

Politique anti-oppressive

« No pride for some of us, without liberation for all of us! »

—Marsha P. Johnson

(Traduction: Pas de fierté pour certain·e·s d'entre nous, sans la libération pour nous toutes !)

Marsha P. est une activiste **trans** noire, figure clé des émeutes de Stonewall et des droits 2SLGBTQIA+ * aux États-Unis.

*Nous utiliserons l'acronyme 2SLGBTQIA+ tout au long du document, tout en reconnaissant que certains de ces groupes ont été et continuent d'être invisibilisés et instrumentalisés. Il est important pour nous de visibiliser l'acronyme sous cette forme, comme un engagement futur envers ces communautés.

Table des matières

0. Lexique	3
1. Reconnaissance	3
2. Le contexte	4
4. Les visées de cette politique	5
4.1 Envers les membres	5
4.2 Envers l'équipe de travail, les stagiaires, les bénévoles et le CA	5
4.3 Envers nos communautés	6
5. Cinq cibles.....	6
6. Approches et moyens.....	7
6.1 Approches :	7
6.2 Moyens :	8
Dans la structure.....	8
Dans les services	10
Dans les collaborations	12
7. Une manière d'aborder la gestion qui reflète nos valeurs anti-oppressives	12
7.1 Culture organisationnelle	12
7.2 Pratiques organisationnelles	13
7.3 Dans les autres politiques internes	14
7.4 Aborder le conflit par les conversations courageuses *	14
8. Le processus de signalement d'oppression·s vécue·s dans le cadre du CSL	15
9. Une politique actualisée.....	16
10. Un engagement collectif.....	17
Bibliographie	17
Annexe	18
Annexe 1 : Lexique.....	19
Annexe 2 : Aborder le conflit par les conversations courageuses.....	19

0. Lexique

* Pour une définition des différents termes et concepts présents dans cette politique, se référer au lexique qui se trouve dans l'annexe du document. Pour mieux les repérer, les termes définis dans le lexique sont mis en violet lorsqu'ils apparaissent pour la première fois dans la politique.

1. Reconnaissance

Nous souhaitons souligner **l'apport indispensable du comité consultatif Intersectionnalité et Inclusion** à travers ce processus à la fois ardu et inspirant de révision de nos pratiques. Composé de personnes vivant à la croisée des **oppressions**, le comité a su mettre en lumière des réalités complexes. Leurs perspectives ont constitué les fondements de l'élaboration de cette politique, ancrant le processus dans une approche collective, engagée et porteuse de transformations sociales.

La rédaction de cette politique a été inspirée des nombreux moments de partages entre groupe communautaire **queer** et/ou féministe qui nous ont amené·e·s à avoir ces réflexions, dont la Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM), HelemMTL, La Débrouille, Divergenres, Inter-Val 1175, Relais-femme, le Conseil québécois LGBT et on en passe. Elle a aussi été inspirée par les organismes qui se sont dotés d'une politique **anti-oppressive** avant nous, comme le Collectif Consenté ; par notre réflexion stratégique guidé par Louisa Joseph et Marie-Mythzy Larrieux ; par nos multiples discussions en équipe ; par toutes ces personnes sur le terrain avec qui nous avons discuté et, finalement, par nos précieux·euses membres qui nous ont fait réfléchir et qui ont eu la générosité de nous partager leurs expériences, leurs réalités et leurs besoins.

Nous souhaitons aussi remercier les lesbiennes qui nous ont tracé le chemin, qui ont lutté, qui ont crié fort pour que nous puissions exister. Nous sommes là grâce à ces mouvements, nous en sommes fier·ère·s et reconnaissant·e·s.

Reconnaissance territoriale

Nous jugeons essentiel de nommer et de reconnaître que notre organisme est situé sur des terres volées, qui n'ont jamais été cédées et dont on bénéficie. Les locaux du Centre de Solidarité Lesbienne (CSL) sont situés à Tiohtià:ke (Montréal), territoire

appartenant à la nation Kanien'kehá : ka, qui demeure gardienne des terres et des eaux que nous occupons encore à ce jour.

Nous vous invitons à consulter **la version longue de notre reconnaissance territoriale**. Vous y trouverez davantage d'informations sur la nation Kanien'kehá : ka; sur les liens entre les enjeux vécus par les communautés **lesboqueers** / lesbiennes et ceux vécus par les communautés autochtones; sur nos engagements pour contribuer à la lutte contre le **colonialisme** et les oppressions que vivent les personnes autochtones et sur les pistes d'actions que vous pouvez entreprendre à votre tour.

Nous reconnaissons la présence de concepts occidentaux et blancs au sein de ce document et souhaitons que la politique évolue au fil du temps et qu'elle puisse continuer à faire émerger des réflexions pour la décolonisation de nos pratiques (Lebel, 2022).

2. Le contexte

L'arrivée de la politique anti-oppressive au CSL s'inscrit dans la mouvance actuelle de nombreux groupes féministes et/ou 2SLGBTQIA+ à Montréal et ailleurs dans la province.

L'évolution des mouvements sociaux et de la reconnaissance institutionnelle des réalités 2SLGBTQIA+ ont donné l'occasion au CSL d'approfondir sa compréhension des différentes formes d'oppressions qui touchent nos communautés. Le CSL a profité de ces constats pour faire un travail d'introspection et d'ajustement afin de permettre à un plus grand nombre de personnes de se sentir accueillies et représentées au sein de l'organisme. Le projet *Intersectionnalité et Inclusion* a permis de prendre le temps d'effectuer ce travail en impliquant l'organisme, l'équipe, les membres et nos communautés dans une grande réflexion qui demande ouverture et humilité.

Les **systèmes d'oppressions** continuent de vulnérabiliser nos communautés en créant plus d'inégalités sociales et en renforçant les dynamiques de pouvoir. Pour contrer ceux-ci, cette politique est guidée par une approche féministe intersectionnelle et anti-oppressive.

Nous sommes confiant·e·s que les mesures mises en place et le travail continu en ce sens mèneront à une amélioration nette de nos conditions de vie et de notre sentiment de communauté. Nous croyons qu'aucune organisation n'est à l'abri d'un recul des acquis en matière d'**intersectionnalité** et d'inclusion. **Nous apposons alors sur papier nos**

lignes directrices dans l'intention de solidifier et de pérenniser nos luttes. Ces écrits sont la marque de notre engagement à défendre nos membres vivant à la croisée des oppressions.

4. Les visées de cette politique

4.1 Envers les membres

- Mettre en lumière les changements de pratiques au sein de l'organisme
- Rebâtir un lien de confiance avec ceux vivant ou ayant vécu de l'exclusion sociale et de la discrimination, au CSL ou dans d'autres espaces.
- Améliorer l'accessibilité de nos espaces et les rendre aussi sécurisants que possible, en agissant activement contre les discriminations et en évitant la reproduction des systèmes d'oppression.
- Offrir une politique accessible et claire permettant de connaître les mesures mises en place pour favoriser l'inclusion au CSL.

4.2 Envers l'équipe de travail, les stagiaires, les bénévoles et le CA

- Clarifier et uniformiser les pratiques ainsi que les approches d'intervention utilisées au sein de l'organisme.
- Faire valoir les pratiques de l'organisme auprès des personnes voulant s'impliquer et s'assurer que les personnes s'impliquant au CSL partagent les valeurs de l'organisation.
- Expliciter ce qui est attendu des personnes qui œuvrent auprès de l'organisation.
- Formaliser les pratiques informelles actuellement mises en place pour favoriser l'inclusivité.

- Assurer l'actualisation et le développement de pratiques inclusives au sein de l'organisme.

Les mesures prévues par la politique viennent aussi contribuer au bien-être des travailleur·euse·s, stagiaires, membres du CA et bénévoles. En tant qu'organisme **par et pour** les communautés lesbiennes/lesboqueers, notre équipe est directement concernée par ces mesures.

4.3 Envers nos communautés

- Reconnaître les oppressions systémiques vécues par nos communautés.
- Créer de la **solidarité**, valoriser l'intersectionnalité et la convergence de nos luttes.
- Militer avec nos communautés, les écouter et orienter nos actions à partir de leurs réalités et de leurs besoins.
- Soutenir notre engagement à la lutte contre les oppressions et s'assurer de défendre les droits humains.
- Conserver l'approche communautaire dans la culture organisationnelle du CSL.
- Offrir un exemple à d'autres organisations qui aimeraient rendre leurs pratiques plus inclusives aux personnes vivant à la croisée des oppressions.

5. Cinq cibles

À la suite de consultations menées auprès des membres de l'équipe et de l'organisme concernant les pratiques d'inclusion au sein du CSL, des réalités ont été identifiées comme étant les cibles de biais, de discrimination ou étant sous-représentées au sein de l'organisme. À partir de ces constats, nous avons établi 5 cibles pour répondre à la nécessité d'une **adaptation des services** ainsi qu'un **renforcement des actions militantes** en ce sens.

1. Adaptation constante des services offerts aux personnes de la diversité de genre et sexuelle et lutte contre le **sexisme, l'hétérosexisme et le cisgenrisme**.
2. Adaptation constante des services aux personnes noires et racisées et lutte contre le **racisme**.
3. Adaptation constante des services aux personnes autochtones et lutte contre le colonialisme.
4. Adaptation constante des services aux personnes de la diversité capacitaire et Sourdes et lutte contre le **capacitisme**.
5. Création de ponts intergénérationnels au sein de nos communautés et lutte contre l'**âgisme**.

6. Approches et moyens

Voici les approches et moyens dont le CSL s'est doté pour offrir des services adaptés. Ces changements visent une **transformation de la culture et des pratiques organisationnelles**.

6.1 Approches :

- **Posture d'humilité, d'apprentissage et d'écoute.**
Instaurer un climat où l'on se donne le droit d'apprendre ensemble.
- **Reconnaissance du passé et engagement pour le futur**
Rebâtir un lien de confiance avec ceux ayant été délaissé·e·s ou opprimé·e·s par les pratiques du passé et signifier notre posture d'inclusion à ceux ne croyant pas avoir leur place au sein de l'organisme.
- **Autodétermination et empouvoirement**
Reconnaître et amplifier la voix des personnes concernées. Créer de l'espace pour leurs besoins, leurs aspirations et prendre en compte leurs limites.

- **Approche décoloniale et antiraciste.**
Reconnaître l'héritage colonial de l'organisme découlant de sa structure réfléchi par les personnes blanches sans l'apport des personnes racisées. Valoriser les savoirs autochtones ainsi que la déconstruction de nos savoirs et de nos approches. Dénoncer les oppressions vécues par les personnes autochtones, noires et racisées (PANDC ou *BIPOC* en anglais), offrir des services adaptés à leurs besoins et participer au travail d'éducation.
- **Considération des privilèges et des oppressions vécues**
Tenir compte des dynamiques de pouvoirs dans nos interactions et s'assurer de le faire autant pour nos propres privilèges et oppressions que ceux des autres.
- **Posture d'accueil et d'ouverture**
Favoriser que toutes se sentent bien et accueilli·e·s, en agissant pour réduire le sentiment d'imposteur·e et en s'assurant de valoriser la place des personnes à la croisée des oppressions au sein de l'organisme.
- **Accessibilité**
Favoriser l'accessibilité physique et symbolique de nos services en diminuant les obstacles matériels, organisationnels et culturels qui limitent la participation sociale.
- **Réduction des méfaits**
Encourager l'autodétermination de nos membres. Offrir du soutien, de l'information et des options plus sécuritaires, sans jugement et sans tenter d'éradiquer un comportement. Soutenir la prise de décisions éclairées.

6.2 Moyens :

Dans la structure

- **Actualisation du Code de vie**
Se donner des lignes directrices favorisant un espace de non-jugement et de confidentialité. Prévenir les situations d'oppressions et pouvoir intervenir lorsqu'elles se produisent.
- **Application du processus de signalement des oppressions**

Avoir une alternative non punitive et s'inspirant de la justice réparatrice. Ce processus sert comme un signal d'alarme à l'organisation pour pouvoir agir, répondre aux besoins des personnes ayant vécu des oppressions et initier un processus de changement. (Voir le point 8 pour plus de détails)

- **Implantation d'un comité de travail interne sur l'approche anti-oppressive**

Permettre l'actualisation de nos connaissances, le maintien de la sensibilisation et de l'application des principes féministes intersectionnels et anti-oppressifs au sein de l'organisme.

- **Représentativité.**

Favoriser l'accès des postes au sein de l'équipe et du conseil d'administration pour les personnes vivant à la croisée des oppressions. Visibiliser aussi, à travers nos services, les différentes réalités vécues dans nos communautés.

- **Uniformisation des pratiques**

Assurer une cohérence dans les pratiques afin de créer un climat de confiance et d'éviter la confusion ou le clivage au sein de l'organisme.

- **Réforme des modes d'adhésion**

Se doter d'un processus permettant l'adhésion sans frais : « L'adhésion réparatrice » pour les personnes autochtones, « l'adhésion solidaire » pour les personnes demandeuses d'asile et « l'adhésion sociale » pour les personnes ayant des barrières financières. Ce, dans une visée de reconnaissance des impacts des systèmes d'oppressions sur nos communautés.

- **Diminuer les obstacles**

Avoir une sensibilité accrue aux réalités des personnes avec un parcours migratoire, des personnes avec un statut précaire, des personnes réfugiées ou demandeuses d'asile. Mettre en place des mesures pour faciliter l'accès à nos services.

- **Consultation directe et suivi continu**

Concerter les personnes vivant à la croisée des oppressions pour s'assurer de la pertinence et de l'actualisation de nos pratiques.

- **Les espaces de bravoure.**

Créer des occasions pour avoir des conversations plus difficiles, adresser des enjeux et des besoins. Expérimenter l'inconfort dans une visée

transformatrice. (Voir le point 7.4 « Aborder le conflit par les conversations courageuses »)

- **Éducation et sensibilisation continue**
Recevoir des formations sur les enjeux décrits dans la politique anti-oppressive pour l'équipe de travail, le conseil d'administration, les stagiaires, les bénévoles et les membres.

Dans les services

- **Priorisation du « Par et Pour »**
Privilégier l'intervention par des pairs dans les suivis, les groupes de soutien et les activités en **non-mixité choisie**. Favorisant ainsi une expression de soi plus libre et réduisant les situations de justification ou d'éducation.
- **Offre de services et d'activités en non-mixité choisie**
Planifier des groupes en non-mixité choisie afin de réduire le risque de vivre des oppressions et de permettre l'empouvoirement. La non-mixité offre la possibilité d'approfondir, de se comprendre, de se reconnecter avec ses racines et de ne pas se sentir en minorité dans le groupe.
- **Présence d'un·e garde du senti lors de nos événements**
Assurer la présence d'un·e garde du senti dans les activités de l'organisation, dans la mesure du possible. La garde du senti est un rôle visant à veiller sur le bien-être émotif du groupe. Il est important de s'assurer que les personnes jouant ce rôle aient reçu la formation sur l'approche anti-oppressive.
- **Militantisme**
Soutenir, participer et contribuer à des actions militantes en défense des droits des personnes opprimées. Participer à l'éducation et se solidariser en partageant les appels à l'action d'autres initiatives partageant nos valeurs anti-oppressives.
- **Création de ponts interculturels et intergénérationnels**
Aller à la rencontre et faire valoir les réalités de chacun·e. Voir à organiser des moments en non-mixité choisie ainsi que des moments toustes ensemble.

- **Accessibilité linguistique**

Favoriser l'accès aux services et aux activités pour les personnes parlant une autre langue que le français. Favoriser la présence de bénévoles s'occupant de la traduction, faire preuve de créativité pour la traduction dans nos événements, prioriser l'embauche de personnes parlant plusieurs langues, trouver des moyens pour rendre le service d'interprétariat accessible, faire des activités spécifiques pour regrouper les personnes parlant la même langue.

- **Diversification des événements et des espaces**

Déployer nos actions dans de nouveaux lieux et explorer d'autres types d'activité pour rejoindre de nouvelles personnes et communautés. Sonder les personnes de nos communautés sur leurs besoins.

- **Choix de lieux accessibles**

S'assurer de s'établir dans des lieux où l'on peut favoriser une meilleure accessibilité, plus particulièrement à nos membres de la diversité capacitaire. S'assurer que l'environnement soit adapté aux besoins de nos membres. Être à l'écoute des besoins des personnes de la diversité capacitaire et ne pas minimiser ou tenter de remplacer leurs besoins. Prioriser l'accessibilité lorsque les activités se font à l'extérieur des locaux de l'organisme.

- **Proposition d'aménagements et alternatives**

Penser en amont aux adaptations possibles pour favoriser la participation sociale, l'accès et le bien-être de toutes dans l'organisation de nos services et événements. Questionner les gens sur leurs besoins en matière d'accessibilité lors de leur inscription. Faire preuve de créativité et de flexibilité.

- **Tenir compte de l'incompatibilité de certains besoins**

Certains besoins d'accessibilité ne sont pas compatibles avec d'autres besoins. Par exemple, les besoins d'avoir une forte luminosité pour une personne avec une déficience visuelle ne sont pas compatibles avec ceux d'une personne neurodivergente ayant besoin que les lumières soient tamisées pour réduire les stimulations. Il est alors important d'y aller au « cas par cas » et de redoubler les espaces au besoin, c'est-à-dire ajouter à la programmation des activités qui répondent à des besoins qui sont incompatibles dans une seule activité.

Dans les collaborations

- **Établissement de partenariats**
Prioriser les collaborations avec les organismes ayant des valeurs féministes intersectionnelles et anti-oppressives et les organismes enracinés dans la communauté (*grassroots*). Renforcer nos liens avec les organismes œuvrant auprès de populations marginalisées et complémentaires aux nôtres.
- **Redistribution des pouvoirs**
Partager les privilèges que possède notre organisme à des organismes qui en ont moins ; en offrant nos services et/ou nos locaux, en rémunérant les personnes expertes de leurs vécus et en étant à l'écoute des besoins des organismes avec qui ont collabore.
- **Protection dans le cadre de recherche**
Lorsque l'on participe à des recherches ou que l'on collabore au recrutement : s'assurer que le cadre de la recherche et ses approches concordent avec nos valeurs et pratiques. S'assurer qu'elle possède un certificat d'éthique et respecte les principes directeurs en éthique. Privilégier les études « Par et Pour » et avec rémunération décente des participant·es.

7. Une manière d'aborder la gestion qui reflète nos valeurs anti-oppressives

7.1 Culture organisationnelle

Posture d'écoute

L'organisation est à l'écoute des besoins des personnes œuvrant auprès de l'organisme et fait preuve de flexibilité, dans la mesure du possible.

Posture de créativité et d'innovation.

L'organisation fait ainsi place à la diversité des expériences des membres de l'équipe et les reconnaît en permettant une meilleure équité selon les réalités.

Posture générale de confiance et de non-jugement

L'organisation s'abstient d'émettre des jugements ou de demander des justifications irraisonnables. Un climat de confiance est préconisé au sein de l'organisation.

Posture de solidarité

L'organisation encourage et met en place des moyens pour favoriser le soutien au sein de l'équipe.

Réduction du climat capitaliste

L'organisme agit pour déconstruire la pression de performance présente dans les milieux de travail et valorise les différentes compétences présentes au sein de l'équipe.

Réduction des rapports de pouvoirs

L'organisme adresse les dynamiques de pouvoirs au sein de l'équipe pour tendre vers une horizontalité dans un climat d'autonomie et de responsabilisation. L'organisme favorise les rapports équitables, valorise la parole de toutes et encourage l'empouvoirement.

7.2 Pratiques organisationnelles

S'assurer que les personnes embauchées ne **portent pas le poids d'éducation** sur leurs réalités et identités. Amorcer, au sein de l'équipe, un travail d'éducation et de déconstruction autour d'un axe d'**oppression** avant l'arrivée en poste d'une personne concernée par celui-ci, puis poursuivre cette démarche après son embauche.

Lors du recrutement d'employé·e ou de membre du CA, **favoriser la représentation** d'une diversité de réalités, d'identités et de vécus. Aller au-delà de la représentation symbolique pour instaurer une démarche qui valorise la participation et l'expertise des personnes vivant à la croisée des oppressions.

Offrir **les formations nécessaires** pour permettre aux travailleur·euse et aux membres du CA d'exercer pleinement leur rôle, tout en demeurant à l'écoute de leurs besoins de formation.

Offrir des **moments d'échange et de collaboration à l'équipe et au conseil d'administration** pour favoriser un climat sain et anti-oppressif.

Offrir **les espaces pour repenser les pratiques** avec toutes les personnes impliquées, soit les personnes œuvrant auprès du CSL et les membres.

7.3 Dans les autres politiques internes

Dans une visée de reconnaissance **du stress minoritaire**, de la charge mentale, des inégalités entre les genres et des **discriminations systémiques**, l'organisme s'engage à ce que les **congés** prévus dans la *Politique sur les ressources humaines et les conditions de travail* reflètent les besoins de nos communautés et s'assure d'offrir une **flexibilité** et une **ouverture** aux membres de l'équipe de travail.

Favoriser une **reconnaissance de la diversité des structures relationnelles et familiales** et prendre en compte la famille choisie dans les congés familiaux offerts. Voir la *Politique sur les ressources humaines et les conditions de travail* pour plus de détails.

Travailler activement à **améliorer les conditions de travail, le salaire et les avantages sociaux** pour les travailleur·euse·s.

7.4 Aborder le conflit par les conversations courageuses *

Afin que notre manière d'aborder les situations conflictuelles reflète les pratiques et valeurs du CSL, nous nous sommes doté·e·s de quelques principes pour nous guider à avoir des conversations transformatrices, authentiques et courageuses. Ce processus agit comme une étape à suivre avant d'enclencher un processus de résolution des conflits plus formel.

À noter que la notion de courage n'est pas la même pour toutes. Pour certain·e·s, ces conversations sont nécessaires et ont des impacts réels sur leur bien-être et leurs conditions de vie.

Écoute empathique et communication non violente : Accueil des émotions sans juger et sans minimiser. Parler de ses propres expériences et émotions.

Espace de bravoure : Pratique qui vise à grandir et à apprendre ensemble en créant un espace de parole pour poser ses questions, s'interroger sur nos biais et avoir des

conversations un peu moins confortables dans l'objectif d'avancer collectivement. Le but est d'encourager le dialogue bienveillant, la prise de risque et la critique constructive dans une visée transformatrice.

Reconnaissance des rapports de pouvoirs : Réfléchir sur sa position de pouvoir et ses privilèges, être conscient·e des répercussions sur les dynamiques de groupe (tours de paroles, crédibilité, rapports interpersonnels, etc.)

Responsabilisation : Principe visant à s'outiller soi-même, à faire preuve d'humilité. Sert aussi à assurer que lorsque nous commettons des erreurs, nous mettons des choses en place pour ne pas les reproduire.

*Source : Laaroussi, N., & Anney, A. M. (2025, 5 novembre). *Démystifier la place du conflit au sein des organismes féministes* [Présentation]. Relais-Femmes.

The Trevor Project. (2021). *Black and LGBTQ: Approaching intersectional conversations*. <https://www.thetrevorproject.org/wp-content/uploads/2020/07/intersectional-conversations.pdf>

Pour un outil qui présente les étapes d'une conversation courageuse, voir le document « Conversations Courageuses » en annexe.

8. Le processus de signalement d'oppression·s vécue·s dans le cadre du CSL

Le CSL s'est doté d'un **processus de signalement d'oppression**. Cela permet à une personne fréquentant le CSL de faire savoir à l'équipe qu'il y a eu une situation discriminatoire ou oppressive au sein de l'organisme. Ces **oppressions** peuvent être commises par un·e ou des travailleur·euse·s, stagiaires, bénévoles ou participant·e·s. La discrimination englobe, mais ne se limite pas à, des gestes, des propos, des comportements liés à la **transphobie**, l'**enbyphobie**, la **lesbophobie**, la **biphobie**, la **queerphobie**, la **misogynie**, le racisme, le capacitisme, l'âgisme, la **grossophobie**, la **putophobie**, le **classisme**, l'**intersexophobie**, la **sérophobie**, etc.

Le signalement est une option alternative à la plainte officielle qui se veut moins punitive et plus axée sur la justice réparatrice ainsi que sur la reprise de pouvoir. Cela laisse place à la variété des besoins et donne le choix à la personne ayant vécu la situation d'oppression de communiquer ce qu'il souhaite en lien avec la situation. Il n'y a pas de limite de temps pour déposer un signalement d'oppression·s.

Pour en connaître plus sur le **processus**, les **étapes**, la **confidentialité** et la **distinction** entre une plainte, un signalement d'oppression·s et un commentaire d'appréciation :

<https://www.solidaritelesbienne.qc.ca/wp-content/uploads/2025/09/Annexe.pdf>

9. Une politique actualisée

Pour permettre que cette politique dure dans le temps, il est primordial que celle-ci soit vivante, évolutive et qu'elle reflète les réalités de nos communautés. À cette fin, le CSL s'engage à :

- Consulter de manière continue les personnes à la croisée des oppressions.
- Faire une révision aux trois (3) ans de la politique par le comité de travail sur l'approche anti-oppressive pour s'assurer de son actualisation.
- Encadrer et valoriser la formation continue au sein de l'équipe de travail.
- Se questionner sur ses biais et réfléchir à ses pratiques de manière continue.
- Concrétiser les principes énoncés dans la politique et éviter une inclusion dite « performative ».

Dans une volonté de renforcer les solidarités entre organismes et de multiplier les outils de résistance, le CSL encourage la réutilisation de cette politique pour tout organisme souhaitant s'inscrire dans une démarche similaire.

10. Un engagement collectif

La présente politique doit être lue et signée par toute personne employée, stagiaire et membre du CA au Centre de Solidarité Lesbienne.

Bien qu'il soit de la responsabilité du conseil d'administration de veiller à l'application de cette politique, nous considérons qu'un engagement collectif est nécessaire à son bon fonctionnement.

La présente Politique est entrée en vigueur le 23 mars 2026

Bibliographie

Collectif Consenté. (2023). *Politique anti-oppressive du CALACS de l'Ouest-de-l'Île*.
<https://collectifconsenti.ca/wp-content/uploads/2023/09/Politique-Anti-Oppressive-du-CALACS-de-lOuest-de-lI%CC%82le.pdf>

Conseil québécois LGBT. (2021). *Trousse à outils : Formation sur les meilleures pratiques d'inclusion pour un milieu LGBTQ+ antiraciste* [Trousse pédagogique]. Conseil québécois LGBT.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989 (1), 139–167.
<https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>

Laaroussi, N., & Anney, A. M. (2025, 5 novembre). *Démystifier la place du conflit au sein des organismes féministes* [Présentation]. Relais-Femmes.

Lebel, C. M. (2022). *Guide pour un toucher inclusif*. Autoédition.

Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations. *Psychological Bulletin*, 129 (5), 674–697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>

TGFM (2024). *Pour un mouvement féministe plus inclusif de la diversité sexuelle et de genre* [Rapport de recherche]. Table des groupes de femmes de Montréal.
https://www.tgfm.org/files/Diversit%C3%A9%20sexuelle%20et%20de%20genre/TGFM_0001_RapportRecherche_web.pdf

The Trevor Project. (2021). *Black and LGBTQ: Approaching intersectional conversations*.
<https://www.thetrevorproject.org/wp-content/uploads/2020/07/intersectional-conversations.pdf>

Annexe

Annexe 1 : Lexique

<https://www.solidaritelesbienne.qc.ca/wp-content/uploads/2026/03/Lexique-politique-anti-oppressive-2.pdf>

Annexe 2 : Aborder le conflit par les conversations courageuses

<https://www.solidaritelesbienne.qc.ca/wp-content/uploads/2026/03/Conversation-courageuses-2.pdf>