

Considération de l'hétérosexisme et de la transphobie en intervention

- Cette fiche synthèse a pour objectif de proposer des pistes de réflexion et d'intervention pour offrir des espaces bienveillants aux femmes et personnes lesboqueer.
- ◆ Nous vous invitons à consulter le document *Constats et recommandations du comité de survivant·e·s* qui présente quelques enjeux vécus par la communauté lesboqueer.
 - ◆ L'utilisation du *je* et du *nous* est utilisée pour prioriser l'introspection comme moteur pédagogique au cœur de cet outil.
 - ◆ VRIA désigne violence dans les relations intimes et/ou amoureuses

Retourner aux principes de base de l'intervention féministe

Diversité des parcours et des vécus

- Chaque histoire de violence est différente et unique! Plusieurs facteurs et oppressions peuvent teinter le vécu d'une femme/personne. Cette diversité de parcours est une force lorsqu'elle est valorisée par notre milieu puisqu'elle vient compléter notre analyse féministe.
 - La violence en contexte lesboqueer existe. Elle se maintient dans un cadre hétérosexiste et/ou transphobe. Considérer l'existence de la violence hors contexte hétérocis dans notre analyse féministe, **vient ajouter une vision plus intersectionnelle** de la violence dans les relations intimes et/ou amoureuses. Davantage d'informations à ce sujet sont disponibles dans l'outil *Dynamique de pouvoir* (également disponible sur le site web).
- **Croire** les femmes/personnes qu'on accompagne dans leur histoire!
 - Valider la femme/personne dans son vécu, ses perceptions et les impacts de la violence sur elle/ellui peut faire en sorte que nous favorisons l'empowerment des personnes accompagnées.
 - L'hétérosexisme et la transphobie prennent, entre autres, racine dans la banalisation des violences et l'invisibilisation de celles-ci.

Soutenir et accueillir

- Dans l'accueil, il peut être intéressant de présenter les services et la mission de notre organisme au lieu de présumer de l'identité de genre de la personne :

- Ex. Nous sommes une maison d'aide et d'hébergement pour les femmes et personnes trans victimes de violence conjugale. Est-ce que c'est le type de soutien que tu recherches?
- Afin de rassurer et diminuer le stress de la femme/personne, il peut être intéressant d'expliquer:
 - Comment se rendre dans nos locaux (transport en commun s'il y a lieu, stationnement, etc.)
 - La configuration des lieux (les locaux, espaces communautaires, les chambres, etc.)
- Prendre le temps d'accueillir avec bienveillance la personne dans notre ressource.
- Piste d'intervention: il peut être pertinent de mettre la femme/personne en contact avec unE intervenantE ayant plusieurs connaissances sur les réalités LGBTQ+.
 - Il est également possible qu'une personne préfère être accompagnée par une personne appartenant à la communauté LGBTQ+. Est-ce réaliste avec le fonctionnement de votre organisme?
- Il se peut que nous ayons des limites en intervention ou que notre organisme soit en processus pour réduire les barrières d'accessibilité. Faire preuve de transparence et d'authenticité est la clé (sans toutefois faire sentir la personne comme un fardeau).

S'adapter à chaque femme/personne est une pratique gagnante! Adapter son discours sur la violence conjugale aux différentes réalités est une bonne piste d'intervention.

Rapport égalitaire

- Travailler en amont vers un rapport égalitaire entre nous et la femme/personne accompagnée
 - La reconnaissance de nos privilèges sociaux (dans ce cas-ci hétérosexuel et cisgenre s'il y a lieu) dans nos propos et notre posture est une clé importante pour l'intervention.
- La pratique réflexive peut être une clé à l'intervention:
 - Comment est-ce que ma socialisation hétéronormée peut-elle avoir une influence sur ma vision de la violence conjugale? Comment est-ce que mon milieu m'a formée sur les questions de la violence conjugale?
 - Comment est-ce que mes privilèges peuvent teinter ma vision d'une situation? Comment est-ce que je m'assure de réfléchir et intervenir sur les possibles barrières d'accessibilité qui me sont plus difficiles à reconnaître?
- Les questions qu'on pose en intervention:

- Comment puis-je ne pas assumer dans mon langage l'orientation sexuelle et/ou romantique?
 - Dire : ton ou ta partenaire
 - Il peut être intéressant de ne pas assumer que la femme/personne est forcément dans une relation monogame. Par exemple en disant ta ou tes relations intimes/amoureuses.
- Réfléchir et prendre conscience que mes questions ne soient pas de nature curieuse ou pour m'éduquer
 - L'autoéducation est la clé. Plusieurs informations sont disponibles en ligne et plusieurs organismes LGBTQ+ peuvent vous aider à mieux comprendre.
 - Les populations marginalisées sont souvent amenées à éduquer leur environnement sur leur réalité. Il se peut que certaines personnes ne désirent pas porter ce poids d'éducation.
- Posture d'apprentissage et d'humilité
 - Croire que la personne peut également nous en apprendre favorise un rapport égalitaire.
 - Se remettre en question dans notre pratique peut requérir un temps d'arrêt et se positionner en apprentissage.

Justice sociale et l'alliance en intervention

- **Le « privé est politique »** : la violence en contexte lesboqueer est un enjeu féministe et de société.
- Dans nos actions politiques (manifestations, vigiles, etc.) et nos ateliers de sensibilisation, rendre visible la violence en contexte lesboqueer. Faire de la sensibilisation, c'est libérer des voix et redonner du pouvoir aux communautés!
- Comprendre et analyser la violence entre partenaires intimes dans son contexte structurel (en considérant l'hétérosexisme et la transphobie comme étant l'une des racines de la violence en contexte lesboqueer). Il est possible que, faute de référent, on puisse de façon inconsciente expliquer la violence dans les relations intimes et/ou amoureuses (VRIA) en contexte lesboqueer par des facteurs individuels.
 - **La violence est un continuum** qui comporte les micro-agressions (comme présumer l'hétérosexualité), les propos lesbophobes/biphobes/transphobes indirects, le harcèlement de rue lesbophobe, les agressions à caractère sexuel ciblant spécifiquement les populations LGBTQ+, la VRIA, la violence institutionnelle hétérosexiste et transphobe. Ces violences se maintiennent sur un continuum de violence hétérosexiste/transphobe.

- Favoriser l'**empowerment** des femmes/personnes lesbiennes en les situant comme expertes de leur situation. Outiller les femmes/personnes afin de faire un choix éclairé ou à défendre leurs droits est une pratique féministe (ex: aider la personne à connaître les ressources et ses droits). L'accompagnement peut nécessiter l'adoption d'une posture d'alliéE et de peut-être se préparer en amont:
 - Dans l'éventualité où une micro-agression est faite à ton égard, comment aimerais-tu que je t'accompagne?
 - Il pourrait s'agir de micro-agressions concernant la banalisation de la violence, le mégenrage (utilisation du mauvais pronom ou accord de genre), que d'autre personne assume l'hétérosexualité, etc.

Contribuer à créer une culture trans-affirmative

La plupart du temps, nous assumons les **pronoms** (ex. elle, il, iel, etc.) et les **accords de genre** (ex: masculins, féminins, alternés, etc.) en fonction de l'apparence physique et/ou la voix.

- Ce qui a pour effet que des personnes se font **mégenrer** (utilisation des termes genrés et pronoms qui ne correspondent pas à leur identité de genre).
 - ◆ Il s'agit d'une micro-agression quotidienne que plusieurs personnes trans (binaires et non-binaires) rencontrent.

Comment remédier à la situation?¹

- A. Se présenter avec nos pronoms et accords de genre est une façon de démonter notre posture trans-affirmative. Après vous être présentéE, il se peut qu'on vous demande les questions suivantes :
- Pourquoi est-ce que tu te présentes avec tes pronoms?
 - Qu'est-ce qu'un pronom?
 - ◆ Se préparer à faire de l'éducation sur la question des pronoms est une pratique recommandée.

Se présenter avec ses pronoms/accords de genre peut être une façon d'utiliser son **privilège cis** (identité de genre qui concorde avec celle assignée à la naissance)!

- B. Demander les pronoms peut être une façon de s'assurer de bien genrer les personnes.
- Il s'agit également d'une opportunité de démontrer la posture trans-affirmative de votre organisme.

¹Il s'agit de quelques exemples de pratiques trans-affirmatives, mais ce n'est pas une liste exhaustive.

Attention: il se peut que certaines personnes ne se sentent pas à l'aise de répondre. Plusieurs raisons peuvent être sous-jacentes:

- La personne est moins familière avec cette pratique
- La personne est en questionnement identitaire
- La personne ne souhaite pas y répondre (ce qui peut être en lien avec le sentiment de sécurité)
- La personne est en train d'apprendre le français
- Et plusieurs autres raisons !

Laisser place à ce monde émotionnel et identitaire est important. Il s'agit donc d'une invitation à nommer ses pronoms. Il est également possible que nous soyons amené·e·s à éduquer les personnes cis face à cette pratique.

La clé est de respecter le rythme des personnes et de faire de l'éducation populaire.

C. Qu'est-ce que je fais si je fais une erreur?

Lorsqu'il s'agit des premières fois que nous utilisons un néo-pronom (ex: iel, ul, etc.), il se peut que nous ne nous sentions pas à l'aise au début et que nous fassions des erreurs. Il est également possible que nous mégenrions les personnes qui utilisent des pronoms binaires (il, elle).

→ Faire preuve d'humilité témoigne de transparence et d'authenticité.

- ◆ S'excuser brièvement et se corriger est la clé.
 - Il se peut que le sentiment de culpabilité (ou autre émotion) nous habite. Il est important de ne pas mettre la charge émotionnelle sur les populations marginalisées.
 - ◆ Se responsabiliser et s'outiller afin de ne plus mégenrer. Plusieurs options s'offrent à vous :
- Chercher du soutien dans votre équipe de travail
 - Chercher du soutien auprès des organismes LGBTQ+
 - Suivre une formation sur le langage inclusif
 - Se pratiquer à utiliser le langage inclusif dans vos équipes et dans le cadre de vos conversations

L'article 15 de la *Charte québécoise des droits et libertés* de la personne protège les individus contre le mégenrage et contre toute autre forme de discrimination transphobe et hétérosexiste. Il s'agit donc de votre responsabilité morale et légale comme intervenant·e et organisme communautaire de s'assurer de ne pas mégenrer les individus et d'assurer leur sécurité dans vos organismes.

D. Prévenir le mégenrage

Un changement de culture et d'habitude prend du temps et requiert forcément qu'on y laisse de la place pour l'apprentissage.

- Suivre une formation offerte par un organisme LGBT+ sur le langage inclusif et les pronoms.
- Suivre une formation en ligne sur le langage inclusif

Toutes compétences en intervention requièrent qu'on mette celle-ci en application pour s'améliorer.

- Allouer du temps dans notre horaire pour l'éducation autonome et l'application de ces compétences est une pratique exemplaire pour laisser place à l'apprentissage.
- Utiliser nos forces et rendre l'apprentissage plaisant peut être intéressant !
 - ◆ Dans le cadre d'une rencontre d'équipe, se pratiquer à utiliser un néo-pronom et différents accords de genre.
 - ◆ Écrire de façon inclusive
 - ◆ Lire des textes inclusifs
 - ◆ Écouter du contenu audio/signé qui utilise le langage inclusif.

Travailler à ne plus assumer le genre d'une personne en fonction de sa voix ou de son apparence physique est essentiel.

- Identifier les moments que nous assumons l'identité de genre des personnes
- Se questionner pourquoi nous avons assumé l'identité de genre
- Utiliser un langage inclusif jusqu'à ce qu'un contexte favorable pour demander les pronoms à la personne se présente.

Assurer la sécurité

Connaître les droits des personnes LGBTQ+ peut nous outiller à faire de la défense des droits. Il est possible de consulter Éducaloi pour plus d'informations sur les droits civiques.

Réflexion autour des scénarios de protection

- Dans la mise en place de scénarios de protection, il peut être pertinent de garder en tête que la police n'est pas la ressource vers laquelle toutes les personnes de la communauté lesbienne vont se tourner.

- Certain·e·s membres de notre communauté ont un historique de violence perpétrée par les corps policiers (ou leur entourage). Considérer cette dynamique de violence structurelle dans vos décisions/accompagnements.
- Il peut être pertinent de considérer dans notre analyse de la situation que certaines personnes ont vécu du rejet familial suite à leur *coming out*, qu'elles et iels puissent avoir un réseau social effrité.
- Les scénarios de protection peuvent également concerner les milieux de travail et autres environnements fréquentés par la femme/personne concernant l'hétérosexisme et la transphobie. Il est possible que la personne ne soit pas *out* dans l'ensemble de son entourage. Dans notre analyse du risque, si la personne nous donne cette information, nous pouvons considérer qu'il s'agit d'un facteur qui vulnérabilise la victime.

Le référencement vers d'autres organismes/ressources

- Il peut être intéressant de connaître les ressources qui ont fait des démarches afin de rendre leur organisme plus inclusif des personnes lesboqueer.
 - Est-ce que l'organisme accueille les personnes trans et non binaires et a-t-il travaillé sur l'accessibilité de ses services ?
 - Nous invitons à garder en tête que les personnes lesboqueers peuvent se voir revictimisé·e·s dans certains milieux de par leur manque d'accessibilité.
- Le référencement peut parfois nécessiter que nous éduquons nos partenaires terrain (que ce soit par exemple en lien avec la banalisation de la violence conjugale entre lesbiennes ou le mégenrage).

Sécurité avant/pendant/après dans notre organisme

Nous proposons 3 clés à considérer dans un processus cyclique et non linéaire (c'est-à-dire qu'il est à recommencer continuellement). Il peut à la fois concerner les équipes de travail, les femmes et personnes utilisant nos services et/ou le conseil d'administration.

- **Prévenir:**
 - Se positionner d'emblée comme étant un milieu contre la violence LGBT-phobe.
 - Quelles sont les possibles barrières d'accessibilité dans mon organisme? Comment est-ce que nous pouvons collectivement travailler à les réduire? Est-ce une priorité au sein de mon organisme?
 - Est-ce que notre documentation est hétérocisnormative?

- Est-ce que le langage utilisé invisibilise les personnes trans et non-binaires?
- **Réagir:**
 - Est-ce que j'interviens lorsque je suis témoin de propos teintés de biais hétéronormés?
 - Dans ma rencontre d'équipe?
 - Dans mes interventions individuelles?
 - Dans mes interventions de groupe?
 - Dans le conseil d'administration?
 - Lorsque j'entends/vois de la misogynie dans mon milieu, comment est-ce que j'interviens? Quelles sont mes forces qui peuvent être utilisées pour adresser la lesbophobie/biphobie/transphobie?
- **Agir :**
 - Est-ce qu'il y a un consensus dans l'équipe? Adhérons-nous toutes et toustes à la vision inclusive des personnes lesboqueer et trans?
 - Avons-nous un espace pour questionner nos biais/angles morts?
 - Quels sont les apprentissages que nous pouvons faire concernant cette situation?
 - Notre milieu essaie et tente des interventions. On apprend et on améliore de façon continue nos pratiques.
 - Sommes-nous prêtEs à nous responsabiliser individuellement et collectivement?
 - Avons-nous toutes les informations pour prendre une décision?
 - Comment pouvons-nous aller chercher les informations afin de prendre une décision éclairée?
 - Pouvons-nous être accompagnéEs afin de prévenir ce type de discrimination et/ou barrière d'accessibilité?
 - **Nous mettons de nouvelles pratiques inclusives en intervention sur le banc d'essai !**

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*