



Plan d'action triennal

Intersectionnalité & Inclusion

Introduction

L'arrivée du projet Intersectionnalité et Inclusion au CSL en novembre 2023 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 effectuer 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.

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 orientations 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.**

Objectif général du plan d'action : Pérenniser le projet d'inclusion au sein de l'organisme et permettre son actualisation continue.

Mission

Le CSL a pour mission d'offrir du soutien et de l'accompagnement pour et par les communautés lesbiennes / lesboqueers en s'appuyant sur une analyse féministe intersectionnelle, une approche anti-oppressive et une expertise en violence entre partenaires intimes.

Vision

Créer des espaces accueillants, solidaires et inclusifs qui contribuent au sentiment d'appartenance et au bien-être global des communautés lesbiennes / lesboqueers.

Valeurs

Accessibilité

Autodétermination

Empouvoirement

Solidarité

Justice sociale

Orientation 1 : Favoriser l'accessibilité physique et symbolique de nos services

Objectifs	Actions	Résultats attendus
<p>Diminuer les obstacles matériels, organisationnels et culturels qui limitent la participation sociale</p>	<p>Adapter notre environnement Effectuer des modifications en ce sens au sein du local , des toilettes et des autres espaces communs pour favoriser l'accessibilité.</p> <p>Proposer des aménagements et alternatives Penser en amont aux adaptations possibles 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.</p> <p>Choisir des lieux accessibles S'établir dans des lieux où l'on peut favoriser une meilleure accessibilité. Prioriser l'accessibilité comme critère dans les choix de lieux.</p> <p>Favoriser l'accessibilité linguistique Faire preuve de créativité pour la traduction et l'interprétariat dans nos services, prioriser l'embauche de personnes parlant plusieurs langues, faire des activités spécifiques pour regrouper les personnes parlant la même langue.</p>	<p>Participation accrue de personnes à la croisée des oppressions à nos services et activités</p>
<p>Intervenir en cohérence avec les besoins des personnes de la diversité capacitaire</p>	<p>Mettre en œuvre le projet « Résistances croisées » Par la création d'un comité de travail composé de personnes de la diversité capacitaire, le développement d'outils de sensibilisation et l'organisation de formations offertes par des organismes pour personnes en situation de handicap.</p>	<p>Engagement des personnes de la diversité capacitaire au sein de l'organisme</p>

Orientation 2 : Consolider l'intégration de l'approche anti-oppressive

Objectif général	Actions	Résultats attendus
<p>Maintenir l'application des principes féministes intersectionnels et anti-oppressifs au sein de l'organisme</p>	<p>Planter un comité interne sur l'approche anti-oppressive</p> <p>Concrétiser les principes énoncés dans la politique anti-oppressive de l'organisme</p>	<p>Pérennité du projet d'inclusion et de l'adoption de l'approche anti-oppressive au sein de l'organisme</p>
<p>Réduire et intervenir sur les situations discriminatoires au sein de l'organisme</p>	<p>Appliquer le processus de signalement des oppressions . S'assurer de le rendre accessible et de le faire connaître aux membres. Se familiariser avec le processus et consolider les responsabilités du comité qui reçoit les signalements.</p> <p>Prévoir la présence d'un-e garde du senti lors de nos événements La garde du senti est un rôle visant à veiller sur le bien-être émotif du groupe. L'organisme doit former les personnes jouant ce rôle à l'approche anti-oppressive.</p> <p>Appliquer le code de vie actualisé</p>	<p>Climat favorisant la sécurité et l'acceptation</p>

<p>Valoriser la place des personnes à la croisée des oppressions au sein de l'organisme</p>	<p>Prendre en compte la 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.</p> <p>Avoir des activités en non-mixité pour des sous-groupes marginalisés au sein de nos communautés</p> <p>Prioriser le « 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.</p>	<p>Les personnes à la croisée de diverses oppressions se sentent bien et accueilli·e·s au sein de l'organisme</p>
<p>Rejoindre plus de personnes aux parcours et identités variés</p>	<p>Diversifier les 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.</p>	<p>L'organisme a une plus grande portée</p>
<p>Actualiser nos connaissances et nos pratiques</p>	<p>Consulter les personnes concernées Reconnaître et amplifier leurs voix. Créer de l'espace pour leurs besoins et leurs aspirations, prendre en compte leurs limites.</p> <p>Se questionner sur nos biais et réfléchir à nos pratiques de manière continue.</p> <p>Recevoir de la formation Particulièrement 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.</p>	<p>Des pratiques évolutives et en adéquations avec les besoins des membres</p>

Orientation 3 : Développer la vie associative autour du projet d'inclusion

Objectif général	Actions	Résultats attendus
Renforcer l'engagement et la participation des membres	<p>Se doter de revendications Avec nos membres, pour guider nos actions militantes.</p> <p>Construire des ponts intergénérationnels et interculturels au sein de nos communautés Favoriser la rencontre au sein de nos activités.</p> <p>Développer l'implication au sein de notre Comité Mobilisation</p> <p>Encourager les initiatives de nos bénévoles</p> <p>Organiser le 30e anniversaire de l'organisme Souligner l'historique et les récents changements en lien avec l'inclusion pour favoriser le sentiment d'appartenance</p>	Avoir une vie associative dynamique et soutenir nos membres dans la défense de leurs droits
Soutenir des initiatives et développer des collaborations	<p>Participer à l'éducation et se solidariser en partageant les appels à l'action d'autres initiatives partageant nos valeurs anti-oppressives.</p>	Renforcer nos liens avec les organismes œuvrant auprès de populations marginalisées et complémentaires aux nôtres.

	<p>Soutenir, participer et contribuer à des actions militantes en défense des droits des personnes opprimées.</p> <p>Établir des collaborations avec les organismes ayant des valeurs féministes intersectionnelles et anti-oppressives et les organismes enracinés dans la communauté (<i>grassroots</i>).</p> <p>Promouvoir les services du CSL au sein d'autres organismes montréalais. Prioriser ceux desservant spécifiquement les personnes en situation de handicap, les personnes racisées et les personnes trans et non binaires</p> <p>Mettre en place des initiatives de collaboration Incluant le partage de ressources, l'échange d'expertises et des permanences réciproques entre le CSL et d'autres organismes.</p>	
--	---	--

Orientation 4 : Renforcer en continu les capacités organisationnelles en matière d'inclusion

Objectif général	Actions	Résultats attendus
Inclure les valeurs du CSL dans les documentations internes et dans les changements structuraux à venir	<p>Effectuer une refonte de l'identité visuelle de l'organisme.</p> <p>S'assurer que nos politiques internes soient alignées avec les valeurs de l'organisme</p> <p>Se doter d'une reconnaissance territoriale ancrée sur la reconnaissance et l'engagement.</p>	Les documents formels reflètent la pratique au sein de l'organisme

<p>Continuer de renforcer nos procédures internes</p>	<p>Structurer l'accueil et le transfert des connaissances Par la création de procéduriers et d'un guide d'accueil destiné aux nouvelles personnes employées et aux stagiaires.</p>	<p>Des pratiques cohérentes et la création d'un climat de confiance entre les membres et le CSL</p>
<p>Prendre en compte l'avis des membres sur les services</p>	<p>Développer des pratiques de consultation afin de recueillir les commentaires des personnes fréquentant le CSL Notamment par des sondages post-activités, des consultations préalables sur les besoins et intérêts liés aux activités, ainsi que des mécanismes de rétroaction ciblés comme une boîte à suggestions ou des sondages diffusés dans l'infolettre.</p>	<p>Des services sont améliorés et les membres se sentent écouté·e·s</p>

Sommaire du plan d'action

Orientation 1 : Favoriser l'accessibilité physique et symbolique de nos services	
Objectif 1	Diminuer les obstacles matériels, organisationnels et culturels qui limitent la participation sociale
Objectif 2	Intervenir en cohérence avec les besoins des personnes de la diversité capacitaire
Orientation 2 : Consolider l'application de l'approche anti-oppressive	
Objectif 1	Maintenir l'application des principes féministes intersectionnels et anti-oppressifs au sein de l'organisme
Objectif 2	Réduire et intervenir sur les situations discriminatoires au sein de l'organisme
Objectif 3	Valoriser la place des personnes à la croisée des oppressions au sein de l'organisme
Objectif 4	Rejoindre plus de personnes aux parcours et identités variés
Objectif 5	Actualiser nos connaissances et nos pratiques
Orientation 3 : Développer la vie associative autour du projet d'inclusion	
Objectif 1	Renforcer l'engagement et la participation des membres
Objectif 2	Soutenir des initiatives et développer des collaborations
Orientation 4 : Renforcer en continu les capacités organisationnelles en matière d'inclusion	
Objectif 1	Inclure les valeurs du CSL dans les documentations internes et dans les changements structureaux à venir
Objectif 2	Continuer de renforcer nos procédures internes
Objectif 3	Prendre en compte l'avis des membres sur les services

Approches et moyens

En complément au plan triennal, nous souhaitons émettre un rappel des lignes directrices du Centre de solidarité lesbienne concernant les approches et moyens pour offrir des services adaptés. Ces changements visent une **transformation de la culture et des pratiques organisationnelles**.

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.

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 processus s'inscrit 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 tous 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 on 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.