

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

FICHES RÉSUMÉ ET FEUILLE DE ROUTE



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

**Secrétariat
à la condition
féminine**

Québec 

– Présentation du projet

OBJECTIFS

- 1** **Élaborer un portrait** des expériences vécues par les personnes de la diversité sexuelle et de genre dans les groupes de femmes.
- 2** **Accompagner** les groupes de femmes dans une démarche de réflexion et d'action sur l'inclusion.
- 3** **Partager et développer des outils** pour soutenir les changements vers l'inclusion.

COMITÉ D'ENCADREMENT

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

MÉTHODOLOGIE

- 1** **Sondage auprès des personnes LGBTQIA2S+** afin de connaître leurs opinions et leurs expériences en lien avec les groupes de femmes :
 - **105 réponses, incluant environ 60 témoignages.**
- 2** **Entrevues avec des personnes LGBTQIA2S+ usagères et un groupe de discussion avec personnes LGBTQIA2S+ employées et bénévoles** afin d'explorer davantage les éléments ayant impacté leur sentiment de sécurité, leurs besoins et leurs attentes à l'égard des groupes de femmes.
- 3** **Consultation auprès des groupes membres de la TGFM** afin de cibler les besoins, les inquiétudes, les obstacles à l'inclusion et les actions déjà entreprises.

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

– Portrait des violences

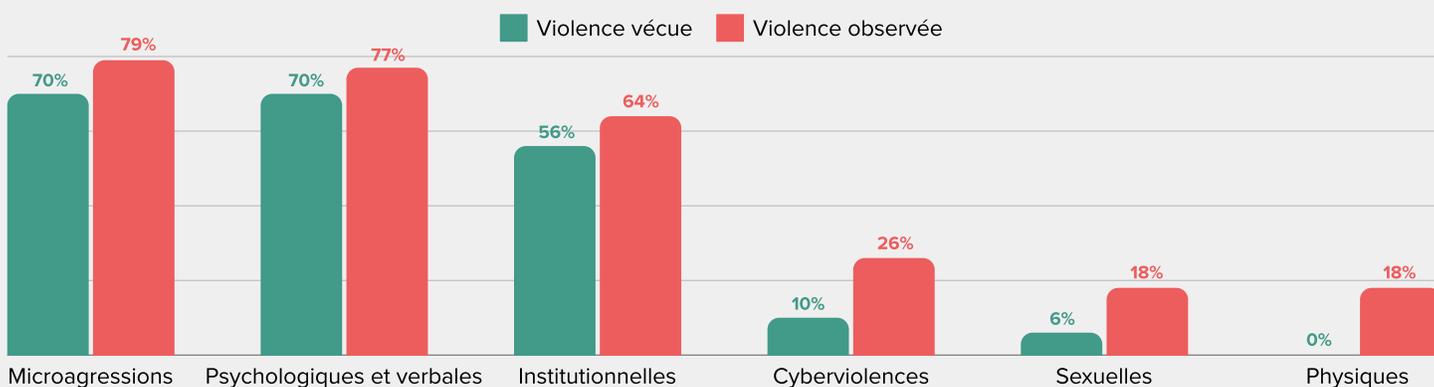


des personnes ayant déjà fréquenté des groupes de femmes mentionnent avoir vécu de la violence dans un groupe de femmes.



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

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



– Sentiment de sécurité

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

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

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

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

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

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

– Expériences des personnes LGBTQIA2S+ usagères



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

VIOLENCES PSYCHOLOGIQUES

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

MICROAGRESSIONS

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

VIOLENCES INSTITUTIONNELLES

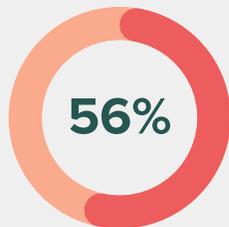
- **Invisibilisation :** les personnes voient leur identité complètement ignorée, voire invalidée par les groupes de femmes qu'ils fréquentent ;
- **Services non adaptés** à la clientèle de la diversité sexuelle et de genre ;
- **Refus de service et exclusion** d'un service.

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

– Expériences des personnes LGBTQIA2S+ employées, bénévoles et militantes



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



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

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

INVALIDATION DE L'IDENTITÉ

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

SENTIMENT D'IMPUISSANCE

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

INCLUSION DE FAÇADE

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

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

– Recommandations



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

1

FORMATION ET SENSIBILISATION

De l'équipe de travail

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

Des personnes usagères

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

2

SÉCURISATION DE L'ESPACE

Signes visuels d'inclusion

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

Langage adapté

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

Politiques inclusives et antidiscriminatoires

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

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

– Recommandations (suite)



3

APPROCHE PAR ET POUR

Activités et partenariats

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

Représentation dans l'équipe

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

4

POSITIONNEMENT POLITIQUE

Solidarité avec les communautés

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

Intersectionnalité des enjeux

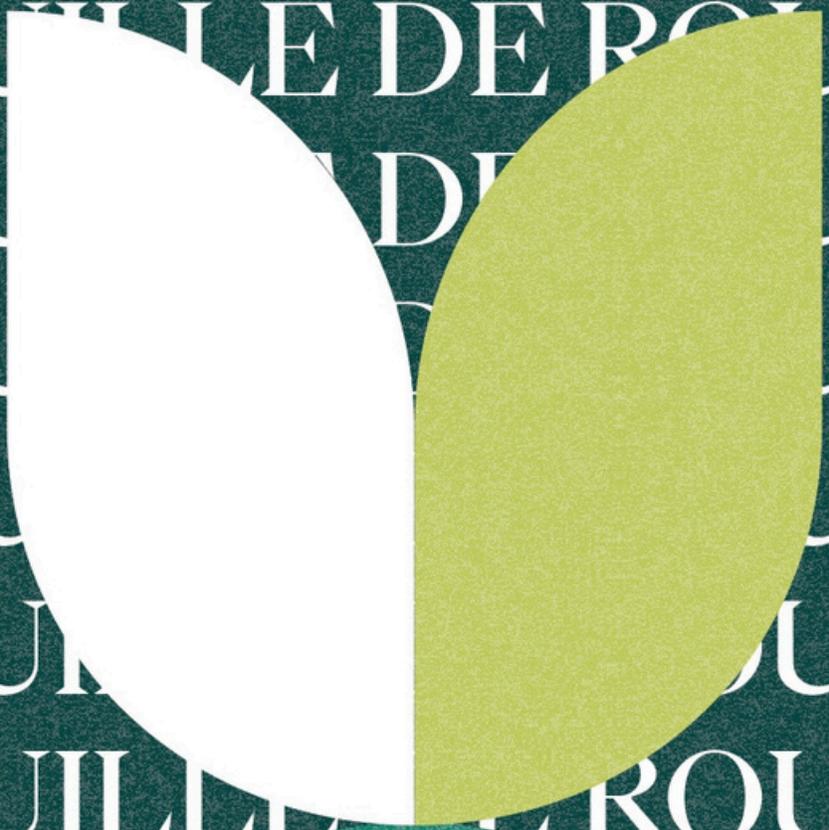
- Si l'on souhaite réellement inclure les personnes LGBTQIA2S+, **il faut apporter une attention particulière aux personnes à l'intersection d'autres systèmes d'oppression que le genre et la sexualité**; sinon, nous risquons de répéter des violences auprès des personnes plus marginalisées que l'on souhaite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

Décriminalisation du travail du sexe

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

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

FEUILLE DE ROUTE
FEUILLE DE ROUTE



– Approches essentielles à une démarche d'inclusion

1

LA DÉCISION COLLECTIVE

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

La prise de décision est aussi liée aux dimensions de pouvoir et de gouvernance. Il faut donc **agir avec prudence pour réduire l'influence des rapports de forces**.

La résistance au changement est souvent ancrée dans une peur de l'inconnu, mais **ces inquiétudes ne doivent pas être un obstacle à une prise de décision collective**, surtout lorsqu'il existe un rapport de pouvoir.

2

LA POSTURE INCLUSIVE

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

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

3

LES ESPACES DE BRAVOURE

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

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

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

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



Informé 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.

Rebâter 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.