

Le 3 avril 2024

Dans le cadre du

Atelier présenté par



**FrancoQueer**



**Interagir et intervenir sous l'arbre de l'oppression :**  
**Communiquer efficacement avec des ados en situation de discrimination**

Animé par Anne-Sophie Ruest-Paquette (**elle/la, acc. fém.**), Ph. D.  
Gestionnaire : Programme jeunesse, vente de services et recherche  
[anne-sophie@francoqueer.ca](mailto:anne-sophie@francoqueer.ca)

# Reconnaissance territoriale

- Comme **cogner à la porte** en arrivant...
- **Reconnaître que la maison a été bien entretenue** en dépit des orages culturels passés et présents...
- **S'engager à faire sa part pour l'entretenir à son tour** pendant la durée de son séjour.

Aujourd'hui, je cogne à la porte du **peuple Anishinaabe Algonquin...**





inclusion • dignité • équité

- Fondée en **2006** (OSBL)
- Première et unique **association provinciale** pour les **francophones 2SLGBTQIA+** et leurs allié·e·s en **Ontario**
- **Vision** : Vivre dans une société où les francophones 2SLGBTQIA+ s'épanouissent avec fierté et autodétermination, dans le respect de leur dignité et de leurs droits
- **Programmes et projets : services directs et indirects**
  - ◆ Carrefour des immigrant·e·s FrancoQueer (Toronto) et programmes/projets connexes (p. ex. Bénévolat, Jumelage et Fierté d'entreprendre)
  - ◆ Réseau franco-ontarien pour l'inclusion 2SLGBTQIA+ : activités de recherche, Programme Partenaires Inclusifs, vente de services et...



## Programme jeunesse

- **Mission** : Participer à la création de milieux préscolaires, scolaires, parascolaires et postsecondaires inclusifs et affirmatifs de la diversité affective, sexuelle et de genre
- Services livrés **à la demande des milieux**
- **Projets** : Récits arc-en-ciel + Réseau d'alliances arc-en-ciel

[francoqueer.ca](http://francoqueer.ca)

**ACQUÉRIR DES CONNAISSANCES et DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES pour...**

...interagir avec des ados de sorte à former des relations saines avec eux

...intervenir efficacement auprès d'ados en situation de discrimination.

**APPRENDRE tout en S'AMUSANT !**

**COMPRENDRE l'importance du rôle de personne alliée de la diversité humaine !**

**COMPRENDRE la relation directe entre le contexte colonial canadien et la discrimination, sous toutes ses coutures !**

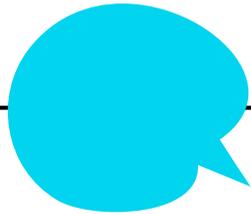
**RENFORCER SON SENTIMENT D'EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE en matière d'intervention auprès de personnes adolescentes en situation de discrimination !**

**Objectifs de l'atelier**

# Plan de l'atelier



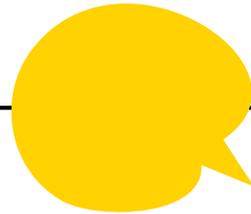
Introduction



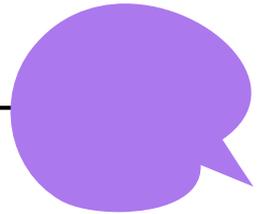
À l'écoute des jeunes  
2SLGBTQIA+



Contexte colonial et  
discriminations



ADORER  
l'intervention



Conclusion

Quand pouvons-nous  
poser des questions ?





m

01

À l'écoute des jeunes 2SLGBTQIA+

# À l'écoute des jeunes 2SLGBTQIA+...



[#BeOurAlly - LGBTQ2S+ youth #Sois notre allié.e - jeunes LGBTQ2S+](#) (1:49)

Ontario Ombudsman, 17 juin 2019



*Stereotypes*

*Prejudices*

*Stigmatisation*

*Hatred*

*Exclusion*

*Cultural storms...*

*Discrimination*

*Aggressions*

*De quoi a-t-on besoin pendant un orage?*

Météorologues

Parapluies



Alors

Imperméables

Bottes

Vêtements secs

# La clé d'une intervention réussie...

...est d'établir et d'entretenir une relation de respect et de confiance avec les élèves.

## **Savoir-faire et savoir-être requis**

*\* Pour interagir de sorte à former des relations saines \**

Présence · Sérénité · Bienveillance · Écoute active

Reconnaissance · Communication non violente

Empathie · Respect · Sollicitude

Authenticité · Humilité

Cohérence · Réflexion critique · Responsabilisation

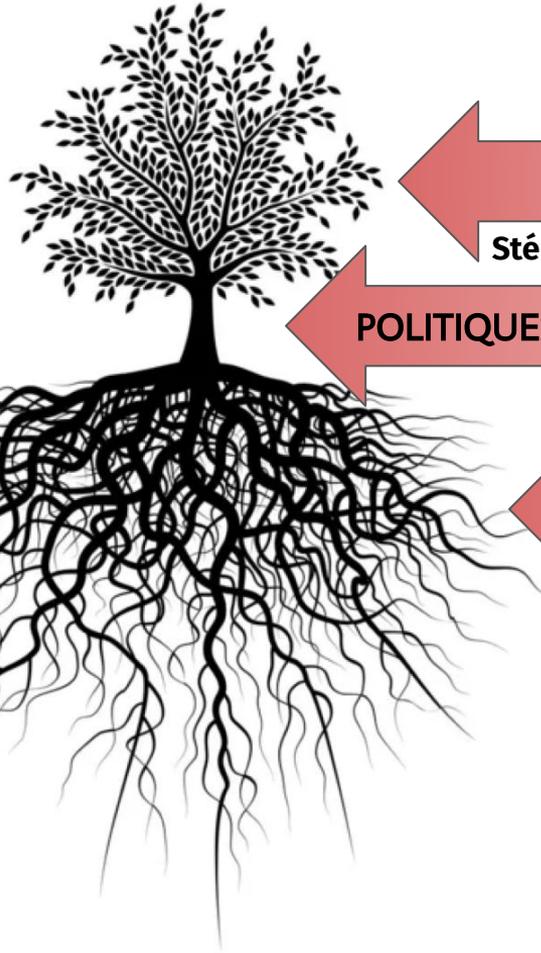


The background is white with several colorful abstract shapes and patterns. In the top left, there's a blue circle and a black wavy line. In the top center, there's a cyan semi-circle with a black wavy line below it. In the top right, there's an orange shape with a cluster of black dots. In the middle right, there's a pink speech bubble containing the number '01'. In the middle left, there's a purple asterisk-like shape. At the bottom left, there's a pink semi-circle. At the bottom right, there's a yellow shape with a black outline.

01

*Contexte colonial et discriminations...*

# L'arbre de l'oppression



**RÉSULTATS VISIBLES : INTERACTIONS et BIEN-ÊTRE**

**Stéréotypes · Préjugés · Discrimination** (attitudes, paroles, comportements, impacts)

**POLITIQUES, PROCÉDURES et PRATIQUES : ORGANISATIONS ET INSTITUTIONS**

**Prises de position** → Équité · Diversité · Inclusion

**SYSTÈMES D'OPPRESSION et de PRIVILÈGES**

## **Colonialisme**

**Patriarcat**

-

**Suprémacisme blanc**

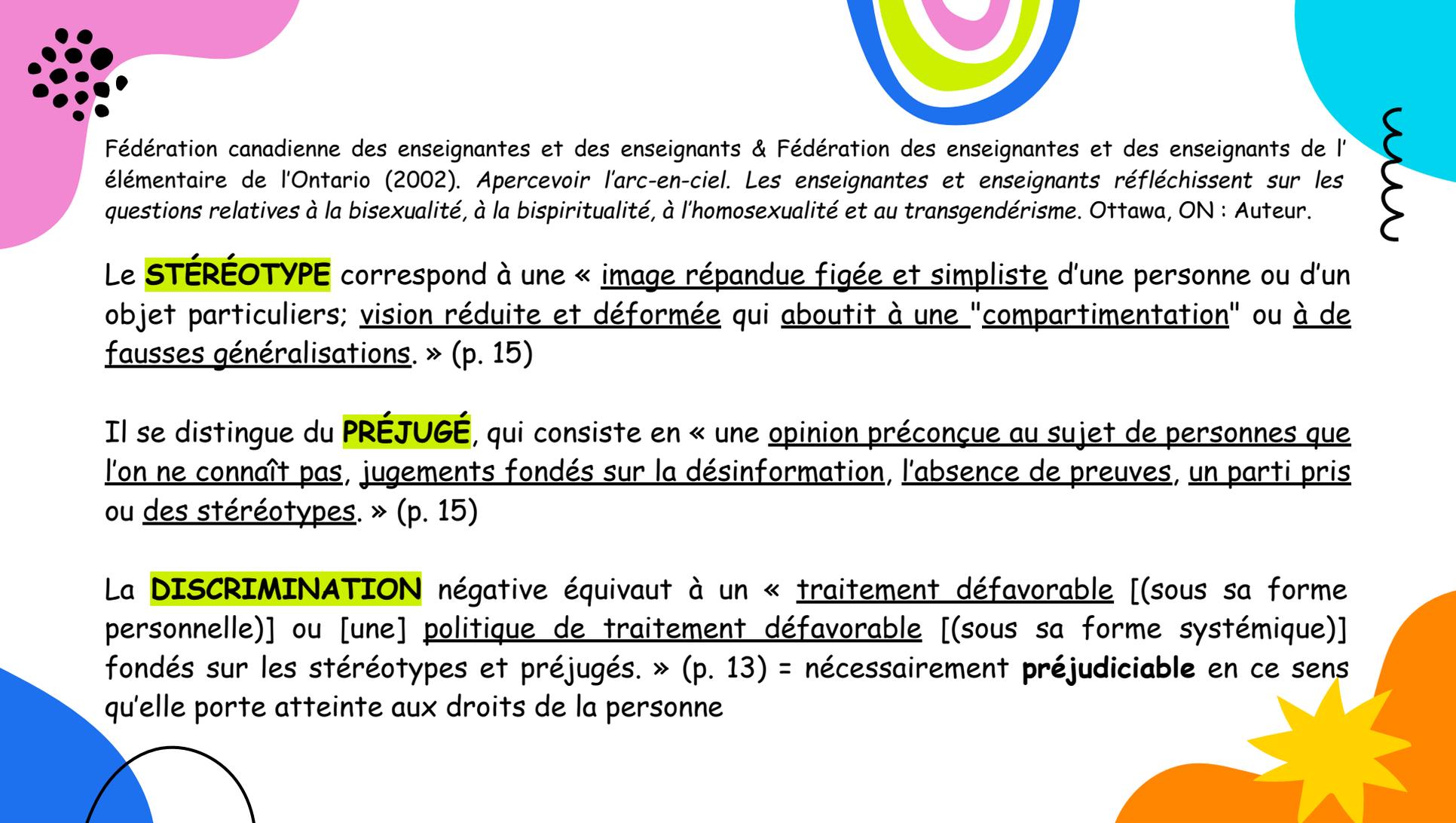
-

**Capitalisme**

Sexisme  
Trans/Misogynie  
Cisgenrisme/Cissexisme  
Hétérosexisme  
LGBTQIA2-phobies  
Etc.

Racisme  
Esclavagisme  
Misogynoir  
Xénophobie  
Grossophobie  
Etc.

Classisme  
Capacitisme  
Sanisme  
Sérophobie  
Âgisme  
Etc.



Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants & Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (2002). *Apercevoir l'arc-en-ciel. Les enseignantes et enseignants réfléchissent sur les questions relatives à la bisexualité, à la bispiritualité, à l'homosexualité et au transgendérisme.* Ottawa, ON : Auteur.

Le **STÉRÉOTYPE** correspond à une « image répandue figée et simpliste d'une personne ou d'un objet particuliers; vision réduite et déformée qui aboutit à une "compartimentation" ou à de fausses généralisations. » (p. 15)

Il se distingue du **PRÉJUGÉ**, qui consiste en « une opinion préconçue au sujet de personnes que l'on ne connaît pas, jugements fondés sur la désinformation, l'absence de preuves, un parti pris ou des stéréotypes. » (p. 15)

La **DISCRIMINATION** négative équivaut à un « traitement défavorable [(sous sa forme personnelle)] ou [une] politique de traitement défavorable [(sous sa forme systémique)] fondés sur les stéréotypes et préjugés. » (p. 13) = nécessairement **préjudiciable** en ce sens qu'elle porte atteinte aux droits de la personne

Par où commencer ?



## Première cible d'intervention = **SOI-MÊME** = devenir une personne alliée

- **J'ÉCOUTE** avec **ouverture** et **humilité**, **JE ME RENSEIGNE** et **JE RÉFLÉCHIS** pour **mieux comprendre les autres** (apprentissage continu : mots, réalités, besoins, etc.)
- **JE REMETS EN QUESTION** la **justesse** des **relations de pouvoir inéquitables** et des **stéréotypes**, des **préjugés** et du **langage** qui y sont reliés, y compris ceux que je reproduis (mentalités et comportements : prises de conscience, questionnements et changements)
- **JE M'OPPOSE** aux **injustices** et **J'EXPRIME MA SOLIDARITÉ** envers les **groupes désavantagés** (prise de position contre la haine, la discrimination, la violence, etc.), *même quand je ne comprends pas leurs façons d'être et de faire*
- **JE M'ENGAGE** à **participer** à la **déconstruction** des **rapports de pouvoir injustes** en adoptant des **approches** et des **pratiques** qui **s'opposent** à la **discrimination** et à la **violence** et qui **considèrent** et **respectent** toutes les **identités** de la personne
- **J'AGIS** dans le respect de cet engagement (attitudes et comportements)



# Devenir une personne alliée de la diversité humaine (suite)

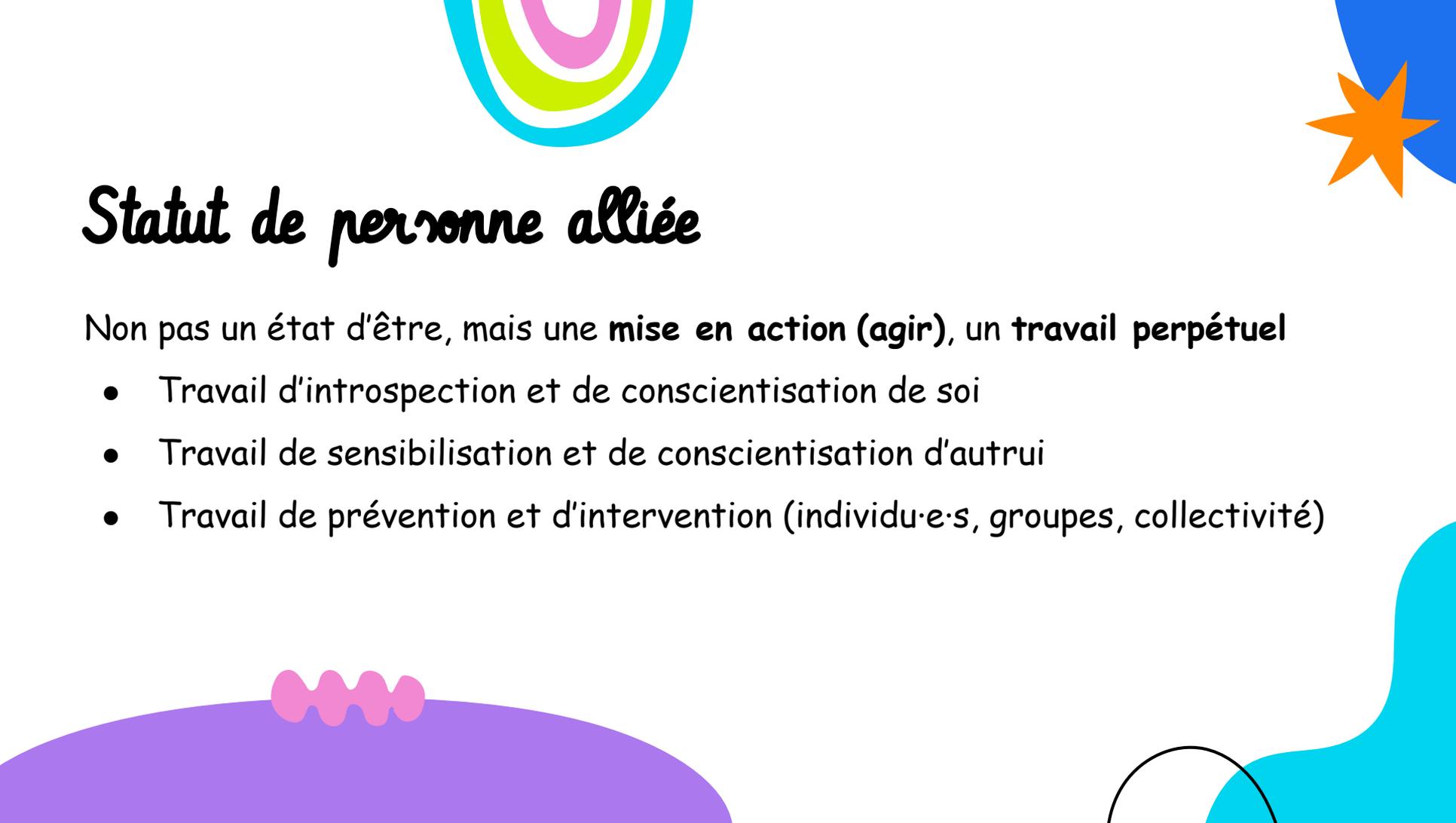
- **Je m'intéresse** à ce que les membres de groupes sociaux / identitaires minoritaires ont à dire (conversations ; témoignages écrits ou oraux ; films / documentaires ; reportages ; publications communautaires, professionnelles ou scientifiques ; etc.)
- **Je prends conscience** de ma **position sociale** à l'intersection de plusieurs identités et des **privilèges dont je profite**, puis **j'utilise** mes **privilèges au service des groupes minoritaires** (p. ex. pour exposer un enjeu particulier)
- **Je reconnais** l'existence des **identités**, des **enjeux** et de l'**expertise** des personnes désavantagées, quelles que soient leurs identités et communautés d'appartenance, et **j'interviens** pour **faire respecter cette existence**, au besoin
- **Je respecte** la **dignité** et l'**intégrité** de toutes les personnes, puis **j'interromps** tout **incident pouvant faire du mal** à la **dignité** et/ou à l'**intégrité** des autres
- **J'apprends** constamment et **je fais apprendre** les autres lorsque possible (interactions personnelles et professionnelles) (**origines, signes et impacts** des **injustices** ; **nécessité d'agir** individuellement et collectivement **contre les injustices**)



## Devenir une personne alliée de la diversité humaine (suite)

- **Je connais mes droits** et **ceux des autres**, ce qui me permet de nommer les injustices et de m'y opposer, y compris à l'école et au travail, même si cela peut créer un malaise en moi et/ou chez les autres
- **Je présente des arguments** pour des **lois**, des **politiques**, des **procédures** et des **pratiques plus inclusives** et **je défends** les **droits** à l'**égalité**, à la **sécurité** et à l'**éducation pour toutes les personnes** (participer au comité Équité-Diversité-Inclusion du milieu de travail ; écrire et/ou signer une pétition ; organiser et/ou participer à une manifestation ou à une contre manifestation ; faire la grève ; etc.)
- En plus d'offrir des services en français, **j'offre** des **services inclusifs** et **affirmatifs de la diversité humaine** (comme je voudrais qu'on traite une personne que j'aime) et **je milite** au sein de ma communauté scolaire, professionnelle, locale, etc. **pour le mieux-être** de tous les **groupes désavantagés** par le contexte colonial





# Statut de personne alliée

Non pas un état d'être, mais une **mise en action (agir)**, un **travail perpétuel**

- Travail d'introspection et de conscientisation de soi
- Travail de sensibilisation et de conscientisation d'autrui
- Travail de prévention et d'intervention (individu·e·s, groupes, collectivité)

**ADORER** l'intervention...

01

**A**rrêter l'interaction problématique (qu'elle soit verbale, comportementale et/ou attitudinale) : utiliser sa voix, son corps et/ou son visage

**D**émêler la situation : (se) poser des questions (pour comprendre ce qui s'est passé et vérifier si l'incident est attribuable à des stéréotypes et des préjugés à l'égard d'une différence)

**O**ffense : la nommer (mots justes), la contextualiser (valeurs, politiques, procédures et attentes) et en expliquer les impacts (sur la personne, le milieu, la société...)

**R**éconforter les personnes ciblées (pour réduire le stress, les tensions, la souffrance et/ou la douleur qu'elles éprouvent) et **R**esponsabiliser les personnes ayant commis un acte de discrimination (juger les actions et non les personnes pour décourager les comportements préjudiciables tout en renforçant les comportements bienveillants, respectueux et inclusifs)

**E**ffectuer un suivi auprès des personnes concernées : rencontres individuelles ou à plusieurs (pour faciliter le rétablissement de la personne ciblée, encourager la conscientisation et la réparation des torts occasionnés, faciliter un dialogue)

**R**especter les procédures juridiques et organisationnelles en vigueur : documentation, signalement, plans d'intervention individuels (mieux-être), groupaux (sensibilisation) et/ou systémique (toutes les actrices, à tous les niveaux de l'organisation : politiques, procédures et pratiques)

# Mise en situation

Vous entendez Yaël dire à Malik « J'ai vu ton père tenir la main d'un homme à l'épicerie. Je sais qu'il est gai. C'est dégueulasse ! Aye, les gars, ne vous approchez pas trop de Malik, d'un coup que c'est contagieux ! » Malik est manifestement gêné, car ses pairs ne savent pas que son père est en couple avec un homme depuis près d'un an. Ayant l'intention de défendre son ami, Emmanuelle s'exclame « Tu dis n'importe quoi, Yaël ! L'homosexualité, c'est une affaire de Blancs et le père de Malik est noir ! »

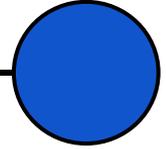
**Comment pourriez-vous intervenir ?**

## Mise en situation

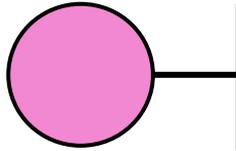
Vous formez des binômes d'élèves pour une activité en classe. Pendant ce temps, les élèves discutent entre eux. Quand Emir apprend qu'il doit réaliser l'activité avec Amadou, un élève grassouillet qui porte des lunettes et un appareil auditif, il chuchote et rigole avec ses amis en se moquant de son apparence. Occupé de son côté, Amadou ne s'aperçoit de rien.

**Comment pourriez-vous intervenir ?**

# Autres astuces



- **Se référer à son propre parcours** si l'on estime que cela est pertinent
- **S'exprimer avec prudence** pour ne pas renforcer les déséquilibres de pouvoir et pour ne pas nuire aux sentiments d'estime de soi, de confiance en soi et d'appartenance des personnes concernées
- **Recourir à des analogies et à des métaphores au besoin** pour faciliter le dialogue et la réflexion (p. ex. bibliothèque humaine et identité comme un album de chansons folkloriques et populaires : voir [Ruest-Paquette, 2020](#), p. 32 et 33, p. 37 et 38, p. 41 et 42, p. 50 et 51, p. 64 à 67, p. 449 et 450, p. 490 et 491)
- **Créer un espace sécuritaire et sécurisant** pour discuter de la situation à tête reposée, résoudre les conflits, etc. (p. ex. espace tranquille et confidentiel, éclairage modifiable, symboles d'inclusion, jouets tactiles, chaises ou fauteuils confortables, fenêtres, etc.)
- **Lorsqu'une intervention ne suffit pas = répéter et diversifier les interventions** pour assurer la sécurité psychologique et physique de toutes les membres du milieu
- **User de son jugement professionnel** (et parfois personnel) pour intervenir en fonction de la situation



# Plan d'intervention systémique

Ce plan pourrait inclure des **activités** :

- **d'évaluation** (des perceptions, des enjeux, des besoins... : p. ex. par le moyen d'un sondage, d'un groupe focus, d'entretiens individuels) ;
- **de formation** (pour le personnel) ;
- **de sensibilisation** (pour toutes les actrices du milieu, y compris les familles) ;
- **de mobilisation** (pour un groupe particulier ou pour la communauté dans son ensemble) ;
- **d'empouvoirement et de mieux-être** (pour les membres des groupes visés par la discrimination) ;
- **de redressement** (p. ex. plan de discipline progressive pour les personnes qui perpétuent la discrimination) et/ou ;
- **de mise à niveau** des politiques, des procédures, des pratiques et de l'infrastructure du milieu (pour l'organisation ou l'institution).

# Anatomie d'une excuse



- ★ Écouter
- ★ Remercier
- ★ Reconnaître
- ★ S'excuser
- ★ S'engager
- ★ Agir

[Comment s'excuser de manière efficace en six étapes \(7:24\)](#)

Nina Luka, 24 janvier 2018

The background is white with several abstract, colorful elements. In the top left, there is an orange semi-circle with a cluster of black dots. To its right is a rainbow-colored arch. In the top right, there is a blue semi-circle with an orange star. In the center, there is a blue star. At the bottom left, there is a purple semi-circle with a pink scalloped shape on top. At the bottom right, there is a cyan shape and a black circle.

Conclusion

# Principes et valeurs : espace sain et sécuritaire

(vivre-ensemble au sein d'une société démocratique plurielle)



## Ouverture du coeur

Faire preuve d'empathie, de bienveillance, de sincérité et d'authenticité

## Ouverture de l'esprit

Se montrer humble, reconnaître ses privilèges et remettre en question ses préjugés négatifs

## Écoute active

Écouter pour apprendre, comprendre et évoluer

## Reconnaissance

Reconnaître l'existence de la diversité (y compris de la diversité affective, sexuelle et de genre), la dignité des personnes (y compris des personnes 2SLGBTQIA+) et les injustices qui les concernent

## Respect

Respecter les droits, libertés et limites d'autrui, les prénom(s) et pronoms d'usage, la confidentialité ; respecter ses propres limites en conformité avec les cadres juridiques et déontologiques en vigueur ; pratiquer la communication non violente (s'exprimer calmement au « je », etc.)

## Responsabilité

Se renseigner, réfléchir, se positionner (ou s'engager) et agir contre la haine et la discrimination, sous toutes leurs coutures

Le 3 avril 2024

Dans le cadre du



Atelier présenté par

 **FrancoQueer**



**MERCI !!!**

Animé par Anne-Sophie Ruest-Paquette (**elle/la, acc. fém.**), Ph. D.  
Gestionnaire : Programme jeunesse, vente de services et recherche  
[anne-sophie@francoqueer.ca](mailto:anne-sophie@francoqueer.ca)