

APPROCHES INCLUSIVES ET TRANSVERSALES

Coffre à outils de transformation sociale



Document de réflexion et d'appropriation d'outils pour développer l'analyse transversale et élaborer des pratiques plus inclusives

Note aux lecteurs et lectrices

Par souci d'inclusion sociale, le texte de ce document intègre le féminin au masculin dans tous les noms et leurs accords. Ainsi, « citoyenNEs » est un mot inclusif, qui s'accorde avec les deux genres : des « citoyenNEs impliquéEs ».

Aussi, une version Word du présent document est disponible en ligne sur le site internet www.cdcal.org, sur demande en écrivant à info@cdcal.org ou encore en appelant au 450-671-5095.

Remerciements

Pour leur collaboration à la production du présent document, l'équipe de la Corporation de développement communautaire de l'agglomération de Longueuil (CDC AL) tient à remercier chaleureusement les organisations suivantes :

- Carrefour de participation, ressourcement et formation (CPRF)
- Centre des femmes de Longueuil (CFL)
- Concertation Alphabétisation Longueuil (CAL)
- Comité Action-Inclusion
- Vision Inter-Cultures
- Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie (TCGFM)
- Conseil régional de l'environnement de la Montérégie (CREM)
- L'Association des locataires des HLM de Bienville / Bienville, allons de l'avant!
- La Maisonnnette Berthelet
- Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est (CISSS ME)
- Table de concertation en santé mentale de la Rive-Sud (TCSM-RS)
- Le Regroupement des ressources alternatives en santé mentale du Québec (RRASMQ)
- Association d'informations en logements et immeubles adaptés (AILIA)

Et un merci spécial à Anne-Marie Dionne pour la révision détaillée du texte.

Table des matières

Avant-propos	3
L'INCLUSION au cœur des approches transversales	6
L'ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE	12
L'ALPHABÉTISATION POPULAIRE	17
L'APPROCHE ALTERNATIVE EN SANTÉ MENTALE	22
L'APPROCHE DE MILIEU EN HLM	28
L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES ET PLUS	32
L'APPROCHE INTERCULTURELLE	36
LE DÉVELOPPEMENT DURABLE	41
L'ÉDUCATION POPULAIRE AUTONOME	47
L'INTERSECTIONNALITÉ : l'intervention féministe intersectionnelle	52
TRAVAILLER ENSEMBLE : une approche collaborative et démocratique	59
POUR ALLER PLUS LOIN	67
Inclusion	67
Accessibilité universelle	67
Alphabétisation populaire	68
Approche alternative en santé mentale	68
Approche de milieu en HLM	69
Approche différenciée selon les sexes +	69
Approche interculturelle	70
Le développement durable	71
L'éducation populaire autonome	71
Intersectionnalité	72
Travailler ensemble	73
Autres références et outils sur l'inclusion	73

Avant-propos

Pour faciliter et renforcer les efforts d'inclusion

Le problème de l'exclusion est vaste. Les organismes communautaires agissent sur les inégalités sociales et l'exclusion de diverses manières et interviennent dans différents secteurs, notamment en lien avec les besoins essentiels. Parallèlement à ce travail primordial, dans les différents territoires au sein de l'agglomération de Longueuil, ces organismes s'organisent et se concertent depuis plusieurs années afin de mettre en place des démarches collectives en développement social. Dans ce contexte, plusieurs portent le souci de l'inclusion des personnes les plus marginalisées au sein des processus de priorisation et de décision en développement social et s'inquiètent d'un renforcement de l'exclusion de personnes déjà marginalisées et vulnérables (par exemple des personnes handicapées, personnes immigrantes, personnes issues de minorités visibles, personnes défavorisées économiquement, mères monoparentales, etc.).

Afin de mettre en valeur des approches inclusives, transversales, parfois innovantes et toujours inspirantes mises en pratique par des organismes du territoire de l'agglomération de Longueuil, la CDC AL a entamé en 2019 la réalisation d'une série d'infographies, en collaboration avec des organismes et Tables de concertation sectorielles de l'agglomération. Le présent document-synthèse reprend les diverses approches qui ont été documentées et se veut un outil d'éducation populaire pour les organismes et concertations qui souhaitent se les approprier et les mettre en pratique.

Descriptions des approches – philosophie et raisons d'être

Chacune des approches présentées ici peut être considérée comme une lunette qui analyse le monde d'un point de vue spécifique et généralement oublié; utilisées conjointement, ces différentes lunettes permettent d'analyser les relations sociales de manière transversale et enrichie. En mettant l'accent sur une dimension spécifique des inégalités sociales, chaque approche aide à comprendre comment elles sont produites et quels sont leurs impacts sur la vie des personnes. Ces approches ont en commun de comprendre les inégalités sociales comme transversales à la vie des personnes, indépendamment de leur identité, âge, statut, capacités. Elles ne sont donc pas propres à un groupe en particulier contrairement à ce qu'on peut penser à première vue (ex. : l'analyse différenciée selon les sexes ne concerne pas seulement les femmes, l'accessibilité universelle ne concerne pas seulement les personnes handicapées, etc.).

Objectifs de ce document

- Transmettre des savoirs, présenter et vulgariser diverses approches prônant l'inclusion et la diversité et permettant de lutter contre les inégalités sociales;
- Fournir des pistes de réflexion et des outils afin de développer des projets, adapter les activités et les pratiques au sein des organismes communautaires ou des Tables de concertation;
- Développer des réflexes et une culture partagée de l'inclusion;
- Développer des réflexes d'analyse transversale aux problématiques sociales.

Des questions qui suscitent la réflexion

Tout au long de ce document, vous retrouverez des questions pour vous permettre de réfléchir à vos pratiques et d'identifier des actions qui pourraient permettre à votre organisme ou votre projet d'être plus inclusif.

Pour chaque approche, il y a d'abord les *questions préalables*. Celles-ci sont reprises dans chaque section puisque l'objectif est que ces dernières puissent être utilisées de manière indépendante du reste du document. Ces questions visent à vous peindre une image globale de la situation de votre organisme, projet ou activité face à cette approche. Elles vous interrogent sur vos savoirs (vos connaissances), vos savoir-faire (vos pratiques), votre savoir-être (votre attitude) et finalement, votre savoir-devenir (se mettre en projet). Le savoir-devenir ajoute au savoir-être « une perspective dynamique et temporelle : la manière dont la personne se met en projet en tentant d'infléchir le cours des choses, en cherchant du sens dans son futur. »[1]

Les questions préalables sont suivies par les *questions porteuses*. Ces questions sont plus spécifiques et permettent d'identifier des obstacles, des angles morts et des solutions.

[1] Savoir-devenir, Université de Sherbrooke, <https://www.usherbrooke.ca/ssf/veille/perspectives-ssf/numeros-precedents/janvier-2012/le-fin-motnbsp-savoir-devenir/>

Vous trouverez dans cet outil...

Une introduction portant sur l'inclusion, concept au cœur des approches transversales et des différentes approches utilisées dans notre milieu par plusieurs groupes communautaires.

Les approches :

- L'accessibilité universelle (AU)
- L'alphabétisation populaire
- L'approche alternative en santé mentale
- L'approche de milieu en habitations à loyer modique (HLM)
- L'approche différenciée selon les sexes + (ADS+)
- L'approche interculturelle
- Le développement durable
- L'éducation populaire autonome (ÉPA)
- L'intersectionnalité ou l'intervention féministe intersectionnelle
- Travailler ensemble : Approche collaborative et démocratique (démocratie)

Contenu de chaque section

Chacune des sections est construite selon la même structure. Vous y trouverez :

- Une infographie résumant les principes de base de l'approche sous forme visuel, disponible en format individuel distinct du présent document, afin de faciliter une réflexion en équipe ou l'animation d'une activité avec des participantEs
- Une présentation de l'approche
- Quelle population spécifique vise cette approche (quelle est sa lunette spécifique)?
- Comment cette approche peut-elle être transposable à d'autres secteurs?
- Des questions préalables
- Des questions porteuses (afin d'intégrer l'approche en amont et en aval des projets, pratiques, activités)
- Des exemples concrets d'obstacles

Pour aller plus loin selon chaque approche

Enfin, pour les personnes qui souhaiteraient approfondir leurs connaissances d'une ou plusieurs approches, la section Références pour aller plus loin vous offre :

- Le nom des organismes clés de l'agglomération de Longueuil
- Des références pour aller plus loin
- Des informations complémentaires

Inclusion

UN CHOIX D'AGIR POUR TOUTES ET TOUS

RECONNAÎTRE

Les différentes
minorités et leur vécu.

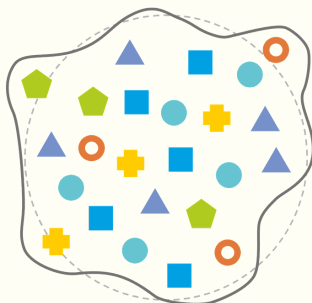


EXCLUSION

PRENDRE CONSCIENCE

Des rapports de pouvoir,
des privilèges de la majorité.

INCLUSION



REPENSER ET ADAPTER

Assurer une accessibilité universelle.
Changer les façons de faire pour
garantir une représentativité dans les
différentes structures.
Répondre aux besoins des personnes.

AGIR SUR LES STRUCTURES

Politiques gouvernementales fédérales,
provinciales et municipales.
Institutions publiques, parapubliques
et organismes communautaires.
Milieux de vie et espaces citoyens.



L'inclusion

AU COEUR DES APPROCHES TRANSVERSALES



Qu'est-ce que l'inclusion?

Pour les personnes, l'inclusion est le fait d'être intégrées dans un ensemble, de faire partie prenante d'une collectivité où toutES peuvent participer. L'inclusion est réelle lorsque les personnes ont le sentiment de faire partie d'un ensemble, qu'elles le ressentent (même sans toujours en avoir pleinement conscience).

Une société est inclusive quand elle reconnaît chaque personne, quelle que soit sa spécificité, et qu'elle lui permet de se développer à son plein potentiel.

L'inclusion, valeur commune et transversale

L'inclusion vise TOUTES les personnes. Or, tout regard critique porté sur les structures sociales permet de constater qu'il y a beaucoup de personnes exclues. Bien qu'elle demeure un idéal à atteindre, l'inclusion sociale est, avec la justice et la démocratie, une des valeurs centrales, un des moteurs de l'action communautaire.

Toute personne peut être un jour ou l'autre exclue d'un groupe, d'une activité, d'une pratique, d'un projet... Pourtant, qu'une personne soit analphabète, qu'elle se déplace en triporteur, qu'elle ait des ennuis de santé mentale ou un membre temporairement non fonctionnel, qu'elle soit récemment immigrée, à faible revenu ou sans emploi, qu'elle soit femme, homme, queer ou non-binaire, qu'elle soit jeune, adulte ou aînée, qu'elle ait une couleur de peau ou une langue maternelle différant de la majorité, bref, quelle que soit sa condition, toute personne a le droit d'être considérée et traitée de manière égale et équitable à toute autre personne. L'inclusion, ça concerne tout le monde.

Dans la vie de tous les jours, on trouve bien sûr certaines distinctions. Comme les autres sphères de la société, le milieu communautaire du Québec a développé ses activités, ses services, son membership en fonction de missions diverses, qui sont parfois spécifiques.

Il existe donc des situations s'apparentant à de l'exclusion, qui sont le plus souvent liées à la mission spécifique des organismes. Par exemple, une maison d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale et leurs enfants n'est pas ouverte à tout le monde, ses services sont réservés à cette partie spécifique de la population. C'est la même chose pour une maison de jeunes, qui ne dessert que des adolescentEs de 12 à 17 ans, ou pour une résidence offrant des logements avec services aux personnes âgées.

Cela dit, à l'intérieur même de leur mission spécifique, les organismes ou entreprises ne peuvent faire de discrimination, par exemple en refusant les personnes immigrantes, et doivent tendre à l'inclusion, par exemple en assurant qu'une maison de jeunes soit accessible aux adolescentEs vivant avec un handicap.

Il existe aussi ce qu'on appelle de la discrimination positive; il s'agit généralement de programmes mis en place sur une base temporaire, pour remédier à des discriminations passées. Les exemples les plus connus de programmes de discrimination positive sont ceux appliqués par les services de police et par les municipalités pour intégrer dans leurs rangs une proportion de femmes ou d'agentEs issuEs des minorités visibles qui soit autant que possible équivalente à la place que tiennent celles-ci dans la population générale de leur milieu.

Les approches inclusives et transversales, outils de transformation sociale

L'inclusion est une valeur commune à toutes les approches présentées ici, qui sont des lunettes pour regarder les réalités sociales selon des points de vue trop souvent ignorés et mettre en lumière des droits trop souvent bafoués. Ces approches constituent des outils dont toute organisation peut se servir pour changer son regard, changer ses structures et transformer ses pratiques, afin de rendre ses services, ses activités et projets vraiment inclusifs.

Pédagogue révolutionnaire ancré dans l'action sur le terrain avec les personnes les plus exclues de sa société, le brésilien Paulo Freire a dit : « Je ne peux penser POUR les autres ni PAR les autres ni SANS les autres. »

Afin de penser AVEC les autres, les organismes d'action communautaire voulant améliorer l'inclusivité de leurs pratiques peuvent faire un exercice de réflexion, au sens propre du terme.

En regardant leurs activités et services, la nature et le fonctionnement de leurs diverses instances avec l'éclairage que chacune des approches permet, ils pourront constater si leurs pratiques reflètent bien la diversité existante dans le milieu où ils sont implantés. En réalisant cet exercice, plusieurs réaliseront sans doute qu'ils appliquent déjà ces approches, mais qu'ils ne savaient simplement pas les nommer ou les mettre en évidence. Cela dit, l'examen des faits réalisé avec ces lunettes d'approche leur permettra sans doute aussi de prendre conscience de lacunes, de voir que certaines parties de la population ou enjeux se trouvent dans l'angle mort, pratiquement invisibles dans leurs actions. Il leur sera alors possible de pousser l'exercice plus loin en s'inspirant des approches ci-dessous, afin de devenir plus globalement inclusifs.



Afin d'arriver à l'inclusion, il faut travailler sur quatre aspects :

- Prendre conscience des rapports de pouvoirs, des privilèges de la majorité;
- Reconnaître les différentes minorités et leur vécu;
- Repenser et adapter nos pratiques, afin d'assurer l'accessibilité universelle et répondre aux besoins des personnes. Il faut changer nos façons de faire pour garantir une représentativité de la diversité dans les différentes structures;
- Agir sur les structures : politiques gouvernementales fédérales, provinciales et municipales; institutions publiques, parapubliques et organismes communautaires; milieux de vie et milieux citoyens.

Pour ce faire, vous retrouverez dans chaque section les *questions préalables* suivantes en lien avec le savoir (les connaissances), le savoir-faire (les pratiques), le savoir-être (les attitudes) et finalement, le savoir-devenir (se mettre en projet).

Savoir : Quelles sont nos connaissances (individuelles et collectives) sur chacune des approches ainsi que sur les groupes de personnes, les secteurs et les enjeux visés?

Savoir-faire : Quels sont nos pratiques, nos réflexes, nos façons de faire, en lien avec ces approches?

Savoir-être : Comment les personnes vivant avec des différences ou ayant différents points de vue sont-elles accueillies? Quelles attitudes adoptent nos équipes?

Savoir-devenir : Est-ce que les personnes vivant avec des différences ou ayant différents points de vue ont des chances égales de se développer au sein de nos organismes, projets, services et activités? Ont-elles la possibilité d'influencer leur évolution?

En conclusion

Réfléchir sur l'inclusion, se demander si nos pratiques sont adaptées à touTEs, peu importe le secteur, c'est chercher à identifier les personnes absentes, donc exclues de fait, alors qu'elles gagneraient à obtenir un service ou à participer aux projets / activités qu'on désire développer, maintenir, etc.

C'est un exercice qui mérite d'être fait collectivement au sein des diverses instances des organismes communautaires, car il permet indéniablement des prises de conscience qui amènent ensuite des ajustements rendant les pratiques plus inclusives.

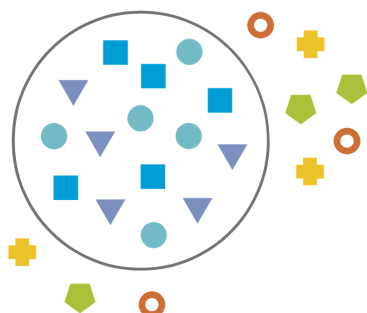
Les organismes communautaires font souvent le constat qu'ils sont peu ou mal connu de certaines parties de la population et cherchent à diversifier les moyens de communication pour les rejoindre. En ajoutant à cette recherche de moyens de communication un exercice d'auto-examen de la nature inclusive de leurs pratiques, les organismes pourraient bien découvrir que, sans même que ceux-ci le souhaitent ou que ceux-ci en aient conscience, leurs manières de travailler créent de l'exclusion en laissant dans l'ombre plusieurs personnes, alors même que leur mission vise à répondre à des besoins tout en transformant la société.

L'équipe de la CDC AL souhaite aux organisations de vivre ces exercices de réflexion avec ouverture, car ils sont porteurs d'enrichissement personnel et d'amélioration des pratiques d'action communautaire.

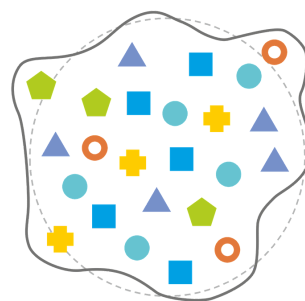
Tout organisme ayant des questions relatives aux approches présentées dans le présent document peut s'adresser à la CDC AL; les membres de son équipe tenteront d'y répondre de manière satisfaisante, à la mesure de leurs moyens et disponibilités.

Notez que la dernière partie de ce document contient des références détaillées pour chacune des approches, ce qui inclut l'identité des organismes du territoire de l'agglomération de Longueuil qui sont porteurs de celles-ci.

EXCLUSION



INCLUSION



ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

L'accessibilité est universelle lorsque touTEs et chacunE, sans exception, peuvent réaliser leurs activités sans obstacle ni contrainte. La *chaîne de l'accessibilité universelle* représente le parcours sans obstacle d'une personne pour la réalisation de ses habitudes de vie et l'exercice de ses choix. Les acteurs et actrices doivent se coordonner afin d'éviter les ruptures (obstacles) dans l'enchaînement des activités.

Aménagement

Aménager de façon à rendre les bâtiments, lieux publics et voiries universellement accessibles pour une personne vivant des limitations physiques, mais également pour touTEs.

Communications et informations

Rendre universelle une communication afin de rejoindre une plus grande proportion du public cible tout en facilitant la lecture et la compréhension de touTEs comme par un texte simplifié, une police de texte plus grande, des pictogrammes, etc.

Programmes et services

Tenir compte des besoins de toutes les personnes visées dans la définition des critères d'accès aux programmes et aux paramètres des services.

Sociale

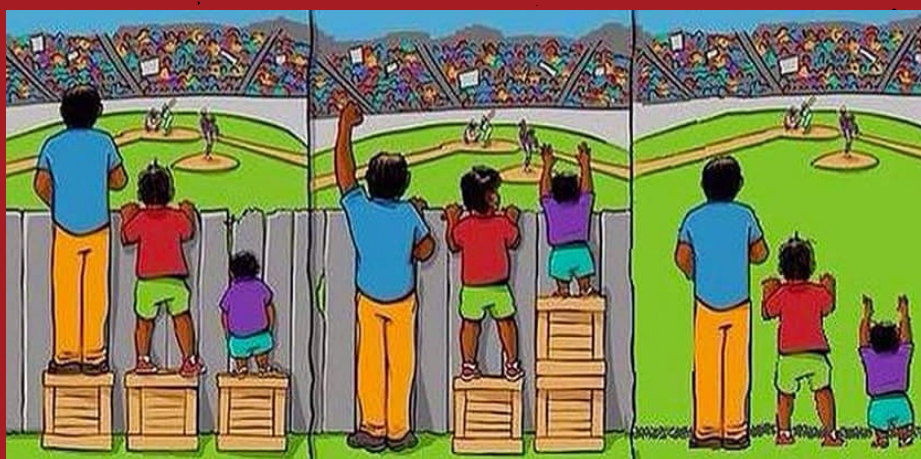
Favoriser à un plus grand nombre de gens l'accès aux activités, aux services ou à l'emploi par le respect des particularités, des profils et des besoins des groupes de personnes.

Temporelle

Une personne devrait être en mesure d'accéder aux installations, aux équipements, aux sites et aux services dans des plages horaires qui tiennent compte de ses contraintes temporelles comme le soir, la fin de semaine, la période estivale, etc.

Économique

L'obtention de services ou la participation à des activités dépend du revenu personnel ou familial. Une tarification modulée et adaptée aux conditions socio-économiques du public cible est souhaitable.



Adaptation

Accessibilité

**Accessibilité
universelle**

ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

Présentation de l'approche

L'accessibilité universelle (AU) est une notion plus souvent utilisée en aménagement du territoire et en architecture, mais qui réfère à un ensemble de réalités où s'applique la question de l'accès. L'accessibilité est universelle lorsque touTEs et chacunE, sans exception, peuvent réaliser leurs activités sans obstacle ni contrainte. Pour réfléchir à la notion d'accessibilité universelle, nous pouvons nous référer au concept de chaîne.

La chaîne de l'accessibilité universelle représente le parcours sans obstacle d'une personne pour la réalisation de ses habitudes de vie et l'exercice de ses choix. Les différents secteurs de la société doivent se coordonner afin d'éviter les ruptures (obstacles) dans l'enchaînement des activités pour touTEs les citoyenNEs. L'AU est un concept clé de l'égalité des droits. L'inaccessibilité pour bien des individus est le résultat, non seulement de besoins qui ne sont pas répondus, mais surtout de droits bafoués.



Tel qu'illustré dans l'infographie, cette approche touche plusieurs domaines qui peuvent être interreliés soit l'aménagement, la communication et l'information, les programmes et les services, le social, le temporel et l'économique. L'accessibilité ne se limite donc pas à la question de l'espace physique.

En effet, toute personne à qui se présente un obstacle que ce soit dans ses déplacements, dans l'accomplissement de ses activités quotidiennes ou dans l'accès à l'information se trouve en situation d'incapacité temporaire ou permanente. Or, contrairement à ce qu'on peut penser à première vue, face à plusieurs formes d'incapacités existent une solution dans l'environnement, dans nos manières de faire et de s'organiser. En ce sens, ce ne sont pas les personnes qui sont handicapées, mais la société qui produit le handicap.

Le processus de production du handicap se définit comme suit : la responsabilité du handicap n'est pas sur la personne elle-même, mais sur l'interaction entre ses caractéristiques individuelles et celles du milieu de vie dans lequel elle évolue (facteurs personnels, habitudes de vie et facteurs sociaux). Le fait qu'une personne ait des incapacités ne fait pas d'elle une personne ayant un handicap. Ce sont les obstacles qu'elle rencontre qui causent ce handicap[2].



La notion de handicap évolue et le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres



- Convention relative aux droits des personnes handicapées, ONU, 2006

En voici un exemple clair : une femme handicapée enceinte peut subir une forte pression sociale et être discriminée dans l'accès aux soins médicaux, parce que la société véhicule l'idée qu'une femme handicapée n'a pas de sexualité et ne tombera pas enceinte. Dans ce cas, il est évident que c'est la société qui cause la souffrance, et non le handicap en tant que tel.

Quelle population spécifique vise cette approche?

L'accessibilité universelle concerne bien sûr les personnes ayant un handicap (visuel, auditif, moteur, intellectuel, de langage ou de communication, psychique), mais aussi les enfants, les adultes ayant une limitation temporaire, les personnes âgées, les familles (mère ou père avec poussette), bref tous les gens pour lesquels l'environnement global n'est pas adapté à la vie de tous les jours.



L'accessibilité universelle, c'est simplement tout ce qui permet d'offrir à ces personnes la pleine capacité d'agir dans toutes les situations, au même titre que les personnes n'ayant aucune incapacité fonctionnelle.

[2] Réseau international sur le processus de production du handicap, Le modèle MDH-PPH2 [en ligne] <https://ripph.qc.ca/modele-mdh-pph/le-modele/>

Comment cette approche peut-elle être transposable à d'autres secteurs?

L'accessibilité universelle concerne tous les domaines, secteurs, activités de la vie en société.

La question centrale à se poser est : est-ce que ce que mon organisme offre, à quiconque, indépendamment de ses capacités, l'accès à ses services, activités, emplois, locaux, etc.?

Cette question est donc transversale à tous les secteurs et devrait être automatiquement posée dès la conception de chaque nouveau projet, afin d'en retirer tout obstacle éventuel.

Questions préalables



Savoir : Quelles sont nos connaissances (individuelles et collectives) sur cette approche ainsi que sur les groupes de personnes, les secteurs et les enjeux qu'elle vise?

Savoir-faire : Quels sont nos pratiques, nos réflexes, nos façons de faire, en lien avec cette approche?

Savoir-être : Comment les personnes vivant avec différentes capacités sont-elles accueillies? Quelles attitudes adoptent nos équipes?

Savoir-devenir : Est-ce que les personnes vivant avec différentes capacités ont des chances égales de se développer au sein de nos organismes, projets, services et activités? Ont-elles la possibilité d'influencer leur évolution?



Questions porteuses

- L'organisme/le projet est-il accessible universellement et permet-il une participation pleine et entière, dans les six domaines suivants : aménagement, communication et information, programmes et services, social, temporel, économique?
- Comment le projet/service peut-il éliminer les obstacles à l'accès ou à la participation de certains groupes de population en particulier (en fonction des six domaines énumérés dans la question précédente)? Poser cette question peut amener à prendre conscience, par exemple, que le lieu envisagé pour la tenue d'une activité n'est pas accessible en transport en commun, et donc que cela risque d'exclure les personnes n'ayant pas accès à une automobile). Avoir identifié un obstacle permet de trouver une solution pour l'éliminer.
- Comment l'information est-elle récoltée pour savoir quelles populations désirent fréquenter l'organisme?
- Comment l'organisme, le projet ou le service reste-t-il à l'écoute des besoins de la population en termes d'accessibilité universelle?

Exemples concrets d'obstacles



Aménagement : Les locaux de l'organisme ne sont pas accessibles, il n'y a pas de rampe ni d'ascenseur. Parfois, même s'il y en a, l'espace y est insuffisant pour un quadriporteur. L'accès aux salles de bain est difficile ou l'espace des cabinets trop petit. Aucune installation pour changer les couches ou pour allaiter n'est disponible. Les locaux ne sont pas accessibles en transport en commun.

Communication et information : Pour une publicité, il faut mettre plus de temps afin d'avoir une version accessible, soit en Word, caractère 12, police simple, etc. Nous n'avons souvent pas le temps... la traduction (vers des langues signées ou orales) est également un obstacle courant lorsqu'il s'agit de transmettre des informations à des personnes dont le français n'est pas la langue parlée. Pour les personnes analphabètes, rendre accessibles des informations suppose parfois d'avoir recours également à du contenu visuel ou sonore.



Programmes et services : Activité offerte aux parents de jeunes enfants sans halte-garderie.

Social : Repas ne tenant pas compte des restrictions alimentaires de certaines communautés culturelles, alors que l'activité ouverte à touTEs se déroule dans un lieu de rassemblement d'un quartier multiethnique.

Temporel : La mobilisation citoyenne est difficile à faire du lundi au vendredi de 9 h à 17 h, horaire de plusieurs organismes communautaires. La durée de rencontres, qui dépassent souvent l'horaire prévu, peut être un enjeu pour les personnes ayant des enfants à la garderie ou un transport planifié et brime la pleine participation.

Économique : Une activité vise les familles avec enfants, monnayant un coût. Qu'en est-il de la participation des familles à faible revenu? L'activité à laquelle une personne handicapée veut participer lui coûte le double, puisqu'il n'y a pas de gratuité pour une personne accompagnatrice l'aidant à s'habiller, manger ou transférer à la salle de bain.

ALPHABÉTISATION POPULAIRE

L'APPRENTISSAGE DE LA LECTURE, DE L'ÉCRITURE ET DU CALCUL EST UN OUTIL D'EXPRESSION SOCIALE, DE PRISE DE PAROLE, DE POUVOIR SUR SA VIE ET SON ENVIRONNEMENT.

LUTTE À LA PAUVRETÉ
ET À L'EXCLUSION SOCIALE

PARTICIPANTEs
AU COEUR DE LA DÉMARCHE

APPROCHE GLOBALE,
ADAPTÉE AUX BESOINS
ET AU RYTHME DE CHACUNE

CONSCIENTISATION,
DE LA RÉFLEXION À
L'ACTION COLLECTIVE

FAVORISER UN MILIEU DE VIE,
LES CONDITIONS NÉCESSAIRES
À LA PARTICIPATION DE TOUTES

VALORISATION DU VÉCU, DE LA
RÉALITÉ, DES COMPÉTENCES,
DES SAVOIRS DES PERSONNES
ET DES MILIEUX



L'ALPHABÉTISATION POPULAIRE

L'analphabétisme, un problème social!

L'analphabétisme touche plus d'un million d'adultes au Québec. Une personne sur cinq a des difficultés de lecture, d'écriture, de calcul ou de compréhension orale. Cela lui nuit, peut même l'empêcher de fonctionner dans la société et a plusieurs impacts sur sa vie (honte, sentiment d'échec, exclusion sociale, difficulté à maintenir un emploi, pauvreté, etc.). Les personnes dites analphabètes fonctionnelles font généralement appel à des stratégies qui permettent de cacher leurs difficultés à leur entourage immédiat pendant une bonne partie de leur vie. Sans les instruments de base nécessaires à la réalisation de ses objectifs, l'individu dont le niveau de littératie est insuffisant ne peut pas participer pleinement et en toute égalité au discours social et politique.

Présentation de l'approche de l'alphabétisation populaire

Dans l'approche de l'alphabétisation populaire, plusieurs principes [3] peuvent guider vos actions.

L'alphabétisation populaire fait d'abord de l'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul un outil d'expression sociale, de prise de parole et de pouvoir sur sa vie, son milieu et son environnement. Elle se caractérise par la valorisation de l'implication que peuvent accomplir les participantEs à l'intérieur des groupes et par leur participation aux prises de décision.

Elle est également une approche collective à l'intérieur de laquelle l'individu s'intègre à une démarche de groupe, ce qui lui permet d'acquérir un sentiment d'appartenance, de réaliser des projets et d'avancer des revendications.

Tout en tenant compte des réalités de la vie quotidienne des participantEs, l'alphabétisation populaire vise l'ensemble de la population et principalement les milieux défavorisés. Elle a donc notamment pour objectif de faire connaître et reconnaître les réalités et les savoirs des milieux marginalisés.

[3] Inspirés des 17 principes de l'alphabétisation populaire, Regroupement des Groupes populaires en alphabétisation du Québec (RGPAQ).

L'alphabétisation populaire implique également la conscientisation, soit une prise de conscience collective des différentes réalités de la société, le développement d'une analyse critique et politique et le passage à l'action dans un objectif de transformation sociale. Elle suscite ainsi une prise en charge collective du milieu dans une perspective de transformation sociale.

L'alphabétisation populaire défend les droits des personnes analphabètes et sensibilise la société aux réalités liées à la problématique de l'analphabétisme. Elle implique d'ailleurs l'établissement d'alliances afin que les réalités vécues par les personnes analphabètes soient intégrées dans un discours plus large.

Un groupe d'alphabétisation populaire tient compte des besoins et des attentes des personnes analphabètes et est autonome sur les plans politiques, pédagogiques et administratifs. Accessible et actif dans son milieu, il a une approche et des structures démocratiques qui favorisent la participation de l'ensemble de ses membres et offre à ses travailleuses et ses travailleurs des conditions qui reconnaissent la valeur du travail accompli. Ainsi, il veille à œuvrer en cohérence en appliquant les principes mêmes de l'alphabétisation populaire.

Quelle population spécifique vise cette approche?

L'alphabétisation populaire vise les personnes ayant de la difficulté à lire, à écrire, à calculer et à comprendre l'expression orale. L'analphabétisme touche tous les groupes de personnes : hommes, femmes, immigrantEs, francophones, allophones, personnes malentendantes, parents, jeunes, aînéEs, etc.

Puisque plusieurs personnes analphabètes dites fonctionnelles arrivent à cacher leurs difficultés, il est important que, peu importe la population visée, la lunette de l'alphabétisation populaire soit prise en compte et intégrée dans la pratique de divers milieux. Par ailleurs, les diverses organisations peuvent contribuer à sensibiliser la communauté à l'importance de la prévention et de la lutte à l'analphabétisme.

Comment cette approche peut-elle être transposable à d'autres secteurs?

Les principes de l'alphabétisation populaire peuvent être transposables à tous les secteurs, puisque les personnes peu alphabétisées peuvent se retrouver dans toutes les organisations. De plus, les problématiques sociales et individuelles que ces personnes vivent sont exacerbées par leur difficulté à accéder à l'information et à compléter des démarches formelles nécessitant par exemple des formulaires.

Questions préalables

Savoir : Quelles sont nos connaissances (individuelles et collectives) sur cette approche ainsi que sur les groupes de personnes, les secteurs et les enjeux qu'elle vise?

Savoir-faire : Quels sont nos pratiques, nos réflexes, nos façons de faire, en lien avec cette approche?

Savoir-être : Comment les personnes vivant avec différents niveaux de littératie sont-elles accueillies? Quelles attitudes adoptent nos équipes?

Savoir-devenir : Est-ce que les personnes vivant avec différents niveaux de littératie ont des chances égales de se développer au sein de nos organismes, projets, services et activités? Ont-elles la possibilité d'influencer leur évolution?

Questions porteuses

- Comment la pratique ou l'activité favorise-t-elle la participation des personnes peu alphabétisées?
- Quels sont les obstacles, questions ou difficultés rencontrées par les travailleurs et travailleuses de notre organisation pour intégrer l'approche?
- Quels sont ou quels pourraient être les outils dont notre organisation aurait besoin pour intégrer l'approche de l'alphabétisation populaire et pour favoriser la pleine participation des personnes peu alphabétisées?

Exemples concrets d'obstacles

Les préjugés

Les perceptions qu'une personne ayant du mal à lire ou à écrire est moins bonne que les autres (qu'elle a moins de compétences ou qu'elle est moins intelligente). Ces perceptions et ce préjugé sont ressentis par les personnes analphabètes (fonctionnelle ou non). Ce préjugé à lui seul peut suffire à freiner la pleine participation des personnes.

La méconnaissance de la problématique de l'analphabétisme et des difficultés d'une personne peu alphabétisée peuvent également être un frein à leur inclusion. Par exemple, plusieurs programmes gouvernementaux fournissent de l'abondante documentation pour obtenir des services ou l'accès à un service téléphonique, mais le vocabulaire est loin d'être adapté. En ce sens, même si l'information est disponible, le fait de méconnaître cette problématique et la nécessité de vulgariser l'information freine l'accès à certains droits.

La méconnaissance du rôle qu'on peut jouer pour soutenir les personnes peu alphabétisées est un obstacle banal et très fréquent. Chaque individu peut faire une différence concrète par ses pratiques. Par manque d'information et de connaissances sur les stratégies clés, plusieurs mesures pourtant simples et faciles à mettre en place ne le sont pas. Des exemples de celles-ci pourraient être d'accompagner les communications d'icônes et d'images explicites ou encore de faire appel à une banque d'interprètes bénévoles (langue des signes ou langues étrangères) afin d'offrir des activités accessibles.



ALTERNATIVE EN SANTÉ MENTALE

QUELQUES PRINCIPES DE L'APPROCHE ALTERNATIVE EN SANTÉ MENTALE

L'accueil

de soi-même et de l'autre

La relation

dans l'écoute, l'échange, le respect et le rapport d'égalité

La personne

est considérée dans sa globalité

L'entraide

une solidarité naturelle, volontaire, réciproque et gratuite

Le sens

que la personne donne à son expérience, peu importe son vécu

Être enracinéE dans la communauté

soit avoir des liens multiples et variés avec l'ensemble des personnes, organismes et ressources

La promotion et la vigilance des droits

Des ressources à taille humaine

permettant aux personnes de développer un sentiment d'appartenance et de participer

La réappropriation du pouvoir individuel et collectif

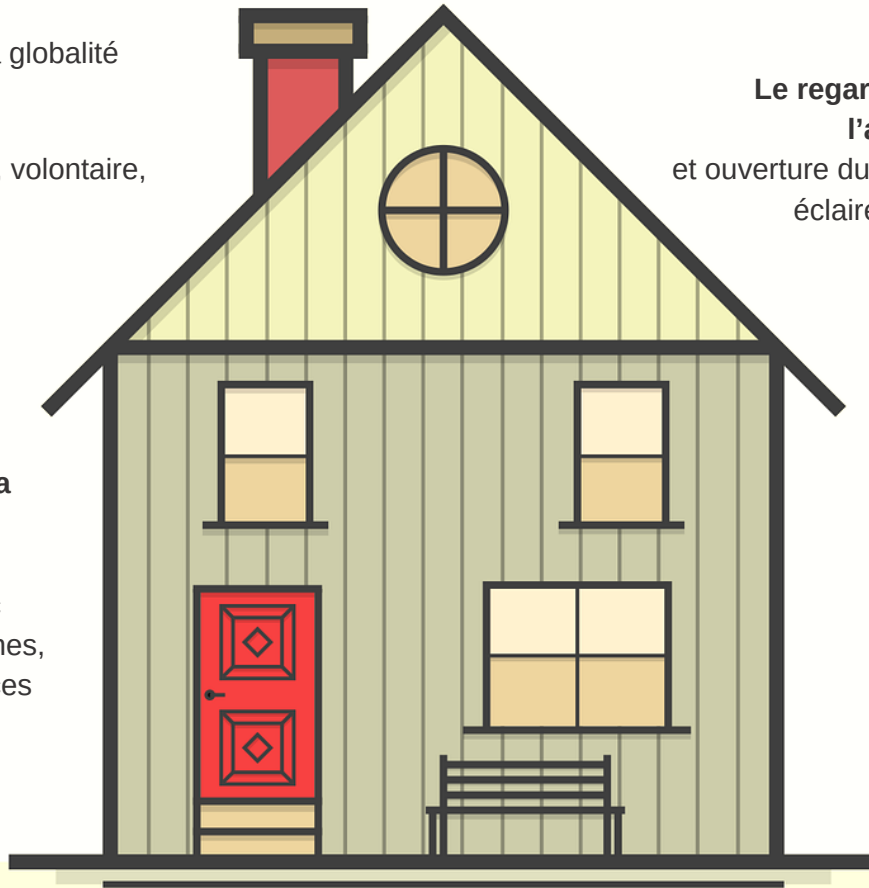
Le pouvoir d'agir sur sa vie, de décider, d'être soi-même, de s'allier aux autres, d'échanger et d'exercer son droit citoyen

Le regard critique à l'égard de l'approche biomédicale

et ouverture du dialogue pour un choix éclairé vis à vis la médication

L'engagement social et politique

dans la lutte contre les préjugés et la discrimination en santé mentale et contre les inégalités sociales



Regroupement
des ressources alternatives
en santé mentale
du Québec



TABLE DE CONCERTATION EN SANTÉ MENTALE DE LA RIVE-SUD (TCSM-RS)

La mission de la TCSM-RS est de :

1. Offrir une prise de parole et un espace citoyen aux personnes vivant des problèmes de santé mentale.
2. Favoriser un lieu de rencontre et de soutien pour les intervenantEs.
3. Contribuer à l'arrimage des organismes et des personnes.
4. Mettre en place et organiser des formations sur les différentes problématiques en santé mentale pour la population en général et la communauté.
5. Sensibiliser la population aux différentes alternatives pour une meilleure santé mentale pendant la semaine de la santé mentale.

“ La vision des problèmes de santé mentale est positive et dynamique. Les états de détresse et de déséquilibre sont considérés comme normaux et font partie de l'existence humaine. De plus, les moments de vulnérabilité et de souffrance sont perçus comme des expériences d'enrichissement à travers lesquelles la personne peut se développer et grandir (RRASMQ, 1999). ”

L'APPROCHE ALTERNATIVE EN SANTÉ MENTALE

Présentation de l'approche

Selon le Regroupement des ressources alternatives en santé mentale du Québec (RRASMQ), "l'Alternative en santé mentale s'inscrit dans un processus historique de contestation, de remise en question, d'affirmation et d'innovation." [4]

MarquéEs par l'histoire, dans la foulée de la désinstitutionnalisation qui toucha le Québec de 1960 jusqu'à la fin des années 1980 [5], les acteurs et actrices, ayant ou non un vécu psychiatrique, ont ressenti le besoin de se regrouper et de promouvoir une approche différente de la vision médicale qui dominait alors à l'époque. S'inscrivant dans le mouvement de « l'anti-psychiatrie », c'est en 1983 que le Regroupement des ressources alternatives en santé mentale du Québec a pris naissance. Nés de l'alliance d'organismes en défense des droits et de personnes directement touchées par le contexte, le Regroupement et les ressources associées ont alors proposé une analyse différente « de la folie, des soins et des traitements offerts en psychiatrie. » [6]

Par une nouvelle approche et la promotion des valeurs de tel que le respect, la solidarité et la justice sociale, fondement de l'action communautaire autonome, ces organismes ont offert une voix et des opportunités de reprise de pouvoir sur leur vie à ces personnes et leurs proches, qui étaient fortement stigmatisées jusqu'alors.

Marqué par le dynamisme et la polyvalence, c'est en étant à l'écoute des besoins, tels qu'exprimés par les personnes elles-mêmes, que la vision alternative de la santé mentale continue toujours de s'ancrer et de se développer au sein des communautés.

[4] et [5] Regroupement des ressources alternatives en santé mentale du Québec, L'alternative en santé mentale, Ailleurs et Autrement, 2009, p. 4

[6] 35 ans de désinstitutionnalisation au Québec 1961-1996 [en ligne]
https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/1997/97_155a1.pdf

La santé mentale et l'Alternative : la vision du Regroupement des ressources alternatives en santé mentale du Québec

La santé mentale est un état d'équilibre psychique d'une personne à un moment donné, qui se caractérise par un niveau de bien-être subjectif, l'exercice des capacités mentales et les qualités des relations avec le milieu.

La santé mentale est influencée par les conditions économiques, sociales, culturelles, environnementales et politiques, des facteurs psychologiques, liés aux aspects cognitifs, affectifs et relationnels et des facteurs biologiques, relatifs aux caractéristiques génétiques et physiologiques de la personne.

La santé mentale peut également être considérée comme une ressource collective, à laquelle contribuent tout autant les institutions sociales et la communauté entière que les personnes considérées individuellement.

Notre vision de la santé mentale est positive et dynamique. Les états de détresse et de déséquilibres sont considérés comme normaux et font partie de l'existence humaine. Les moments de vulnérabilité et de souffrance sont perçus comme des expériences d'enrichissement à travers lesquelles la personne peut se développer et grandir.

L'Alternative en santé mentale, qu'est-ce que c'est donc ?

L'Alternative, c'est d'abord et avant tout une philosophie, une vision du monde, un « autre » regard porté sur la santé mentale et sur les personnes qui vivent ou qui ont vécu des problèmes de santé mentale.

C'est également une attitude commune de respect des personnes usagères, de leur histoire personnelle et de leur réalité à travers une vision positive et non pathologique de la santé mentale.

Elle repose sur la croyance que la solidarité entre les individus et la participation à une communauté contribuent au mieux-être. Elle croit également que toute communauté possède un potentiel actualisant pour les personnes.

Elle remet en question la culture biomédicale de la santé mentale, qui considère surtout la maladie plutôt que la santé. Elle demeure critique face aux savoirs médicaux, aux modèles de réadaptation et aux traitements utilisés en psychiatrie.

Elle questionne la culture sociale qui met l'emphasis sur la performance et la productivité des individus. Elle inscrit ses actions dans le mouvement communautaire autonome. [7]

[7] RRASMQ, [en ligne] <http://www.rrasmq.com/approches.php>

Les groupes communautaires qui portent l'approche alternative en santé mentale se distinguent notamment par :

- une façon "autre" d'accueillir la souffrance psychique et la détresse émotionnelle;
- une reconnaissance de la parole des personnes usagères, de leur expérience et de leur vécu;
- une place prépondérante occupée par les personnes usagères dans la société (être vues et entendues);
- une vision de la communauté en tant qu'actrice de son développement;
- un point de vue critique en regard de l'approche biomédicale de la santé mentale.[8]

Quelle population spécifique vise cette approche?

Cette approche vise spécifiquement les personnes ayant des ennuis de santé mentale. Malgré tout, plusieurs principes et valeurs peuvent être transposables à d'autres populations. Plusieurs organisations peuvent aussi accueillir des personnes présentant des problèmes de santé mentale sans même le savoir, alors pourquoi ne pas adapter nos pratiques dès maintenant!

Comment cette approche peut-elle être transposable à d'autres secteurs?

Considérer la personne dans sa globalité est un principe de base dans le milieu communautaire et est une pratique courante. Peu importe les personnes ciblées par votre organisation, l'accueil, l'écoute, le respect, la solidarité sont des valeurs qui peuvent sous-tendre vos pratiques. Bref, les principes et valeurs de l'alternative en santé mentale sont transposables à d'autres secteurs.

Questions préalables

Savoir : Quelles sont nos connaissances (individuelles et collectives) sur cette approche ainsi que sur les groupes de personnes, les secteurs et les enjeux qu'elle vise?

Savoir-faire : Quels sont nos pratiques, nos réflexes, nos façons de faire, en lien avec cette approche?

Savoir-être : Comment les personnes vivant avec des différences du point de vue de la santé mentale sont-elles accueillies? Quelles attitudes adoptent nos équipes?

Savoir-devenir : Est-ce que les personnes vivant avec ces différences ont des chances égales de se développer au sein de nos organismes, projets, services et activités? Ont-elles la possibilité d'influencer leur évolution?

[8] Regroupement des ressources alternatives en santé mentale du Québec, L'alternative en santé mentale, Ailleurs et Autrement, 2009 , p. 3.



“
« La «crise fait partie de la vie des personnes. L'Alternative, quel qu'en soit le type, doit permettre de la vivre. À partir du moment où une personne «entre» dans une ressource, elle y entre dans sa totalité y compris la crise.» (Le Manifeste questionné, RRASMQ)
”

Questions porteuses

- Quelles actions mettons-nous de l'avant pour que notre projet, notre pratique ou notre activité soit accessible pour les personnes ayant des ennuis de santé mentale ?
- Comment notre pratique ou notre activité permet-elle à la personne de développer un sentiment d'appartenance et de participer activement?
- Comment notre pratique ou notre activité considère-t-elle la personne dans sa globalité?
- Est-ce que le projet ou les pratiques sont élaborées AVEC les personnes premières concernées par celles-ci?
- Est-ce que notre projet, notre pratique ou notre activité tient compte du sens que la personne donne à son expérience, son vécu, à son diagnostic ou son traitement en santé mentale, etc.?
- Que pouvons-nous changer pour que notre approche soit accueillante (envers soi-même et l'autre) et permette une relation empreinte d'écoute, d'échange, de respect et d'un sentiment d'égalité?

Exemples concrets d'obstacles

L'approche biomédicale qui individualise et essentialise les souffrances de la personne

En considérant d'abord les déséquilibres biologiques, cette approche s'intéresse peu à l'histoire de vie des personnes et à leurs conditions d'existence, des éléments qui peuvent expliquer les difficultés que traverse une personne. En ne prenant pas en compte les causes, l'approche biomédicale dépossède partiellement la personne de son pouvoir, et propose une réponse qui se limite parfois à une prescription de psychotropes et un accompagnement minimal. Les personnes devraient pouvoir compter sur plus afin de réaliser leur droit à la santé!

Le travail en silo

Alors que la personne vit dans un système complexe qui doit être pris en considération de façon globale.

La perception négative des problématiques de santé mentale

Plusieurs préjugés sont véhiculés sur les personnes qui vivent avec un problème de santé mentale. Ces préjugés, qu'ils relèvent d'une certaine idée de la dangerosité ou de la *dérangerosité* d'une personne, font en sorte que ces personnes vivent plusieurs formes de discrimination, notamment en matière de logement, de travail ou encore, d'accès aux soins de santé. Plusieurs personnes ayant un diagnostic dans leur dossier médical peuvent expérimenter ce qu'on appelle le masquage diagnostique, soit le fait de ne pas être crue quand on vit une douleur ou un problème de santé physique. Ainsi, plusieurs personnes ayant un problème de santé physique bien réel peuvent se retrouver prises en charge.. en psychiatrie.

La difficulté de laisser de l'espace pour exprimer les émotions perçues comme étant négatives (la tristesse, la colère)

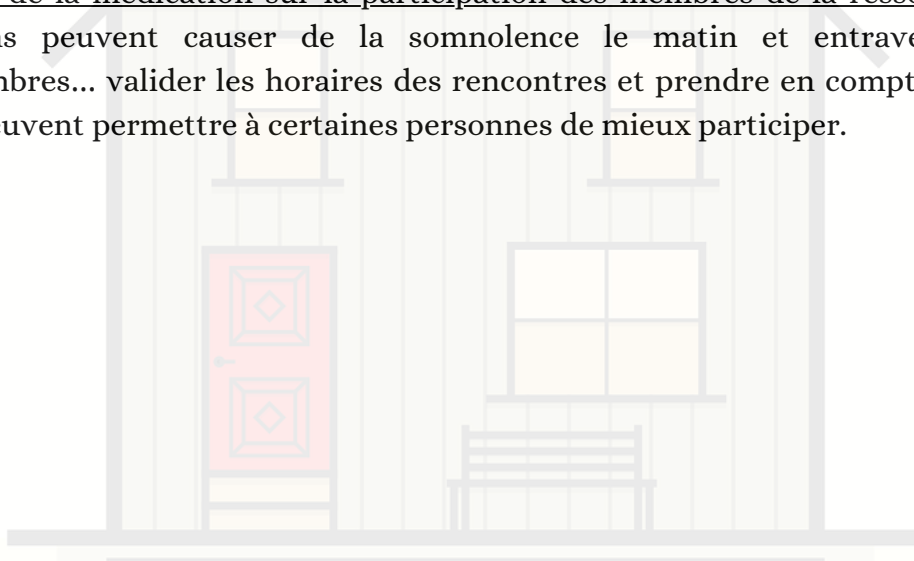
La tristesse ou la colère peuvent être des indicateurs de droits bafoués, de situations intolérables vécues par les personnes. Leur offrir un espace accueillant pour déposer leurs émotions, pour souffler, et pour mettre des mots sur leur vécu peut permettre aux personnes de sortir de l'impuissance et trouver des pistes pour reprendre du pouvoir, individuellement ou collectivement.

L'inconfort à ouvrir le dialogue autour de la médication et ses effets

De nombreux intervenant.e.s se sentent mal outillés dans une discussion sur la médication psychotrope avec une personne qui éprouve des sentiments négatifs à son encontre. D'autres peuvent penser que seuls les médecins sont à même de dialoguer avec la personne à ce propos. Or, les personnes qui prennent une médication psychotrope manquent souvent d'un espace pour en parler, pour parler des questionnements, des inconforts et des bienfaits liés à cette médication, et ces enjeux font partie intégrante de sa qualité de vie et de sa trajectoire de vie. Il peut être intéressant de recevoir une formation de base sur la démarche de la Gestion autonome de la médication afin de se sentir mieux outillés pour ouvrir ces espaces de réflexion et d'échange sur ce thème.

L'attention aux effets de la médication sur la participation des membres de la ressource

Certaines médications peuvent causer de la somnolence le matin et entraver la participation des membres... valider les horaires des rencontres et prendre en compte ces effets bien concrets peuvent permettre à certaines personnes de mieux participer.



L'APPROCHE DE MILIEU EN HLM

L'approche milieu prône l'autonomisation (empowerment) des personnes et des groupes dans le but d'agir collectivement pour améliorer leurs conditions de vie. À partir de rapports de proximité basés sur une logique citoyenne, les personnes concernées travaillent ensemble dans le but de construire leur milieu de vie. Voici les 5 conditions favorables:



Accès à un local

Permet de se rassembler, de se rencontrer pour agir ensemble dans la recherche de solutions collectives afin d'améliorer leur qualité de vie. Lieu de référence, d'accueil et d'actions collectives.



Présence d'une coordination

Compter sur la présence d'unE coordonnateur/coordonnatrice qui a été lui/elle-même locataire en HLM, et par ce fait, sait tisser de liens de confiance auprès des autres résidentEs dans un rapport de proximité.



Être autonome dans la gestion

Étant autonomes dans la gestion de leur permanence, les associations de locataires choisissent et gèrent les ressources humaines engagées dans leurs organisations.



Implication des membres

Favoriser l'implication des locataires dans les différentes instances de la vie associative (assemblées, conseil d'administration, comités de travail, autres lieux démocratiques).



Regard critique et indépendant face à l'OMH

Avoir un regard critique et indépendant face à l'Office municipal d'habitation, propriétaire des édifices, car au-delà des services offerts, les associations de locataires sont axées sur la défense des droits.

L'APPROCHE DE MILIEU EN HLM

Présentation de l'approche

Par, pour et avec, l'approche de milieu est une façon de faire axée sur une philosophie d'action qui prône le développement de l'autonomie et du pouvoir d'agir (empowerment). Les personnes et les groupes sont invités à opérer collectivement des changements en vue d'améliorer leurs conditions de vie. Sur la base de relations égalitaire, de proximité et une vision citoyenne, les personnes concernées travaillent ensemble afin de construire leur milieu de vie. Les Associations de locataires se caractérisent par une approche milieu qui leur est propre et qui revêt d'une signification particulière à chacune de leurs interventions.

L'approche milieu se déploie ainsi à partir d'un lieu. Le local où loge l'Association est identifié comme étant l'espace de référence où se diriger pour exprimer ses besoins et inquiétudes. Il est aussi l'endroit à partir duquel sont menées les actions collectives dans la prise en charge des conditions de vie.

Comme nommé à la page précédente, les 5 conditions identifiées favorisent le développement d'un sentiment d'appartenance, préalable et nécessaire, pour faciliter l'engagement des résidentEs, la préservation des lieux et le développement de la communauté. Les liens de proximité se transforment donc en filet de secours. Dans cette optique, les épreuves des uns deviennent également une épreuve pour l'ensemble du quartier. Les membres des Associations tissent alors, de par leurs actions, une confiance mutuelle et une solidarité qui permettent d'agir efficacement lors de situations difficiles.

Cette approche de milieu produit des impacts concrets sur plusieurs aspects de la vie en HLM, notamment sur le développement de la personne et de la famille, la consolidation d'un milieu de vie et la participation citoyenne démocratique à la vie associative. De plus, elle facilite la gestion pour l'OMH (parce que certaines interventions sont faites par l'association plutôt que par l'OMH) et a des répercussions sur le quartier, en contribuant au partenariat et au réseautage social dans la communauté [9].

[9] Association des locataires de Bienville Allons de l'avant et La Maissonnette Berthelet, L'impact de l'approche milieu en HLM, 2015, p. 7 et 8.



Quelle population spécifique vise cette approche?

Parce qu'elle fut expérimentée dans le contexte spécifique des HLM, à Longueuil et ailleurs, nous pourrions penser de prime abord que cette approche vise seulement et spécifiquement les locataires vivant en HLM, mais elle peut être élargie à toute organisation constituant un milieu de vie.

Permettant la participation des personnes qui habitent et partagent un environnement commun, l'approche de milieu peut donc s'appliquer dans des cadres variés, par exemple en coopératives d'habitation, en résidences pour personnes âgées ou pour étudiantEs, ou à l'échelle d'une portion de rue, d'un groupe d'édifices, d'une partie d'un quartier.



Comment cette approche peut-elle être transposable à d'autres secteurs?

En contexte de HLM, le coordonnateur ou la coordonnatrice et les membres de l'association de locataires, qui vivent la même réalité que les membres, peuvent avoir plus de facilité à établir un lien de confiance avec eux/elles. La gestion de proximité, souvent plus personnalisée, peut davantage être en lien avec les réalités et les besoins des membres. Les milieux de vie sont des espaces essentiels où les gens peuvent se sentir en confiance pour être aidés. Ils favorisent la sécurité dans les quartiers, le rapprochement entre les membres et le voisinage, ainsi que des relations plus harmonieuses dans un contexte de mixité sociale.

L'implication des membres dans les différentes instances de la vie associative permet une analyse partagée qui déclenche l'engagement commun pour la mise en place de solutions (mise en place des ressources de dépannage alimentaire, des cuisines collectives, entre autres) et une action collective. Il ne s'agit pas des usagers de services, mais plutôt des membres qui prennent conscience de leurs droits et responsabilités. Dans ce sens, les organisations sont des espaces privilégiés pour développer l'action sociale de base citoyenne, la prise de conscience sur leur pouvoir d'agir à travers le développement d'une citoyenneté active.

Questions préalables

Savoir : Quelles sont nos connaissances (individuelles et collectives) sur cette approche ainsi que sur les groupes de personnes, les secteurs et les enjeux qu'elle vise?

Savoir-faire : Quels sont nos pratiques, nos réflexes, nos façons de faire, en lien avec cette approche?

Savoir-être : Comment les personnes ayant différents points de vue et différentes expériences sont-elles accueillies? Quelles attitudes adoptent nos équipes?

Savoir-devenir : Est-ce que les personnes ayant ces différents points de vue ou expériences ont des chances égales de se développer au sein de nos organismes, projets, services et activités? Ont-elles la possibilité d'influencer leur évolution?

Questions porteuses

- En quoi est-ce différent ou bénéfique d'avoir unE intervenantE ayant vécu la même situation que les personnes ciblées par rapport à d'autres intervenantEs ne l'ayant pas vécue?
- Les personnes visées par le projet, la pratique ou l'activité sont-elles impliquées dans les différentes instances de la vie associative? Comment peuvent-elles s'impliquer dès le début du projet?
- Comment s'assurer que le projet, la pratique ou l'activité soit et demeure autonome dans sa gestion?

Exemples concrets d'obstacles

Limite entre la vie privée et la vie professionnelle du/de la coordonnateur/coordonnatrice, difficile pour la confidentialité et la surcharge de travail.

Apprendre à vivre avec les diversités nécessite un temps de connaissance mutuelle, un apprentissage souvent parsemé de tension et de conflits.

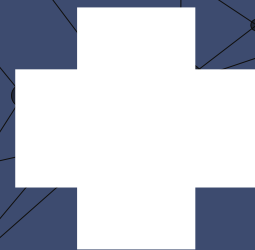
Roulement dans les personnes qui fréquentent l'organisation.

Formation de « cliques fermées » qui semblent avoir des privilèges.

Méconnaissance des structures de participation et leur fonctionnement, conditions pour le développement des espaces citoyens.

ANALYSE DIFFERENCIÉE SELON LES SEXES

ADS



DANS UNE PERSPECTIVE INTERSECTIONNELLE

Méthode d'analyse qui sert à évaluer les répercussions éventuelles de politiques, de programmes ou d'initiatives sur des femmes et des hommes d'horizons divers, en tenant compte du genre et d'autres facteurs identitaires.

AVANTAGES

1 La personne moyenne, au revenu moyen et d'âge moyen qui ressort des statistiques n'existe pas. L'ADS+ introduit une vision plus claire de la population en tenant compte des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes.

2 L'ADS et le croisement de plusieurs variables (+) permettent le raffinement de l'analyse et éclairent de façon significative les décisionnaires.

Âge	Géographie
Langue	Milieu de vie
Orientation sexuelle	Culture
Scolarité	Origine ethnique
Handicaps	Revenu

3 L'ADS+ procure des bénéfices directs à la population par la mise en place de politiques efficaces et par des services publics mieux adaptés.

4 L'ADS+ prévient ou réduit les inégalités entre les femmes et les hommes touchéEs par un projet. Sa finalité est de favoriser l'atteinte d'une égalité de fait.

5 L'ADS+ favorise une utilisation optimale des fonds par une meilleure connaissance des réalités et des besoins des femmes et des hommes. Des dépenses inutiles peuvent être évitées.

ANALYSE DIFFERENCIÉE SELON LES SEXES ET PLUS

Présentation de l'approche

L'analyse différenciée selon les sexes et plus (ADS+) est une méthode servant à évaluer les répercussions éventuelles de projets ou d'initiatives sur les personnes.

Elle tient compte du genre et d'autres facteurs qui font que l'impact d'une action sur les personnes peut être différent de l'une à l'autre. Ainsi, en tenant compte de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la langue, de la culture, de l'origine ethnique, du ou des handicap(s), de la scolarité, du revenu, du milieu de vie des personnes que vise un projet, l'ADS+ permet de saisir que l'intersection de tous ces facteurs peut renforcer les inégalités ou en faire naître des nouvelles. C'est pourquoi il faut tenir compte de toutes les variables pour bien décrire la situation des personnes concernées par chaque projet.

Analyser les réalités et concevoir les projets en appliquant l'approche de l'ADS+ apporte une compréhension renouvelée des enjeux différenciés vécus par les femmes et les hommes en matière de pauvreté et révèle les autres situations de discrimination.



Cette lecture plus pointue des réalités permet de :

- tenir compte de l'impact différencié que les initiatives peuvent avoir et de les ajuster durant leur mise en œuvre,
- proposer des services qui répondent mieux aux différents besoins,
- prévenir des iniquités,
- maximiser les impacts positifs qui sont recherchés,
- développer un regard critique, transformer les rôles sociaux et arriver à une égalité de fait (équité).

L'analyse différenciée selon les sexes et plus (ADS+) se fait selon ces cinq étapes (voir graphique[7] ci-contre).

[7] Relais-Femmes, via documents de la Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie (TCGFM)

Quelle population spécifique vise cette approche?

Développée pour faire ressortir les impacts différenciés des actions sur les femmes et sur les hommes, afin de mettre en lumière les inégalités touchant les femmes, cette approche touche tout le monde. À un moment ou un autre de sa vie, toute personne peut se retrouver à l'intersection de deux ou de plusieurs facteurs qui lui valent d'être injustement discriminée, et il y a plusieurs combinaisons possibles.

Utiliser l'ADS+, c'est mettre une nouvelle paire de lunettes pour regarder les réalités selon un autre angle et obtenir un nouveau point de vue.

Comment cette approche peut-elle être transposable à d'autres secteurs?

Quels que soient les secteurs d'intervention, tout projet ciblant des personnes doit être élaboré de sorte que l'impact soit équitable pour toutEs, afin que les actions concrètes correspondent plus efficacement aux réalités et besoins des femmes et des hommes.

L'égalité ne signifie pas que femmes et hommes sont identiques. Les droits et les possibilités devraient être indépendants du sexe et des autres facteurs identifiés ci-dessus. Il faut éliminer toutes formes de discrimination dans la mise en œuvre d'un projet, car les stéréotypes[10] sont des constructions sociales qui enferment les hommes, les femmes et certains groupes sociaux dans des rôles et perpétuent des inégalités sociohistoriques. L'égalité ne signifie pas un traitement semblable pour toutEs mais plutôt l'élimination des discriminations.

Questions préalables

Savoir : Quelles sont nos connaissances (individuelles et collectives) sur cette approche ainsi que sur les groupes de personnes, les secteurs et les enjeux qu'elle vise?

Savoir-faire : Quels sont nos pratiques, nos réflexes, nos façons de faire, en lien avec cette approche?

Savoir-être : Comment les personnes vivant avec des différences de genre et identitaires sont-elles accueillies? Quelles attitudes adoptent nos équipes?

Savoir-devenir : Est-ce que les personnes vivant avec ces différences ont des chances égales de se développer au sein de nos organismes, projets, services et activités? Ont-elles la possibilité d'influencer leur évolution?

[10] 2 « Un stéréotype sexuel est l'attribution de rôles, de comportements ou de caractéristiques à des personnes en fonction de leur sexe, sans égard à leur individualité » Ministère de l'Éducation, Institut Pacifique, Pas de place pour l'homophobie et les stéréotypes sexuels à l'école, Guide d'animation primaire, 2014.

Questions porteuses

Sur la raison d'être du projet :

- En quoi les problématiques que l'on cherche à résoudre sont-elles vécues différemment par les hommes et par les femmes?
- Comment sont-elles vécues différemment par les femmes entre elles et par les personnes présentant d'autres facteurs pouvant renforcer les inégalités?

Sur la nature et le contenu du projet :

- Est-ce que les objectifs et stratégies visent l'égalité entre les sexes et l'égalité des femmes entre elles?

Sur les impacts du projet :

- Quels seront les effets de l'intervention chez les personnes ciblées? En quoi le projet va-t-il contribuer à atteindre l'égalité entre les sexes et plus?

Exemples concrets d'obstacles à l'application de l'ADS+

Nos propres perceptions de la réalité, notre incapacité d'aller au-delà de nos idées préconçues pour poser les bonnes questions et notre faible ouverture à entendre les réponses.

Notre difficulté à dépasser nos principes et attitudes, combinée à celles de notre milieu (organisation, partenaires, etc.), afin de prendre en compte toutes les options possibles pour ne pas demeurer dans un entre soi (personnes qui se ressemblent) confortable.

La tentation de se limiter à la simple collecte de données sexuées.

Une apparence de neutralité : l'ADS+ n'est pas une approche symétrique des initiatives entre les femmes et les hommes.

La non-reconnaissance des intersections des oppressions et l'homogénéisation du groupe « femmes ».

ADS



APPROCHE INTERCULTURELLE



Choc culturel
Menace identitaire



Décentration

Reconnaissance de soi

Reconnaître son propre système de référence.
Prendre de la distance par rapport à ses propres
préjugés, stéréotypes, valeurs, normes,
idéologies.



Pénétration du cadre de référence de l'autre

Reconnaissance de l'autre

Comprendre le cadre de référence de l'autre.
Ne pas interpréter, mais écouter et interroger
le sens des mots et des valeurs. Comprendre
et tolérer le point de vue de l'autre.



Négociation ou médiation

Travailler ensemble pour trouver un terrain d'entente

Reconnaître les conflits de valeurs à travailler.
Collaborer à la recherche de solutions qui aient
du sens pour les deux parties. Trouver un espace
commun, un compromis ou créer de nouveaux
modèles.

L'APPROCHE INTERCULTURELLE

Présentation de l'approche

Développer des compétences interculturelles dans les interactions humaines, c'est « se donner mutuellement un sens dans un contexte qu'il importe de définir à chaque fois. En situation interculturelle, on ne peut rien analyser ni comprendre si on ne saisit pas la signification des comportements et des situations en tenant compte du point de vue de chacune des parties. » [11]

En pratique, ça veut dire qu'il ne faut pas se fier à notre première hypothèse, à ce qu'on croit comprendre de l'autre personne, ne pas se fier à nos idées préconçues, surtout face à l'inattendu. Il faut tenter de se mettre à la place de l'autre, de marcher dans ses souliers, pour comprendre que son attitude, son comportement ou sa réaction devant une situation donnée a du sens pour lui/elle, même si à première vue cela semble ne pas en avoir pour soi-même.

Une interaction interculturelle met en présence au moins deux (et souvent plusieurs) personnes de cultures différentes. Il faut alors mettre l'accent sur le rapport entretenu entre elles, sur le je (individuel ou collectif) en relation avec autrui, plutôt que simplement sur autrui comme portant une/des différences. C'est ce qu'on appelle un processus de relation en miroir, où la différence se définit comme un rapport dynamique entre deux identités et non comme un fait objectif, une donnée naturelle.

[11] Cohen-Emerique, Margalit. « 8. L'interculturel dans les interactions des professionnels avec les usagers migrants », , Pour une approche interculturelle en travail social. Théories et pratiques, sous la direction de Cohen-Emerique Margalit. Presses de l'EHESP, 2015, pp. 145-163.

L'approche interculturelle permet de :

- Constater le fait que dans une interaction il se trouve des personnes ayant entre elles des différences culturelles;
- Reconnaître que ces différences peuvent avoir un impact sur leur interaction;
- Se décentrer, reconnaître son propre cadre de référence culturel, approfondir la connaissance de soi;
- S'ouvrir, pénétrer un peu le cadre de référence culturel des autres personnes afin de comprendre les raisons de leurs comportements;
- Reconnaître et nommer les différences pouvant poser problème dans l'interaction, afin de négocier une recherche de solution à ce(s) problème(s).
- Trouver un espace commun d'entente et d'action qui tient compte des différences culturelles entre les personnes; la solution est souvent trouvée dans la tolérance d'un compromis, dans un juste milieu – la médiation – ou dans la création de nouveaux modèles.

Quelle population spécifique vise cette approche?

Dès qu'il y a une interaction entre au moins deux personnes appartenant à des cultures différentes, l'approche interculturelle leur est utile; donc elle sert à tout le monde.

C'est comme une lunette qui nous aide à regarder les choses et les situations selon un autre point de vue précis, soit celui de l'autre personne. Chaque être humain voit les choses à partir de son propre champ d'expérience, de ses valeurs, de sa culture d'origine. Dans une interaction, lorsque les cultures des personnes sont différentes, chacune d'entre elles doit faire l'exercice de se mettre en situation de voir les choses comme l'autre les voit.

Comment cette approche peut-elle être transposable à d'autres secteurs?

Utile à touTEs dès qu'il y a interaction entre au moins deux personnes de cultures différentes, l'approche interculturelle s'applique dans toutes sphères de la vie en société, car ces interactions peuvent se produire partout. Évidemment, la nature et l'impact que peut avoir l'interaction modulent son degré d'application. Par exemple, échanger brièvement avec une personne au comptoir d'un magasin ne requiert pas les mêmes habiletés de communication interculturelle que d'accueillir et de favoriser la participation des personnes dans une activité d'un groupe communautaire.

Le quotidien ou la cohabitation peuvent souvent permettre aux gens de développer des valeurs communes, un esprit d'équipe ou un sentiment d'appartenance, qui font en sorte que les différences, à quelque niveau qu'elles se trouvent, peuvent être surmontées et perdre de leur importance. C'est lorsqu'il faut trouver des points communs qu'il importe aux personnes en interaction de reconnaître leurs différences.

Parlant de relations interculturelles, on pense évidemment aux interactions entre des gens d'ici et des personnes originaires d'autres pays, qui parlent souvent des langues différentes, qui ont d'autres conceptions de la vie en général, du rapport à la nature ou à l'autorité, des relations entre hommes-femmes et entre parents-enfants, etc., mais on trouve aussi des différences culturelles entre personnes d'une même culture, d'un même pays, mais de cadres de vie, de niveaux de scolarité ou de milieux d'appartenance différents.

Voici quelques exemples de ce type de différences à l'intérieur d'une même culture :

- Quelqu'un habitant en région éloignée ne perçoit pas les déplacements de la même façon qu'un autre qui vit dans une grande ville dotée d'un système de transport en commun.
- Une jeune adulte qui n'a pas fini son secondaire n'analyse probablement pas les enjeux politiques de la même manière qu'une universitaire.
- Dans les concertations, on a parfois des chocs de cultures organisationnelles entre employéEs d'organismes communautaires et ceux/celles d'institutions publiques, car les gens n'y ont pas les mêmes priorités, les mêmes manières de fonctionner ni les mêmes marges de décision et d'action.

Questions préalables

Savoir : Quelles sont nos connaissances (individuelles et collectives) sur cette approche ainsi que sur les groupes de personnes, les secteurs et les enjeux qu'elle vise?

Savoir-faire : Quels sont nos pratiques, nos réflexes, nos façons de faire, en lien avec cette approche?

Savoir-être : Comment les personnes vivant avec des différences ethniques ou culturelles sont-elles accueillies? Quelles attitudes adoptent nos équipes?

Savoir-devenir : Est-ce que les personnes vivant avec ces différences ont des chances égales de se développer au sein de nos organismes, projets, services et activités? Ont-elles la possibilité d'influencer leur évolution?

Questions porteuses

- Est-ce que notre organisme, projet ou activité prend en compte la perception que « les autres », c'est-à-dire les personnes issues de différentes cultures pourraient en avoir?
- Si nous étions à la place de cette autre personne d'une culture différente de la nôtre, comment est-ce que nous verrions la présente situation?
- À partir de ces perceptions, quels seraient alors nos sentiments, nos réactions face à l'organisme, au projet ou à l'activité?
- En tenant compte de cela, quelle est l'attitude que nous devrions adopter en ce moment, celle qui permettrait d'adapter nos pratiques, le projet ou l'activité afin que nous nous comprenions et que l'interaction soit satisfaisante pour toutes les parties prenantes?
- Comment pouvons-nous vérifier, confirmer avec l'autre personne que notre organisme, projet ou activité est empreint d'ouverture et d'accueil?

Exemples concrets d'obstacles

L'éloignement prononcé

Il arrive que les codes culturels des personnes soient si éloignés les uns des autres qu'il est pratiquement impossible pour elles d'avoir réellement une interaction, puisqu'aucune ne parvient à se mettre à la place de l'autre, à décoder le sens de ses valeurs, attitudes et comportements.

Le manque de temps

Par ailleurs, quand l'interaction se vit lors d'une situation de crise ou d'intervention, ou si elle est seulement ponctuelle, le temps manque aux personnes pour tenter de se mettre à la place de l'autre et de comprendre un peu ses codes.

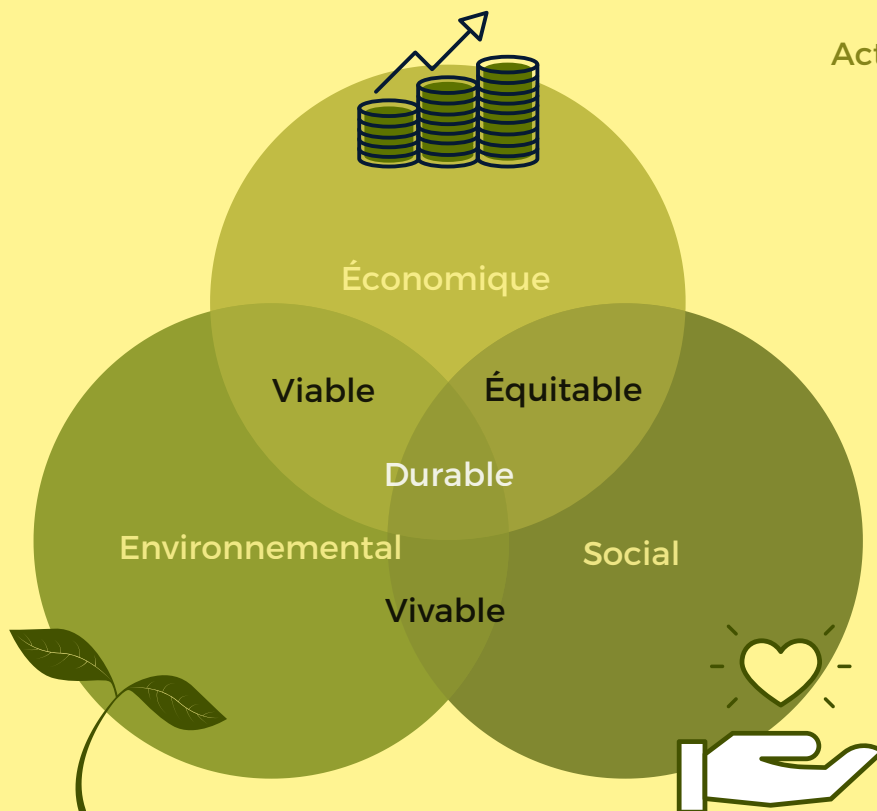
La discrimination systémique

De plus, dans un contexte professionnel, les systèmes institutionnels eux-mêmes peuvent devenir handicapants, parce que souvent rigides et très ethnocentristes. Ils ont été conçus pour des gens d'une même culture, pour l'entre soi, au point parfois de véhiculer des stéréotypes tels qu'on peut parler de discrimination systémique. La prise en compte des différences culturelles demande alors un effort qui est nécessaire au fonctionnement de l'approche interculturelle.

DÉVELOPPEMENT DURABLE



AU QUÉBEC, LE DÉVELOPPEMENT DURABLE SE DÉFINIT COMME « UN DÉVELOPPEMENT QUI RÉPOND AUX BESOINS DU PRÉSENT SANS COMPROMETTRE LA CAPACITÉ DES GÉNÉRATIONS FUTURES À RÉPONDRE AUX LEURS. LE DÉVELOPPEMENT DURABLE S'APPUIE SUR UNE VISION À LONG TERME QUI PREND EN COMPTE LE CARACTÈRE INDISSOCIABLE DES DIMENSIONS ENVIRONNEMENTALE, SOCIALE ET ÉCONOMIQUE DES ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT. »



Actions concertées pour construire un monde durable et résilient

Conciliation de trois éléments interdépendants et tous indispensables au bien-être des individus et des sociétés : une économie soutenable, l'inclusion sociale et la protection de l'environnement.

Élaboration de projets qui soient gagnants dans chacune des trois dimensions plutôt qu'une seule au détriment des deux autres.

Soutien au développement de projets durables, ayant comme objectif d'avoir le plus faible impact possible sur l'environnement, réduire les inégalités sociales et favoriser un développement économique, avec une approche flexible, complémentaire et transversale aux trois piliers.

DÉVELOPPEMENT DURABLE

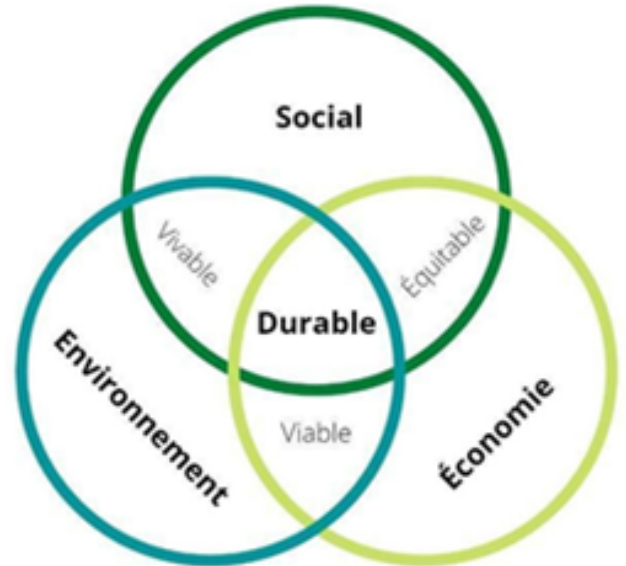
Présentation de l'approche

Repenser les rapports qu'entretiennent les êtres humains entre eux et avec la nature est une aspiration que partage un nombre grandissant de femmes et d'hommes. Ils posent un regard critique sur un mode de développement qui, trop souvent, porte atteinte à l'environnement et détériore les conditions sociales de la population ainsi que la vitalité des communautés. Le développement durable est issu de cette idée que tout ne peut pas continuer comme avant, qu'il faut remédier aux insuffisances d'un modèle de développement axé sur la seule croissance économique en reconsidérant nos façons de faire compte tenu de nouvelles priorités.

Il faut donc :

- Maintenir l'intégrité de l'environnement pour assurer la santé et la sécurité des communautés humaines et préserver les écosystèmes qui entretiennent la vie;
- Assurer l'équité sociale pour permettre le plein épanouissement de toutes les femmes et de tous les hommes, l'essor des communautés et le respect de la diversité;
- Viser l'efficacité économique pour créer une économie innovante et prospère, écologiquement et socialement responsable.

[12]



17 objectifs pour transformer notre monde

En 2020, l'ONU a développé 17 objectifs se retrouvant dans les trois piliers. Ces objectifs sont un appel à l'action de tous les pays – pauvres, riches et à revenu intermédiaire – afin de promouvoir la prospérité tout en protégeant la planète. Ils reconnaissent que mettre fin à la pauvreté doit aller de pair avec des stratégies qui permettent un développement économique et répondent à une série de besoins sociaux, notamment l'éducation, la santé, la protection sociale et les possibilités d'emploi, tout en luttant contre les changements climatiques et la protection de l'environnement.



Quelle population spécifique vise cette approche?

Centrée sur la notion de durabilité, l'approche du développement durable est transversale et englobante. Elle identifie les enjeux propres à l'environnement, à la société et à l'économie et cherche des solutions bénéfiques à chacun de ces domaines. Par exemple, les impacts des changements climatiques et de la destruction des écosystèmes se font sentir partout sur la planète et ciblent davantage et plus directement les personnes les plus vulnérables et marginalisées de la population :

- On retrouve les îlots de chaleur d'abord dans les quartiers les plus défavorisés.
- Les vagues de chaleur affectent davantage la santé des personnes les plus vulnérables.
- Les sécheresses dans les milieux agricoles affectent l'industrie, mais également l'accessibilité à des produits frais, abordables et de proximité.
- La dégradation des milieux naturels (comme nos bassins d'eau dans les régions où la pêche est importante pour la sécurité alimentaire) réduit les ressources naturelles (poissons) et donc leur exploitation, l'activité économique et le nombre d'emplois associés.

- Les inondations de plus en plus nombreuses ont un impact sur les populations qui se déplacent et quittent leur région, mais elles ont aussi des conséquences sur les infrastructures publiques, donc sur les ressources financières publiques, ce qui se traduit par une hausse des dépenses d'infrastructure, une hausse de la taxation, une baisse des services menant à l'appauvrissement (monétaire et social) des citoyenNEs.

Un projet en développement durable met de l'avant des solutions qui sont profitables pour la société, pour l'environnement et pour l'économie. Peu importe leur axe d'intervention prioritaire, tous les organismes peuvent facilement s'approprier cette approche en prenant en considération les points de vue et besoins des acteurs sociaux, environnementaux et économiques.

Comment cette approche peut-elle être transposable à d'autres secteurs?

Tout dépendant de la dimension dominante dans laquelle un organisme œuvre ou un projet est élaboré, il est toujours possible de se demander quels impacts ont nos actions et nos projets dans les deux autres dimensions. Voici quelques exemples :

- Un projet à vocation sociale peut s'interroger sur son impact économique et environnemental : mon projet vise à mettre en place des équipes d'intervention mobile afin de rejoindre les jeunes dans divers lieux de la ville. Or, les intervenantEs recrutésEs sont rémunérésEs en deçà du salaire moyen pour leur type de qualification (travailleurs sociaux) et ont des conditions de travail médiocres (longues heures de travail, pas de remboursement de déplacements, etc.).
- Une entreprise de traiteur qui engage des personnes en réinsertion sociale produit énormément de déchets organiques (gaspillage) ainsi que non organiques (les plats sont livrés en automobile dans des plats en styromousse).
- Un projet environnemental (agriculture urbaine, verdissement ou autre) impliquant des jeunes en décrochage scolaire (ou des personnes avec un handicap ou un autre groupe) qui s'approvisionne auprès de fournisseurs, commerçants et producteurs locaux. On a un projet environnemental, un impact social et du soutien à l'économie locale.

En somme, il s'agit de s'interroger avec honnêteté sur les impacts de notre projet dans les trois dimensions. Est-ce qu'il emploie des gens avec une politique sociale (réinsertion sociale, programme pour personnes handicapées), y a-t-il une représentation des minorités, une équité salariale, une politique de conciliation travail-famille, etc.? Y a-t-il un impact à terme sur la protection de l'environnement? Le projet a-t-il un impact sur la vitalité économique locale?

Cocher les trois cases n'est pas un objectif indispensable, plusieurs projets peuvent être complémentaires entre eux. Il s'agit d'avoir une vision d'ensemble des actions posées au sein de notre milieu afin d'avoir un impact collectivement durable. Il importe surtout qu'un projet ayant un impact riche au niveau social ne se fasse pas au détriment de l'environnement ou de l'économie.

Voici quelques exemples :

- un projet en économie sociale qui pollue beaucoup.
- un projet à vocation sociale et environnementale qui exploite ses employéEs.
- un projet en environnement qui néglige son impact social négatif sur la communauté.

Questions préalables

Savoir : Quelles sont nos connaissances (individuelles et collectives) sur cette approche ainsi que sur les groupes de personnes, les secteurs et les enjeux qu'elle vise?

Savoir-faire : Quels sont nos pratiques, nos réflexes, nos façons de faire, en lien avec cette approche?

Savoir-être : Comment les personnes ayant différents points de vue relatifs à l'environnement, à la dimension sociale ou économique sont-elles accueillies? Quelles attitudes adoptent nos équipes?

Savoir-devenir : Est-ce que les personnes ayant ces différents points de vue ont des chances égales de se développer au sein de nos organismes, projets, services et activités? Ont-elles la possibilité d'influencer leur évolution?

Questions porteuses

- Quels sont les impacts de notre projet dans les trois dimensions du développement durable : économique, social et environnemental? Sont-ils positifs, neutres, négatifs?
- Est-ce que dans la réflexion / l'élaboration du projet nous avons tenu compte des trois volets?
- Comment pourrions-nous intégrer des partenaires des autres secteurs qui pourraient avoir une vision complémentaire à celle portée par notre organisme?



Exemples concrets d'obstacles

Absence de compétences sur l'un ou l'autre volet :

Par exemple, une personne qui travaille en environnement et qui ne maîtrise pas les questions sociales. Elle devra s'associer à une personne qui a ces compétences.

C'est complexe

On rentre rapidement dans la complexité, il est plus facile d'avoir une vision sur un seul des volets plutôt que sur les trois. L'équilibre est parfois difficile à trouver. Dans le milieu communautaire, on travaille plus souvent sur le volet social sans tenir compte des volets économique et environnemental.

Se mettre à la place de l'autre

Pour les personnes qui travaillent dans le milieu économique, celles qui travaillent dans le milieu environnemental et celles qui travaillent dans le secteur social, il n'est pas toujours aisé de se mettre à la place de l'autre qui voit les impacts négatifs et/ou positifs des activités des deux autres volets.



Éducation populaire autonome

L'éducation populaire autonome, c'est l'ensemble des démarches d'apprentissage et de réflexion critique par lesquelles des citoyenNEs mènent ensemble des actions qui provoquent une prise de conscience individuelle et collective au sujet de leurs conditions de vie ou de travail, et qui visent à court ou à long terme une transformation sociale, économique, culturelle et politique de leur milieu (MÉPACQ).

PARTIR DES GENS

DE LEURS BESOINS, LEURS
CONDITIONS DE VIE, DANS
LES MOTS QU'ILS EMPLOIENT

PRENDRE CONSCIENCE DE LA RÉALITÉ

À PARTIR DE LEURS POINTS DE
VUE, DU "JE" AU " NOUS

IDENTIFIER ET ANALYSER

LES CAUSES DES INJUSTICES,
LES JEUX DE POUVOIR

S'ORGANISER

ENSEMBLE

REDÉCOUVRIR NOTRE
POUVOIR ET CAPACITÉ D'AGIR

AGIR

TRANSFORMER LA
SOCIÉTÉ, ÉTABLIR UN
RAPPORT DE FORCE

DYNAMISER NOTRE

ENGAGEMENT

APPARTENANCE À UN RÉSEAU
ET À UNE FORCE COLLECTIVE

ÉDUCATION parce qu'on se met ensemble dans une démarche « d'apprendre en faisant » dans des rapports égalitaires;

POPULAIRE, parce qu'elle part du peuple (par opposition à l'élite), des personnes dans leur quête de libération, dans leur volonté de construire un monde de justice et d'égalité;

AUTONOME, parce qu'elle n'est soumise à aucun autre impératif ou agenda que celui que nous choisissons collectivement.

Éducation populaire autonome

Présentation de l'approche

"L'ÉDUCATION POPULAIRE AUTONOME (ÉPA) est une approche, une pratique, une façon de faire qui traverse l'ensemble des activités, projets, luttes et processus démocratiques de la vie des groupes et des organisations qui ont comme valeur centrale d'atteindre la justice sociale. C'est une démarche en constant renouvellement puisqu'elle est à la couleur des gens qui s'y impliquent. [...]"

Autant au Brésil, avec Paolo Freire, qu'au Québec, l'ÉPA s'est développée dans la pratique avant d'être théorisée. Son histoire remonte aux années 1960. Avec le temps, les groupes populaires et communautaires autonomes sont parvenus à définir cette pratique de travail qui vise la transformation sociale, politique, économique et culturelle de la société." [13]

L'ÉPA repose sur six principes de base [14] :

1. Partir des gens

C'est partir de ce que les personnes nous disent de leurs besoins et de leurs conditions de vie, dans les mots qu'elles emploient pour le dire. Une démarche d'éducation populaire autonome a comme point de départ les réalités des gens, particulièrement celles qui résultent d'injustices, et de se solidariser avec les personnes exclues, opprimées.

2. Prendre conscience de la réalité

Les premières personnes expertes d'une situation, ce sont celles qui la vivent. Quand elles mettent en commun leurs expériences et leurs récits de vie, elles prennent conscience de leur savoir et de leur force d'action. Elles peuvent alors identifier les injustices qu'elles vivent comme des atteintes à leurs droits.

3. Identifier et analyser les causes de l'injustice

Les situations d'injustice ne sont pas le fruit du hasard. Elles sont le résultat d'une organisation sociale, politique et économique qui favorise certains et certaines au détriment de tous les autres et qui veut faire croire que cela est normal. En discuter à plusieurs permet de repérer ces jeux de pouvoir.

[13] Carrefour de participation, ressourcement et formation (CPRF), Pourquoi choisir l'éducation populaire autonome ?, p.1.

[14] CPRF, Six principes [en ligne] <http://www.educationpopulaireautonome.org/principes.html>

4. S'organiser ensemble

Choisir ensemble quelle sera notre action et comment elle se déroulera, c'est se réapproprier notre pouvoir de décider et agir pour prendre en main notre destin collectif. Décider ensemble, c'est cesser de subir.

5. Agir pour transformer la société

Il ne faut pas avoir peur de déranger et d'agir à contre-courant. Les valeurs de justice sociale se concrétisent par les actions qu'on invente et qui changent la société. L'ÉPA est une façon de ne plus être des personnes spectatrices, mais plutôt actrices de la transformation sociale.

6. Dynamiser notre engagement

Plusieurs éléments sont au cœur de l'engagement social et il ne faut surtout pas les négliger. Au contraire, les garder vivants et vibrants permet de durer dans l'engagement social et nourrir le sens de cet engagement, car en vivant un tel processus, on réalise des gains en dignité, en convictions et en appartenance à un réseau et à une force collective qui porte un projet de société.

Appliquer les six principes de l'approche d'ÉPA permet :

- d'ancrer davantage les démarches et les changements recherchés, car touTEs y participent, y contribuent et, donc, l'intègrent pleinement dans leurs actions;
- de maintenir la mobilisation, car le groupe en ressort plus fort et les responsabilités sont réparties, ce qui se ressent dans les résultats;
- de favoriser l'autonomisation (empowerment) individuelle et collective.

Quelle population spécifique vise cette approche?

L'ÉPA cible à la base les groupes marginalisés et exclus et vise à leur redonner du pouvoir dans une démarche de justice sociale par, pour et avec. Cette approche peut s'appliquer à tout processus collectif dans la mesure où le point de départ est de se solidariser avec les personnes qui vivent de l'oppression et de l'exclusion et donc en ce sens de partir de leur réalité.

Comment cette approche peut-elle être transposable à d'autres secteurs?

L'ÉPA peut se transposer à tout processus qui mène à une action collective. En ce sens, dans l'élaboration d'un projet, d'une activité ou d'un plan d'action, utiliser l'ÉPA implique de mettre en pratique un ou plusieurs des six principes.

Pour les groupes en action communautaire autonome (ACA), l'ÉPA fait partie de leurs principes directeurs, parmi lesquels figurent l'approche globale, la vie démocratique, le fait que le groupe est né de l'initiative de la communauté et favorise la transformation sociale.

Questions préalables

Savoir : Quelles sont nos connaissances (individuelles et collectives) sur cette approche ainsi que sur les groupes de personnes, les secteurs et les enjeux qu'elle vise?

Savoir-faire : Quels sont nos pratiques, nos réflexes, nos façons de faire, en lien avec cette approche?

Savoir-être : Comment les personnes ayant différents points de vue et différentes expériences sont-elles accueillies? Quelles attitudes adoptent nos équipes?

Savoir-devenir : Est-ce que les personnes ayant ces différents points de vue et différentes expériences ont des chances égales de se développer au sein de nos organismes, projets, services et activités? Ont-elles la possibilité d'influencer leur évolution?

Questions porteuses

- À qui s'adresse le projet?
- Est-ce le projet part des besoins et des enjeux exprimés relatifs à leurs conditions de vie?
- Comment les principales personnes concernées pourraient-elles être impliquées à part entière dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet dans une démarche de reprise de pouvoir?
- Comment intégrer au projet un regard et une analyse collective et critique des structures établies? Comment intégrer également une visée de transformation de ces structures?
- De quelles manières est-ce que le projet pourrait viser à susciter l'engagement?



**TOUT SEUL ON VA PLUS VITE,
ENSEMBLE ON VA PLUS LOIN...**

Exemples concrets d'obstacles [15]

Les rapports inégalitaires

Une démarche d'ÉPA demande de travailler à instaurer des rapports égaux entre les participantEs et/ou les personnes salariées. Or, nos organisations sont souvent hiérarchiques et traversées de rapports de pouvoir. Les contradictions entre les discours, valeurs et les pratiques mises en place sont un réel obstacle à une mise en pratique transformatrice. Notamment, lorsqu'il s'agit de partager le pouvoir et la prise de parole.

La tyrannie du temps

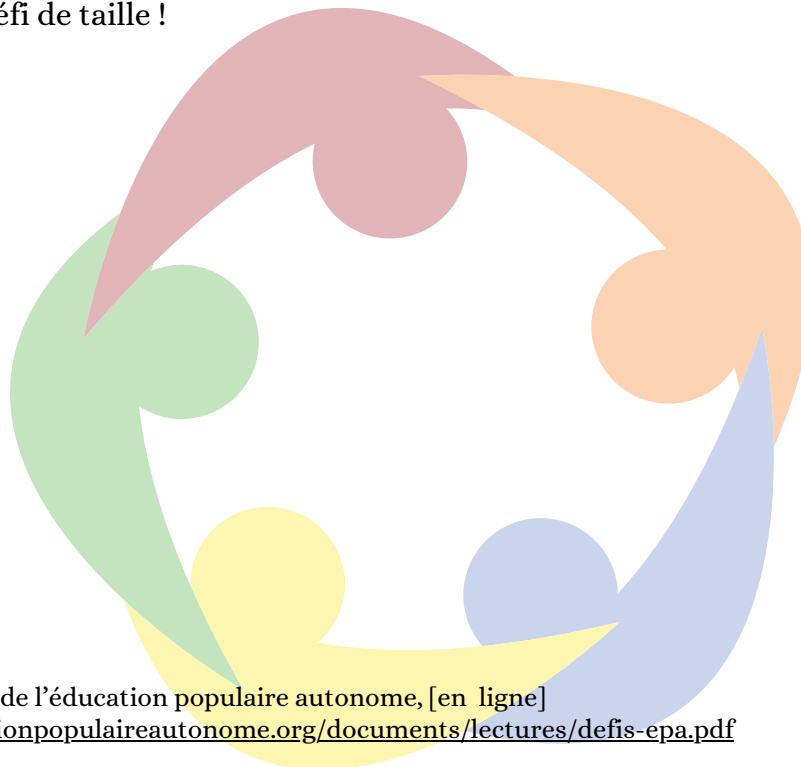
Une démarche d'autonomisation demande du temps. En ce sens, le manque de temps, les exigences en termes de résultats, de renditions de compte et échéanciers serrés sont de réels obstacles à la mise en place d'un processus où l'on prend le temps de réfléchir individuellement et collectivement et de développer une conscience critique.

La maîtrise de son calendrier

Un défi de l'ÉPA consiste à avoir le plein contrôle de son agenda et le pouvoir de déterminer nous-mêmes quand et comment nous pouvons insérer dans la vie de notre organisation, une pratique et des temps de réflexion vécus avec nos membres et selon la volonté de nos membres. Ce qui mérite d'être valorisé dans les rapports d'activités et auprès des bailleurs de fonds.

L'inclusion de toutes et tous

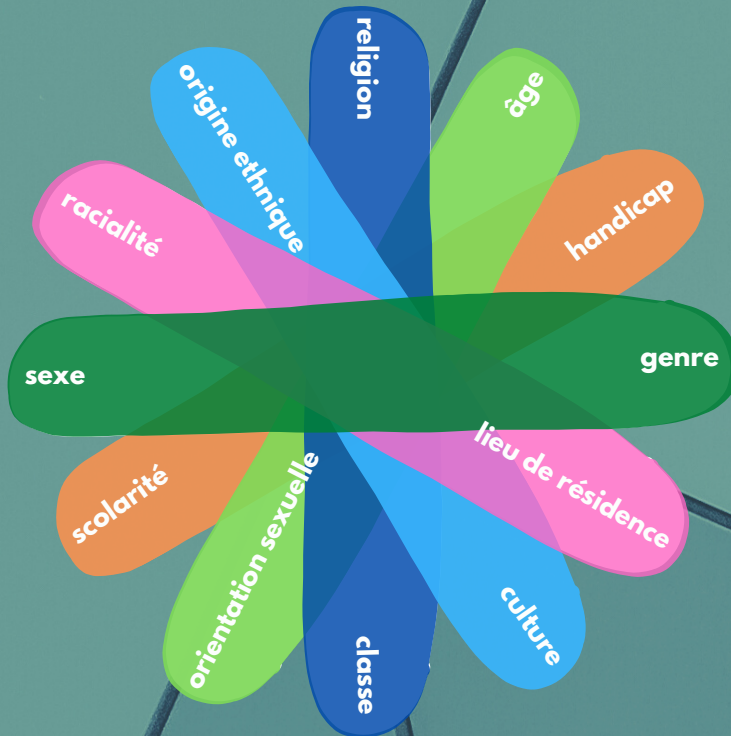
Inclure les personnes concernées par les décisions à tous les niveaux, telLes les citoyenNEs ET de travailler à instaurer des rapports égaux sont essentiels à une démarche d'ÉPA. Or, ceci est un défi de taille !



[15] CPRF, Les défis de l'éducation populaire autonome, [en ligne]
<http://www.educationpopulaireautonome.org/documents/lectures/defis-epa.pdf>

Intersectionnalité

L'intersectionnalité désigne la situation de personnes qui se trouvent au croisement de plusieurs systèmes d'oppression. Il s'agit également d'un outil d'analyse pour comprendre comment les intersections mettent en place des expériences particulières d'oppression et de privilège.



INTERVENTION FÉMINISTE INTERSECTIONNELLE

Croisement des privilèges et des oppressions vécus, sans hiérarchisation des oppressions

Préoccupation pour les inégalités entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes

Inclusion de toutes les femmes, avec leurs différentes réalités

Il n'est pas possible de discuter de privilège et d'oppression sans prendre en compte tous les aspects (classe, genre, handicap, âge, origine ethnique, orientation sexuelle, etc.) qui constituent l'identité des personnes. En effet, leur vie est façonnée par l'interaction de plusieurs dynamiques.

3 PRINCIPES

Les différentes oppressions sont vécues simultanément et ne sont pas dissociables les unes des autres.

Les systèmes d'oppression s'alimentent et se construisent mutuellement tout en restant autonomes.

Les systèmes doivent donc être combattus simultanément et ne doivent pas être hiérarchisés.

2 NIVEAUX D'ANALYSE

Microsociologique : Analyse concentrée sur comment les oppressions agissent sur chaque personne individuellement.

Macrosociologique : Analyse concentrée sur comment les systèmes d'oppression mis en place dans la société créent et maintiennent les inégalités.

LIEN AVEC ADS+

En fait, l'intersectionnalité est complémentaire à l'analyse différenciée selon les sexes (ADS); c'est pourquoi on parle d'ADS+, le « + » étant justement la prise en compte de l'ensemble des autres facteurs qui ont un impact sur la vie des femmes et des hommes, impact prenant la forme d'une discrimination, d'une oppression, et nuisant aux rapports sociaux égalitaires.

Intersectionnalité

Présentation de l'approche

« [L'intersectionnalité] a été développée pour mettre en relief le fait que les femmes se trouvent à l'intersection du racisme et du sexisme. Si toutes les femmes ont une expérience de la domination masculine, celle-ci peut s'exercer de manière différente et se combiner à d'autres discriminations. » [16]

L'intersectionnalité désigne la situation de personnes qui se trouvent au croisement de plusieurs systèmes d'oppression. Il s'agit d'un outil d'analyse pour comprendre comment les intersections mettent en place des expériences particulières d'oppression et de privilèges. Il n'est pas possible de discuter de privilèges et d'oppression sans prendre en compte tous les aspects (classe, genre, handicap, âge, origine ethnique, orientation sexuelle, etc.) qui constituent l'identité des personnes. En effet, la vie de toute personne est façonnée par l'interaction de plusieurs dynamiques sociales qu'on appelle les rapports sociaux.

Historique

L'intersectionnalité apparaît d'abord en tant que discours et analyses issus des mouvements sociaux des féministes afro-américains, hispano-américains et indiens ainsi que des groupes militants antiracistes, antisexistes et antihomophobes qui contestaient les effets conjugués du sexisme avec les autres oppressions. Le concept en soi d'intersectionnalité en apparaît au début des années 1990 sous la plume de la juriste afro-américaine Kimberlé Crenshaw. Elle y relate les situations de violence dont sont victimes les femmes racisées et, plus souvent, défavorisées. Crenshaw explique que « la manière dont le positionnement des femmes de couleur, à l'intersection de la race et du genre, rend leur expérience concrète de la violence conjugale, du viol et des mesures concrètes pour y remédier qualitativement différente de celle des femmes blanches ». [17]

L'analyse intersectionnelle comprend trois principes de base :

Les différentes oppressions sont vécues simultanément et sont indissociables les unes des autres.

1

Les systèmes d'oppression s'alimentent et se construisent mutuellement tout en restant autonomes.

2

Les systèmes d'oppression doivent donc être combattus simultanément et ne doivent pas être hiérarchisés.

3

[16] Le Féminisme pour les nul.le.s. First Éditions, Paris, septembre 2019, p. 238.

[17] Crenshaw, K. (2005). Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur. Cahiers du Genre, 39.

L'intervention féministe intersectionnelle

Plusieurs groupes féministes du Québec se questionnent sur leurs pratiques et ont intégré l'approche féministe intersectionnelle dans leurs approches, notamment les maisons d'hébergement, les centres de lutte contre les agressions sexuelles et les centres de femmes. En travail de première ligne, l'intervention féministe intersectionnelle tient compte des trois principes énumérés ci-dessus.

Plus simplement, l'intervention féministe intersectionnelle s'appuie sur :

- le croisement des privilèges et des oppressions vécus, sans hiérarchisation des oppressions;
- la préoccupation pour les inégalités entre les femmes et les hommes, puis entre les femmes elles-mêmes;
- l'inclusion de toutes les femmes, avec leurs différentes réalités.

Bien qu'essentiel pour comprendre et combattre les inégalités, le concept d'intersectionnalité implique la prise de conscience de ses propres privilèges [18]. « On peut être privilégiéE en appartenant à une classe sociale élevée, mais subir une oppression due à son genre. [...] L'utilisation de ces mêmes privilèges peut être un fort outil pour abolir ce système implicite à travers la participation, l'écoute et le respect afin de mettre en place un vrai principe d'égalité entre [touTEs]. » [19]

Dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation d'un projet ou d'une activité, tout organisme doit d'abord se demander comment ses membres ont pris conscience de leurs propres positionnalités. Tout organisme doit se questionner sur ces différentes positionnalités ainsi que sur les rapports de pouvoir qui le traversent.



[18] Privilège : Droit, avantage particulier accordé à un individu ou à une collectivité, en dehors de la loi commune (Le Petit Robert).

[19] AQOCI, Fiche technique de la Communauté de pratique « Genre en Pratique », Comité Québécois Femmes et développement (CQFD), 2009, page 3.

Qu'est-ce que la positionnalité [20]?

On peut distinguer position, positionnement et positionnalité. Ces trois concepts permettent de sortir du caractère figé que suppose l'identité en distinguant :

la position , qui correspond à la place assignée dans les rapports sociaux, dominantE ou dominéE;	Je suis une femme, racisée, qui travaille dans le communautaire. J'ai un revenu qui me permet de subvenir à mes besoins de base sans plus. Dans les rapports sociaux de genre et de classe, je suis en position dominée.
le positionnement , qui correspond à un mouvement actif d'identification;	Je m'identifie comme une personne non genrée, bien que la société m'ait assignée comme femme dans les rapports sociaux de genre.
la positionnalité , qui est la combinaison de l'un et de l'autre, ce qui correspond à la fluctuation des identités selon les contextes, dans une perspective intersectionnelle.	Dans le contexte de mon travail, j'exerce, en tant que femme blanche, du pouvoir avec des femmes noires vulnérables qui fréquentent mon organisme communautaire. Au sein d'une concertation intersectorielle dans laquelle je représente mon organisme, je subis parfois des rapports de pouvoir avec une autre femme noire qui travaille dans le milieu institutionnel.

Quelle population spécifique vise cette approche?

L'intersectionnalité permet de prendre en compte toutes les formes de discriminations auxquelles sont soumises les personnes. L'intersectionnalité permet de distinguer les multiples oppressions, sans les hiérarchiser, mais en tenant compte du fait qu'elles se renforcent mutuellement.

[20] Anthias, F (2008). Thinking through the lens of translocational positionality: an intersectionality frame for understanding identity and belonging. Translocations : Migration and Social Change, récupéré de : <https://core.ac.uk/download/files/96/18424832.pdf>

Prenons l'exemple de jeunes femmes racisées vivant dans un quartier défavorisé d'une grande ville. Elles font face à diverses oppressions conjuguées, de par leur sexe, la couleur de leur peau, leur âge et leur classe sociale. Si certaines expériences vécues peuvent être transversales à l'expérience de l'ensemble des femmes comme le harcèlement de rue ou la peur de se faire agresser, il demeure que cette même réalité découlant du sexisme est également marquée par des expériences en lien avec la couleur de leur peau et le lieu où elles demeurent et sera différente d'une jeune femme blanche vivant dans un quartier très favorisé. Toutes ces facettes sont indissociables les unes des autres lorsqu'on se penche sur les vécus particuliers du sexisme.

Cela dit, ce concept permet également de prendre en compte les formes de discrimination qui touchent aussi les hommes, les personnes âgées, les personnes vivant avec un ou plusieurs handicap(s) ou toute personne appartenant à un groupe spécifique.

Des hommes de tout âge peuvent se trouver en position d'opprimés, ce que la lutte des classes ouvrières et les divers génocides ont bien démontré dans l'histoire de l'humanité. Des jeunes en questionnement sur leur identité de genre ou sur leur orientation sexuelle subissent aussi des discriminations.

Cette approche de la discrimination ne vise pas à additionner plusieurs critères de discrimination, mais bien à en analyser les effets conjugués, tant dans leur processus que dans leurs effets. Les personnes concernées peuvent ainsi subir des formes multiples ou aggravées de discrimination. [21]

En fait, l'intersectionnalité se trouve à être complémentaire de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS); c'est pourquoi on parle d'ADS+, le « + » étant justement la prise en compte de l'ensemble des autres facteurs qui ont un impact sur la vie des femmes et des hommes, impact prenant la forme d'une discrimination, d'une oppression, et nuisant aux rapports sociaux égalitaires.

Comment cette approche peut-elle être transposable à d'autres secteurs ?

Comme l'ADS+, l'approche intersectionnelle s'applique dans tous les secteurs d'intervention, car tout projet ciblant des personnes doit être élaboré de sorte que l'impact soit équitable pour touTEs, en tenant compte de leurs réalités spécifiques, dont le fait que des personnes se trouvent à l'intersection de plusieurs systèmes d'oppression.

[21] Le Féminisme pour les nul.le.s. First Éditions, Paris, septembre 2019, p. 72, citant le rapport de 2014 du Haut Conseil à l'égalité portant sur Le croisement des inégalités sexuées, sociales et territoriales, concernant en particulier les femmes des quartiers populaires et des territoires ruraux.

**LA JUSTICE
REPRODUCTIVE:
un exemple de mise
en application de
l'intersectionnalité**

*En lien avec l'accessibilité
universelle :
voir l'exemple à la page 14

On peut également prendre l'exemple d'un jeune homme handicapé qui veut être père, surtout s'il est d'un milieu pauvre, et imaginer quelles pressions sociales il peut subir*.

On peut aussi penser aux traitements de contraception/stérilisation à leur insu imposés à diverses populations. Les peuples autochtones dans les Amériques à qui la société majoritaire a longtemps dénié le droit de « reproduire leur race » ou encore aux personnes trans forcées de subir des interventions chirurgicales sexuelles afin de pouvoir faire une demande légale de changement d'identité de genre sur leurs papiers.

Il s'agit de réalités d'oppression non prises en compte dans les revendications du droit à l'avortement porté par le mouvement féministe dit majoritaire, auquel les femmes racisées et autochtones ont opposé, dans les années 1990, le concept de justice reproductive qui illustre très bien le concept d'intersectionnalité.

Dans le même registre, on trouve aussi des situations contraires: les pressions longtemps exercées sur les couples canadiens-français "pour ne pas empêcher la famille" et les grossesses forcées par les propriétaires qui souhaitaient accroître le nombre de leurs esclaves pour des raisons de rentabilité économique.

Questions préalables

Savoir : Quelles sont nos connaissances (individuelles et collectives) sur cette approche ainsi que sur les groupes de personnes, les secteurs et les enjeux qu'elle vise?

Savoir-faire : Quels sont nos pratiques, nos réflexes, nos façons de faire, en lien avec cette approche?

Savoir-être : Comment les personnes vivant avec différentes positionnalités sont-elles accueillies? Quelles attitudes adoptent nos équipes?

Savoir-devenir : Est-ce que les personnes vivant avec différentes positionnalités ont des chances égales de se développer au sein de nos organismes, projets, services et activités? Ont-elles la possibilité d'influencer leur évolution?

Questions porteuses

- Comment s'assurer que les responsables d'un projet ont pris conscience des rapports de pouvoir qui traversent le groupe, des privilèges et des stéréotypes en regard des personnes qui seront bénéficiaires ou participantes?
- Dans le milieu ciblé par le projet, quelles sont les différentes positionnalités pouvant donner lieu à de multiples rapports de pouvoir?
- Dans ce milieu, comment est-ce que les personnes subissant de multiples oppressions / discriminations ont été identifiées, consultées et écoutées? Qu'est-ce qui en est ressorti?
- Les activités sont-elles conçues pour valoriser l'expérience des personnes opprimées et pour leur permettre d'acquérir du pouvoir d'agir sur leur vie? Sinon, comment les activités peuvent-elles être repensées pour partir de leur expérience?

Exemples concrets d'obstacles

Le refus d'admettre ou de voir (soit « invisibiliser ») les privilèges pouvant être rattachés à notre situation personnelle ou à notre appartenance au groupe dominant – qu'il soit ou non majoritaire.

Nos propres perceptions de la réalité, notre capacité d'aller au-delà de nos idées préconçues pour poser les bonnes questions et notre ouverture à entendre les réponses.

La non-reconnaissance des intersections des oppressions et la tendance à homogénéiser un groupe des personnes (ex. : considérer que toutes les femmes sont pareilles).

La culpabilité face aux privilèges suscite parfois un repli dans le statu quo ou un refus de se percevoir comme dominantE. Cela peut être à la fois le déclencheur d'une prise de conscience et à la fois un frein majeur à la transformation, voire parfois même susciter un *backlash*[22].

[22] Le *backlash* (un ressac, en français) se définit comme une réaction négative relative à une avancée en termes de droit pour un groupe minoritaire. L'accès à l'égalité ou à l'équité est en ce sens perçu par les personnes qui étaient auparavant en position dominante comme une perte de privilèges leur revenant de droit. Le ressac se traduit généralement par une action se situant sur un large éventail ou continuum de niveaux de violence à l'égard des personnes revendiquant l'égalité ou l'équité. Pour des analyses sur le *backlash* voir Marie-Ève Campbell-Fiset, 2017, *Analyse d'un backlash intramouvement au sein des États généraux de l'action et de l'analyse féministes*, Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal; Jane Mansbridge et Shauna L. James, 2012, *Vers une théorie du backlash: la résistance dynamique et le rôle fondamental du pouvoir*, *Recherches féministes*, 25(1), p. 151-162.



Travailler ensemble

Approche collaborative et démocratique



Entraide
Équité
Solidarité
Justice sociale

Démocratie participative
Droit de vote ou consensus?

Leadership partagé

Empowerment des organisations
et des concertations

Postures du travailler ensemble

Être bienveillantE

Faire confiance

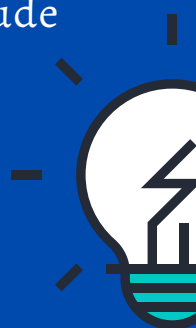
Être présentE

Être à l'aise avec l'incertitude

Tolérer l'ambiguïté

Parler avec intention

Être à l'écoute



Travailler ensemble

Approche collaborative et démocratique

Présentation de l'approche

Travailler ensemble : par définition, c'est le mandat de tout organisme communautaire, car qui dit communautaire dit ensemble, évidemment. Mais avec qui? L'ensemble dont il est question doit d'abord être défini :

- Qui sont ses membres, ses partenaires et ses collaborateurs/collaboratrices (actuels et potentiels)?
- Dans quel milieu et dans quel contexte agit-il?
- Pourquoi ses membres travaillent-ils/elles ensemble et quels sont leurs objectifs communs?
- Comment travaillent-ils/elles ensemble?
- Quels sont leurs principes et leurs règles de collaboration?

Des ensembles sont très connus, dont la définition est claire, comme les équipes sportives, les orchestres, les troupes de théâtre, les syndicats, etc. Les organismes communautaires que l'on connaît ici aujourd'hui sont nés d'une volonté de personnes de se regrouper, dans un endroit donné et à un moment précis, pour exercer des activités dans un but explicite.

Un exemple concret : Les maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale

Dans plusieurs villes du Québec, durant les années 1970-1980, des femmes se sont regroupées pour ouvrir une maison afin de procurer un toit sécuritaire et de l'aide à d'autres femmes (et leurs enfants) qui vivaient de la violence conjugale. Ces pionnières ont mis en place des organismes locaux pour répondre à des besoins criants, luttant pour se faire reconnaître et faire financer collectivement ces services aujourd'hui considérés comme essentiels. Dans cet exemple, l'ensemble est défini : des femmes qui s'organisent pour en aider d'autres, dans un contexte précis et dans des lieux déterminés, avec des moyens clairs et basés sur une vision commune: il est possible pour les victimes de violence conjugale de s'en sortir! Chacune des maisons ouvertes constitue un ensemble né d'une mobilisation *par la base, par et pour* des femmes. Cet ensemble est le fruit d'un travail horizontal et est basé sur des valeurs communes partagées (l'entraide et la solidarité, la militance pour la justice sociale) par ses membres qui l'ont doté des structures non hiérarchisées.



Travailler ensemble : de qui s'agit-il ?

Pour tout ensemble constitué, il importe d'établir qui sont les membres : quels éléments de la société y sont inclus? Qui ce groupe représente-t-il? Au nom de **qui parle**-t-il? Qui en est absent? Qui exactement porte sa parole? Sur la base du principe qu'un ensemble travaille par, pour et avec un groupe de personnes, la raison pour laquelle il se constitue doit être déterminée par les personnes concernées.

Tout ensemble constitué se doit d'être inclusif et représentatif du milieu au sein duquel il agit.

Ainsi, dans l'exemple ci-dessus, une maison d'hébergement a bien sûr pour mission de venir en aide à une partie très spécifique de la population, soit les femmes victimes de violence conjugale. Sur cette base, une activité collective se doit d'être élaborée par, pour et avec les femmes qui la fréquentent, en s'assurant que cette activité soit inclusive. L'inclusion est ici intrinsèquement liée à la mission même de la maison et toute forme de discrimination constituerait de fait un déni de sa mission.

Principes et règles de collaboration

Pour travailler ensemble, il importe que les membres du groupe créé déterminent collectivement leurs principes et leurs règles de collaboration, le tout basé sur des **valeurs partagées**, et qu'ils/elles s'engagent à les respecter ensuite.

De manière générale, les règles prévoient comment se font les discussions au sein de l'ensemble constitué, précisent quand et comment les membres se répartissent équitablement le droit de parole, comment s'expriment leurs opinions, incluant les désaccords. Les règles précisent aussi les modes de débat et de prise de décision.

Un peu d'histoire : des organismes communautaires aux concertations

Il existe plusieurs organismes communautaires, à vocation de services et/ou d'éducation populaire, agissant dans un grand nombre de domaines. Ils ont été créés sur une base démocratique et reflètent des valeurs d'entraide, d'équité, de solidarité et de justice sociale. Au fil du temps, ils ont réalisé qu'au-delà de leur mission propre, ils pouvaient travailler ensemble, parce que leurs actions se complètent et que, regroupés, ils ont une meilleure reconnaissance, ainsi qu'une force d'action accrue et une plus grande marge de manœuvre pour faire changer la société.

Les concertations sont nées du besoin de trouver des façons novatrices de faire face aux enjeux complexes. Ainsi, plusieurs ne se limitent plus à regrouper des organismes communautaires voulant travailler entre eux, mais incluent aussi dans leurs rangs des institutions publiques, parfois des citoyenNEs engagéeEs sur une base individuelle et même des organisations privées ou commerciales.

Une concertation[23], c'est une façon de travailler ensemble qui est choisie. C'est un processus facilitant la reconnaissance des forces de chaque membre, qui permet d'éviter le dédoublement inutile des actions et le travail en silo. Une concertation parle d'une même voix, ce qui peut notamment faciliter l'accès à des leviers financiers. Dans un territoire donné et dans un domaine défini, le fait de travailler ensemble constitue véritablement un réseau ou un filet dans lequel chaque membre est un lieu d'ancrage et d'action en lien avec l'ensemble des autres. Avec le temps, travailler ensemble permet de développer et de renforcer le sentiment d'appartenance au même milieu. **Basé sur des pratiques participatives, le travail concerté mise sur l'intelligence collective, qui permet de développer une vision globale tout en choisissant d'agir localement.**

Pour travailler ensemble, un certain nombre de principes s'appliquent, que l'ensemble soit constitué d'unités individuelles ou d'unités qui sont déjà collectives en elles-mêmes.

Exemple de principes directeurs d'un processus de travail collectif Développement social Vieux-Longueuil (DSVL) [23]

- Couvrir tout le territoire ciblé en étant inclusif, afin de mobiliser l'ensemble des organismes et acteurs/actrices.
- Reconnaître et maximiser les efforts et les ressources des acteurs/actrices du milieu ; protéger le financement à leur mission de base.
- Mettre en valeur ce qui se fait dans le milieu et tisser des liens entre les concertations existantes.
- Développer une compréhension globale des réalités du territoire, tout en continuant d'agir localement.
- Prioriser les portions du territoire (secteurs, quartiers, milieux de vie) et les enjeux sur lesquels les acteurs veulent intervenir en fonction d'une vision commune et partagée.
- Donner la flexibilité nécessaire pour intervenir, en fonction des choix collectifs, sur les différentes problématiques qui émergeront.
- Documenter l'impact social de l'action concertée.
- Travailler sur les causes de la pauvreté et de l'exclusion sociale dans un but de transformation sociale.
- Travailler avec les citoyenNEs afin de déterminer leur juste place, en favorisant l'émergence de leur parole et leur participation.

DÉMOCRATIE PARTICIPATIVE

[23] Développement social Vieux-Longueuil, Structure de gouvernance. Un processus de concertation locale, multisectorielle et multiréseaux pour l'arrondissement du Vieux-Longueuil. Document adopté par les acteurs sociaux de l'arrondissement du Vieux-Longueuil le 22 janvier 2019 et modifié le 4 décembre 2019.

Les modes de collaboration

En plus des principes et règles de collaboration dont tout ensemble se dote, comme le **leadership partagé**, le groupe, que ce soit un petit collectif de personnes ou une concertation, établit les modalités selon lesquelles il veut que se réalise le travail collectif. Cela est défini par sa structure de gouvernance, qui :

- prévoit la représentativité des membres,
- définit les espaces et les moments de collaboration, les instances décisionnelles (sous-groupes de discussion, comités de réflexion ou de travail, assemblées ou grandes rencontres, etc.),
- précise les processus de prise et de répartition de la parole (ex : alternance homme/femme, 1er et 2e tours de parole, alternance organismes communautaires/institutions publiques/citoyenNES, vote secret ou à main levée, type de majorité, quorum, etc.).

Même si les unités formant un ensemble sont des organisations, elles sont représentées par des personnes. Les postures que prennent ces personnes doivent bien sûr refléter les valeurs de l'organisation qui les mandate dans une instance de travail collectif, mais elles doivent avant tout favoriser ce dernier.

LES 6 POSTURES DU TRAVAILLER ENSEMBLE [24]

1. Être bienveillantE :

Suspendre son jugement envers les idées, envers les autres et envers soi-même.

2. Faire confiance :

Suivre son intuition, oser s'exprimer, faire confiance aux autres et au processus.

3. Être présentE :

S'engager à vivre pleinement l'expérience du moment présent.

4. Être à l'aise avec l'incertitude :

Tolérer l'ambiguïté et accepter l'incertain.

5. Parler avec intention :

Assumer la responsabilité de sa parole ou de son silence.

6. Être à l'écoute :

... de soi, des autres, du silence et de ce qui se construit.

Prise de décision et démocratie

La société occidentale d'aujourd'hui, bien qu'elle se réclame démocratique, entretient des valeurs basées sur l'individualité et la performance. Pourtant, la démocratie n'est pas synonyme de libertés individuelles, mais de libertés sociales. Dans un système démocratique, les gens doivent travailler ensemble au maintien de la justice sociale et non travailler individuellement au maintien d'intérêts personnels.

- Fédération québécoise des centres communautaires de loisirs, 2003.

Aucun système n'est parfait, mais ceux qui appliquent les principes démocratiques sont à privilégier si l'on souhaite reconnaître le potentiel des personnes, la création de liens entre elles, la participation de toutEs sur un pied d'égalité et l'expression d'une diversité de points de vue. Un système démocratique vise également des modes de décision où la voix de chacunE compte.

Par définition, le terme démocratie signifie "le pouvoir du peuple". Par extension, il s'agit d'un système politique de prise de décision par le peuple. Néanmoins, la notion de consensus n'est pas intrinsèque au concept de démocratie. Historiquement, en démocratie, c'est la majorité qui l'emporte. En ce sens, il est important de se demander qui a le droit de vote. À certaines époques, les femmes et les personnes racisées étaient exclues de ce droit et encore aujourd'hui, il est possible que des personnes soient excluEs des processus de prise de décision collective. L'aspect démocratique du travail collaboratif tel qu'on le conçoit maintenant est relativement récent dans l'histoire de l'humanité. Les gens ont longtemps pu travailler ensemble en appliquant d'autres méthodes de gouvernance (ex : avec unE cheffE, notion parfois élargie jusqu'à l'impérialisme et à l'oppression de groupes humains par d'autres). Les structures autoritaires, directives, autocratiques et dictatoriales existent encore, même au sein de pays démocratiques. Toutefois, bien des cheffEs et patronNEs réalisent que le travail concerté sur une base volontaire et dans le respect des personnes s'avère nettement plus productif que les méthodes autoritaires.

Il est toujours important de se demander sur quels principes de majorité les décisions sont prises : à majorité simple, au deux tiers ou au trois quarts, par consensus, à l'unanimité. On réduit souvent la démocratie au droit de vote, qui est certes très important et demeure souvent le moyen ultime de prendre une décision, mais de manière générale, les concertations tentent d'établir un consensus sur toute décision à prendre, ce qui est une façon efficace de renforcer l'unité et la capacité de travailler ensemble.

Les décisions consensuelles intègrent les idées de l'ensemble des membres, les rendant acceptables à touTEs, chacunE soutenant le groupe dans le choix ainsi fait; touTEs ont la possibilité d'avoir été écoutéE. « Le consensus va plus loin que le vote en donnant une mesure plus exacte du niveau d'adhésion que suscite la décision. Sa méthode permet aux différents points de vue de s'exprimer. Il n'est pas nécessaire que la proposition adoptée soit la meilleure décision selon chacune des personnes.

Il suffira que chaque personne puisse simplement juger qu'il s'agit de la meilleure solution possible dans les circonstances, compte tenu du groupe, du moment et de la situation.» [25] Le consensus repose sur la capacité de chacunE à faire des compromis pour arriver à une solution répondant au bien commun.

Le consensus formel repose sur les contributions de chaque membre, qui a le droit de comprendre ce qui est demandé au groupe avant que la discussion commence ou se poursuive. Durant la discussion, chaque membre a la responsabilité de participer activement avec discipline et respect, de traiter chaque proposition de manière à ce qu'elle puisse devenir la meilleure décision possible pour le groupe et d'exprimer clairement son désaccord en expliquant ses préoccupations et ses réserves.

S'il est parfois pertinent de reporter une décision pour approfondir la réflexion dans le calme, même après qu'un temps raisonnable ait été accordé à une discussion, il arrive qu'un consensus ne soit pas possible. Le groupe prend alors la décision par un vote lors duquel chaque voix compte et cette décision est celle de la majorité, soit minimalement 50 % plus une des voix.

Selon l'importance du sujet traité, le groupe peut décider que le vote se tienne à main levée ou par écrit, en scrutin secret. Il peut aussi prévoir que des décisions très importantes exigent au moins deux tiers des voix (66,6 %). Les organisations ont des règlements généraux qui prévoient ces situations. Les concertations, très souvent constituées sur une base informelle, n'ont pas toujours de règlements de ce genre, mais elles ont généralement des principes de gouvernance établis.

Pour s'assurer que chaque vote ait le même poids, les concertations choisissent généralement de donner un seul droit de vote à chacune des organisations membres.

Quelle population spécifique vise l'approche?

L'approche collaborative et démocratique ne vise aucune population spécifique, puisqu'elle s'applique à tout le monde. Elle porte toutefois la lunette démocratique, cette façon d'agir sur le monde en reconnaissant des droits égaux à touTEs qui favorise la participation pleine et entière de chacunE des membres d'un ensemble constitué. La question de l'inclusion de toutes les formes de diversité est fondamentale dans la réflexion sur le travailler ensemble, car sans inclusion, la démocratie peut en fait être un voile camouflant l'imposition de la force d'une majorité sur une ou des minorités.

[25] Comité de pilotage PRDS de Laval, Petit guide de prise de décision par consensus formel, Laval, 2016, p. 1.

Questions préalables

Savoir : Quelles sont nos connaissances (individuelles et collectives) sur cette approche ainsi que sur les groupes de personnes, les secteurs et les enjeux qu'elle vise?

Savoir-faire : Quels sont nos pratiques, nos réflexes, nos façons de faire, en lien avec cette approche?

Savoir-être : Comment les personnes ayant différents points de vue sont-elles accueillies? Quelles attitudes adoptent nos équipes?

Savoir-devenir : Est-ce que les personnes ayant différents points de vue ont des chances égales de se développer au sein de nos organismes, projets, services et activités? Ont-elles la possibilité d'influencer leur évolution?

Questions porteuses

- Qui parle et qui a voix au chapitre? Qui fait partie du groupe et qui n'en fait pas partie? Est-ce que ce groupe est représentatif de la population de son milieu ou ne représente-t-il que les intérêts d'un nombre restreint, d'une corporation, etc.?
- Comment les valeurs communes à la base du projet se traduisent-elles dans les principes de collaboration? Quels éléments du projet démontrent qu'il est vraiment de nature collaborative et inclusive?
- Quelle est la structure du projet? Quand, comment, par qui se discutent les idées, se prennent les décisions?
- Quels sont les éléments de cette structure qui garantissent le caractère démocratique du projet?

Exemples concrets d'obstacles

La volonté d'une personne / petit groupe de tout contrôler, d'imposer ses idées.

La volonté d'aller vite, sans prendre de temps de discuter correctement pour parvenir à décider collectivement (parfois sous certaines pressions extérieures).

La tentation de revenir en arrière, à une étape déjà franchie par le groupe (que ce soit parce que des personnes ont manqué ces étapes ou parce qu'unE membre souhaite renverser une décision déjà prise par le groupe).

POUR ALLER PLUS LOIN

Organismes clés, informations complémentaires et références

Inclusion

Les organismes clés

Les membres du comité Action-Inclusion

Le Carrefour le moutier

Vision Inter-Cultures

Intégration compétences

Centre intégré de santé et services sociaux de la

Montréal-Est (CISSS ME)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la

Montréal-Centre (CISSS MC)

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

Site web

<https://carrefourmoutier.org/>

<https://visionintercultures.com/>

<https://integrationcompetences.ca/>

<https://santemonteregie.qc.ca/est>

<https://santemonteregie.qc.ca/centre>

<https://www.cdcal.org/>

Références et outils

Site intéressant : <https://revonsunesocieteinclusive.wordpress.com/linclusion-cest-quoi/>

Table de concertation sur la situation des femmes immigrées de l'agglomération de Longueuil (TCSFIAL), le Comité Longueuil Ville sans racisme et discrimination et le Comité Action-Inclusion, **La place des minorités dans nos processus de priorisation et de décision**, 2019 [en ligne] <https://www.cdcal.org/wp-content/uploads/2020/10/Priorisation-et-reconnaissance-Minorites.pdf>

Accessibilité universelle

Site web

Les organismes clés

Association d'informations en logements et immeubles
adaptés (AILIA)

Table de personnes handicapée de la Rive-Sud

Groupe des associations des personnes
handicapées de la Rive-Sud de Montréal (GAPHRSM)

<http://www.ailia.info/>

www.gaphrsm.ca

Références et outils

Site intéressant : http://www.gaphrsm.ca/documents/dossier_de_travail/Modele-politique-d-accessibilite-universelle-standard_version-4-juin-2014.pdf

Kim Lestage, M.Sc. activité physique, Conseillère en promotion de la santé, CISSS Montréal-Est, « **L'accessibilité universelle, ce n'est pas seulement un concept d'aménagement** ».

Réseau international sur le processus de production du handicap, **Le modèle MDH-PPH2** [en ligne] <https://riph.qc.ca/modele-mdh-pph/le-modele/>

Références et outils sur l'accessibilité universelle, suite...

Politique d'accessibilité universelle des villes de l'agglomération de Longueuil

- Plan d'intervention à l'égard des personnes handicapées (PIPH), Ville de Longueuil
- Plan d'action à l'égard des personnes handicapées, Ville de Boucherville
- Plan d'action à l'égard des personnes handicapées, Ville de Saint-Bruno-de-Montarville
- Politique d'accessibilité universelle, Ville de Saint-Lambert
- Plan d'action à l'égard des personnes handicapées, Ville de Brossard

Alphabétisation populaire

Site web

Les organismes clés

Écritôt de Saint-Hubert

Alphabétisation Iota, Le Moyne

Le Fablier, une histoire de famille, Vieux-Longueuil

La Boîte à lettres, Vieux-Longueuil

Centre Alpha Sourd Rive-Sud

<http://www.ecritot.ca/>

<http://alphaiota.alphabetisation.ca/>

<https://www.lefablier.org/>

<https://boitealettres.ca/>

<https://www.casourdrivesud.org/alpha-sourd-rivesud/>

Références et outils

Site web : www.fondationalphabetisation.org

Regroupement des Groupes populaires en alphabétisation du Québec (RGPAQ), **17 principes de l'alphabétisation populaire** [en ligne] <http://www.rgpaq.qc.ca/>

Alternative en santé mentale

Site web

Les organismes clés

Table en santé mentale de la Rive-Sud

Regroupement des ressources alternatives en santé mentale du Québec (RRASMQ)

<http://www.rrasmq.com/>

Références et outils

RRASMQ, **L'Alternative en santé mentale, Ailleurs et autrement**, 2009, 12 p.

RRASMQ, **Guide de réflexion et d'appropriation des principes de l'alternative**, 2018 [en ligne]

http://www.rrasmq.com/documents/Guide_de_reflexion_et_d-appropriation_des_principes_de_lAlternative_2018.pdf

Henri Dorvil et Herta Guttman (dir.) **35 ans de désinstitutionalisation au Québec 1961-1996**, Défis de la reconfiguration des services de santé mentale[en ligne]

https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/1997/97_155a1.pdf

Approche de milieu en HLM

Les organismes clés

Bienville Allons de l'avant
Maisonnette Berthelet
Habitations Paul-Pratt

Site web

<https://www.facebook.com/Association-des-HLM-de-Bienville-Allons-de-L'Avant-111463260644364/>
<http://lamaisonnetteberthelet.org/>
<https://habitations-paul-pratt.com/>

Références et outils sur l'approche de milieu en HLM

Bienville, Allons de l'avant & La Maisonnette Berthelet, **L'impact de l'approche milieu en HLM** 2015 [en ligne]
<http://lamaisonnetteberthelet.org/sites/default/files/fichiers/L%27impact%20de%20l%27approche%20milieu%20en%20HLM.pdf>

Analyse différenciée selon les sexes et plus

Les organismes clés

Table de concertation des groupes de femmes de la Montérégie
Réseau de tables de groupes de femmes du Québec

Site web

<https://www.tcgfm.qc.ca/>
<http://www.reseautablesfemmes.qc.ca/a-propos/les-membres/>

Références et outils

Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie et Table de concertation du mouvement des femmes Centre-du-Québec, **ADS pour y voir clair**, 2014.

Ministère de l'Éducation, Institut Pacifique, **Pas de place pour l'homophobie et les stéréotypes sexuels à l'école**, Guide d'animation primaire, 2014.

Les organismes clés

Le Carrefour le moutier
Vision Inter-Cultures

<https://visionintercultures.com/>
<https://carrefourmoutier.org/>

Références et outils

Carrefour de ressources en interculturel (CRIC) Centre Sud, **Guide 2019 Êtes-vous inclusif? Regards sur vos pratiques. Guide de réflexion et d'autodiagnostic des compétences interculturelles pour les organisations** [en ligne] https://criccentresud.org/wp-content/uploads/2019/10/etes_vous_inclusif.pdf

Créer, consolider et développer nos collaborations, pour des pratiques inclusives auprès des personnes issues de l'immigration. Actes de la journée de réflexion, d'information et de réseautage, 2016 [en ligne] <https://www.cdcal.org/wp-content/uploads/2020/10/Actes-Journee-de-reflexion-et-de-concertation-du-1er-septembre-2016-Longueuil-v3oct-2016.pdf>

Margalit Cohen-Emerique, « 8. **L'interculturel dans les interactions des professionnels avec les usagers migrants** », Pour une approche interculturelle en travail social. Théories et pratiques, sous la direction de Cohen-Emerique Margalit. Presses de l'EHESP, 2015, pp. 145-163. [en ligne] <https://doi.org/10.7202/032248ar> <https://www.erudit.org/fr/revues/smq/1993-v18-n1-smq1820/032248ar.pdf>

Centre d'expertise sur le bien-être et l'état de santé physique des réfugiés et des demandeurs d'asile, **L'approche interculturelle dans le processus d'aide**, CIUSSH Centre-de-l'île-de-Montréal.

Table de concertation sur la situation des femmes immigrées de l'agglomération de Longueuil (TCSFIAL), le Comité Longueuil Ville sans racisme et discrimination et le Comité Action-Inclusion, **Développement social. Immigration, femmes et homme racisés. De la reconnaissance à l'inclusion sociale, pour une participation pleine et entière des personnes issues de l'immigration et des femmes et des hommes racisés de l'agglomération de Longueuil.** 2018 [en ligne] https://www.cdcal.org/wp-content/uploads/2020/10/Reconnaissance-Inclusion-Participation_-Immigration_femmes-et-hommes-racises-_11oct-2018_revise-par-MBG.pdf

Développement durable

Site web

Les organismes clés

Conseil régionale de l'environnement de la Montérégie (**CRE Montérégie**) <http://crem.qc.ca/fr/>

Regroupement de groupes écologistes du Québec <https://rqge.qc.ca/>

Ciel et Terre <https://ciel-et-terre.ca/>

Association pour la protection du Parc de la Cité (APPC) <https://www.facebook.com/parcdelacite/>

Références et outils sur le développement durable

Organisation des Nations unies (ONU), **Objectifs du développement durable**, [en ligne] <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/>, page consultée le 21 août 2021.

Ministère de l'Environnement et Lutte contre les changements climatiques et Organisation des Nations Unis, **Programme de développement durable** [en ligne] <https://www.environnement.gouv.qc.ca/developpement/inter.htm>

Éducation populaire autonome

Site web

Les organismes clés

Le Carrefour de participation, ressourcement et formation (CPRF) <https://lecprf.org/>

La Table régionale des organismes volontaires d'éducation populaire (TROVEP) de la Montérégie (TROVEP) <https://www.trovepm.org/>

Comité Logement Montérégie <http://www.comite-logement.org/>
Inform'Elle <https://www.informelle.osbl.ca/>

Références et outils

Éducation populaire autonome, *Un clic, des outils* [en ligne] <http://www.educationpopulaireautonome.org/>
Mouvement d'éducation populaire et d'action communautaire du Québec [en ligne] <http://www.mepacq.qc.ca/>

Carrefour de participation, ressourcement et formation (CPRF), **Pourquoi choisir l'éducation populaire autonome ?** [en ligne] <http://www.educationpopulaireautonome.org/documents/lectures/pourquoi-epa.pdf>

CPRF, **Six principes** [en ligne] <http://www.educationpopulaireautonome.org/principes.html>

CPRF, **Les défis de l'éducation populaire autonome**, [en ligne] <http://www.educationpopulaireautonome.org/documents/lectures/defis-epa.pdf>

Les organismes clés

Centre des femmes de Longueuil

<https://www.centredefemmeslongueuil.org/>

Références et outils sur l'intersectionnalité et l'intervention féministe intersectionnelle

Chloloula, 2021, **Introduction à l'intersectionnalité**, Profs et Féministes [en ligne]

[https://intersectionnalite.lafae.qc.ca/bande-dessinee/bd-2/?](https://intersectionnalite.lafae.qc.ca/bande-dessinee/bd-2/?fbclid=IwAR1LwtuRrGpO6a_EcQLBH0lzhxBsu5eXVYwrCMUO5yly6fzhAw8vpBs20QQ)

[fbclid=IwAR1LwtuRrGpO6a_EcQLBH0lzhxBsu5eXVYwrCMUO5yly6fzhAw8vpBs20QQ](https://intersectionnalite.lafae.qc.ca/bande-dessinee/bd-2/?fbclid=IwAR1LwtuRrGpO6a_EcQLBH0lzhxBsu5eXVYwrCMUO5yly6fzhAw8vpBs20QQ)

Anthias, F, 2008, **Thinking through the lens of translocational positionality: an intersectionality frame for understanding identity and belonging**. **Translocations : Migration and Social Change** [en ligne]

<https://core.ac.uk/download/files/96/18424832.pdf>

AQOCI, **Fiche technique de la Communauté de pratique « Genre en Pratique »**, Comité Québécois Femmes et développement (CQFD), 2009.

Fédération des maisons d'hébergement pour femmes, 2018. **Intervention féministe intersectionnelle.**

Réflexions et analyses pour des pratiques égalitaires et inclusives. Guide d'introduction à l'intention des partenaires.

Isabelle Marchand, Christine Corbeil, C. et Boulebsol, C. (à paraître), **L'intervention féministe sous l'influence de l'intersectionnalité : enjeux organisationnels et communicationnels au sein des organismes féministes au Québec**, Revue Communiquer.

Jane Mansbridge et Shauna L. James, 2012, **Vers une théorie du *backlash*: la résistance dynamique et le rôle fondamental du pouvoir**, *Recherches féministes*, 25(1), p. 151-162.

Kimberle Crenshaw, 2005, **Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur**, Cahiers du Genre, 39.

Le Féminisme pour les nul.le.s. First Éditions, Paris, septembre 2019

Marie-Ève Campbell-Fiset, **Analyse d'un backlash intramouvement au sein des États généraux de l'action et de l'analyse féministes**, Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, 2017.

Les organismes clés

Corporation de développement communautaire de
l'agglomération de Longueuil
Dynamo

www.cdcal.org

<https://dynamocollectivo.com/>

Références et outils

Centre des organismes communautaires, **La culture de la suprématie blanche dans nos organisations** [en ligne] <https://coco-net.org/la-culture-de-la-suprematie-blanche-dans-nos-organisations/?lang=fr&fbclid=IwAR1Vy7p4XKvttec-MBWDnccTsNQr9uxX3A4n6obgi0LsFREXQ2ifKAfBYCiQ>

Comité de pilotage PRDS de Laval, *Petit guide de prise de décision par consensus formel*, Laval, 2016

Développement social Vieux-Longueuil, **Structure de gouvernance**. Un processus de concertation locale, multisectorielle et multiréseaux pour l'arrondissement du Vieux-Longueuil. Document adopté par les acteurs sociaux de l'arrondissement du Vieux-Longueuil le 22 janvier 2019 et modifié le 4 décembre 2019.

Dynamo, **Mob Camp**, Mont Orford, juin 2019

Autres références et outils sur l'inclusion

Savoir-devenir, Université de Sherbrooke, <https://www.usherbrooke.ca/ssf/veille/perspectives-ssf/numeros-precedents/janvier-2012/le-fin-motnbsp-savoir-devenir/>

Projet d'accompagnement Solidarité Colombie, **Boîte à outils – Notre solidarité : un territoire à décoloniser** (Activités d'éducation populaire intéressantes sur les notions de privilèges, d'oppressions et de solidarité internationale) [en ligne] http://pasc.ca/sites/pasc.ca/files/u72/BoiteAOutils_sanslescarts.pdf

MEPACQ, **Guide d'animation – Pour contrer le racisme, agissons** [en ligne] http://www.mepacq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/11/Guide-danimation_Pour-contrer-le-racisme-agissons.pdf

COCO, 2020, **Suivez-moi: l'expérience d'une femme racisée dans le milieu de travail** [Vidéo en ligne] <https://www.youtube.com/watch?v=WL7eiTBdygk>



Fortes de ses communautés!

MERCI
à nos partenaires financiers!

