

GUIDE D'INTÉGRATION

de l'approche féministe intersectionnelle



Projet initié et coordonné par la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM) et financé par Femmes et Égalité des genres Canada.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Membres du comité-conseil :

Amina Chaffai (Membre individuelle)
Centre d'amitié autochtone de Trois-Rivières
Centre de santé des femmes de la Mauricie
GRIS-Mauricie/Centre-du-Québec
BAIL-Mauricie
SANA Trois-Rivières

Rédaction : Amélie Lanteigne et Annabelle Seery, Centre de recherche sociale appliquée (CRSA)

Coordination du projet : Jessica René, agente de projet et Joanne Blais, directrice, Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM)

Mise en page : GALIA Communications

Révision linguistique : Denise Carbonneau

Droit de reproduction

© TCMFM, 2023

ISBN 978-2-925065-08-1

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2023

La reproduction et l'utilisation, en tout ou en partie, de ce document doivent en indiquer la source de la façon suivante :

Centre de recherche sociale appliquée. 2023. *Guide d'intégration de l'approche féministe intersectionnelle*. Pour la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie. Trois-Rivières. 34 p.



La Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM) est un regroupement régional féministe de défense collective des droits qui a pour mission de favoriser la concertation et d'agir sur les questions mettant en jeu les intérêts et les conditions de vie des femmes. Sa place de choix au sein de comités de travail, de regroupements régionaux et nationaux, et d'instances représentatives du milieu, lui offre l'opportunité de mettre de l'avant, inlassablement, la place des femmes, dans toutes leurs diversités, au sein de la société.



Le Centre de recherche sociale appliquée est un organisme autonome à but non lucratif qui soutient le développement du pouvoir d'agir des collectivités et des organisations. À cette fin, il recourt à la recherche sociale pour accompagner les groupes dans leur analyse des problèmes sociaux et la synthèse de leurs pratiques. Son approche participative favorise le croisement des savoirs théoriques et d'action ainsi que le transfert continu des connaissances.



TABLE DES MATIÈRES

Table des matières	4
Objectif et origine de la démarche	5
Processus ayant mené à l'élaboration du guide	5
Démarche entreprise par la TCMFM	6
Mobiliser l'approche féministe intersectionnelle	8
Qu'est-ce que l'approche féministe intersectionnelle?	8
Mise en place d'un processus de réflexion continu au sein de son organisme	9
Défis et conditions gagnantes de l'intégration de l'approche féministe intersectionnelle	12
Les défis	13
Les conditions gagnantes	16
Exemples de pratiques inspirantes dans le mouvement des femmes de la Mauricie	18
Le carnet de pratiques	20
Pratiques de gestion interne et des équipes de travail	21
Pratiques de gouvernance et conseil d'administration	22
Pratiques de communication organisationnelle	23
Pratiques de réalisation de projet ou de programme	23
Pratiques liées à l'offre de services et aux activités offertes	24
Boîte à outils	25
Mieux comprendre l'intersectionnalité	26
Analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS +)	28
Accessibilité universelle et employabilité pour personnes en situation de handicap	29
Inclusion de la diversité sexuelle et de genre	30
Inclusion de la diversité culturelle	31
Subventions	32
Références utilisées pour la rédaction du guide	33

OBJECTIF ET ORIGINE DE LA DÉMARCHE

Le présent guide a pour objectif principal de favoriser l'intégration de l'approche féministe intersectionnelle au sein des groupes membres de la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM) qui le souhaitent. Pour les organisations qui auraient déjà entamé cette intégration, le guide peut leur permettre de poursuivre leurs réflexions et la modification d'autres pratiques.

Le guide s'inscrit dans la démarche de mobilisation de l'approche féministe intersectionnelle amorcée par la TCMFM dans le cadre du projet « **La force de l'inclusion de toutes les femmes en Mauricie, la TCMFM un organisme phare!** ». Ce projet, financé par Femmes et Égalité des genres Canada, a pour objectif d'accroître la capacité organisationnelle de la TCMFM, afin qu'elle puisse mieux rassembler, concerter et porter la voix de l'ensemble des groupes de femmes et communautaires de la Mauricie, dans toutes leurs diversités, sur les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi et particulièrement entre toutes les femmes. La réalisation de ce guide sur l'intégration de l'approche féministe intersectionnelle constitue un des volets du projet.

La posture de travail de la TCMFM prend racine dans la concertation, le dialogue et l'ouverture. L'objectif premier n'est pas d'imposer à ses membres une façon de faire, mais plutôt de mettre à disposition une variété d'informations, de façon à ce que les groupes soient en mesure de puiser celles qui leur seraient utiles et qui reflètent leurs valeurs.

PROCESSUS AYANT MENÉ À L'ÉLABORATION DU GUIDE

Afin de l'accompagner dans sa démarche, la TCMFM a fait appel au Centre de recherche sociale appliquée (CRSA). Ces deux organisations ainsi que le comité-conseil mis sur pied dans le cadre du projet ont précisé le processus qui allait mener à la rédaction du guide et validé la version finale du document.

Une recherche documentaire sur les déclinaisons du féminisme intersectionnel, des rencontres avec des groupes membres de la TCMFM ayant mis en place des pratiques intégrant l'approche féministe intersectionnelle, ainsi qu'une rencontre avec l'équipe et le conseil d'administration (CA) de la TCMFM ont été réalisées afin de recueillir les informations nécessaires à l'élaboration du guide.

Mettre en place une approche féministe intersectionnelle peut sembler imposant ou intimidant : ce guide ne se veut pas une marche à suivre rigide, mais bien un outil pouvant permettre de s'engager dans un processus graduel d'apprentissages collectifs.

● ● DÉMARCHE ENTREPRISE PAR LA TCMFM

La TCMFM se penche sur la question du féminisme intersectionnel depuis plus d'une dizaine d'années. Organisme coordonnateur de la Marche mondiale des femmes pour la région de la Mauricie, la TCMFM a graduellement tissé des liens avec différents groupes de femmes issus de la diversité au fil des années, comme des femmes Atikamekw, des femmes immigrantes et racisées, ainsi que des femmes de la communauté LGBTQ+, en constatant le manque de représentativité de la diversité au sein de ses membres. La TCMFM a le désir de représenter toutes les Mauriciennes ainsi que de tenir compte des réalités spécifiques aux différents territoires de la région.

En 2018, la TCMFM a réaffirmé les trois approches qui sont au cœur de sa pratique, soit l'approche féministe, l'approche intersectionnelle et l'approche interculturelle¹. Le projet « La force de l'inclusion de toutes les femmes en Mauricie, la TCMFM un organisme phare! » a été développé avec la volonté d'appliquer de façon concrète ces trois approches. Pour soutenir le déroulement du projet, un comité-conseil a été constitué. Ayant la préoccupation constante de représenter les réalités diversifiées des femmes, la TCMFM a invité des organismes membres à faire partie du comité, mais également des organismes non-membres qui pouvaient représenter des femmes qui n'étaient pas suffisamment présentes au sein du mouvement. Elle a fait de même lors de l'élaboration d'un état de situation faisant le portrait du mouvement des femmes de la Mauricie, toujours dans l'optique de recueillir les intérêts et les besoins des femmes, qu'elles soient membres de la TCMFM ou non.

Bien qu'il y ait des groupes qui se sentent moins interpellés par les luttes des femmes pour l'égalité, la TCMFM se montre solidaire des luttes spécifiques que portent ces groupes en se concentrant sur la défense des droits des femmes comme dénominateur commun. D'ailleurs, de par ses règlements généraux, la TCMFM accueille des groupes mixtes et des membres individuelles, en plus des groupes de femmes, pour participer aux concertations. L'idée est de miser sur le dialogue et l'ouverture, en respectant les valeurs et les prises de position de chacune², pour mieux collaborer. L'importance accordée à l'éducation et au partage d'informations permet donc une meilleure compréhension des diverses réalités que vivent les femmes, et facilite ainsi la mise en commun des efforts.

1. L'approche interculturelle est d'abord et avant tout un processus d'aide. Ce processus se fonde sur le respect de la personne, de sa vision du monde et de son système de valeurs. Elle ne focalise pas son action uniquement sur « l'autre », la cliente, l'immigrante, mais elle reconnaît la subjectivité de l'intervenante. C'est l'interaction entre les deux parties qui devient l'élément déterminant. Il ne sera toutefois pas question d'aborder cette approche spécifiquement dans le guide, puisqu'elle est considérée intégrée à l'approche féministe intersectionnelle. Pour plus d'informations sur l'approche interculturelle, vous pouvez consulter le répertoire de ressources ***Ose ton truc***.

2. Le féminin a été utilisé dans ce document dans le but d'en alléger la forme et d'en faciliter la lecture et désigne l'ensemble des identités de genre. La forme féminine est représentative des déléguées participant aux activités de la TCMFM, qui sont des femmes.

○ ● La TCMFM fait par ailleurs partie du Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec, qui s'est doté d'une déclaration de principes afin de poser des actions concrètes et réflexives sur ses pratiques. Cette déclaration de principes reconnaît les multiples situations d'exclusion et de discrimination que peuvent vivre les femmes et met de l'avant l'approche intersectionnelle comme mode d'action. L'objectif est de procéder à une analyse des pratiques de façon continue, suivant leur évolution dans le temps. Avec cette déclaration, le Réseau souhaite tenir compte de la pluralité des expériences et des vécus de toutes les femmes :

- En fonction de la conjoncture politique.
- En fonction des apprentissages effectués.
- En fonction des changements systémiques.

Ce *Guide d'intégration de l'approche féministe intersectionnelle* est donc pour la TCMFM une façon de concrétiser ses visions, ses engagements, et surtout, d'apprendre ensemble.

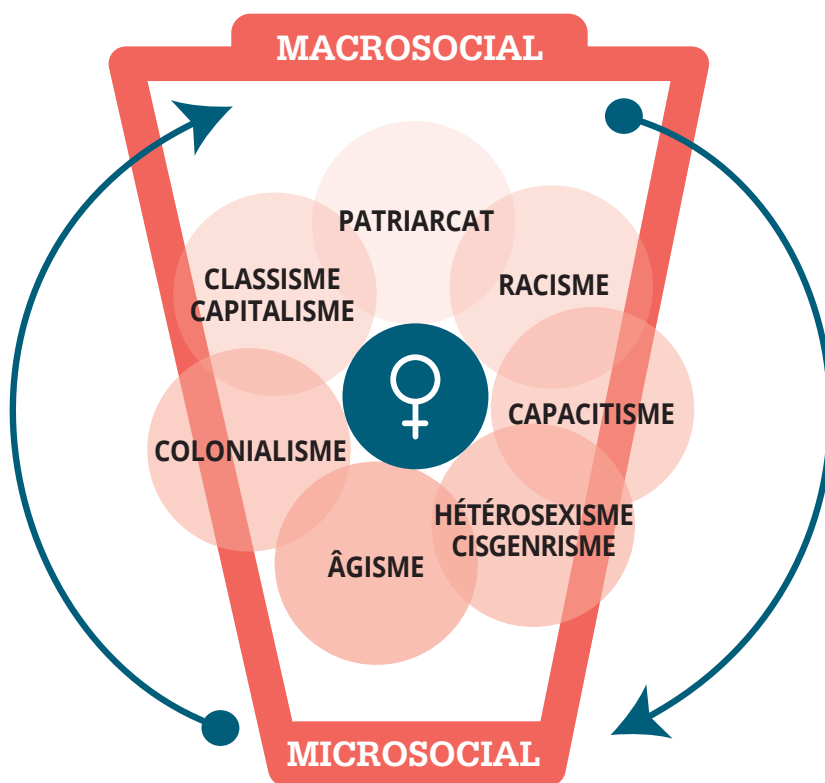


MOBILISER L'APPROCHE FÉMINISTE INTERSECTIONNELLE

QU'EST-CE QUE L'APPROCHE FÉMINISTE INTERSECTIONNELLE?

Tout au long de ce document, les termes « approche féministe intersectionnelle » sont employés en réponse à la préoccupation de la majorité des membres de la TCMFM de conjuguer l'approche féministe et l'approche intersectionnelle plutôt que de distinguer les deux approches.

D'une part, l'intersectionnalité fournit un cadre d'action et d'analyse qui permet de mieux comprendre les chevauchements des différents systèmes d'oppression et ses impacts.

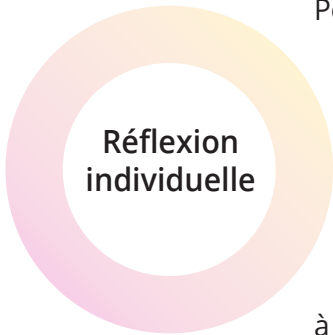


Adapté avec permission de : Fédération des maisons d'hébergement pour femmes (FMHF). 2018. Intervention féministe intersectionnelle. Réflexions et analyses pour des pratiques égalitaires et inclusives.

D'autre part, adopter une approche féministe intersectionnelle implique aussi l'établissement de relations égalitaires au cœur des pratiques. Cette approche exige d'être vigilante face aux rapports de pouvoir qui existent, non seulement entre les sexes et entre les genres, mais aussi entre les femmes elles-mêmes et les différents groupes sociaux dans lesquels elles s'insèrent. Lorsqu'on parle de groupes issus de la diversité, on peut penser de manière non exhaustive aux groupes LGBTQ+, aux groupes racisés, aux personnes autochtones, migrantes, immigrantes, aux personnes victimes de préjugés, marginalisées ou discriminées en raison de leur appartenance religieuse, leur condition sociale de pauvreté, leur âge, leurs limitations ou difficultés fonctionnelles (en situation de handicap, difficultés de mobilité, difficultés sensorielles, intellectuelles ou de santé mentale), etc.



MISE EN PLACE D'UN PROCESSUS DE RÉFLEXION CONTINU AU SEIN DE SON ORGANISME



Pour que l'approche féministe intersectionnelle puisse servir de guide d'action dans son organisme, il est nécessaire d'établir en premier lieu un espace de réflexion consciente sur les a priori et les préjugés qui pourraient circuler à l'égard de personnes appartenant à des groupes minoritaires. Ce type de posture nécessite donc un effort conscient de reconnaissance des rapports de pouvoir à l'intérieur de la relation d'aide, par exemple. Cette posture implique de procéder à une réflexion individuelle sur ses propres privilèges et de prendre conscience des préjugés tenaces qui peuvent teinter son travail. Toute travailleuse ou intervenante, particulièrement issue des groupes majoritaires, doit donc travailler à se débarrasser de ses conceptions préconçues à l'égard des catégories de femmes, qu'elles soient immigrantes, lesbiennes, autochtones, handicapées, âgées, etc. Plusieurs activités existent pour examiner les positions sociales que l'on occupe (par exemple, voir *Comment fonctionne l'intersectionnalité?* et *Encore un guide d'animation sur la discrimination – Faisons en sorte que ce soit le dernier* dans la boîte à outils à la p. 25). Il est également possible de réaliser ces exercices avec les personnes fréquentant son organisme, ainsi qu'avec les membres du conseil d'administration, dans une visée d'éducation et de sensibilisation. La prise de conscience de ses angles morts en tant que travailleuse est fondamentale à l'établissement d'un espace sécuritaire pour les personnes souvent marginalisées.

Avoir une posture d'alliée implique de :

- **Reconnaître ses privilèges** par rapport à son rôle, sa position sociale, sa fonction, ses tâches.
- **Reconnaître les rapports de pouvoir inégaux** inhérents à une situation dans laquelle on est impliquée.
- **Chercher des réponses** à ses questions auprès de diverses sources (reconnaître les différents savoirs, dont les savoirs expérientiels).
- **Prendre le temps d'aller à la rencontre** et de croire les femmes, ne pas généraliser les solutions en réponse à un besoin (considérer les réalités sociales selon les groupes qui les vivent).
- **Rechercher les termes justes** pour décrire les situations – les mots sont puissants et peuvent blesser.
- **Sensibiliser les personnes** de son propre groupe aux préjugés, aux formes de discrimination et de marginalisation et réagir lorsqu'on entend des propos discriminatoires.
- **Éviter de tomber dans le piège** de « savoir ce qui est mieux pour les autres ».

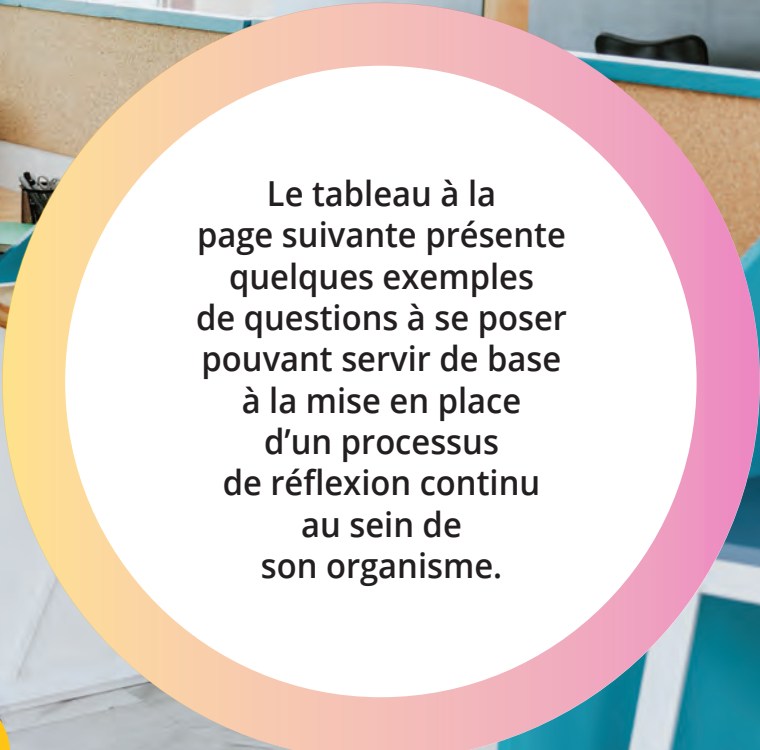


Au-delà de cette réflexion individuelle, faire un examen critique de la culture organisationnelle à laquelle on est rattachée en tant que travailleuse est également essentiel. Il s'agit de se soumettre à une analyse fine des relations de pouvoir et des différents visages qu'elles revêtent (par ex. : le pouvoir d'influence, le pouvoir d'expertise, etc.) ainsi que leur circulation entre les instances, les gestionnaires et les travailleuses, par exemple. L'approche féministe intersectionnelle insiste sur l'importance d'observer comment se déclinent les structures de gouvernance et les modes de fonctionnement pour contrer la discrimination à l'égard des groupes sociaux marginalisés. Par exemple, sur le plan organisationnel, l'embauche de professionnelles issues de diverses origines ethniques et culturelles est une plus-value puisqu'elle facilite l'instauration d'une relation de confiance et aide à surmonter les barrières culturelles entre les femmes qui fréquentent l'organisme et les intervenantes.



Réflexion organisationnelle

L'objectif derrière l'établissement de cet espace réflexif est de fournir des pistes visant à rendre pérennes les actions entreprises pour inclure la diversité au sein de son organisme.



Le tableau à la page suivante présente quelques exemples de questions à se poser pouvant servir de base à la mise en place d'un processus de réflexion continu au sein de son organisme.

Il est important de rappeler que le guide est conçu pour servir d'outil accompagnant la mise en place d'un processus graduel d'apprentissages. Il n'est pas nécessaire d'avoir des réponses à TOUTES les questions présentées dans le tableau. Celles-ci sont des sources d'inspiration.

SAVOIR
(les connaissances
et les savoirs
expérientiels)

- Quelles sont nos connaissances (individuelles et collectives) sur l'approche féministe intersectionnelle ainsi que sur les groupes de femmes issues de la diversité?
- Quelles sont nos connaissances sur les différents systèmes d'oppression que peuvent vivre les femmes?

SAVOIR-FAIRE
(les pratiques)

- Quels sont nos pratiques, nos réflexes, nos façons de faire, en lien avec l'approche féministe intersectionnelle?
- Comment soutenir adéquatement les femmes tout en reconnaissant leur pouvoir d'agir et leur autodétermination?
- Afin de porter une attention particulière aux dynamiques de pouvoir, comment s'informe-t-on sur la perception qu'ont les femmes du rôle des intervenantes et de l'intervention proposée?
- Avons-nous développé des moyens ou des outils permettant d'évaluer continuellement nos structures, nos politiques et nos façons de faire?

SAVOIR-ÊTRE
(les attitudes)

- Comment les femmes vivant avec des différences ou ayant différents points de vue sont-elles accueillies? Quelles attitudes adoptent nos équipes?
- Dans quelle mesure le fonctionnement interne de notre organisme ou certaines expériences vécues par les membres de notre équipe peuvent-ils venir influencer le regard que nous posons sur la situation d'une femme?
- Dans quelle mesure mon positionnement, dans les différents systèmes d'oppression, influence-t-il mon regard sur le vécu d'une femme?
- En tant qu'organisme qui rejoint le public, quel type de discours véhiculons-nous? Joignons-nous notre voix à celle des femmes issues de la diversité sur des enjeux d'actualité importants qui les touchent?

SAVOIR-DEVENIR
(se mettre en
mode projet)

- Est-ce que les femmes issues de la diversité ou ayant différents points de vue ont des chances égales de se développer au sein de notre organisme, nos projets, nos services et activités? Ont-elles la possibilité d'influencer leur évolution? Comment?
- Comment accompagner les femmes et naviguer avec elles à travers les différents obstacles structureaux qui entravent leur chemin?

POUVOIR-FAIRE
(les conditions
en place)

- Dans le souci de répondre adéquatement aux besoins des femmes, quelles sont les limites auxquelles fait face notre organisme?
- Comment, comme travailleuse ou comme équipe, pouvons-nous négocier ou repousser les limites de notre contexte organisationnel?

○ ● DÉFIS ET CONDITIONS GAGNANTES DE L'INTÉGRATION DE L'APPROCHE FÉMINISTE INTERSECTIONNELLE

Afin de tenir compte des réalités que vivent les organismes quant à l'intégration de l'approche féministe intersectionnelle, des travailleuses de sept organismes (cinq groupes de femmes et deux groupes mixtes) ont été rencontrées dans le cadre d'une courte entrevue pour discuter des défis et des conditions gagnantes quant à la mise en œuvre de pratiques féministes intersectionnelles. Aux pages suivantes se trouvent quelques exemples de défis et de conditions gagnantes qui ont été nommés par plusieurs organismes et qui sont complétés par des exemples tirés de la littérature.



POSSIBLES CHOCS CULTURELS ENTRE TRAVAILLEUSES OU EN RELATION AVEC LES FEMMES ISSUES DE LA DIVERSITÉ QUI FRÉQUENTENT L'ORGANISME

- Il arrive qu'il y ait des chocs culturels ou des divergences de points de vue entre les intervenantes et les femmes fréquentant l'organisme, ce qui peut engendrer des conflits ou des maladresses dans l'intervention et/ou avec les collègues de travail.
- Différents facteurs recensés dans la littérature peuvent engendrer des chocs culturels entre les travailleuses et les femmes immigrantes :
 - Barrière linguistique.
 - Complexité du parcours migratoire.
 - Démarches plus longues avec les femmes immigrantes.
 - Manque d'inclusion des femmes immigrantes dans le mouvement des femmes.
 - Difficultés à se départir de ses préjugés en tant qu'intervenante en raison de l'absence de référents culturels communs.

ENTRE DÉSIR ET DÉFI D'INCLURE LES PERSONNES ISSUES DE LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE

- Il semble y avoir peu ou pas de modèles disponibles desquels s'inspirer pour formaliser une démarche à entreprendre au sein des organismes en ce qui concerne l'inclusion des personnes LGBTQ+.
- Certaines travailleuses soulignent le besoin d'avoir des réflexions et des conversations au sein de leur organisme concernant la diversité de genre et la façon d'adapter leur offre de services. Plusieurs ont des questionnements par rapport au langage à utiliser, à la manière de procéder pour favoriser l'inclusion des personnes LGBTQ+ (surtout les femmes trans). La problématique est jugée particulièrement urgente au sein des ressources qui rejoignent des femmes en situation de violence conjugale, qu'il s'agisse de ressources spécialisées ou rejoignant une population diversifiée. Ces dernières ont souvent des traumatismes en lien avec les hommes en raison de l'association qu'elles font avec le conjoint ou l'ex-conjoint violent. Il n'est donc pas rare qu'elles ressentent un malaise et ne se sentent pas en sécurité lorsqu'une femme trans dont l'apparence physique est masculine fait son arrivée dans la ressource.
- Dans certains cas, le sujet de diversité sexuelle et de genre est délicat à aborder puisque tabou dans certaines communautés.

COLLABORATION COMPLEXE ENTRE DIFFÉRENTS ORGANISMES

- Si travailler conjointement avec d'autres organismes comporte de nombreux avantages, certaines difficultés persistent. Par exemple : contrastes dans les façons de faire, les cultures organisationnelles et/ou dans l'offre de services, maintien de l'engagement sur un projet commun, etc. Il y a un besoin d'améliorer la communication entre les organismes.

CONTEXTE ORGANISATIONNEL LIMITANT

- Il semble difficile de mettre en place les conditions nécessaires à l'application de l'approche féministe intersectionnelle compte tenu du contexte organisationnel limitant dans lequel se trouvent de nombreuses travailleuses. Plusieurs nomment le manque de temps et de ressources, mais d'autres parlent aussi de la vitesse à laquelle changent certaines sphères de la société, en constante mutation. Par exemple : le marché de l'emploi, les politiques d'immigration, etc.
- Le manque de main-d'œuvre sur le marché du travail et le roulement de personnel rend déjà difficile le fait de combler les postes. Plusieurs organismes souhaitent embaucher des femmes issues de la diversité mais, malgré les efforts de recrutement, ne reçoivent pas de candidature. Dans certains cas, l'organisme doit procéder à plus d'un affichage pour une seule offre d'emploi.
- En contexte de manque de main-d'œuvre, offrir des activités d'éducation et de sensibilisation s'adressant aux utilisatrices des services est difficile pour les organismes qui font des interventions d'urgence au quotidien et qui gèrent des situations de crise. Par exemple : les maisons d'hébergement pour femmes en situation de violence conjugale.

DÉFI DE REJOINDRE LES FEMMES DE LA DIVERSITÉ ET DE FAVORISER LA MIXITÉ SOCIALE

- Rejoindre toutes les femmes représente aussi un défi, surtout les femmes isolées socialement et/ou qui n'ont pas de téléphone ou d'accès à Internet, par exemple. Le fait que certains organismes soient localisés dans un centre urbain facilite l'accès en personne pour les femmes plus isolées qui habitent à proximité, mais la situation est beaucoup plus complexe pour les organisations et pour les femmes isolées qui sont éloignées du centre.
- Les organismes qui offrent un milieu de vie ouvert à toutes peuvent rencontrer certaines difficultés à faire cohabiter des personnes issues de milieux sociaux différents sous un même toit. Par exemple, les mères de famille accompagnées de leurs enfants peuvent être réticentes à côtoyer des femmes toxicomanes.

LE TRAVAIL DIRECTEMENT LIÉ AUX FEMMES DE LA DIVERSITÉ REPOSE SOUVENT SUR ELLES-MÊMES


- Selon ce qu'on retrouve dans la littérature, une minorité de femmes issues de la diversité travaillant au sein des groupes de femmes se voit le plus souvent confier des dossiers portant sur des problématiques spécifiques des femmes issues de la diversité (par exemple : des dossiers sur les femmes immigrantes ou réfugiées, etc.) et sont rarement à la coordination générale des dossiers ou de l'équipe.

LA SENSIBILISATION SUR LES PRIVILÈGES EST DAVANTAGE BÉNÉFIQUE AUX PRIVILÉGIÉES

- Réaliser auprès des femmes qui fréquentent son organisme des exercices de reconnaissance de leurs propres privilèges, quoiqu'essentiels, engendrent le risque de masquer les réflexions et les apprentissages que vivent les personnes discriminées quotidiennement. La littérature indique en effet que les femmes qui sont moins privilégiées ou plus marginalisées apprennent très peu lorsqu'un tel outil est utilisé. Lorsqu'une personne a moins de privilèges, elle le ressent à chaque instant de chaque jour. Les apprentissages tirés de l'activité ne sont pas nouveaux pour ces personnes. Il faut, par conséquent, rester vigilantes dans la réalisation de ces exercices.

INCOMPRÉHENSION DU CONCEPT DE L'INTERSECTIONNALITÉ

- L'incompréhension du concept de l'intersectionnalité représente un obstacle à l'application de l'approche féministe intersectionnelle. Même si ce n'est pas nécessaire de comprendre le concept d'intersectionnalité sur le plan théorique, le seul mot peut engendrer un sentiment de ne pas être à la hauteur ou une crainte de désolidarisation de la lutte féministe par exemple, tel que mentionné à plusieurs reprises dans la littérature.



**Lorsqu'une
personne a moins de
privilèges,
elle le ressent
à chaque instant
de chaque jour.**

LES CONDITIONS GAGNANTES

CRÉER UN ESPACE SÉCURISANT POUR LES TRAVAILLEUSES ET POUR LES FEMMES QUI FRÉQUENTENT L'ORGANISME

- Réserver une place à une personne issue de la diversité au sein du conseil d'administration.
- Utiliser l'écriture inclusive, du matériel promotionnel représentatif des femmes de la diversité (tout en portant une attention particulière à ne pas reproduire des stéréotypes), traduire la documentation et les outils de communication en plusieurs langues lorsque nécessaire.
- Encourager l'embauche de femmes issues de la diversité au sein de l'équipe de travail et aborder ouvertement certains sujets (par exemple la diversité sexuelle) permet d'être reconnu comme un organisme sécurisant et représentatif pour les femmes de la diversité à la recherche d'un emploi.

METTRE EN PLACE DES ACTIVITÉS CIBLÉES POUR LES FEMMES ET LES TRAVAILLEUSES

- Bonifier la programmation d'activités de façon à ce qu'elle cible certaines populations spécifiques. Les activités s'adressant directement aux femmes issues de la diversité semblent plus susceptibles de les interpeller que si elles s'adressent à un public plus large.
- Organiser plusieurs activités d'éducation populaire, de sensibilisation et de formation, autant pour les personnes qui fréquentent l'organisme que pour l'équipe de travail et le conseil d'administration.

S'INTERROGER SUR SA PRATIQUE D'INTERVENTION

- Miser sur une relation empathique et d'ouverture, tout en s'assurant de valider les expériences discriminatoires vécues qui sont relatées par les femmes qui fréquentent l'organisme, est mentionné à plusieurs reprises dans la littérature comme constituant une condition gagnante de la mise en œuvre d'une approche féministe intersectionnelle.
- Mettre en place des espaces de réflexion collective pour les équipes, prévus dans la planification du travail, est à privilégier pour éviter d'avoir à réfléchir uniquement en situation d'urgence.



LES CONDITIONS GAGNANTES

DEMANDER L'AVIS DES FEMMES CONCERNÉES DANS SON ORGANISME ET ADAPTER SES PRATIQUES EN CONSÉQUENCE

- Utiliser une approche personnalisée et individualisée au cœur des interventions et des services offerts. Ce type d'approche permet de s'adapter aux réalités de chaque femme, selon son bagage et ses conditions de vie.
- Être le plus à l'écoute possible des membres et des femmes qui fréquentent l'organisme, par exemple en fonctionnant par sondage pour obtenir une rétroaction des membres sur les activités et l'accompagnement offerts par l'organisme. Trouver des stratégies pour s'adapter dans le fonctionnement selon les commentaires reçus et s'assurer que ce ne soit pas uniquement les intervenantes qui réfléchissent à ce qui est le mieux pour les femmes, celles-ci étant elles-mêmes expertes de leur vécu.
- Évaluer continuellement ses structures, ses politiques et ses façons de faire sur la base des rétroactions des femmes concernées de façon à s'assurer que son organisation soit la plus inclusive possible, est identifié à plusieurs reprises dans la littérature comme une condition gagnante.



Éviter d'avoir à réfléchir uniquement en situation d'urgence

EXEMPLES DE PRATIQUES INSPIRANTES DANS LE MOUVEMENT DES FEMMES DE LA MAURICIE



CRÉATION ET MAINTIEN DES LIENS ENTRE DIFFÉRENTS ORGANISMES SUR TOUT LE TERRITOIRE DE LA MAURICIE

- Quelques organismes planifient des déplacements de l'équipe de travail ou de membres désignés de leur équipe pour aller échanger avec d'autres organisations ou groupes communautaires sur le territoire de la Mauricie. Ces échanges permettent de partager des pratiques, des outils et des ressources entre les organismes, en plus d'être au fait des nouvelles initiatives ailleurs en Mauricie. Ces rencontres permettent également de solidifier le lien entre organismes, d'améliorer la collaboration et le référencement.
- S'impliquer auprès de tables de concertation, de regroupements ou de comités de travail est également une façon pour plusieurs organismes de maintenir leurs connaissances à jour et d'entretenir des liens avec d'autres organismes. Plusieurs perçoivent une importante plus-value au fait de s'impliquer dans différents secteurs, désirant porter les voix des femmes qu'ils représentent.



UTILISATION DE TECHNOLOGIES FACILITANT LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES INCLUSIVES

- Un organisme qui rejoint de nombreuses femmes immigrantes par le biais de son offre de services s'est muni d'une nouvelle technologie (appareil Langogo) facilitant la traduction simultanée de conversations en plusieurs langues.





MISE EN PLACE D'ESPACES DE PAROLE ET DE RÉFLEXION ENTRE TRAVAILLEUSES ET ENTRE FEMMES

- Mettre en place des espaces de discussions plus informels (par exemple : cafés-rencontres, soupers culturels, etc.) pour les femmes qui fréquentent les organismes semble avoir un effet positif. Certaines travailleuses remarquent que c'est l'occasion, pour les femmes comme pour elles-mêmes, d'apprendre les unes sur les autres, de créer des liens de confiance et de s'impliquer. Selon plusieurs travailleuses, ces espaces permettent de contourner les potentiels chocs culturels puisque centrés sur le dialogue et l'ouverture.



RECONNAISSANCE DE LA VALEUR DES SAVOIRS EXPÉRIENTIELS DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE

- Un organisme travaillant auprès de personnes autochtones met de l'avant l'importance de reconnaître la valeur des savoirs expérientiels chez les travailleuses. Une personne de l'équipe qui possède de vastes connaissances des cultures et cérémonies autochtones est à valoriser, bien que ces connaissances ne soient pas acquises par le biais d'études collégiales ou universitaires, par exemple.



Mettre de l'avant
l'importance
de reconnaître la valeur
des savoirs expérientiels
chez les travailleuses.

LE CARNET DE PRATIQUES


Cette section du guide consiste en un carnet listant plusieurs pratiques féministes intersectionnelles pouvant être mises en œuvre au sein de votre organisme. Il est important de rappeler qu'il ne s'agit pas d'une marche à suivre tranchée où toutes les pratiques doivent être cochées : ce carnet se veut un outil de soutien pour guider vos réflexions et vos démarches, dans lequel vous pouvez puiser pour vous inspirer.

En naviguant dans la liste, vous pouvez garder ces questions en tête :

- D'où partons-nous?
- Où voulons-nous aller?
- Que serait un progrès réaliste pour notre organisme?
- Quelle échéance nous permettrait de réaliser nos objectifs dans un délai raisonnable?

Vous pourrez par la suite vous servir de vos réponses pour évaluer les progrès réalisés en fonction des objectifs que vous vous serez fixés.

Les pratiques proposées ont été regroupées à partir de la recension de plusieurs documents et ressources qui se trouvent à la fin du guide.



Ce carnet se veut un outil de soutien pour guider vos réflexions et vos démarches, dans lequel vous pouvez puiser pour vous inspirer.



LE CARNET DE PRATIQUES

PRATIQUES DE GESTION INTERNE ET DES ÉQUIPES DE TRAVAIL

- Nos offres d'emploi sont rédigées dans plusieurs langues selon les exigences du poste.
- Notre équipe de travail reflète le panorama des communautés présentes dans la région.
- Notre équipe de travail compte une ou des femmes de la diversité.
- Des formations sont offertes aux membres de l'équipe concernant l'inclusion des groupes de femmes sous-représentés.
- Nos gabarits d'offres d'emploi sont inclusifs.
- Nos offres d'emploi sont diffusées dans des lieux diversifiés et connus par les femmes de la diversité.
Par exemple : les associations et les groupes culturels,
les cliniques médicales,
les salons de coiffure,
les centres d'accueil pour personnes immigrantes,
les magasins d'alimentation,
les services d'aide à l'emploi,
les organisations communautaires et les organismes entretenant des relations avec les femmes de la diversité, etc.





LE CARNET DE PRATIQUES

PRATIQUES DE GOUVERNANCE ET CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Notre conseil d'administration reflète le panorama des communautés présentes dans la région.
- Des formations sont offertes aux membres du conseil d'administration concernant l'inclusion des groupes de femmes sous-représentés.
- Notre organisme a mis en place un processus de recrutement favorisant les communautés les plus marginalisées. Par exemple : membres du CA, travailleuses, stagiaires, bénévoles, etc.
- Notre organisme a mis en place des mesures et des outils permettant aux membres de l'équipe d'intervenir adéquatement en cas d'incident raciste, stigmatisant ou discriminatoire.
- Notre organisme a créé un programme ou un plan pour développer le leadership des femmes issues de la diversité.
- Notre organisme possède des politiques anti-discriminations afin de prévenir et de sanctionner tout harcèlement envers des membres de l'équipe issus de la diversité, y compris le conseil d'administration et les bénévoles.
- Notre organisme a instauré des règles anti-oppression dans le code de vie.
Par exemple : ne pas faire de commentaires sur la façon dont une personne communique en français ou anglais ni sur le nombre d'enfants qu'une femme a, etc.



LE CARNET DE PRATIQUES

PRATIQUES DE COMMUNICATION ORGANISATIONNELLE

- Les communications de notre organisme sont faciles à lire et à comprendre pour toutes, selon le contexte et l'objet de la communication.
Par exemple : texte simplifié, une police de texte plus grande, des pictogrammes, etc.
- Notre organisme prend position sur des enjeux qui touchent les femmes et appuie les revendications et actions des femmes issues de la diversité : appels de soutien, prise de parole publique, dénonciation des violences, etc.
- Notre organisme travaille en concertation avec d'autres organismes qui oeuvrent auprès de femmes issues de la diversité.
- Notre organisme aborde la notion de famille de manière à inclure toutes les configurations familiales.
- Nos communications sont rédigées dans plusieurs langues selon le contexte et l'objet de la communication.
- Nos communications arborent un visuel représentatif des femmes de la diversité.

PRATIQUES DE RÉALISATION DE PROJET OU DE PROGRAMME

- Notre organisme tient compte des besoins de toutes les personnes visées dans la définition des critères d'accès aux activités et services offerts.
- Les objectifs et les stratégies sous-jacentes aux projets et/ou aux programmes de notre organisme visent l'égalité entre les sexes et l'égalité des femmes entre elles, en utilisant, par exemple, l'approche différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+).
- Nos projets et/ou nos programmes sont élaborés avec les personnes premières concernées par ceux-ci.
- Notre organisme permet régulièrement que des projets et/ou des programmes soient dirigés par des femmes issues de la diversité.



LE CARNET DE PRATIQUES

PRATIQUES LIÉES À L'OFFRE DE SERVICES ET AUX ACTIVITÉS OFFERTES

- Notre organisme est accessible pour les personnes ayant des limitations physiques.
- Notre programmation et nos services favorisent la participation des personnes peu alphabétisées.
- Notre organisme offre des espaces dédiés au partage d'expériences pour les femmes issues de la diversité.
- Notre organisme offre des activités, des ateliers et des outils de travail dans diverses langues, lorsque nécessaire.
- Notre organisme organise des événements qui sont culturellement sécuritaires ou qui s'appuient sur l'approche interculturelle, selon les contextes.
- Notre organisme accommode les personnes ayant des restrictions alimentaires.
- Notre organisme offre une tarification modulée et adaptée aux conditions socio-économiques du public cible, considérant que l'obtention de services ou la participation à des activités dépend notamment du revenu personnel ou familial.
- Notre programmation et nos services permettent aux personnes vivant avec des limitations fonctionnelles (en situation de handicap, difficultés de mobilité, difficultés sensorielles, intellectuelles ou de santé mentale, etc.) de développer un sentiment d'appartenance et de participer activement
- Les intervenantes de notre organisme utilisent des stratégies afin d'amoinrir les rapports hiérarchiques avec les personnes rencontrées, favorisant ainsi l'établissement d'une relation de confiance égalitaire.

Explorer la mise en œuvre d'une ou plusieurs de ces pratiques au sein de votre organisation, en fonction des objectifs que vous vous êtes fixés, permettra d'entamer ou de poursuivre une démarche d'intégration de l'approche féministe intersectionnelle axée sur l'apprentissage continu.

La prochaine section comporte plusieurs outils en ligne, organisés par thème. Ces outils sont, entre autres, le fruit de diverses initiatives du mouvement des femmes en Mauricie et plus largement dans la province.

N'hésitez pas à les consulter pour vous en inspirer!

BOÎTE À OUTILS

de l'approche féministe intersectionnelle

MIEUX COMPRENDRE L'INTERSECTIONNALITÉ



Intervention féministe intersectionnelle (IFI)

Fédération des maisons d'hébergement pour femmes (FMHF)



L'intervention féministe à l'ère de l'intersectionnalité

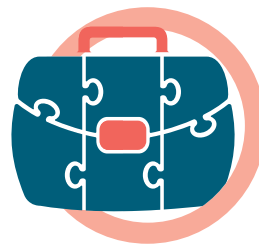
Isabelle Marchand (UQO), Christine Corbeil (UQAM), Carole Boulebsol (UdeM) et Fédération des maisons d'hébergement pour femmes (FMHF)

Comment fonctionne l'intersectionnalité?

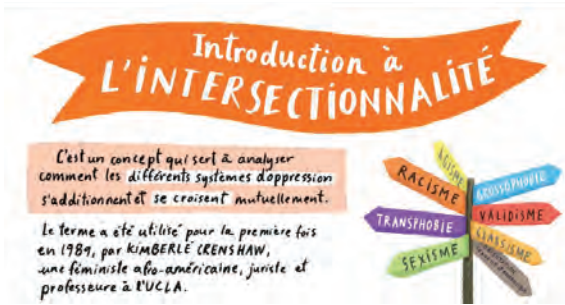
Comprendre l'intersectionnalité pour les services aux femmes (intermédiaire)

Comment fonctionne l'intersectionnalité? Comprendre l'intersectionnalité pour les services aux femmes (intermédiaire)

Ontario Association of Interval & Transition Houses (OAITH)



MIEUX COMPRENDRE L'INTERSECTIONNALITÉ



Bande dessinée « Introduction à l'intersectionnalité »

Fédération autonome de l'enseignement (FAE)



Analyse intersectionnelle et de l'égalité des genres

Analyse intersectionnelle et de l'égalité des genres

Institut canadien de recherches sur les femmes (ICREF)



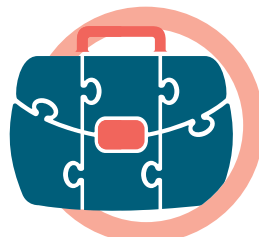
Approches inclusives et transversales - Coffre à outils de transformation sociale

Corporation de développement communautaire de l'agglomération de Longueuil (CDC AL)



Stéréotype, préjugé, discrimination, oppression, privilège - Quelle est la différence?

Vidéo YouTube de la Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM)



MIEUX COMPRENDRE L'INTERSECTIONNALITÉ

LES BIAIS INCONSCIENTS ET LES COMPORTEMENTS INCLUSIFS

MERCI!

Boussole sur les biais inconscients et comportements inclusifs

Numéduca, Université du Québec à Montréal

Centre de ressources spécialisé en équité, diversité et inclusion

Institut EDI2 de l'Université Laval



Consultation en équité, diversité et inclusion

Sarah Lemay, consultante

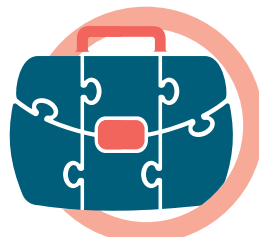
Formation-accompagnement - De l'inclusion à la lutte aux discriminations

Relais-femmes



Guide pratique des biais cognitifs

Université du Québec à Montréal





ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES ET INTERSECTIONNELLE (ADS+)



ADS+ 101

Ville de Montréal

Guide d'intégration de l'ADS+

Table de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec (TCMFCQ)

Boîte à outils

Approche par résultats | ADS+ | Approche participative



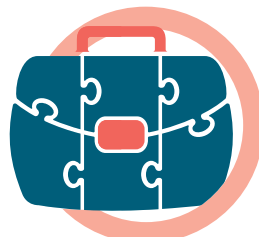
Boîte à outils FQIS - Approche par résultats | ADS+ | Approche participative

Centre de formation communautaire de la Mauricie (CFCM), Centre de recherche sociale appliquée (CRSA) et la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM) en collaboration avec le Consortium de développement social de la Mauricie



Trousse d'outils MTElles pour une participation égalitaire et inclusive pour toutes les femmes - Pratiques prometteuses 2020

Concertation Montréal



ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE ET EMPLOYABILITÉ POUR PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



AlterGo

Organisme de promotion de l'accessibilité universelle et de l'inclusion des personnes ayant une limitation fonctionnelle

Listes de vérification pour la conception de documents imprimés

Liste de vérification pour illustrations

Infoaccessible

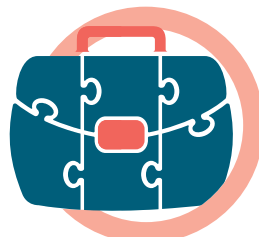


Comment rendre le féminisme accessible

Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM)

SEMO Mauricie

Service gratuit en employabilité pour les personnes en situation de handicap



INCLUSION DE LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE



Lexique sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres

Ligue des droits et libertés – Section Québec



Se déconstruire pour reconstruire ensemble – Cahier d'activités pour combattre les stéréotypes sexuels, sexistes et racistes

OXFAM Québec et Secrétariat à la condition féminine du Québec

Pour des milieux plus inclusifs et sécuritaires aux personnes 2SLGBTQ+ et leurs proches en Estrie

Outil d'autodiagnostic du GRIS Estrie



Comment rendre son vocabulaire plus inclusif au travail? – Pour un meilleur usage de la langue française et une reconnaissance de la diversité des identités et des expressions de genre en milieu de travail

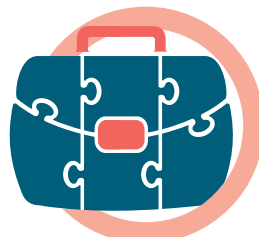
Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (GAIHST)

Lesbiennes. Invisibles parmi nous

Réseau québécois d'action pour la santé des femmes (RQASF)

Formation aux pratiques inclusives, pour un milieu LGBTQ+ antiraciste

Conseil québécois LGBT, formation gratuite en ligne



○ ● INCLUSION DE LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE

Formation « Sexes, genres et orientations sexuelles : comprendre la diversité »

Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)

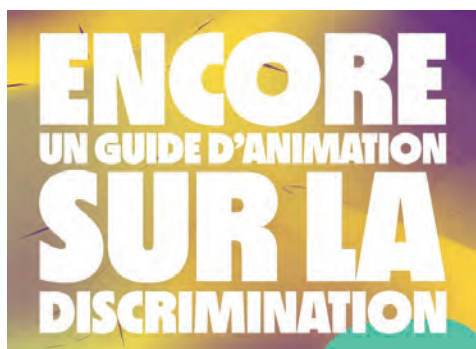


Inclure les personnes **LGBTQ+** en milieu de travail

Formation ProAllié - Inclure les personnes LGBTQ+ en milieu de travail

Fondation Émergence

○ ● INCLUSION DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE



Guide d'animation : Encore un guide d'animation sur la discrimination. Faisons en sorte que ce soit le dernier

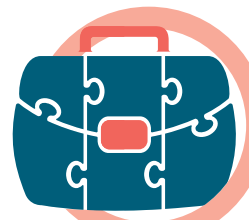
CRSA et Collectif Les TRois Sœurs

Se déconstruire pour reconstruire ensemble - Cahier d'activités pour combattre les stéréotypes sexuels, sexistes et racistes

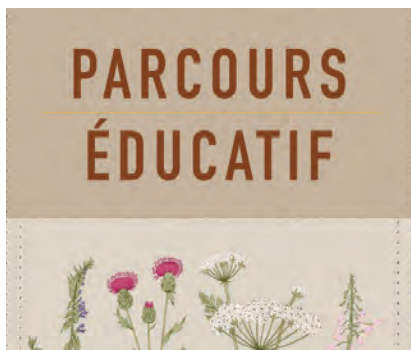
OXFAM Québec et Secrétariat à la condition féminine du Québec

Recueil et guide pour les organismes communautaires mixtes vers une équipe diversifiée, égalitaire et inclusive des femmes immigrantes et racisées

Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM)



○ ● INCLUSION DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE



La boîte à outils décoloniale : Le parcours éducatif

MIKANA



Catalogue de formations – Réussir la pluralité

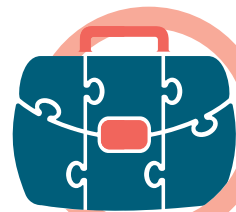
Institut F

○ ● SUBVENTIONS

Subvention de Services Québec

Secrétariat à la condition féminine Québec

Femmes et Égalité des genres Canada



● ● RÉFÉRENCES UTILISÉES POUR LA RÉDACTION DU GUIDE

Corbeil, Christine et Isabelle Marchand. 2006. « *Penser l'intervention féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle : défis et enjeux* », dans *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 19, no 1, p. 40-57.

Corporation de développement communautaire de l'agglomération de Longueuil (CDCAL). 2021. « *Approches inclusives et transversales – coffre à outils de transformation sociale* ». <https://www.cdcal.org/outils/approches-inclusives-et-transversales-coffre/>

Fédération des maisons d'hébergement pour femmes (FMHF). 2018. « *Intervention féministe intersectionnelle : Réflexions et analyses pour des pratiques égalitaires et inclusives* ». https://www.fmhf.ca/sites/default/files/upload/guide_ifi_-_partenaires.pdf

Institut F. 2021. « *Carnet d'outils : Des quartiers forts de leurs femmes immigrantes* ». <https://www.institutf.org/reussir-la-pluralite/des-quartiers-forts-de-leurs-femmes-immigrantes-2/>

Le Gresley, Sarah-Maude. 2018. *Sur les traces de l'intersectionnalité : l'intervention avec les femmes immigrantes et racisées dans les centres de femmes, Mémoire*. Montréal (Québec, Canada), Université du Québec à Montréal, Maîtrise en travail social.

Marchand, Isabelle, Christine Corbeil et Carole Boulebsol. 2020. « *L'intervention féministe sous l'influence de l'intersectionnalité : enjeux organisationnels et communicationnels au sein des organismes féministes au Québec* », dans *Communiquer*, 30, p. 33-52.

Ontario Association of Interval & Transition Houses (OAITH). 2018. « *Comment fonctionne l'intersectionnalité? Comprendre l'intersectionnalité pour les services aux femmes* ». https://www.oaith.ca/assets/library/1004_OAITH_IntersectionalityReport_FRE.pdf



GUIDE D'INTÉGRATION de l'approche féministe intersectionnelle

Ce projet est financé par Femmes et Égalités des genres Canada.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada