

Gestion et coordination féministe

Niveau difficulté : avancée

Cette fiche synthèse adresse la mise en pratique du féminisme queer et de la pratique trans-affirmative dans la gestion d'organisme féministe.

- Idéalement, nous recommandons d'avoir suivi une formation sur les questions trans et non binaires au préalable. Il est possible de consulter l'onglet *Formations* pour consulter les formations *E-learning* (apprentissage autonome en ligne) et les formations offertes par les organismes communautaires (<https://inclusion-lgbtq2.ca/>).
- Ce document s'adresse aux personnes ayant des connaissances et des compétences en gestion.

Explication sur l'utilisation des mises en situation

Encadré: les encadrés visent à définir certains termes et concepts.

Mises en situation fictives: 3 mises en situation vous sont présentées concernant l'embauche, l'accompagnement du conseil d'administration et l'accompagnement des équipes de travail. Plusieurs étapes du processus ont été placées en ordre chronologique afin de présenter un exemple concret. Nous suggérons de garder en tête que l'inclusion n'est pas un processus linéaire (ex. nous faisons ces 3 étapes et c'est terminé), mais plutôt un processus cyclique: ce qui constitue la richesse du processus!

Mise en situation: embauche

Depuis 2015, le Québec a ajouté à sa *Charte des droits et libertés de la personne* « l'identité et l'expression de genre » (article 10: *Droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés, ce qui* inclut la protection couverte par l'article 15 interdisant toute discrimination). Les maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale et les Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) ont donc l'obligation légale d'accueillir les femmes trans dans leur organisme ainsi que d'assurer leur sécurité dans leurs services.

Les femmes trans sont des personnes qui ont été assignées garçon à la naissance et qui s'identifient comme femme.

Votre équipe de travail fait le constat que peu de femmes trans viennent pour recevoir votre accompagnement ou qu'elles ne dévoilent pas leur transitude. Vous avez vécu quelques situations où elles s'en allaient avant la fin de leur accompagnement/hébergement. Vous faites également le constat qu'il n'y a pas de personne trans (ou ouvertement trans) dans votre équipe de travail. Vous aimeriez avoir une équipe plus diversifiée afin de favoriser le « *par et pour* », ce qui à votre avis peut enrichir vos réflexions intersectionnelles. Vous aimeriez donc avoir davantage de femmes trans au sein de vos équipes de travail.

À garder en tête! Favoriser l'embauche d'employé-e de la communauté trans est une avenue. Les changements structurels doivent être faits en amont afin de s'assurer que notre inclusion ne soit pas performative. L'inclusion de façade (tokénisme) est un enjeu observé dans le domaine de l'emploi qui est un piège à éviter dans le cadre des pratiques organisationnelles internes. Un changement réel des structures transmisogynes (intersection entre la transphobie et le sexisme) fait partie de la procédure avant tout!

« La transmisogynie est une notion qui permet de démontrer comment la transphobie intensifie la misogynie à l'égard des femmes trans et des personnes transféminines et d'expliquer pourquoi elles et iels vivent globalement plus de violence que les hommes trans. En effet, dû à la transmisogynie, elles et iels sont plus susceptibles d'être victimes d'agression sexuelle, de harcèlement de rue et d'être dépeint·e·s de façon péjorative et stéréotypée (travesti·e·s, drag queens, travailleur·euse·s du sexe ou prédateur·ice·s sexuel·le·s) dans les médias populaires ».¹

La transmisogynie s'inscrit dans un contexte structurel des violences genrées. La lunette intersectionnelle peut également permettre de co-réfléchir en quoi les femmes trans et les personnes transféminines sont invisibles à la fois au sein des mouvements féministes et queers.

Dans les prochaines lignes, vous serez amené·e à vous poser certaines questions face aux pratiques d'embauche de votre organisme.

Pistes de réflexion: Des questions qui adressent les biais inconscients et qui nous amènent à réfléchir sur les angles morts et notre posture.

Pistes d'intervention: Des recommandations et des avenues possibles pour votre pratique terrain. Il s'agit de suggestions, puisque chaque milieu a sa couleur, sa réalité territoriale et son contexte comme organisme communautaire. C'est à vous de créer votre peinture avec votre palette!

1. Diffusion de l'offre d'emploi

Piste de réflexion

- Avant de commencer ce processus d'embauche, suis-je une personne concernée directement par la transmisogynie? Sinon, comment puis-je faire de l'autoréflexion sur mes privilèges?
- Quels sont mes biais sur les femmes trans? Ai-je des idées préconçues? Comment puis-je travailler activement à les déconstruire? Comment puis-je améliorer ma posture d'allié·e face à la lutte contre la transmisogynie?

Une sensibilité face aux discriminations structurelles (notamment la transmisogynie) peut nous permettre de garder ces réflexions tout au long du processus.

Pistes d'intervention

- Quel est l'historique de mon organisme avec les femmes trans?

Le féminisme de deuxième vague, soit le féminisme radical, a historiquement exclu les femmes trans des mouvements féministes et de ses ressources en violences genrées. Ces discriminations et violences faites à l'égard des femmes trans se perpétuent actuellement dans certains organismes. Cet historique que nous portons comme organisme féministe requiert de travailler activement à déconstruire les structures transmisogynes pour travailler notre inclusion envers les femmes trans et favoriser leur inclusion au sein de nos milieux.

- Quelles peuvent être les appréhensions et les craintes d'une femme trans à postuler pour un organisme féministe?

Comme mentionné plus haut, notre historique en tant qu'organisme nous suit. De plus, certaines femmes pourraient craindre de se faire mégenrer ou poser des questions intrusives sur leur processus de transition et de rencontrer d'autres micro-agressions transmisogynes. Plusieurs autres facteurs peuvent être également à considérer, nous

¹ Drouin Marie-Philippe (2022). *Des mots pour exister*, Coalition des familles LGBT+, p. 112.

recommandons donc une lecture intersectionnelle des enjeux. Le stress minoritaire peut avoir de nombreux impacts sur les individus vivant au croisement de multiples oppressions.

- Est-ce que je connais les droits des personnes concernant l'embauche?

Il est essentiel de connaître les droits concernant l'embauche et que l'ensemble des personnes impliquées dans le processus d'embauche soient informées et sensibilisées à ceux-ci. Par exemple, toutes les personnes s'identifiant comme femme ont légalement le droit d'être embauchées par votre organisme. Il est illégal de poser des questions à une personne trans concernant son processus de transition ou même de lui demander de modifier son expression de genre dans l'éventualité qu'elle soit embauchée.

- Suis-je formé·e sur les pratiques d'embauche qui peuvent être discriminantes? Suis-je informé·e sur les barrières à l'emploi que les personnes trans peuvent rencontrer?

Se conscientiser sur ces discriminations/barrières d'accès peut permettre de prévenir certaines situations, mais aussi de mieux les identifier, car elles peuvent être parfois très subtiles.

- Est-ce que ma posture trans-affirmative est claire dans mon offre d'emploi?

Comment est-ce que je pourrais mentionner que nous sommes actuellement en train de travailler à inclure les femmes trans au sein de mon organisme? Est-ce que je mentionne qu'il s'agit d'un poste pour les femmes (cis et trans)?

- Est-ce que le langage utilisé présente des biais cisnormatifs (basé sur des normes cisgenres)?

Ai-je les connaissances pour réviser ce type de linguistique? Comment puis-je trouver davantage d'informations à ce sujet?

- Est-ce qu'il y a une mention comme quoi, à compétence égale, l'embauche des femmes trans est favorisée?

Quelle est la posture de mon organisme face à la discrimination positive dans les procédures d'embauche? Est-ce une pratique que mon organisme peut mettre en place afin de favoriser l'embauche d'une plus grande diversité au sein de mon organisme?

- Est-ce que nous mentionnons que nous luttons activement contre la transmisogynie au sein de nos organismes? Si oui, quels éléments concrets dans notre processus sont mis de l'avant?

Cette question fait référence à comment nous nous sommes engagés comme organisme à arrimer un processus de changements des structures de nos organismes qui pourraient potentiellement exclure dans nos pratiques ou de façon symbolique les femmes trans. Il peut être recommandé de faire preuve de transparence face à ces procédures avec toutes les personnes embauchées. Cette pratique peut démontrer notre pratique réflexive anti-oppressive, mais aussi démontrer notre engagement à travailler notre inclusivité.

- Quel réseau social (médias sociaux, groupes d'individus, communautaires) n'est pas rejoint par mon offre d'emploi? Quelles stratégies ai-je mises en place pour rejoindre des personnes de la communauté trans?

Il est probable que du temps et des ressources doivent être mobilisés pour créer des ponts de solidarité avec les milieux LGBTQ+ (militants et organismes communautaires). La diffusion de l'offre d'emploi sur différentes plateformes est une pratique qui peut être pertinente, ainsi que d'inviter les groupes LGBTQ+ à la partager.

2. Entrevue

Pistes de réflexion

- Parmi les personnes impliquées dans l'entrevue, avons-nous toutes et tous travaillé à nous former sur la transmisogynie et nos possibles biais inconscients en lien avec celle-ci? Comment puis-je accompagner mon équipe à déconstruire leur socialisation?

Pistes d'intervention

- Comment est-ce que je démontre ma posture trans-affirmative lors d'un premier contact qu'il soit au téléphone ou en personne?

Il existe plusieurs bonnes pratiques à ce sujet. Se présenter avec son ou ses pronoms ainsi que ses accords de genre est une pratique qui démontre notre posture d'alliance (lorsque nous sommes une personne cis). Plus on se présente avec nos pronoms, plus on normalise le fait de ne pas présumer le genre des personnes dans nos milieux!

- Comment est-ce que je m'assure de bien genrer la personne lors de l'entrevue? Est-ce que les personnes m'accompagnant sur le comité d'embauche ont déconstruit leur lecture du genre? Dans l'éventualité que nous mégenrions une personne en entrevue, sommes-nous prêt·e·s à réagir dans la bienveillance et à nous assurer de faire attention?

La lecture du genre fait référence aux codes socioculturels auxquels on attribue une identité de genre à une personne (de façon consciente ou inconsciente) en fonction de signes audiovisuels.

Inviter la personne à se présenter avec ses pronoms et accords de genre, ainsi que de s'assurer de respecter ces derniers est une bonne pratique. Dans l'éventualité où nous ayons l'habitude de supposer l'identité de genre en fonction de l'apparence physique ou la voix de la personne, il se peut que nous ayons davantage de déconstruction à faire. Choisir des personnes qui sont sensibilisées et qui sont outillées à ne pas mégenrer peut être pertinent afin de ne pas créer des micro-agressions dans l'entrevue.

- Lors de l'entrevue, est-ce que je mentionne notre posture trans-affirmative à toutes les personnes faisant le processus?

Cette question peut nous amener à nous demander si nos biais inconscients nous amèneraient peut-être à mentionner cet aspect seulement aux personnes trans (ou que nous assumons être trans). Il peut être pertinent de mentionner cette posture à toutes les personnes candidates puisqu'elles et iels seront amené·e·s à adhérer aux valeurs de votre organisme.

- Comment est-ce que je fais preuve de transparence sur nos processus de changements structurels internes face à la transmisogynie?

Quelles actions concrètes avez-vous mises en place afin de réduire les barrières d'accessibilité aux femmes trans notamment? Il peut également être intéressant de parler des autres oppressions et des autres processus internes dans votre organisme. L'humilité dans ce contexte-ci peut s'avérer être une clé intéressante pour démontrer notre posture d'apprentissage, mais aussi de responsabilisation.

- Qu'est-ce que mon organisme met en place pour assurer la sécurité des populations vivant à l'intersection de multiples oppressions?

Il se peut que votre équipe et vous-même soyez en processus d'apprentissage face à certaines oppressions (notamment la transmisogynie, le racisme systémique, le colonialisme, etc.). Il se peut que des erreurs aient lieu et aient des impacts négatifs sur le bien-être mental et émotionnel de certaines personnes dans votre équipe. La vision capitaliste-néolibérale amène parfois à individualiser ces réalités et à faire porter le fardeau *de prendre soin de soi* aux employé·e·s. Cependant, comment est-ce que, dans nos structures, nous pouvons considérer à la fois que les populations marginalisées (les femmes trans vivant à diverses intersections d'oppressions dans ce cas-ci) vivent des violences, mais aussi que ces violences ont des impacts dans l'exercice de leurs fonctions au travail? Quels sont les espaces de guérison permettant la prise en charge du bien-être des employé·e·s au sein de l'équipe?

- Comment est-ce que je m'assure que les questions posées/propos adressent les compétences professionnelles en lien avec le poste seulement?

On cherche à embaucher des intervenant·e·s pour leurs compétences et leurs valeurs féministes (selon la philosophie de notre milieu). Toutes questions personnelles ou intrusives sont donc illégales. Par exemple, des questions en lien avec les processus de transition (légaux, sociaux, médicaux) de la personne seraient motif de discrimination.

- Est-ce que mon organisme reconnaît l'expérience militante non rémunérée? Quelle est la posture de mon organisme en ce qui a trait aux diplômes et aux privilèges académiques?

Les discriminations à l'emploi et les discriminations structurelles peuvent faire en sorte que les femmes et personnes étant victimes de transmisogynie aient eu moins accès à des emplois rémunérés. Il est aussi possible que leur transition ait été faite après avoir quitté un ou des milieux de travail. Il peut être pertinent de considérer que certains milieux de travail ne sont pas forcément sécuritaires pour faire sa transition sociale de genre ou même que la transition ait eu lieu après avoir quitté l'emploi. De facto, il se peut donc que le référencement soit plus ardu pour certaines communautés marginalisées, notamment les populations trans. L'élitisme académique présent dans le milieu de l'intervention peut également venir teinter nos biais d'embauche.

Ex. Est-ce que 10 ans de militance dans un collectif féministe équivalent à 10 ans d'intervention? Pourquoi?

3. Suivi post-entrevue

- Comment est-ce que j'assure un suivi auprès des personnes qui ont passé l'entrevue? Comment est-ce que, dans mes façons de faire, je considère que certaines communautés sont discriminées à l'emploi?

Ces questions peuvent être pertinentes à se poser afin de continuer à développer nos pratiques intersectionnelles et à humaniser le processus d'embauche. Ai-je mentionné à la fin de l'entrevue de quelle façon le suivi serait assuré? Comment puis-je souligner les raisons de notre choix? Comment puis-je mentionner les qualités de la personne dans le suivi? Avons-nous de la place pour répondre aux questions des personnes qui n'ont pas été sélectionnées?

4. Accueil

- Comment est-ce que mon équipe prépare l'accueil de nouvelles personnes dans l'équipe? Comment pourrions-nous rendre notre processus davantage trans-affirmatif?

Quelles pourraient être les potentielles barrières rencontrées par les femmes trans dans notre accueil? Comment accompagnons-nous les personnes à adopter une posture trans-affirmative dans nos façons de faire?

- Comment est-ce que mon équipe et moi sommes outillé-e-s afin de lutter activement contre la transmisogynie (lecture du genre, propos, vision féministe, etc.)?

Quelle place avons-nous pour pratiquer l'utilisation des bons pronoms et pour ne pas présumer l'identité de genre? Est-ce que nous parlons du groupe de femmes dans une perspective homogène (cisnormative) (ex. qui suppose que toutes les femmes ont des utérus)? Plusieurs autres réflexions et pistes d'interventions pour lutter activement contre la transmisogynie sont possibles!

- Comment est-ce que j'assure la confidentialité de la transitude de la personne embauchée?

Seule la personne peut mentionner sa transitude (à qui, comment et pourquoi elle le fait). Il n'est pas pertinent de nommer cette information aux autres personnes dans l'équipe. S'assurer de consulter la personne afin qu'elle puisse décider de comment se passe son processus d'intégration, quelles informations elle aimerait divulguer, etc. L'idée est de respecter l'agentivité de la personne et son libre-choix de se rendre visible comme personne trans ou non.

- Est-ce que les documents requérant des informations légales (prénom légal, mention de genre légale) sont confidentiels? Comment est-ce que je m'assure que l'administration de mon organisme respecte cette confidentialité?

5. Formation à l'embauche

- L'analyse et la pratique féministe offerte à l'embauche incluent-elles les femmes trans? Comment est-ce que la formation à l'embauche outille-t-elle les personnes embauchées (qu'elles soient cis ou trans) à avoir une posture trans-affirmative?

Formons-nous notre équipe sur les réalités LGBTQ+ à l'embauche? Est-ce que nos outils féministes sont cisnormatifs? Comment pourrions-nous travailler à les rendre plus inclusifs envers les femmes trans? Quelques formations et outils sont disponibles sur la plateforme du site web du projet *La blessure du silence*.

Mise en situation: conseil d'administration

Votre organisme défend les droits des femmes victimes de violence conjugale depuis 40 ans. La violence des hommes (cisgenres) est celle qui est dénoncée dans le cadre de vos manifestations et autres actions politiques. Les ateliers de sensibilisation en milieu scolaire abondent dans le même sens, représentant la violence faite par les garçons sur les filles. L'intervenante jeunesse et l'intervenante en sensibilisation vous rapportent que les jeunes les questionnent souvent pourquoi l'atelier parle seulement des couples hétérosexuels « parce que des gars et des filles ça peut aussi s'aimer entre eux » qu'on leur dit. Lors d'un café-rencontre, la violence en contexte lesbien vient sur le sujet puisqu'une série télé québécoise populaire a présenté une scène la semaine dernière. Le groupe s'est alors questionné sur les orientations de vos approches de sensibilisation. En rencontre d'équipe, les intervenantes discutent de ces enjeux et semblent se positionner à savoir qu'il faudrait effectivement rendre visible la violence en contexte lesboqueer. Vous ramenez donc cette demande au conseil d'administration (CA). Votre CA vous demande donc de planifier une démarche réflexive à ce sujet. Dans les prochaines lignes, vous serez amené-e à vous poser certaines questions face à l'arrimage de cette démarche.

Avant de préparer la démarche

- Quel est votre ressenti face à cette situation?
- Quelles sont les forces de votre équipe/CA pour mener à bien cette démarche?
- Quels sont les défis possibles dans le cadre de cette démarche? Comment pouvez-vous utiliser vos forces pour surpasser ces défis?
- Quel est l'engagement (temps, personnes mobilisées) et quelles sont les ressources financières disponibles dans le cadre de cette démarche?

Avant la prise de décision

- Est-ce que le conseil d'administration est formé sur la posture anti-oppressive?
- Comment pouvons-nous adresser nos propres biais face à la thématique de la violence conjugale?
 - Que savons-nous sur la violence conjugale en contexte lesboqueer?
 - Qu'ignorons-nous sur la violence conjugale en contexte lesboqueer?
 - Comment pourrions-nous nous former? Comment pourrions-nous nous informer?
- Quelles sont nos craintes et nos peurs?
 - Sont-elles fondées?
 - Comment pouvons-nous les déconstruire?
- Que savons-nous? Qu'ignorons-nous?
 - Quelles sont mes sources d'informations?
 - Avons-nous une compréhension commune des enjeux?
 - Quels sont les points de désaccord?
 - Comment est-ce que je peux accompagner les membres ayant davantage de réticences à déconstruire leurs biais inconscients/conscients ?
 - Est-ce qu'un organisme externe ou un.e consultant.e peut m'outiller/m'accompagner dans le cadre de cette démarche?

- Quelles sont nos obligations légales et morales comme organisme ?
- Comment créer un contexte de dialogue qui favorise la prise de parole de chaque personne autour de la table ?
- Avons-nous consulté les membres de la communauté concernée ?
 - Comment ? Était-ce les bonnes personnes ? Est-ce représentatif de l'ensemble des réalités ?

Pendant la prise de décision

- Est-ce qu'il reste des angles morts à notre démarche ? Comment pouvons-nous y remédier ?
- Comment cette décision sera-t-elle prise ?
 - Quelle est la meilleure façon de prendre cette décision ?
 - Qui pourrait craindre de prendre la parole dans le cadre de cette décision ? Comment remédier au déséquilibre de pouvoir au sein de mon conseil d'administration ?

Après la prise de décision

- Quels sont les prochains changements envisagés ?
- Comment envisagez-vous de rebâtir les ponts de confiance avec la communauté ?
- Comment envisagez-vous de travailler en collaboration ?
- Comment pensez-vous pérenniser ces connaissances acquises dans le cadre de la démarche ?
- Comment adaptez-vous vos outils d'interventions aux communautés lesboqueer ?

Mise en situation : équipe de travail

Utilisation de cette mise en situation: dans le cadre de cette mise en situation, nous vous proposons une démarche réflexive. Quelques questions vous seront posées tout au long de cette démarche.

Alexandra fait de l'intervention dans votre organisme depuis 5 ans déjà et a une analyse féministe très poussée. Alexandra vient vous voir pour vous parler *d'un sujet délicat* et vous ressentez son stress lorsqu'elle arrive dans votre bureau.

- En fait, je voulais te dire que je suis une personne non binaire, mon prénom est Alex et j'utilise le pronom iel.

- Quel est votre ressenti en ce moment? Qu'aimeriez-vous répondre à Alex à ce moment?

Quelques semaines plus tard, Alex revient vous voir et vous dit qu'iel est prêt·e à faire son dévoilement à l'équipe. Iel vous nomme ressentir des craintes et appréhensions face à cette annonce.

- Comment accompagnez-vous Alex dans sa démarche?
- Comment assurez-vous sa sécurité au sein de l'équipe d'intervention et dans l'organisme?

Dans le cadre de cette mise en situation, nous vous suggérons une démarche en 3 temps. Veuillez noter que celle-ci se veut fictive. Chaque démarche est unique selon les besoins des milieux, nous vous recommandons donc d'être accompagné par les organismes LGBTQ+ de votre région ou de vous documenter sur les bonnes pratiques.

1. Démontrer votre posture claire
2. Outiller et former votre équipe
3. S'assurer de la sécurité identitaire d'Alex

1. Démontrer votre posture claire

Un premier aspect important à considérer est que le respect de l'identité de genre d'Alex est primordial, ce qui inclut l'utilisation du prénom et du pronom (iel, dans ce cas-ci). Il s'agit d'un droit civique protégé (Charte des droits et libertés de la personne du Québec, articles 10 et 15)². En démontrant un leadership qui prend position en faveur du respect de son identité, vous incitez le reste de votre équipe à faire de même. Cette posture vient avec la responsabilité de potentiellement répondre à des questionnements de la part de votre conseil d'administration, de votre équipe de travail ou même de vos partenaires terrain. Il se peut que des moments d'éducation à ce sujet soient nécessaires.

- Quels sont vos outils et connaissances pour répondre à ces potentiels questionnements?
- Quelles sont vos forces pour accompagner votre milieu vers une pratique qui est plus trans-affirmative?
- Avez-vous des mentors (internes/externes) qui peuvent vous soutenir dans cette démarche?
- Connaissez-vous des organismes étant passés par cette démarche?
- Quel est votre ressenti face à cette situation?

2. Outiller et former votre équipe

Il se peut qu'il y ait différentes opinions au sein de votre équipe, voire même des réticences ou de l'incompréhension. Certaines personnes sont plus exposées aux réalités non binaires que d'autres.

- Comment accueillir les ressentis de toutes et tous? Comment s'assurer de la sécurité d'Alex et de son intégrité psychologique dans cette démarche? (ex. être *un sujet à débat* peut avoir des impacts notables sur un individu)

Une formation de base sur les réalités trans et non binaires peut être pertinente afin de répondre aux questionnements et outiller les membres de votre équipe. Le témoignage de membres de la communauté peut être une avenue intéressante. Ceci étant dit, le témoignage ne permet pas de se former en ce qui a trait aux compétences en

² <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12>

intervention, mais d'être davantage sensibilisé.e.s à une réalité. Le site web du conseil québécois LGBT présente les différents organismes offrant des formations à cet effet (<https://inclusion-lgbtq2.ca/>).

- Après cette formation, quels sont les autres besoins de formations de l'équipe?
- Quelle place laissons-nous à l'apprentissage de ces connaissances?
- Est-ce que du temps est alloué à la mise en application de ces connaissances?
- Comment est-ce qu'on s'assure qu'il y ait un transfert de connaissance lorsque de nouvelles employées arrivent? Comment pérenniser et renouveler ces savoirs?

Après une formation de base, il se peut que d'autres questions et besoins émergent de la part de votre équipe. Par exemple, un atelier sur le langage inclusif peut être un besoin nommé. Dans le cadre de ces processus d'apprentissages individuels et collectifs, il peut être pertinent de garder certains éléments en tête:

- Il n'est pas de la responsabilité d'Alex d'éduquer son équipe sur sa réalité. L'éducation représente un fardeau et une charge émotionnelle qui est souvent mise sur les personnes trans et non binaire.
- Il est possible que certaines personnes aient besoin d'un accompagnement après avoir suivi la formation/atelier afin de mettre en application les informations apprises. Nous avons toutes et tous un rythme et des besoins d'apprentissage différents.
- Il est possible qu'il soit nécessaire de travailler notre posture d'apprentissage individuelle et collective.
 - L'humilité peut permettre de reconnaître nos limites et de ne pas tout savoir.
 - Les erreurs sont une avenue pour apprendre et s'améliorer. La reconnaissance de ces dernières et la responsabilisation de soi sont primordiales.
 - Comment prendrons-nous soin des personnes impactées directement par ce processus d'apprentissage ?

3. S'assurer de la sécurité identitaire d'Alex

S'assurer que la sécurité identitaire d'Alex soit respectée à la fois auprès de l'équipe que des femmes/personnes ayant accès à votre ressource. Avoir un environnement de travail sécuritaire est un droit essentiel pour tout individu. Le mégenrage ou le morinommage répétitif est un motif de discrimination. Par assurer la sécurité, nous entendons:

- Respect de son prénom (Alex)
- Respect de son pronom (iel, accords alternés/inclusifs)
- Un environnement qui lutte activement contre les propos enbyphobes (discrimination face aux personnes non binaires)
- Qu'est-ce qui peut être mis en place afin de s'assurer de la sécurité d'Alex au sein de l'organisme?
- Quelles sont nos forces en sensibilisation et en intervention informelle à l'interne?
- Comment pouvons-nous les adapter?
- Avons-nous des outils? Sinon, à quel endroit pouvons-nous aller chercher ces outils?

La posture d'alliance comme une première avenue

La posture d'alliance amène à réfléchir sur nos privilèges sociaux et sur la manière de les utiliser pour favoriser l'inclusion d'une personne ou d'un groupe marginalisé. Dans ce contexte-ci, nous parlons du privilège cis par rapport aux personnes trans (binaires et non binaires).

- Est-ce que j'ai conscience de mes privilèges cis? (s'il s'agit de ma situation)
- Est-ce que mon équipe d'intervention est consciente de ses privilèges cis?

- Quelle place allouons-nous à la réflexion sur nos privilèges?

Un exemple de privilège cis est entre autres de ne pas avoir la tâche de se présenter avec son pronom. Il peut s'agir d'une action concrète qui permet d'utiliser son privilège afin de créer un environnement plus sécuritaire pour les personnes trans. La fiche synthèse **Savoir-être et savoir-faire** aborde comment créer une culture qui est davantage trans-affirmative. Créer une culture interne qui vise à ne pas présumer l'identité de genre en fonction de l'apparence physique/la voix permet de contribuer à réduire les barrières d'accessibilité à la fois pour Alex, mais aussi pour toutes les autres personnes trans.

Planifier l'intervention et la sensibilisation

- Est-ce que mon équipe et moi sommes outillées à intervenir dans l'éventualité qu'Alex se fait mégenrer par une personne hébergée? Comment éduquons-nous collectivement les personnes hébergées et leurs enfants pour assurer la sécurité d'Alex?
- Est-ce que mon équipe et moi sommes outillées à intervenir dans l'éventualité qu'il y ait des propos/attitudes transphobes indirects? Comment envisageons-nous nous y prendre?
- Est-ce que mon équipe et moi sommes outillées à intervenir dans l'éventualité qu'il y ait des propos/attitudes transphobes ciblant Alex? Comment envisageons-nous intervenir?

L'ensemble de ces questions peut amener plusieurs émotions au sein d'une même équipe de travail.

- Comment est-ce qu'on peut motiver nos équipes à lutter activement contre la transphobie, tout en prenant soin d'elles?
- Comment pouvons-nous nous exercer, nous outiller à faire de la sensibilisation pour contrer la transphobie?

Nous vous invitons à garder en tête que vos équipes ont des connaissances et des compétences pour faire de la défense des droits et de la sensibilisation face au patriarcat. Leur analyse sociale et leurs aptitudes en intervention sont tout à fait transférables pour adresser les autres oppressions. **On vous envoie pleins d'ondes positives pour le changement social!**

Centre solidarité lesbienne

Téléphone: 514-526-2452

Adresse: 4126, rue St-Denis, Bureau 301, Montréal, QC H2W 2M5

Dépôt légal: janvier 2023

Crédit photo: comité d'expert·e·s de vécu *La blessure du silence 2022-2023*