

# **Comprendre les réalités des personnes de la diversité de genre pour créer des environnements et des communautés de soutien bienveillant.e.s**

Présenté par Zakary-Georges Gagné

28 février 2023  
13 h à 14 h 30 HE



THE  
**Enchanté**  
NETWORK

LE  
RÉSEAU  
**Enchanté**

## Comprendre les réalités des personnes de la diversité de genre

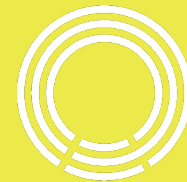
pour créer des environnements et  
des communautés de soutien  
bienveillant.e.s

---

28 février 2022

Learning Network et le Centre des connaissances

# Kwei!



**Zakary-Georges Gagné** (elle/il - she/they)

Coordonnatrice de l'engagement francophone

Non-binaire et transféminine  
De la Première Nation Crie de Waswanipi  
Je réside à Katarowki

Je suis une artiste, auteure, poseuse de questions et détective du quotidien.



# Reconnaissance des territoires

# Le réseau Enchanté



Le plus grand réseau d'organisations et de regroupements **2SLGBTQI+** au Canada (+ de 200 membres !)



Nos 3 objectifs : **rassembler**, **soutenir** et **plaidoyer**



**22** organisations desservant les personnes d'expression française en situation minoritaire et **28** organisation desservant ceux au Québec

**Francophonie en situation  
minoritaire**

**Diversité sexuelle et de  
genre**

**Identités autochtones**

Approche holistique, transféministe, en centrant la résistance et la résilience de mes communautés tout en tentant d'honorer les connaissances et les façons de voir le monde de mes ancêtres.

**Travail et  
approche**

Importance de l'inclusion des personnes de la diversité de genre et contextualisation du rôle de cette inclusion dans la création de communauté de soutien

Réalités des personnes 2Spirit, des personnes non-binaires et des personnes trans  
+  
Systèmes d'oppression qui impactent leurs réalités

Aborder les spécificités du contexte francophone minoritaire au Canada



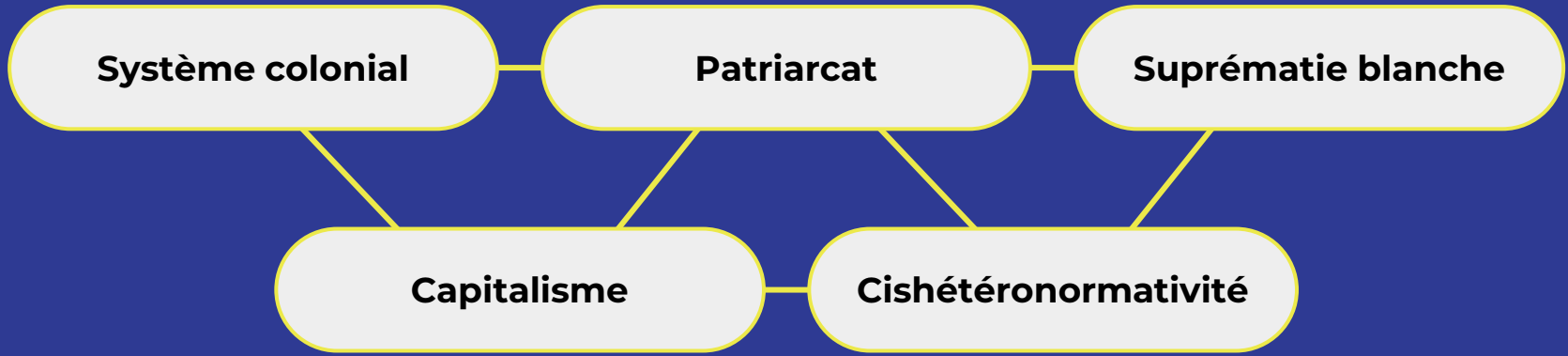
# De quoi parlons-nous aujourd'hui ?

# Les réalités des personnes issues de la diversité de genre

Environnement et contexte  
Sécurité physique et matérielle  
Le social et l'interpersonnel  
L'accès aux services







# Environnement et contexte

## Système colonial

Modèles de genres “non-binaires” pré-contact

**Rôles importants** au sein des communautés autochtones

**Meurtres et assimilation** des ces personnes

**Imposition** des concepts de genre occidentaux

# Environnement et contexte

Main dans la main avec la **colonisation**

Croyances que toutes personnes ou concepts *blanc.he.s* sont **supérieur.e.s**

**Justification** de violences et de discriminations antérieures et actuelles

Toujours à la base de **plusieurs croyances populaires et de politiques en place**

**Suprématie blanche**

**Environnement  
et contexte**

Lien important avec la  
**suprématie blanche** et  
les **oppressions envers  
les personnes  
2SLGBTQI+**

**Patriarcat**

**Système social et culturel** amené  
sur l'Île de la Tortue par l'homme  
blanc

Soutenu par des **normes strictes**  
déterminant ce qu'est la masculinité et  
**dévalorisant la féminité**

**Environnement  
et contexte**

Système économique qui bénéficie du maintien de normes sociales strictes entourant les idées de genre binaire. Les moyens qu'utilisent ce système pour maintenir des normes genrées oppressives :



**Capitalisme**

**Iniquités salariales**

**Le travail genré**

**Les congés de parentalité**

**Environnement  
et contexte**

## “La norme est d’être hétérosexuel.le et cisgenre”

Ce concept se matérialise sous formes de supposition que l’identité de genre correspond toujours à l’expression du genre d’une personne, sous formes de microagressions aux quotidiens et de stéréotypes néfastes.



**Cishétéronormativité**



# Environnement et contexte

## Les droits LGB et T

**Effacement** des personnes de la diversité de genre au sein des mouvements des droits LGBTQ+

Influence de **l'hétéronormativité** au sein de nos communautés

Exclusion particulière des **personnes transgenres racialisées et ceux touché.e.s par la pauvreté**

# Environnement et contexte

Les droits LGB et T

Invisibilité et **marginalisation**

**Retard** de sensibilisation

Débats sur la **validité** des identités

**Violences** publiques et politiques

L'impact de cette exclusion

---

Environnement  
et contexte



**Violences**

**Barrières**

**Sécurité physique et  
matérielle**

## Violences

Les Canadien.ne.s transgenres sont 3 fois plus susceptibles de vivre des expériences de victimisation violentes ou d'être confrontées à des comportements sexuels non-consensuels.

# Sécurité physique et matérielle

Source : Statistiques Canada (2020) <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200909/dq2-eng.htm>

## Violences

Les personnes de la diversité sont plus susceptibles d'être sujettes à de nombreuses formes de violences : physiques, sexuelles, émotionnelles, verbales, publiques, policières, politiques, crimes haineux.

**L'isolation sociale, les stéréotypes, les discours haineux et différents systèmes d'oppressions** sont souvent à la base de ces violences.

## Barrières

### Emploi

Logement  
Services

## Discrimination et harcèlement en emploi

Selon Statistiques Canada, en 2018 :

**69.4%** des personnes transgenres avaient été confrontées à des comportements inappropriés en milieu d'emploi dans les 12 derniers mois.

Ce, comparativement à **22.5%** des personnes cisgenres.

## Barrières

### Emploi

Logement  
Services

Et selon une étude effectuée par TransPulse Canada, les personnes racialisées et transgenres ont des chances plus accrues de faire face à des discriminations en milieu d'emploi ou scolaire.

**45% vs 37%**

# Sécurité physique et matérielle

Source : TransPulse Canada (2020)  
<https://drive.google.com/file/d/1G3uM8a7MaEuYk7ONMP0P3XvKhIYMp45f/view>

## Barrières

### Emploi

Logement  
Services

Discrimination et harcèlement en emploi

Manque de **sensibilisation** et de **soutien approprié**

Barrières d'accès à **l'éducation**

Couverture **d'assurances** limitée

# Sécurité physique et matérielle

## Barrières

Emploi  
**Logement**  
Services

Selon des études récentes, environ 10% des Canadien.ne.s font partie de la communauté 2SLGBTQIA+.

Il est estimé qu'entre **25 et 40%** des jeunes en situation d'itinérance s'identifient comme personnes 2SLGBTQIA+.

# Sécurité physique et matérielle

Source : SCHL (2022)  
<https://www.cmhc-schl.gc.ca/en/blog/2022/2slgbtqia-housing-needs-challenges>

## Barrières

Emploi

**Logement**

Services

**Discrimination** par les propriétaires et les locataires

**Évictions** douteuses ou non-justifiées

Manque de logements **abordables**

Système de **justice** discriminatoire

# Sécurité physique et matérielle



# Services de soins de santé Services gouvernementaux Services communautaires

Sensibilisation | Validation | Soutien approprié | Sécurité | Anonymat



## L'accès aux services

De par les systèmes en place dans le contexte canadien, les idées préconçues sur la diversité du genre et les barrières d'accès aux éléments nécessaires pour survivre dans un environnement capitaliste (emploi, éducation, logement), les personnes de la diversité de genre se retrouvent souvent dans des situations interpersonnelles complexes.

Familles | Soutien | Relation dépendante | Connexions communautaires



# Le social et l'interpersonnel

# Les spécificités du contexte francophone minoritaire

Le genre et la langue  
Contexte historique et religieux  
Sensibilisation des communautés  
Manque de services



## **Le français - c'est genré !**

Lorsqu'on parle le français, on comprend rapidement comment les gens nous perçoivent. C'est presque à chaque phrase.

Impact sur le processus de questionnement (vocabulaire)



# **Le genre et la langue**

## Quelques trucs à garder en tête :

**Monsieur | Madame** : des formes de politesses coloniales et non nécessaires !

**Assumer le genre de quelqu'un** : on évite !

**Utiliser le nom de la personne** : un gros oui !

**Offrir ses pronoms** : toujours !

**À l'écrit** : utilisons une écriture épiciène ou inclusive !

# Le genre et la langue

## Épicène vs. Inclusive

### Épicène :

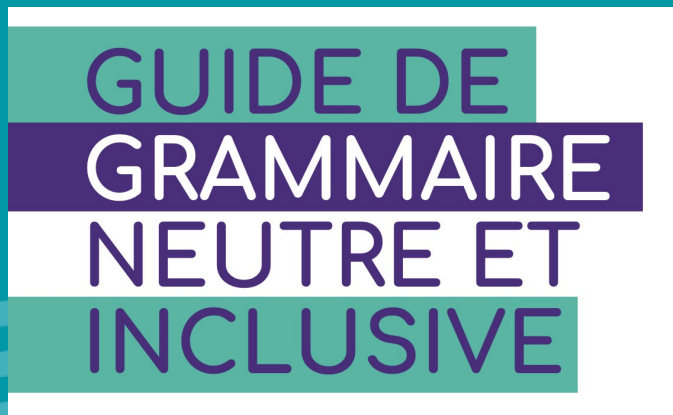
Les bénéficiaires de nos services sont des personnes ayant vécu de la violence conjugale.

### Inclusive :

Les usagers.ères de nos services sont toustes des survivant.e.s de violence conjugale.

# Le genre et la langue

# Des ressources pour le langage inclusif et épicène



Divergenres (Qc)  
[divergenres.org](http://divergenres.org)

## Le genre et la langue

# Des ressources pour le langage inclusif et épiciène



Guide d'écriture inclusive par le Club  
Sexu  
[clubsexu.com](http://clubsexu.com)

## Le genre et la langue



# Des ressources pour le langage inclusif et épicène

Lignes directrices et ressources sur l'écriture inclusive (2022)  
**Gouvernement du Canada**



## Le genre et la langue

La présence des communautés francophones au Canada est reliée aux mouvements de colonisation et le fait qu'elles existent toujours est reliée à l'Église !

- Représentation des intérêts francophones
- Résistance à l'assimilation anglophone
- Écoles catholiques francophones

# Contexte historique et religieux

## Les impacts de cet historique en 2022

- Leadership francophone
- Valeurs plus conservatrices
- Moins de sensibilisation au sein des communautés

**Contexte historique et religieux**

**Soit on est queer, soit on est francophone**

**Manque de ressources en français**

**Manque de financement des organisations francos**

**Intersectionnalité : plus nouveau qu'en anglais**

# **Sensibilisation des communautés**

**Manque d'organisations  
et de services francos**

**Manque de financement des  
organisations francos**

**Accès limités aux services  
Services non informés**

# Manque de services

# Créer des communautés de soutien bienveillantes

Principes transversaux  
Structure organisationnelle  
Création d'espaces sécuritaires  
Création de services appropriés et  
informés



**Pas besoin de comprendre  
pour respecter**

**La joie trans**

**Intersectionnalité**

**Auto-détermination et  
autonomisation**

**Individualité des  
expériences**

**Ne rien assumer**



# **Principes transversaux**

**Les structures de vos services et de vos organisations  
représentent les lignes directrices pour la création  
d'espaces sécuritaires, inclusifs et affirmatifs !**

Les chances sont que si vous n'êtes pas une organisation par et pour les personnes de la diversité de genre, votre structure n'a pas été conçue en ayant en tête nos communautés !

+ Importance de décoloniser et de questionner nos systèmes internes !



**Structure  
organisationnelle**



**Vos intentions dans ce processus**

**L'état actuel**

**Les actions concrètes**



# **Structure organisationnelle**

## **Voici quelques éléments à évaluer :**

- Efforts de sensibilisation et d'apprentissage précédents
- Collaborations antérieures
- Place et rôle des personnes de la diversité de genre au sein de nos organisations
- Politiques, processus RH et autres documentations
- Éléments empêchant ou décourageant les personnes de la diversité de genre de s'impliquer ou d'utiliser vos services
- Commentaires et rétroactions
- Éléments empêchant ou décourageant les personnes de la diversité de genre de d'émettre des commentaires ou de la rétroaction
- Connaissances générales et vocabulaire

# **Structure organisationnelle**

Bien définir **à qui**  
s'adressent les espaces  
que nous créons.

**Consulter** ces  
communautés ET  
engager des  
**consultant.e.s externes**  
pour du soutien.

S'assurer que nos  
fondations  
organisationnelles nous  
permettent d'accueillir ces  
gens (et même d'en  
embaucher !).

Imprégner ses pratiques  
des principes du *care* et  
des **soins informés par le  
trauma, et ancrer ses  
intentions** dans la  
**dignité** et  
**l'autonomisation**.

# Création d'espaces sécuritaires

**Des éléments à considérer lors de la création d'espaces inclusifs pour les personnes de la diversité de genre :**

**Anonymat (pas juste d'un.e individu.e, mais d'une identité)**

**Dynamiques de violences intracommunautaires**

**Utilisation du nom légal vs. nom de l'individu.e**

**Être explicite dans son inclusion**

**Interaction avec la police ou autres formes d'autorité**

**Mesures d'urgence en place (endroits isolés, promotion des services, etc.)**

**Création d'espaces sécuritaires**

Pour que des services puissent soutenir les personnes de la diversité de genre, il faut qu'ils soutiennent ces personnes à travers leurs nombreuses réalités.

Un seul service ne peut rarement tout faire. Et donc, on peut développer des **partenariats** ou des **relations** avec les organisations qui adressent les besoins que vous n'êtes pas en mesure d'adresser.

**Navigation des systèmes**

**Interpersonnel et  
communautaire**

**Sécurité physique et  
matérielle**

# Création de services appropriés et informés

# Merci à toustes !



THE  
**Enchanté**  
NETWORK

LE  
RÉSEAU  
**Enchanté**

[zakary@enchantenetwork.ca](mailto:zakary@enchantenetwork.ca)

[www.enchantenetwork.ca](http://www.enchantenetwork.ca)