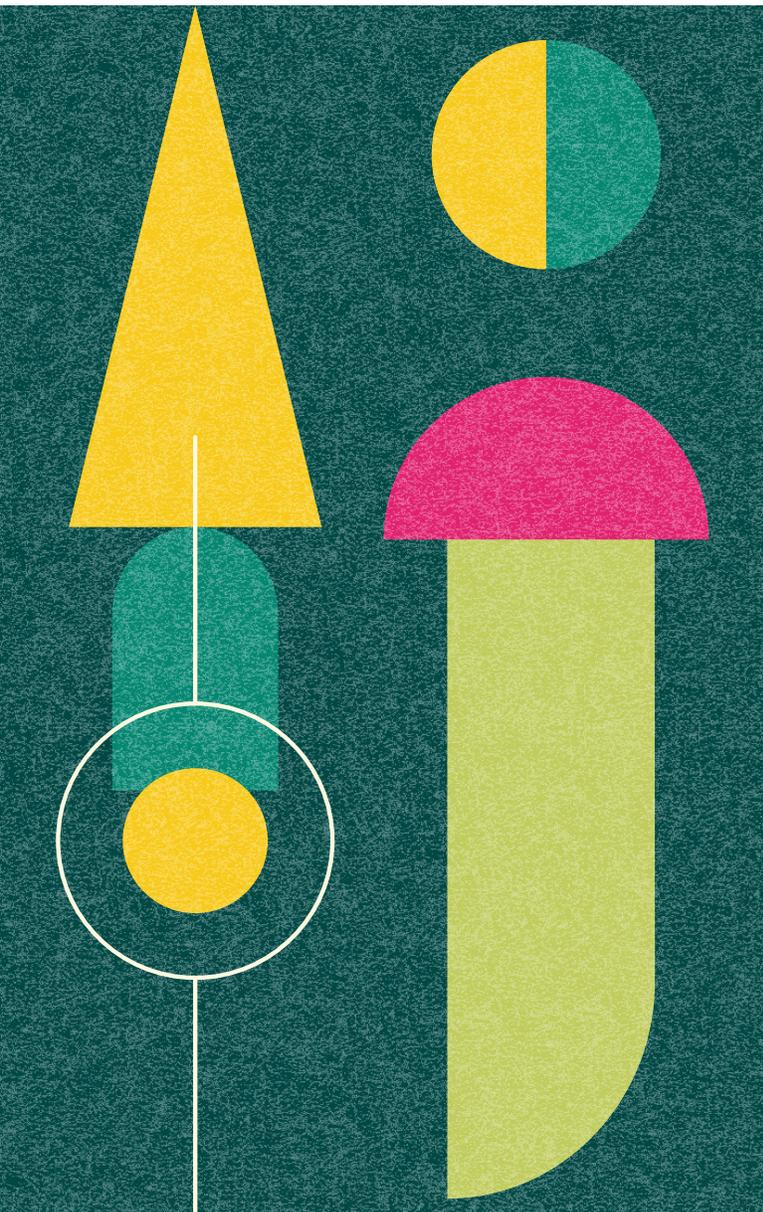
Examiner nos intentions afin de mieux connaître et respecter nos limites, en plus de se responsabiliser dans nos paroles et nos actions.

La pleine conscience pour s'engager intentionnellement dans le moment présent.

— Références —

⁹Stubbs V., LICSW et LCSW-C, *The 6 Pillars of Brave Space*

Le maintien de ce type d'espace tout au long d'une démarche d'inclusion facilite la décision collective et permet de guider les réflexions. **Il s'agit d'une responsabilité individuelle et collective de prendre conscience de nos mécanismes de communication qui pourraient porter atteinte à un dialogue bienveillant.** À travers ce dialogue, nous créons consciemment un espace pour aller plus loin dans nos engagements envers nous-mêmes, mais aussi envers les autres.



« **Moi je pense que ça devrait être un effort de groupe très fortement encouragé, au lieu d'engager une personne qui va dire aux autres comment faire [...]. C'est sûr que ça demande du temps mais c'est plus efficace et adapté. On se met toutes autour d'une table et on en parle genre « hey moi je suis cis et je n'y connais rien et ça me fait peur », ça prend de l'humilité de faire ça ! »**

- FEMME NON-BINAIRE,
EMPLOYÉE (GROUPE DE DISCUSSION)

SECTION VI

LEXIQUE

APPROCHE TRANS AFFIRMATIVE

Posture qui implique un soutien fort et inconditionnel dans l'accompagnement d'une personne trans, non-binaire, bispirituelle ou toute autre personne de la diversité de genre.

BINARITÉ DE GENRE

Système dichotomique limitant l'identité de genre à deux catégories « homme » et « femme », basées sur le sexe assigné à la naissance et auxquelles sont associés des stéréotypes de genre.

BISPIRITUEL-LE (TWO SPIRIT) OU INDIGIQUEER

La bispiritualité est un concept traduit du terme « Two Spirit » - mot appartenant aux nations autochtones qui représente des identités allant au-delà des compréhensions occidentales et coloniales binaires du genre, de la sexualité et des rôles sociaux.

Indigiqueer est un terme utilisé par les personnes autochtones qui indique et célèbre une appartenance à la diversité sexuelle et de genre en lien avec leur identité autochtone.

CISGENRE (CIS)

Adjectif qui réfère aux personnes qui s'identifient au sexe et au genre qui leur a été assigné à la naissance.

CISNORMATIVITÉ

Concept qui se traduit par le fait d'assumer que toutes les personnes sont cisgenres. Être cisgenre est considéré comme la « norme » et dicte ce qui est « valide » en termes d'expérience et d'identité de genre. Cette supposition implicite amène à des dynamiques opprimantes et discriminatoires envers les personnes de la diversité de genre.

EXPRESSION DE GENRE

Terme désignant l'ensemble des codes utilisés pour percevoir et exprimer socialement un genre, par le biais de caractéristiques et de comportements observables (apparence physique, codes vestimentaires, codes langagiers, démarche, etc.).

HÉTÉRONORMATIVITÉ

Concept qui se traduit par le fait d'assumer que toutes les personnes sont hétérosexuelles. L'hétérosexualité est considérée comme la « norme » et dicte ce qui est « valide » en termes de sexualité et de relations. Cette supposition implicite amène à des dynamiques opprimantes et discriminatoires envers les personnes de la diversité sexuelle.

HOMOPHOBIE

Violence interpersonnelle et systémique vécue par les personnes de la diversité sexuelle. Elle regroupe les attitudes négatives et discriminatoires à l'endroit d'une personne ou d'un groupe de personnes en fonction de l'orientation sexuelle réelle ou perçue. L'homophobie se décline en lesbophobie (violences spécifiques vécues par les personnes lesbiennes) et biphobie (violences spécifiques vécues par les personnes bisexuelles).

IDENTITÉ DE GENRE

Terme qui fait référence au genre auquel une personne s'identifie, quel que soit son sexe assigné à la naissance et son expression de genre.

INTERSECTIONNALITÉ

Approche, développée par Kimberlé Crenshaw, examinant les intersections des différents systèmes d'oppression et la manière dont ils s'articulent et se renforcent mutuellement.

LGBTQIA2S+

Acronyme référant aux personnes de la diversité sexuelle et de genre, soient les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queer, en questionnement, intersexes, asexuelles, aromantiques, agenres, bispirituelles/Two Spirit et autres.

MICROAGRESSIONS

Attitudes, paroles ou gestes empreints de stéréotypes envers une personne, qui peuvent paraître banals, voire invisibles aux personnes qui les commettent.

NON-BINAIRE

Personne dont l'identité de genre ne correspond pas à la binarité homme/femme, souvent considérée sous le parapluie des identités trans.

ORIENTATION SEXUELLE

Renvoie aux attirances qu'une personne peut éprouver envers des personnes d'un ou de plusieurs genres. L'orientation sexuelle réfère aussi au sentiment d'identité personnelle et sociale basé sur ces attirances et, dans certains cas, sur l'appartenance à une communauté de personnes qui les partage.

QUEER

Terme parapluie qui englobe diverses identités de genre et orientations sexuelles allant à l'encontre des normes hétérosexuelles et cisgenres.

TRANSGENRE (TRANS)

Adjectif qui réfère aux personnes dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe ou au genre assigné à la naissance.

TRANS MASC OU TRANS FEM

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 à un autre genre à la naissance.

TRANSPHOBIE

Violence interpersonnelle et systémique vécue par les personnes trans et non-binaires. Elle regroupe les attitudes négatives et discriminatoires à l'endroit d'une personne ou d'un groupe de personnes trans, non-binaires ou perçues comme tel.

VIOLENCES INSTITUTIONNELLES

Violences créées par les dynamiques de pouvoir qui sont reproduites par les institutions au niveau structurel et interpersonnel. Ex : négligence, refus de services, refus d'accès à un lieu ou expulsion, invisibilisation, service de moindre qualité en raison de l'identité ou de l'apparence, questions intrusives sur son identité, etc.

VIOLENCES PHYSIQUES

Gestes impliquant un contact physique avec une personne ou un objet, qui visent à blesser, menacer ou faire peur. Ex : poussées, coups, menaces de blessure physique, etc.

VIOLENCES PSYCHOLOGIQUES ET VERBALES

Attitudes, paroles ou gestes qui visent à diminuer, voire détruire l'estime de soi ou le sentiment de sécurité d'une autre personne. Ex : cris, insultes, manipulation, mégenrage, dévoilement non consenti de sa situation ou de son identité, isolement social forcé, etc.

VIOLENCES SEXUELLES

Attitudes, paroles ou gestes à caractère sexuel non consenti. Ex : remarques à caractère sexuel, attouchements, harcèlement sexuel, agression sexuelle, coercition sexuelle, etc.

— Définitions issues de: —

Interligne (2022), Lexique LGBTQ+

Conseil LGBT (2020), Mieux nommer et mieux comprendre

CALACS de l'Ouest-de-l'Île (2024), Un mouvement féministe, pas un mouvement pour femmes

Association des Femmes Autochtones du Canada (2023), Intersections : Identités Autochtones et 2SLGBTQQIA+

