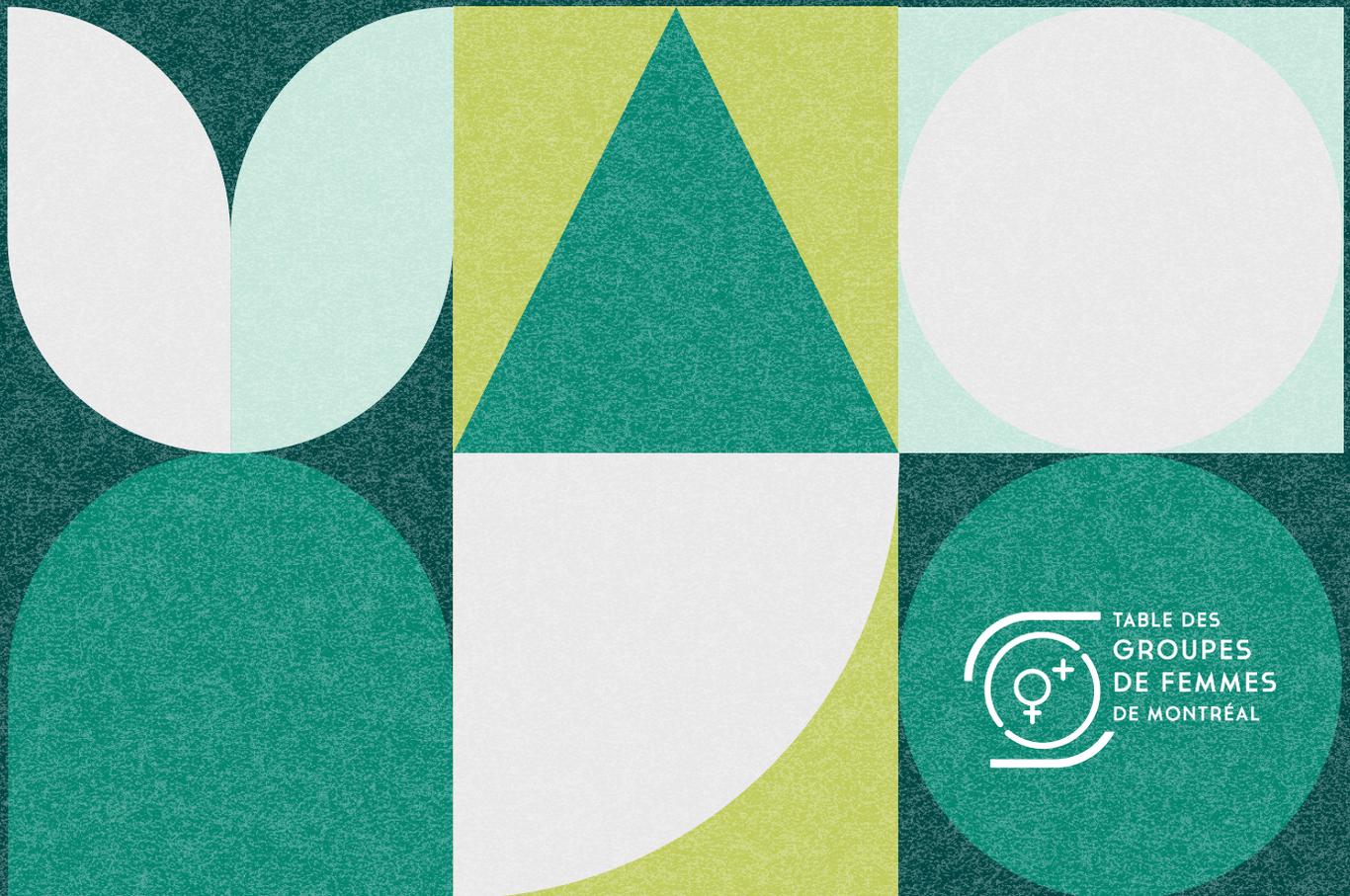


Pour un mouvement féministe plus inclusif de la diversité sexuelle et de genre

RECUEIL D'ACTIVITÉS



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

**Secrétariat
à la condition
féminine**

Québec 

Coordination par
Anaïs Fraile-Boudreault

En collaboration avec
Mireille St-Pierre, Alison Abrego
et les membres du comité inclusion
de la TGFM

Graphisme par
hidé!

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.

PUBLIÉ À MONTRÉAL, LE 15 JANVIER 2026

TABLE DES MATIÈRES

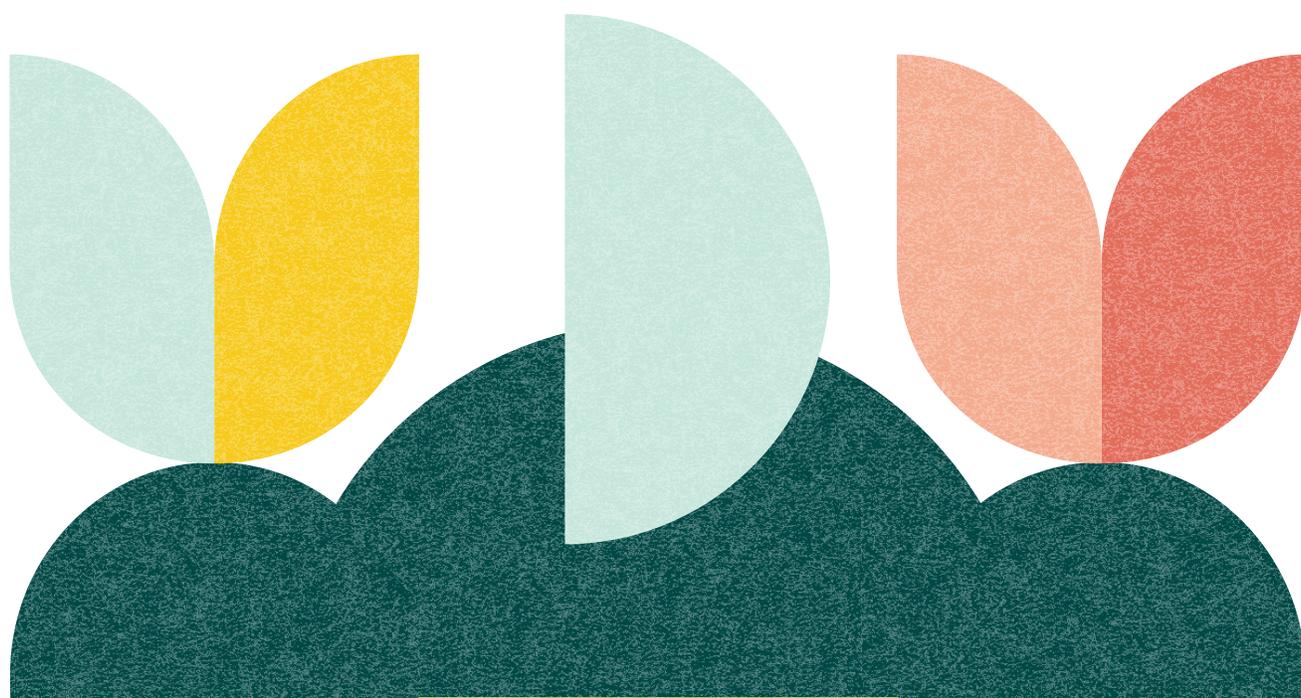
1 Introduction

5 Activités

- 6** Activité 1 – Le dialogue bienveillant
 - 9** Activité 2 – Le portrait et le pourquoi
 - 13** Activité 3 – Les inquiétudes
 - 16** Activité 4 – La vision commune
 - 20** Activité 5 – Les forces
 - 23** Activité 6 – La synthèse
-

25 Annexes

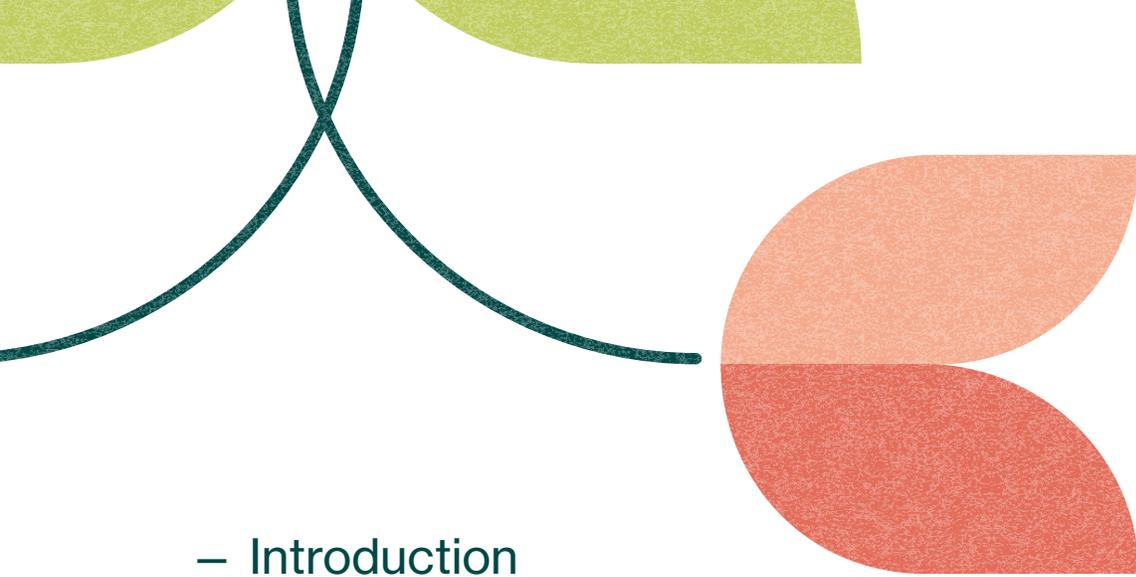
- 26** Annexe 1 – La garde du senti
- 28** Annexe 2 – La posture inclusive
- 30** Annexe 3 – Les espaces de bravoure
- 32** Annexe 4 – La décision collective et le consensus
- 34** Annexe 5 – Les mythes et les réalités de l'inclusion



SECTION I

INTRODUCTION
INTRODUCTION
INTRODUCTION
INTRODUCTION
INTRODUCTION
INTRODUCTION
INTRODUCTION
INTRODUCTION
INTRODUCTION
INTRODUCTION

Three overlapping semi-circles are positioned in the center of the page. The top-left semi-circle is white, the top-right is light blue, and the bottom one is lime green. They overlap each other and the text behind them.



– Introduction

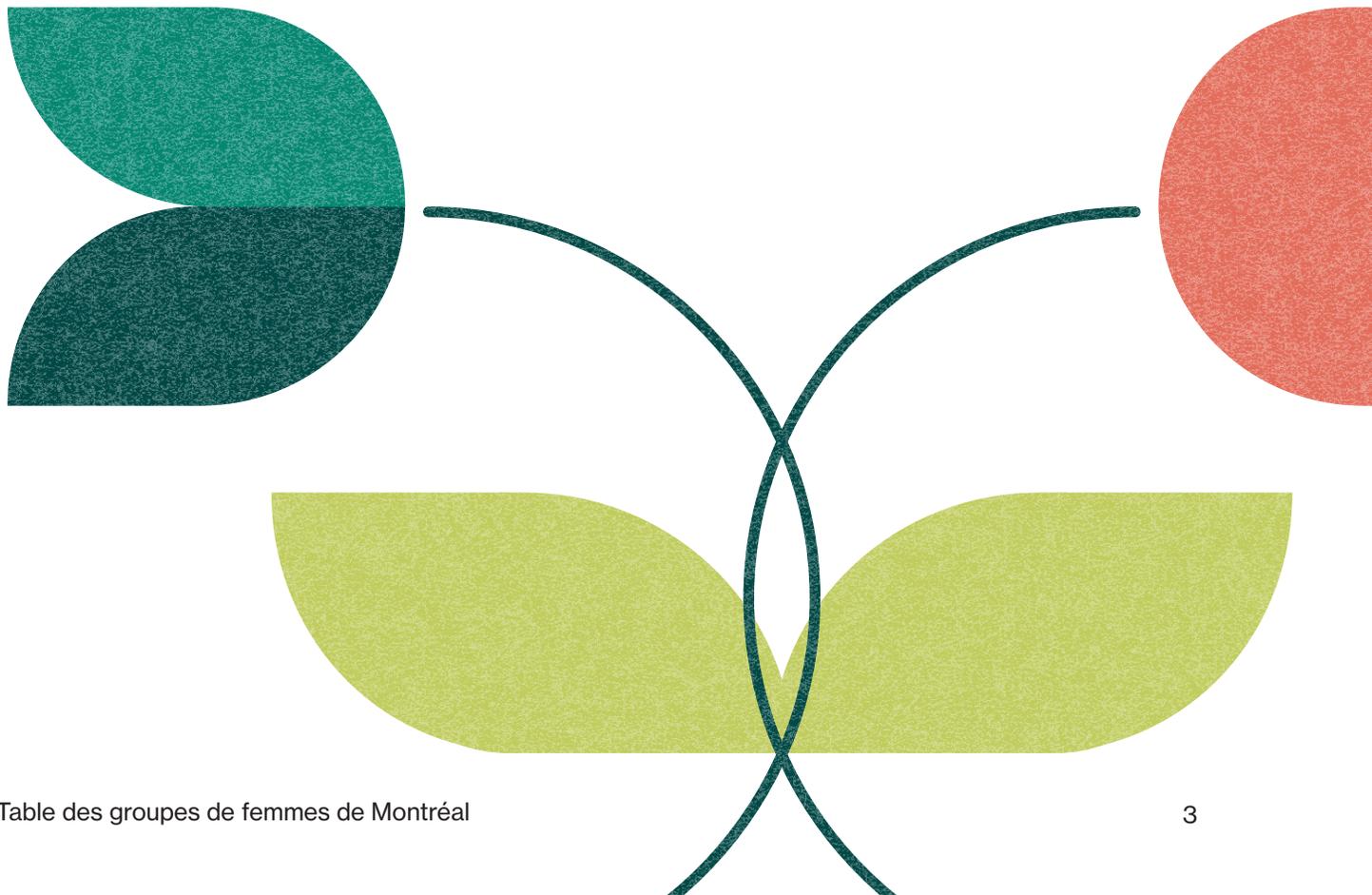
Ce recueil d'activités a été créé dans le cadre du projet "Pour un mouvement féministe plus inclusif de la diversité sexuelle et de genre". Ce projet est une démarche collective visant à accompagner les groupes de femmes et milieux féministes à mieux inclure et accueillir les personnes de la diversité sexuelle et de genre dans leurs luttes, leurs services, leurs milieux de vie et leurs équipes de travail.

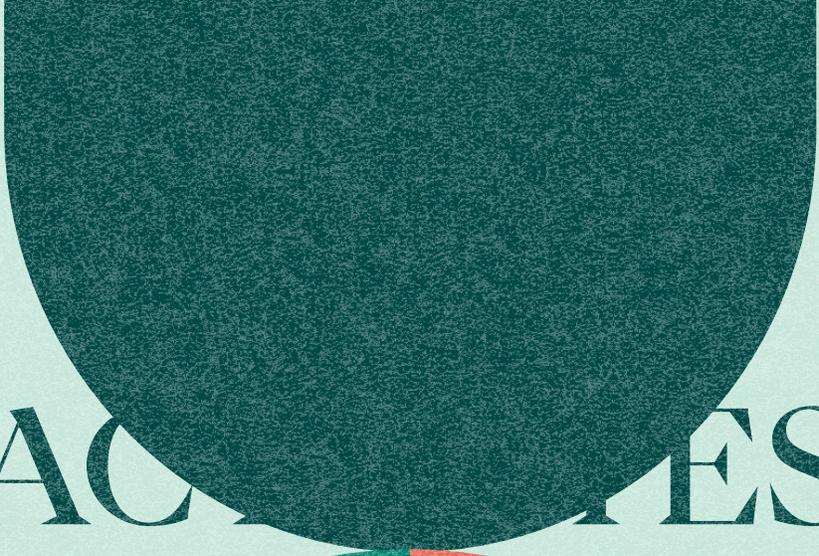
Bien que le sujet de l'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et de genre anime depuis plusieurs années le mouvement féministe, ces réflexions sont souvent marquées par une certaine résistance face au changement. Afin de s'assurer qu'elle ne soit pas un obstacle à ce que des personnes marginalisées aient accès à des services dont elles ont besoin, il est primordial de déconstruire cette résistance ensemble pour la surmonter et s'engager collectivement. Comme présenté dans la première version de la feuille de route, une des approches essentielles à une démarche d'inclusion est la prise de décision collective. Cette prise de décision se base entièrement sur la collaboration des différentes instances d'un milieu pour atteindre un consensus et ainsi s'engager dans un processus de changement.

Les activités proposées dans ce recueil se veulent donc des exercices de réflexion qui guideront cette recherche de consensus, en créant des espaces de discussion pour clarifier les attentes, prévenir les doutes, les inquiétudes et réduire la part d'inconnu. La participation des diverses instances d'un milieu, comme l'équipe de travail, le conseil d'administration (CA) ainsi que les membres, est essentielle puisqu'elle permet d'avoir une diversité de points de vue et d'expériences à travers les discussions.

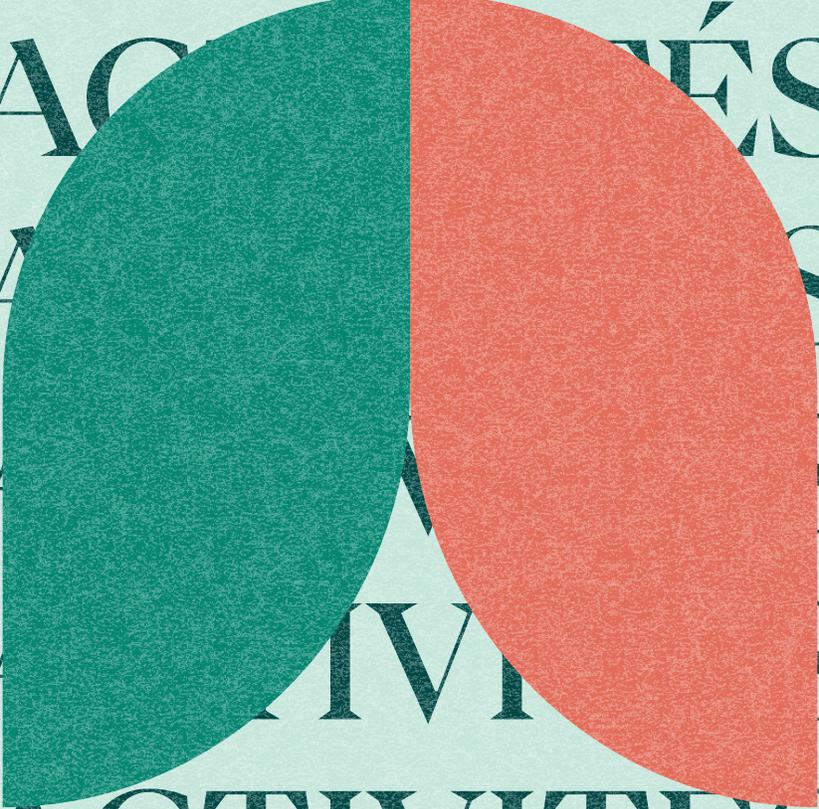
Ces fiches d'activités sont des modèles malléables qui peuvent s'adapter en fonction des milieux, des sujets abordés et des personnes participantes. Bien qu'elles aient été construites dans l'optique de soutenir un processus d'inclusion des diversités sexuelles et de genre, ces activités sont applicables à tout processus d'inclusion.

Les activités peuvent être animées à différents moments d'une démarche d'inclusion, mais il est important de suivre l'ordre des activités. Afin de bien préparer l'animation des discussions, il est recommandé de lire en amont les annexes 1 à 4, soit [la garde du senti](#), [la posture inclusive](#), [les espaces de bravoure](#), [la décision collective et le consensus](#). Les fiches sont élaborées et détaillées afin qu'une personne du milieu puisse les animer. Cependant, les membres de l'équipe de la TGFM peuvent se rendre disponibles afin d'en assurer l'animation, au besoin.





ACTIVITÉS
ACTIVITÉS
ACTIVITÉS
ACTIVITÉS
ACTIVITÉS
ACTIVITÉS
ACTIVITÉS



SECTION II



– Activité 1

Le dialogue bienveillant

🎯 Objectif

Définir, en groupe, des bases communes pour maintenir un dialogue bienveillant.

🛠️ Matériel requis

Tableau ou grande feuille de papier, marqueurs.

🕒 Durée de l'activité

20 minutes

📄 Description sommaire

Cette activité vise à établir, en grand groupe et sous forme de consensus, des règles à respecter pour maintenir des échanges sécuritaires et bienveillants. La création de règles en groupe est un premier pas vers le travail collaboratif, offre un environnement plus sécuritaire et donne à tout le monde la permission d'être, de penser et d'agir en liberté et avec respect des autres.

Déroulement

1. Le groupe est invité à déterminer la gestion des tours de parole ainsi qu'à assigner le rôle d'animation, de prise de note, de garde du temps et de garde du senti pour cette activité et les prochaines. La personne animatrice explique au groupe l'objectif de l'activité.

5 minutes

2. Les personnes participantes sont invitées à nommer ce dont elles ont besoin pour s'exprimer authentiquement en groupe et pour faciliter la collaboration, en réfléchissant aux questions suivantes:

10 minutes

- Quel est l'objectif de la rencontre et des réflexions que l'on souhaite avoir ?
- Quelles sont les valeurs de l'organisme que nous allons/voulons porter dans la conversation ?
- Comment voulons-nous réagir face au conflit pendant la rencontre ?
- Comment doit-on réagir lorsqu'on est témoin de propos discriminatoires pendant la rencontre ?
- Comment pouvons-nous être ouvert-es à se remettre en question collectivement ?
- Quelles sont mes inquiétudes face à la discussion à venir ?

3. Le groupe est invité à discuter des points amenés, et à s'entendre sur les éléments qui contribuent, dans le groupe, à des échanges constructifs et bienveillants.

5 minutes

- a. La personne animatrice, ou la personne chargée de prendre les notes, met en commun les éléments gardés par le groupe et les transcrit sur le tableau ou la grande feuille.

Les règles du groupe restent affichées pour toutes les activités suivantes. Des règles peuvent être ajoutées ou modifiées à travers les activités, si le groupe juge nécessaire.

Pistes de réflexion

Voici quelques pistes d'éléments qui peuvent contribuer à des échanges sécuritaires :

- S'engager intentionnellement dans le moment présent et écouter l'autre;
- Être sensible à l'émotion suscitée (chez nous-même ou chez l'autre);
- Examiner nos intentions afin de mieux connaître et respecter nos limites;
- Repérer et nommer les bris de dialogue (au groupe ou l'animation);
- Nommer nos émotions et nos besoins;
- Accueillir la critique et le conflit.

Il est important, pour cette activité, de rappeler au groupe qu'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. Chaque personne a une responsabilité face à ses propres émotions, ainsi que ses propos. Ainsi, il est nécessaire de prendre conscience de la différence entre l'intention derrière un propos et l'impact de celui-ci.



Pièges à éviter

Il peut sembler peu important de prendre le temps et de s'entendre en groupe sur la façon de communiquer ensemble. Cela dit, il ne faut pas négliger le défi que peut représenter le fait d'avoir des discussions difficiles et vulnérables sur le changement et l'inclusion. En s'engageant dans des bases communes de communication, on reconnaît, en tant que groupe, l'humanité et l'individualité de chacun-e tout en encourageant la prise de responsabilité de garder l'environnement bienveillant.

– Activité 2

Le portrait et le pourquoi

Objectifs

1. Brosser un portrait des réalités actuelles dans le milieu en lien avec un changement pour une meilleure inclusion.
2. Reconnaître et nommer les intentions individuelles et collectives à s'engager vers un changement pour une meilleure inclusion.

Matériel requis

Feuilles de papier, marqueurs, tableau, ruban adhésif.

Durée de l'activité

75 minutes

Description sommaire

Les personnes participantes partagent leur vision personnelle sur les pratiques et besoins actuels du milieu en lien avec l'inclusion. Les personnes participantes discutent des raisons qui les motivent à s'impliquer dans le changement pour une meilleure inclusion. L'activité permet d'avoir le point de vue de toutes, puis de mettre en commun les éléments perçus par le groupe.

Déroulement

1. La personne animatrice présente l'objectif de l'activité et les questions à se poser, ainsi que le déroulement de l'activité. 5 minutes

2. Les personnes participantes sont invitées à faire une courte réflexion individuelle sur les questionnements suivants (voir plus bas pour des questions plus détaillées): 10 minutes
 - Présentement, comment l'inclusion s'applique-t-elle dans nos pratiques et nos actions individuelles et collectives ?
 - En quoi est-ce que l'inclusion est importante pour moi et pour nous en tant que groupe ?

3. Les personnes participantes sont invitées à se jumeler 2 par 2 afin de partager leurs réflexions individuelles sur les deux questions précédentes. 15 minutes

4. Chaque duo de personnes en rejoint un autre pour former des sous-groupes de 4. En sous-groupe, les personnes participantes échangent ensuite sur leurs réflexions aux deux premières questions, leur expérience de discussion et ce qu'elle a permis de révéler (différences, similarités et complémentarités). 15 minutes
 - a. Le sous-groupe est invité à nommer une personne responsable de noter les réflexions sur les feuilles de papier (1 idée par feuille), et à nommer une personne responsable de parler pour le sous-groupe lors de la mise en commun en grand groupe.

5. Tous les sous-groupes sont invités à coller leurs feuilles sur le tableau. À tour de rôle, chaque personne responsable de parler pour son sous-groupe rapporte rapidement et de façon sommaire ce qui a été discuté dans le sous-groupe. 15 minutes

6. L'ensemble des personnes participantes sont invitées à répondre aux questions suivantes pour alimenter la discussion de groupe :

15 minutes

- Comment nos motivations (nos visées ou le sens de ce que l'on fait) vont-elles influencer la suite de notre travail ensemble ?
- Y a-t-il des éléments de convergence ?
- Comment allons-nous composer avec les divergences ?
En tant que personne et en tant que groupe ?
- En quoi le changement serait important pour l'organisme et les personnes utilisatrices ?

Questions possibles :

Présentement, comment l'inclusion s'applique-t-elle dans nos pratiques et nos actions ?

- Quelles sont nos pratiques actuelles en lien avec l'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et de genre dans nos services ?
- Quels sont l'histoire et l'héritage de l'organisme en matière d'inclusion ?
- Qui fréquente actuellement nos services ?
Quels sont leurs besoins ?
- Qui ne fréquente pas nos services ?
Qui est exclu-e de nos services ?
- Qu'est-ce qui relie actuellement les gens qui fréquentent nos services ?
- Quels sont les enjeux vécus dans le milieu en lien avec l'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et de genre ?
- À quoi ressemble la dynamique d'équipe ? Quelles voix sont souvent centrées dans les réunions d'équipe ? Quelles voix sont moins présentes ou écoutées ?

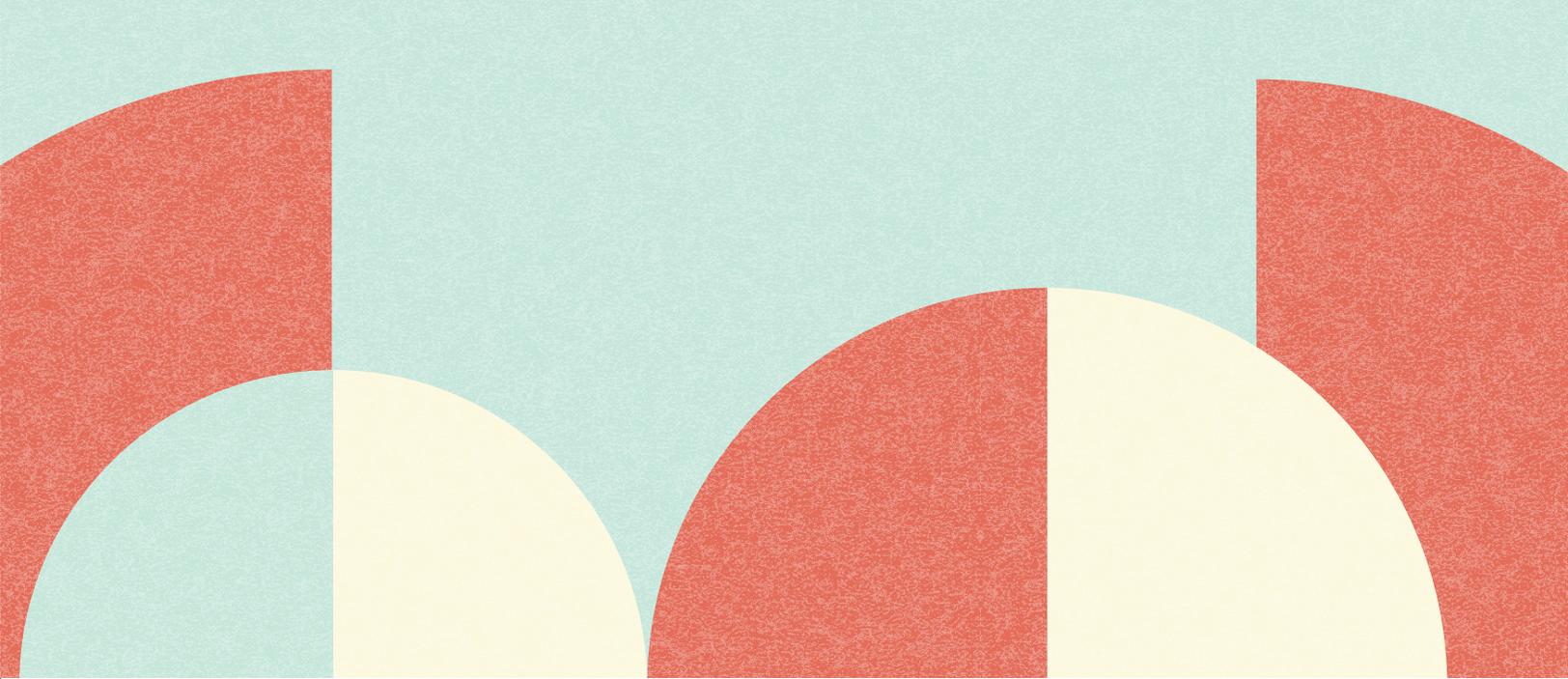
En quoi est-ce que l'inclusion est importante pour nous ?

- Quelles sont vos motivations individuelles et collectives d'aller vers une inclusion des personnes de la diversité de genre ?
- En quoi ces changements seraient importants pour l'organisme et les personnes utilisatrices ?



Pièges à éviter

Même s'il peut sembler naturel de se mettre en équipe avec des personnes que l'on connaît ou bien qui ont des tâches et postes similaires, il est encouragé de former des équipes entre personnes qui travaillent peu ensemble ou qui travaillent dans des instances différentes de l'organisme (conseil d'administration, équipe de travail, etc.). Ce mélange permet d'avoir une diversité de points de vue et d'expériences dans les sous-groupes, et ainsi de bâtir un meilleur portrait de l'inclusion dans le milieu en plus d'éviter la formation de sous-groupes partageant le même point de vue.



– Activité 3

Les inquiétudes

Objectif

Partager les appréhensions et les inquiétudes individuelles et collectives à s'engager vers un changement pour une meilleure inclusion.

Matériel requis

Post-it (idéalement de différentes couleurs), crayons, 5 grandes feuilles de papier pour rassembler les Post-its (une par catégorie), ruban adhésif.

Durée de l'activité

90 minutes

Description sommaire

Les personnes participantes partagent leurs différentes inquiétudes liées à un changement et à un processus pour une meilleure inclusion. Ensemble, les personnes participantes réfléchissent et tentent de répondre aux différentes inquiétudes nommées.

Déroulement

1. La personne animatrice explique l'objectif de l'activité, ainsi que le déroulement de l'activité. Elle rappelle les règles de groupe décidées à la première activité. **5 minutes**

2. Les personnes participantes sont invitées à faire une courte réflexion individuelle sur leurs appréhensions et inquiétudes à s'engager dans un processus vers une meilleure inclusion. Elles doivent noter leurs idées sur des Post-its (1 idée par post-it) selon les 5 catégories suivantes: **15 minutes**

- Quelles sont mes inquiétudes:
 - a. Au niveau de la gouvernance?
 - b. Au niveau des services?
 - c. Au niveau des personnes usagères actuelles?
 - d. Au niveau de l'équipe?
 - e. Autres (image, politiques, partenariats, financements, etc.)?

3. Les personnes participantes sont invitées à coller leurs Post-its pour chaque catégorie sur les grandes feuilles. Elles créent ensuite 5 sous-groupes, soit 1 sous-groupe par catégorie. **5 minutes**

4. Le sous-groupe fait le tri des Post-its ayant des idées semblables et transforme les inquiétudes nommées dans sa catégorie sous forme de questions plutôt que d'affirmations. Ex: «Est-ce que l'inclusion risque de faire partir des usagères?» plutôt que «Nous avons peur que des usagères quittent les services si nous allons vers l'inclusion».

a. Les sous-groupes sont invités à nommer une personne qui prendra des notes, au besoin, et une personne qui présentera le travail du sous-groupe. **20 minutes**

5. À tour de rôle, chaque personne responsable de parler pour son sous-groupe présente sa catégorie en lisant les inquiétudes et les questions qui en sont ressorties. L'ensemble des personnes participantes discutent des inquiétudes et appréhensions nommées pour cette catégorie, avant de passer à la prochaine.
 - a. Lors de la discussion, les personnes participantes peuvent tenter de répondre aux questions abordées et trouver des solutions ([voir Annexe 5 - Les mythes et les réalités de l'inclusion](#)).
 - i. Les réponses sont inscrites par la personne animatrice sur des Posts-its qui sont associés ensuite avec l'inquiétude nommée.
 - ii. Pour les inquiétudes qui n'ont pas été répondues ou solutionnées, conservez-les afin de les aborder en accompagnement avec la TGM ou d'autres ressources externes.



Pièges à éviter

Lorsque nous discutons de réalités touchant une minorité, il nous arrive souvent d'exclure ou de réduire les propos des personnes concernées, sous prétexte qu'elles ne sont pas neutres. Or, sachant que ces changements nous concernent toutes, la neutralité n'est pas possible dans ces discussions. D'exclure ou d'ignorer la parole d'un groupe ou d'une personne est ici un comportement discriminatoire, qu'il faut absolument éviter dans ce type d'exercice. Au contraire, lorsque les personnes concernées par les réalités abordées amènent leur point de vue, il est important de les écouter activement.

Cela dit, il faut éviter de leur imposer la responsabilité de répondre à toutes les inquiétudes ou les questionnements amenés. La discussion doit se faire avec l'entière participation du groupe, et toutes les personnes participantes doivent prendre part à la résolution.

– Activité 4

La vision commune

Objectif

Obtenir, en groupe, un consensus quant aux changements souhaités en matière d'inclusion pour le milieu.

Matériel requis

Feuilles de papier, marqueurs, ruban adhésif, tableau ou grande feuille de papier pour le retour en groupe.

Durée de l'activité

90 minutes

Description sommaire

Les personnes participantes expriment leur vision personnelle de ce qu'est l'inclusion, puis échangent sur leurs désirs de changement vers une meilleure inclusion dans le milieu. Ensemble, les personnes participantes ciblent les éléments communs de leurs visions et désirs personnels afin d'arriver à un consensus pour le milieu.

Déroulement

1. La personne animatrice explique l'objectif de l'activité, ainsi que le déroulement de l'activité. Elle rappelle les règles de groupe décidées à la première activité.

5 minutes

2. Les personnes participantes sont invitées à réfléchir individuellement aux questions suivantes :

15 minutes

- Quelle est ma vision de l'inclusion ?
- Vers où souhaiterais-je aller en matière d'inclusion dans le milieu ?

3. Les personnes participantes forment des sous-groupes de 3 ou 4 personnes afin de discuter de leur réflexion personnelle. Lors de la discussion, le sous-groupe est invité à partager leur réflexion personnelle et à se questionner sur les éléments suivants :

30 minutes

- À quoi ressemblerait l'inclusion pour notre milieu ?
- Qui souhaitons-nous inclure dans nos services ?
- Qu'est-ce qu'un changement vers une meilleure inclusion signifierait pour nous ?

- a. Le sous-groupe est invité à nommer une personne responsable de noter les réflexions sur les feuilles de papier (1 idée par feuille), et une personne responsable de parler pour le groupe lors de la mise en commun en grand groupe.

4. Tous les sous-groupes sont invités à coller leurs feuilles sur le tableau. À tour de rôle, chaque personne responsable de parler pour son sous-groupe rapporte rapidement et de façon sommaire ce qui a été discuté dans le sous-groupe.

15 minutes

5. L'ensemble des personnes participantes sont invitées à échanger sur leur expérience de discussion et ce qu'elle a permis de révéler.

30 minutes

- Y a-t-il des points communs, des points complémentaires ou des points qui divergent ?
- S'il y a des points divergents, comment pouvons-nous atteindre un compromis (si le compromis est possible et souhaité) ?

En utilisant les différents éléments discutés lors de l'activité, mais également sur les éléments de l'activité 2, le groupe délibère afin de ressortir une vision commune de l'inclusion vers laquelle l'équipe souhaite se diriger dans le futur.



Pièges à éviter

Le consensus n'est pas synonyme d'unanimité. Lors des discussions et débats, l'objectif est de s'entendre sur une vision collective d'équipe, plutôt que d'essayer d'inclure l'entièreté des visions individuelles (car celles-ci sont parfois en opposition les unes aux autres). Il est donc important de s'assurer de clarifier la décision à prendre, explorer et chercher de nouvelles idées, valider et retravailler les propositions pour arriver à une réponse spécifique au milieu. Cela peut vous demander de mettre en place différentes façons de valider les propositions à travers la discussion. La décision par consentement peut permettre de structurer ce genre de discussion: ce processus se base sur le fait qu'il n'est pas indispensable d'être totalement d'accord avec la proposition pour donner son consentement. Au lieu de chercher l'approbation de toutes les personnes participantes, des décisions peuvent être prises si personne n'y apporte une opposition raisonnable.^{1,2}

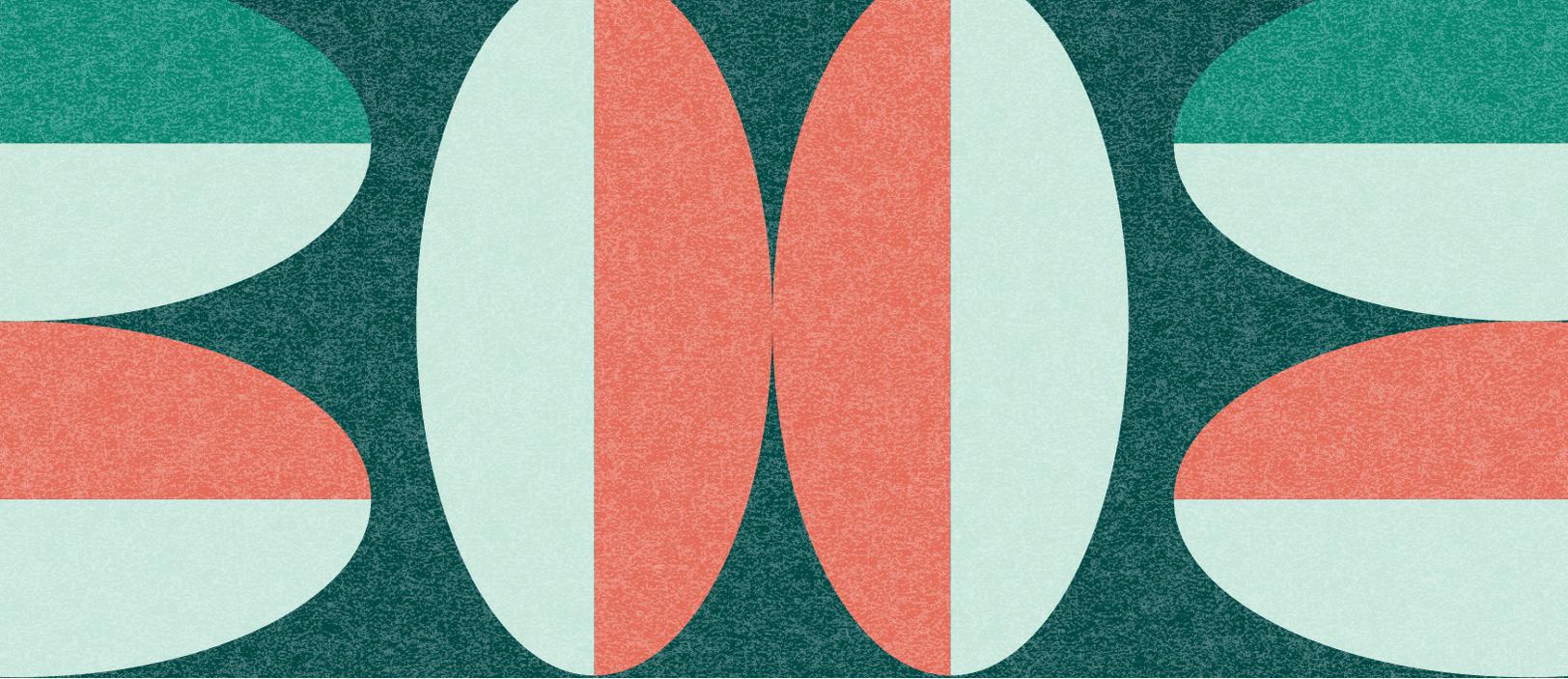
De plus, il faut prendre conscience qu'à travers les discussions, le groupe s'influence - ce qui est normal et souhaitable. Par contre, il est fondamental de réduire le plus possible les rapports de force dans le processus de décision afin d'assurer que cette vision de l'inclusion soit réellement commune et éviter le "faux consensus" (voir [Annexe 4 - La prise de décision collective et le consensus](#)).

Il est possible que l'équipe ne puisse pas arriver à une vision commune, ou qu'il y ait des divergences majeures entre différents membres. Si tel est le cas, il est recommandé de reprendre la discussion à un autre moment, et d'impliquer des personnes animatrices externes qui pourront accompagner les réflexions.

Références

¹Imfusio. [La décision par consentement](#).

²Fondation Nicolas Hulot pour la nature et l'homme. [Démocratie participative: guide des outils pour agir](#).



– Activité 5

Les forces

🎯 Objectif

Reconnaître les forces individuelles et collectives du milieu pour surmonter les inquiétudes, les appréhensions et pour atteindre la vision commune.

🛠️ Matériel requis

Feuilles de papier, crayons, marqueurs, tableau ou grande feuille de papier.

🕒 Durée de l'activité

45 minutes

📄 Description sommaire

Cette activité de renforcement de l'esprit d'équipe aide les participants à réfléchir aux forces des autres membres de l'équipe et à s'exprimer à leur sujet. Une fois les forces ciblées, l'activité permet de prendre un pas de recul et d'observer que les forces présentes peuvent pallier les craintes et inquiétudes de l'équipe.

Déroulement

1. La personne animatrice explique l'objectif de l'activité, ainsi que le déroulement de l'activité. Elle rappelle les règles de groupe décidées à la première activité. **5 minutes**
2. Chaque personne participante écrit son nom au centre d'une feuille, en s'assurant de laisser suffisamment de place pour que toutes les personnes puissent écrire un mot ou une courte phrase sur la feuille, et la remette à leur voisin-e de gauche. **5 minutes**
3. Sur la feuille de leur voisin, les personnes participantes doivent inscrire une force ou un talent professionnel de cette personne; au moins un mot, mais pas plus d'une phrase. Cette force ou ce talent doit être en lien avec le changement désiré – soit une meilleure inclusion. Ces remarques doivent demeurer anonymes. Le groupe fait circuler les feuilles jusqu'à ce que toutes les personnes participantes reçoivent celle avec leur nom. **10 minutes**
4. Chaque personne est amenée à lire sa feuille en silence, et à repérer les forces et les talents qui se répètent le plus. À tour de rôle, les personnes participantes sont invitées à partager quelques-unes des forces et talents inscrits sur sa feuille. La personne animatrice peut écrire les forces et qualités sur le tableau afin d'offrir une vue d'ensemble au groupe. **15 minutes**
5. La personne animatrice invite le groupe à réfléchir et à répondre aux questions suivantes: **15 minutes**
 - Quels sont nos forces et talents communs dans l'équipe?
 - Quels sont nos forces et talents qui permettront de pallier nos inquiétudes dans le processus de changement vers une meilleure inclusion?
 - Quels sont les forces et talents qui n'ont pas été nommés et que nous pensons devoir développer pour faciliter le processus de changement vers une meilleure inclusion?
 - Quelles sont nos forces collectives?
 - Quels sont les forces et les accomplissements de l'organisme?



Pièges à éviter

Afin d'encourager la bonne participation de toutes, et d'assurer que les possibles conflits internes présents dans l'équipe ne teintent l'activité, il est recommandé de rappeler les règles décidées en groupe lors de la première activité. L'utilisation de la garde du senti peut aussi être pertinente.

Si, néanmoins, la dynamique de groupe est trop susceptible aux conflits lors de l'activité, celle-ci peut être adaptée pour cibler les forces collectives ou les forces et les bons coups de l'organisme, plutôt que les forces individuelles.

– Activité 6

La synthèse

Objectifs

1. Brosser un portrait des réalités actuelles dans le milieu en lien avec un changement pour une meilleure inclusion.
2. Reconnaître et nommer les intentions individuelles et collectives à s'engager vers un changement pour une meilleure inclusion.

Matériel requis

Aucun matériel requis.

Durée de l'activité

20 minutes

Description sommaire

Le groupe évalue le consensus concernant leur vision commune de l'inclusion, puis met en commun les questionnements n'ayant pas été répondus. Le groupe cible les prochaines étapes à court terme du processus vers une meilleure inclusion en tenant compte de leur évaluation et des questionnements restants.

Déroulement

1. La personne animatrice rappelle au groupe les éléments importants de leur vision commune de l'inclusion, ainsi que des inquiétudes n'ayant pas été répondues lors de l'activité 3. 5 minutes
2. **Option 1:** Si le groupe a réussi à trouver consensus lors de l'activité 4, les personnes participantes ciblent 2 ou 4 actions à mettre en place sur le court terme afin d'avancer dans le processus de changement pour une meilleure inclusion. 10 minutes
Option 2: Si le groupe n'a pas réussi à trouver consensus lors de l'activité 4, les personnes participantes nomment ce dont elles ont besoin pour poursuivre la réflexion et la discussion dans l'objectif d'atteindre un consensus.
3. Les personnes participantes planifient la prochaine rencontre. 5 minutes



Pièges à éviter

Pour la dernière activité, il est important que le groupe reste centré sur la synthèse et les actions à venir. Ainsi, la personne animatrice peut rappeler au groupe d'éviter de reprendre des discussions ou des débats pendant l'activité, et les inviter à prévoir une nouvelle rencontre au besoin.

SECTION III

ANNEXES

ANNEXES

ANNEXES

ANNEXES

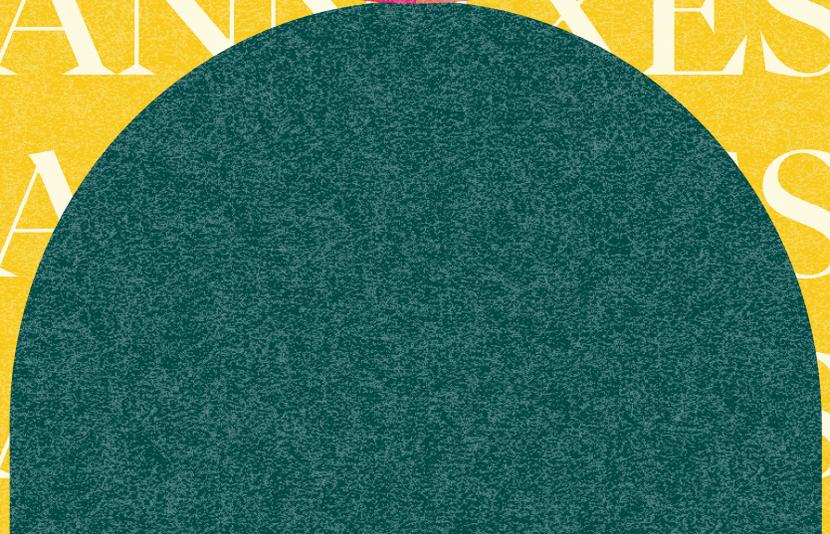
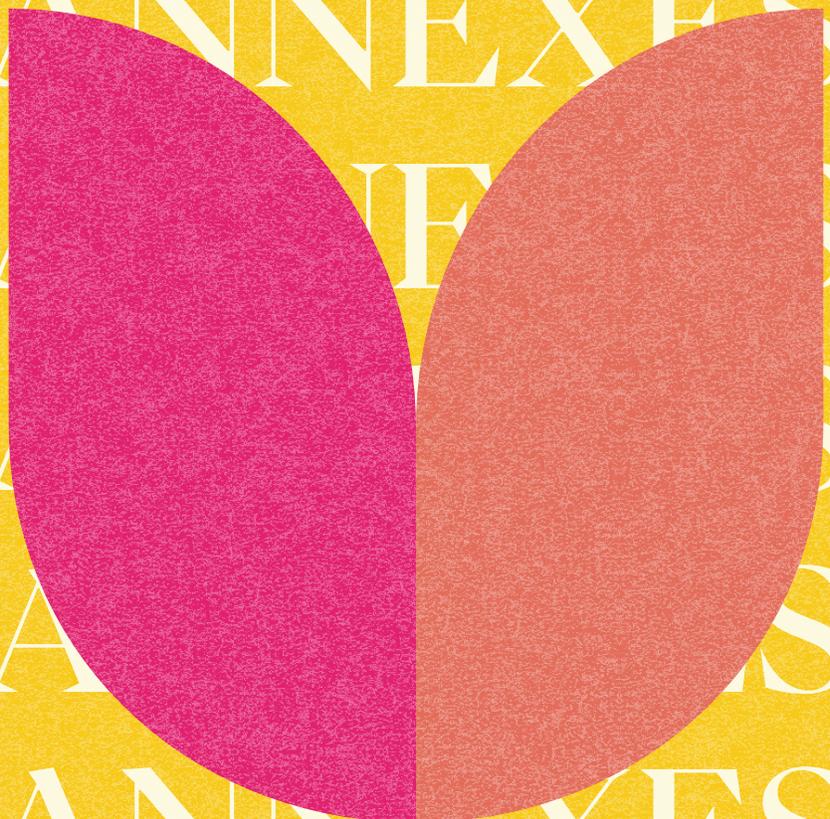
ANNEXES

ANNEXES

ANNEXES

ANNEXES

ANNEXES



La garde du senti

Qu'est-ce que la garde du senti ?

La garde du senti est une personne-ressource qui veille au bien être émotif de toutes et qui cherche à éviter les rapports de domination dans un groupe lors d'une activité.^{3,4} Elle joue donc le rôle de témoin actif et a pour mandat de nommer les entraves au dialogue qu'elle perçoit lors des échanges.

La garde du senti doit ainsi être disponible à recevoir des partages de la part des personnes participantes, et peut intervenir devant le groupe pour prévenir les situations qui pourraient menacer le bien-être et le dialogue. Pour des exemples d'intervention de la garde de senti, consulter les ressources en bas de page.

Il est important de noter que la garde du senti n'est pas là pour « surveiller » le groupe. Son rôle n'est pas d'empêcher les personnes participantes de s'exprimer librement, mais de nous responsabiliser dans nos propos en rappelant nos angles morts et mettant en lumière nos biais inconscients.

Pourquoi c'est important ?

Issue des milieux féministes, il s'agit d'une pratique de care et de prise de soin collective où nous reconnaissons l'importance de prendre soin les un-es des autres et d'être à l'écoute du senti de l'autre.⁵ La présence d'une garde du senti contribue à l'inclusivité et l'accessibilité d'une rencontre, et permet de mieux gérer les conflits qui pourraient survenir lors des discussions entre les personnes participantes.

Quels sont les comportements qui nuisent au dialogue ?

Les entraves au dialogue sont des faux raisonnements qui nuisent à la communication dans un groupe et rendent le dialogue constructif impossible. On y retrouve des sophismes tels que les procès d'intention, les généralisations abusives, l'appel au groupe, l'argument d'autorité, le faux dilemme, la pente fatale, etc.^{3,6}

Les rapports de domination sont un ensemble de comportements, volontaires ou non, qui reproduisent une hiérarchisation imposée par les systèmes d'oppression de notre société. Ces comportements sont directement influencés par notre positionnement social (race, couleur de peau, genre, orientation sexuelle, classe, âge, etc.). Cela peut se traduire par monopoliser

l'espace, écouter pour répondre, parler en « majuscule » (son ton de voix, se croiser les bras, couper la parole, rouler des yeux), invisibiliser ou exclure les minorités, infantiliser, adopter une attitude défensive, éviter toute émotion, etc. Les rapports de domination ne sont pas toujours évidents ou visibles, tant pour la personne qui les produit que pour celle qui les subit.^{3,6}

L'élitisme consiste à favoriser une idée ou un propos uniquement en fonction du statut d'une personne au sein d'un groupe. Le statut d'ancienneté et les relations amicales sont les deux formes d'élitisme les plus fréquentes, pouvant être utilisées pour accorder plus d'importance à une idée plutôt qu'à une autre.^{3,6}

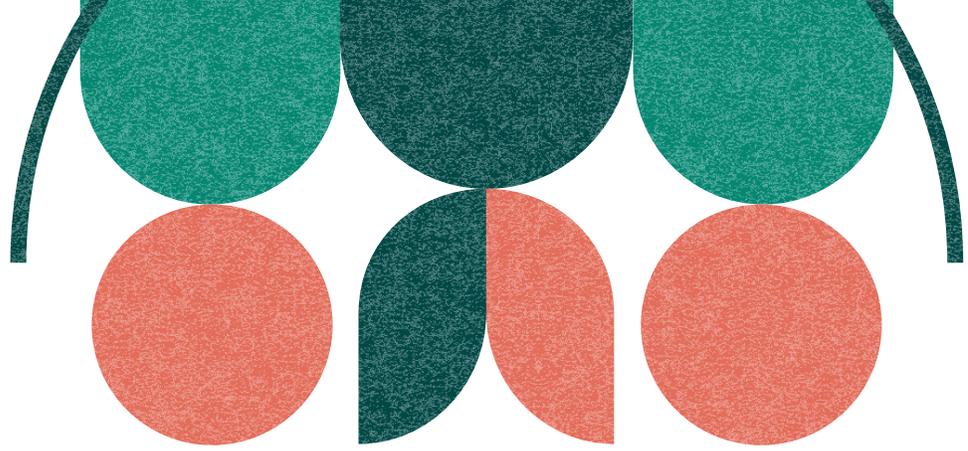
Références

³ Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante. [Le Petit livre mauve](#).

⁴ Réseau Demain le Québec. [Pourquoi et comment avoir une gardien.ne du senti dans ses événements?](#)

⁵ Table de concertation des groupes de femmes Bas-Saint-Laurent. [Garde du senti et care collectif](#).

⁶ Coop Raquette. [Le dialogue bienveillant](#).

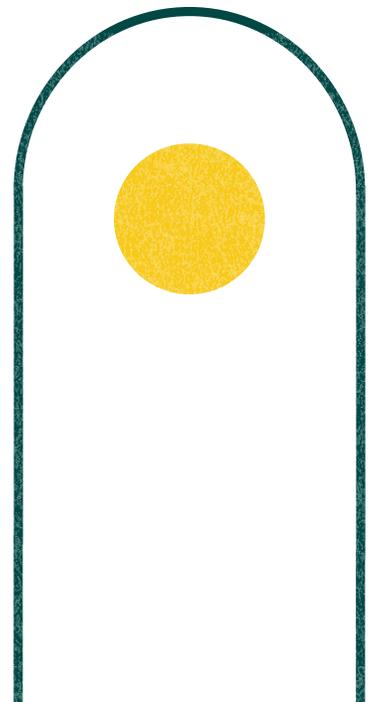


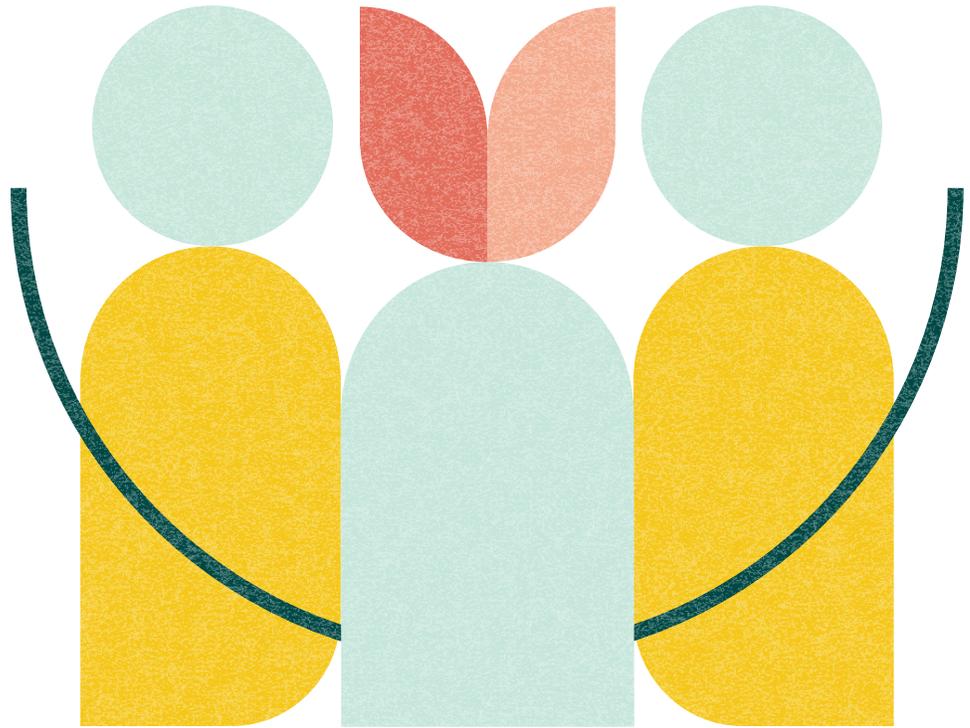
– Annexe 2

La posture inclusive

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'auto-réflexion, 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.

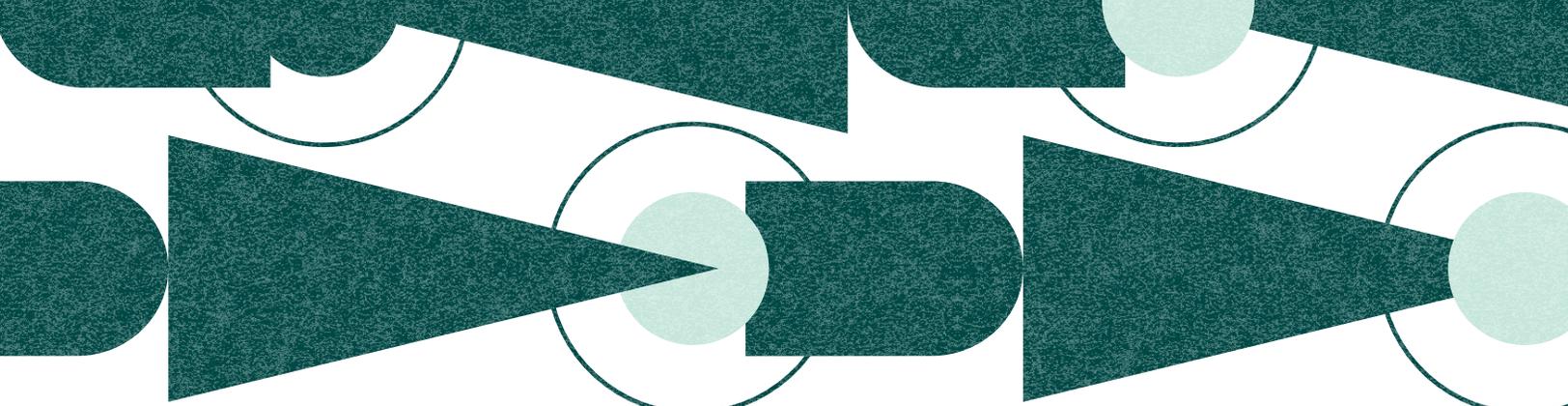
Adopter une posture d'inclusion est aussi un processus empreint de vulnérabilité et d'inconfort. Cet inconfort est souvent un frein face au changement, mais peut aussi être source de motivation. En effet, se remettre en question et passer par-dessus notre inconfort nous permet de s'améliorer au niveau 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.



– Annexe 3

Les espaces de bravoure

Créer des espaces pour cultiver et affronter notre inconfort est essentiel dans une démarche collective d'inclusion. Théorisés par la militante bell hooks, 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 fondateurs⁷ :

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

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

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

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

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

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

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 (voir [Annexe 1 - La garde du senti](#) pour en savoir plus sur les comportements qui nuisent au dialogue). À travers ce dialogue, nous créons consciemment un espace pour aller plus loin dans nos engagements envers nous-mêmes, mais aussi envers les autres.

Références

⁷Stubbs V., LICSW et LCSW-C. [The 6 Pillars of Brave Space](#)



– Annexe 4

La décision collective et le consensus

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'unanimité⁸. 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. 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 organisme. 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.

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 basée sur le bien-être du « nous collectif », c'est-à-dire pour l'évolution du milieu vers des services mieux adaptés et sécuritaires, et non sur nos propres résistances individuelles.

Références

⁸ Communagir. Comprendre et agir - [Prendre des décisions collectives](#)

Les mythes et les réalités de l'inclusion

Les femmes cis qui utilisent déjà nos services ne se sentiront plus les bienvenues, si on inclut les personnes trans et non-binaires.

Cet énoncé sous-entend qu'une fois les services plus inclusifs, les personnes trans et non-binaires représenteront la majorité des personnes usagères des services. Ce n'est pas le cas. Les femmes cis continueront de former la grande majorité des personnes usagères, et probablement de l'équipe. Le fait d'inclure les personnes trans et non-binaires ne changera pas ou très peu la nature des services offerts dans le milieu.

De plus, il est également possible que des personnes trans et non-binaires utilisent déjà vos services, ou les aient déjà utilisés par le passé. Une meilleure inclusion et une transparence assurent une plus grande sécurité et un meilleur bien-être pour les personnes trans et non-binaires, qui sont particulièrement vulnérables.

Finalement, les femmes cis peuvent également bénéficier de cette démarche d'inclusion des personnes trans et non-binaires. Avoir un milieu plus sécuritaire et réellement exempt de violence est bénéfique pour toutes les personnes qui fréquentent l'organisme.

Les femmes cis qui utilisent déjà nos services ne comprendront pas ces changements et cette ouverture aux personnes de la diversité sexuelle et de genre.

Il est important de reconnaître l'agentivité des personnes usagères dans le processus d'inclusion et ne pas sous-estimer leur capacité d'adaptation et d'apprentissage. Il faut donc inclure les personnes usagères à travers le processus d'inclusion en créant des espaces d'échanges et de dialogue.

Lors des 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. Une solution est de former l'équipe de travail sur les réalités LGBTQIA2S+ pour les outiller à aborder ces réalités avec les personnes utilisatrices de services déjà présentes.

Finalement, il est préférable de viser vers un respect mutuel de chacun·e plutôt que l'apprentissage exhaustif de concepts; il n'est pas nécessaire de tout connaître et comprendre sur une réalité que nous ne vivons pas pour la respecter et l'accueillir.

L'inclusion des femmes trans et des personnes non-binaires assignées hommes à la naissance est une menace pour la sécurité et les droits des femmes cis.

L'idée que les personnes trans - particulièrement les femmes trans - et non-binaires sont une menace pour la sécurité des femmes cisgenres constitue de la désinformation transphobe dont l'objectif principal est d'augmenter la peur ressentie envers les personnes trans. La sécurité des femmes cis n'est pas plus mise en jeu par la présence de personnes trans et non-binaires dans un milieu, que par la présence d'autres usagères cis. Cette peur crée une division importante dans le mouvement féministe et diminue la force de celui-ci, en plus d'augmenter la stigmatisation et la marginalisation des personnes qui sont déjà très vulnérables.

La réalité est qu'au contraire, les personnes trans et non-binaires sont davantage à risque d'être victimes de violence; cette réalité est d'autant plus vraie pour les femmes trans. En les peignant comme des « agresseurs » ou des « menaces », nous embarquons dans une rhétorique transphobe et nous détournons l'attention du vrai problème: le patriarcat et les violences basées sur le genre. En incluant réellement les personnes trans et non-binaires dans les services et les mouvements féministes, nous renforçons nos voix et notre capacité à lutter collectivement contre le système opprimant.

Si on inclut tout le monde sauf les hommes hétérosexuels et cisgenres, on les exclut volontairement et on les stigmatise dans notre pratique.

Évidemment, les hommes cisgenres (peu importe leur orientation sexuelle) ont aussi besoin d'avoir accès à des services, et, comme tout le monde, ils peuvent être victimes du patriarcat. Cela dit, ce sont majoritairement les femmes (cis et trans), les personnes trans, les personnes non-binaires et les personnes non-conformes dans le genre qui sont les plus ciblées par le sexisme et le patriarcat.

On sait que ces personnes ont besoin d'espaces de solidarité non-mixtes pour se sentir en sécurité. Il faut se rappeler que les espaces en non-mixité choisie ou non-mixtes ne sont pas simplement des espaces « sans hommes cis », mais plutôt des espaces où les personnes présentes ont une expérience commune de violence genrée engendrée par le patriarcat.

Finalement, rappelons-nous que les espaces en non-mixité choisie sont aussi une façon de pallier le manque de ressources pour les personnes vivant à la croisée des oppressions. Les hommes cis ont souvent moins d'obstacles à obtenir des services.

L'inclusion n'est pas une priorité pour l'organisme. De tout façon, nous n'avons pas les ressources à l'interne ou le financement pour le faire.

L'inclusion des personnes trans et non-binaires est souvent nommée par les groupes comme une volonté et un besoin, mais est rarement concrétisée et déposée dans les priorités annuelles. Pour qu'un processus d'inclusion ait réellement lieu, il est important de l'ancrer dans la réalité du milieu en prenant le temps de réfléchir à sa mise en œuvre et en se donnant les moyens de nos ambitions.

Il faut donc chercher les opportunités qui pourront augmenter votre capacité à atteindre vos objectifs en matière d'inclusion, comme des financements ou appels à projets touchant l'inclusion, la mise à jour de votre planification stratégique, l'embauche d'une personne concernée et spécialisée sur le sujet, ou encore une collaboration avec un organisme concerné par la diversité.

Un seul pas, même petit, vers une meilleure inclusion est déjà préférable à ne rien faire. Il est facile de ne pas prioriser ces changements lorsque nous n'en vivons pas les impacts directs. En tant qu'organisation, prendre la décision de ne poser aucun geste vers une meilleure inclusion a un impact direct sur les personnes vulnérables qui ont besoin d'avoir un meilleur accès à des services.

C'est beaucoup de travail pour pas grand-chose.
C'est compliqué.

Les premières étapes d'une démarche d'inclusion peuvent sembler complexes, car nous voyons devant nous tout le chemin à faire avant d'y voir des changements concrets. Il est primordial de se rappeler que l'inclusion est un processus continu et à long terme, qui comprend des changements parfois rapides et parfois lents. L'inclusion n'est pas une course se terminant par une ligne d'arrivée, il n'y a pas de réelle fin à un processus vers une meilleure inclusion.

En tant qu'organisme et équipe, vos objectifs dans ce processus ne sont probablement pas les mêmes que ceux d'une autre organisation. En vous basant sur les

besoins qui sont propres à votre milieu, ce processus deviendra beaucoup plus réaliste. Il sera ainsi plus simple d'élaborer un plan à la hauteur de vos capacités.

Il faut aussi se rappeler qu'un processus vers une meilleure inclusion n'est pas simplement au bénéfice des personnes marginalisées. L'inclusion bénéficie à toutes, et toutes doivent y participer afin d'éviter que la charge ne retombe que sur une seule personne ou un petit groupe de personnes.

Si nous incluons les personnes trans et non-binaires dans nos services, nous devons être 100% préparé·es. Nous n'avons pas le droit à l'erreur.

L'erreur fait partie de tout processus de changement. La peur de faire des erreurs est souvent une barrière importante à se mettre en action, mais, en acceptant que l'erreur arrive nécessairement, nous nous permettons d'expérimenter davantage et donc de faire plus d'apprentissages.

Il est possible de croire que le fait d'être dans une période d'apprentissage ne sera pas bien reçu par les communautés trans et non-binaires qui fréquentent ou souhaitent fréquenter nos services. Au contraire, adopter une position d'humilité par rapport à nos apprentissages et faire preuve d'ouverture face à leurs recommandations est souvent appréciée des personnes concernées.

Il faut donc se rappeler que le lien de confiance ne se crée pas par des comportements irréprochables, mais plutôt par une communication transparente et une prise de responsabilité. Ainsi, mentionnons le fait que nous sommes en processus de changement, que des erreurs peuvent arriver, mais que nous souhaitons entendre nos fautes pour nous améliorer.

L'inclusion des personnes trans et non-binaires ne fait pas partie de notre mandat.

Comme il a été mentionné plus tôt, les combats portés par les différents mouvements féministes sont – majoritairement - de lutter contre les violences et les oppressions basées sur le genre et d'éliminer le sexisme et le patriarcat pour ainsi réduire les inégalités entre les genres.

Les femmes ne sont pas les seules cibles du sexisme et du patriarcat. Les personnes trans et non-binaires vivent également de la violence basée sur leur genre et leur expression de genre. Si nous souhaitons atteindre l'égalité entre les genres, il faut donc y inclure toutes les personnes touchées par ces oppressions et inégalités.

En acceptant ce fait et en se recentrant sur les luttes à la base de nos mandats, il devient clair que les luttes entre milieux féministes et oppressions vécues par les personnes trans et non-binaires sont indissociables.

Les hommes trans ne devraient pas être inclus dans nos groupes parce qu'ils bénéficient du patriarcat.

Bien que certains hommes trans préfèrent utiliser les services destinés aux hommes, plusieurs d'entre eux ont vécu les mêmes violences, oppressions et discriminations que les femmes que ce soit avant, pendant ou après une transition. Étant victime des mêmes agressions et agresseurs, il est donc fréquent que les hommes trans se sentent davantage en sécurité dans des milieux non-mixtes, que ce soit des milieux de queer ou des milieux de femmes.

Il est aussi commun que les hommes trans ou personnes trans-masculines n'osent pas utiliser des services qui ne s'adressent pas explicitement à eux. Considérant que peu, voire pas de services, existent spécifiquement pour les hommes trans, il est important de ne pas les effacer de notre processus d'inclusion.

Il ne suffit que de dire que nous acceptons les personnes trans et non-binaires pour qu'elles se sentent incluses.

Cette pensée s'imbrique dans le concept de l'inclusion de façade, c'est-à-dire la pratique sous laquelle un groupe ou une organisation se dit inclusif des personnes trans et non-binaires sans faire le réel travail derrière pour créer des milieux plus sécuritaires.

Pour éviter de tomber dans cette fausse inclusion, il faut se questionner sur la place réelle qu'ont les personnes trans et non-binaire dans l'organisation. Sont-elles consultées et écoutées dans les prises de décisions? Répondons-nous à leurs besoins réels, et non seulement ceux que nous assumons? Est-ce que nos espaces sont réellement les plus sécuritaires possible?

La réelle inclusion nécessite d'être honnête envers soi-même et envers les personnes que nous souhaitons inclure par rapport aux démarches faites et celles qui nous restent à faire.

Le langage inclusif efface les femmes et invisibilise les violences faites aux femmes.

Tout d'abord, le langage inclusif est un terme parapluie regroupant les différentes formes d'écriture et de communication orale. L'un des points communs de ces formes de communication est qu'elles rejettent la règle selon laquelle le masculin l'emporte. Le langage inclusif (souvent confondu avec le langage épïcène, qui vise à effacer les marqueurs de genre) sert particulièrement à visibiliser les expériences vécues par un ensemble hétérogène et varié de personnes.

Ainsi, il existe plusieurs formes de langage inclusif pouvant permettre de valoriser le féminin tout en incluant la diversité de genre. Ce sera à vous de déterminer quel langage répond le plus à votre besoin et permet de visibiliser l'ensemble des vécus qui se retrouvent dans votre milieu.

Être obligé-e d'adapter mon langage pour être inclusif est une atteinte à ma pratique et mon style d'intervention.

Pour être un milieu plus inclusif, il faut s'adapter aux besoins de sa clientèle afin de s'assurer que toutes les personnes utilisant les services soient bien accueillies et reçoivent une intervention adaptée à leurs réalités et leurs besoins. Il s'agit là d'un principe de base de l'intervention féministe intersectionnelle.

Par exemple, pour votre milieu, il peut être nécessaire d'adapter l'accueil afin de respecter l'auto-identification des personnes et demander les pronoms en début de rencontre. Ce simple geste nous demande peu d'effort, mais permet de signaler minimalement aux personnes trans et non-binaires notre ouverture face à leur expérience. Ce geste permet aussi de créer des moments d'éducation avec les personnes cis usagères qui ne sont pas familières avec ces enjeux-là.

L'inclusion des personnes trans et non-binaires se fait ainsi par l'intégration de plusieurs comportements alliés, dont l'adaptation du langage dans les interventions et les communications. Ces comportements auront nécessairement un impact positif chez les personnes fréquentant le milieu, et d'autant plus pour les personnes concernées.

