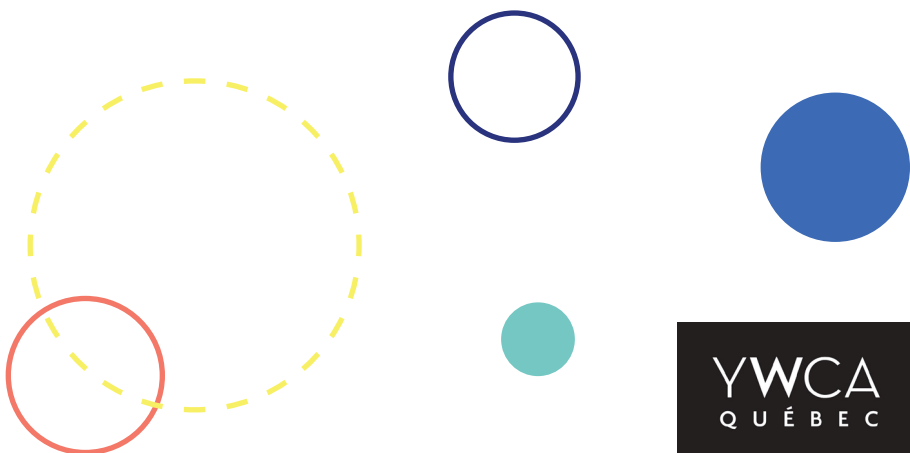




Moi, j'fais quoi avec ça ?

**Petit guide d'attitudes à privilégier pour
favoriser la sécurité et le bien-être dans
nos interactions**



Rédaction: Élodie Beulac-Labelle, Isabelle Boulanger-Milot et Anne-Sophie Marcoux

Graphisme et illustrations: Audréanne Côté

Reconnaissance des territoires non cédés

Nous tenons à souligner que les terres sur lesquelles nous habitons et travaillons font partie du Nionwentsio, territoire traditionnel non cédé des Huron-Wendat.

1^{ère} édition, automne 2022

Ce projet a été rendu possible grâce au financement de Femmes et Égalités des genres Canada.

Canada



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

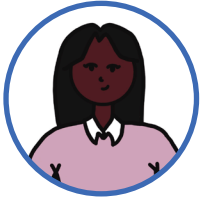
Parce qu'il arrive qu'on fasse des compliments maladroits, qu'en voulant s'intéresser aux gens on soit amené-es à invisibiliser certaines parties de leurs identités en les prenant pour acquises, ou à créer un sentiment d'inconfort en, au contraire les mettant de l'avant. Parce qu'il peut tous-tes nous arriver d'utiliser, sans le savoir, des expressions dégradantes, voici un petit guide des formulations à privilégier dans les discussions, pour adopter une approche inclusive et respectueuse des diversités au sein de l'équipe.

Toutes les situations citées dans la prochaine partie ne sont que quelques exemples de situations qui peuvent survenir dans nos interactions quotidiennes, nous n'avons aucunement la prétention d'en faire une liste exhaustive. Il est important de considérer que toutes les personnes ne réagissent pas de la même manière à une situation qui a le potentiel d'être blessante. Toutefois, ces exemples servent à favoriser que nous conservions une sensibilité aux différents enjeux pouvant être vécus par des membres de l'équipe, ainsi qu'à stimuler une réflexion sur la portée de nos mots, afin d'éviter de reproduire des discriminations présentes dans la société. Ce guide sert à reconnaître que, malgré toutes nos bonnes intentions, nous pouvons être maladroit-es et envoyer des messages possiblement blessants.

Dans tous les cas, une des meilleures manières d'éviter ces malaises est de vérifier avec la personne si elle est à l'aise de parler de ce sujet. Le fait de poser cette question et d'être à l'écoute de l'autre lui donne l'espace pour poser ses limites et ainsi favoriser un climat de confiance. Poser la question et respecter le rythme de l'autre, c'est faire preuve du respect nécessaire à la position d'ouverture que la YWCA favorise.



«As-tu un chum ?» en s'adressant à une collègue féminine



Le fait de se faire demander d'emblée si nous avons un partenaire masculin vient renforcer l'idée selon laquelle l'hétérosexualité est la seule orientation sexuelle « normale ». Ce concept se nomme l'hétéronormativité, et réfère à « Un système de pensée qui est basé sur la présomption que l'hétérosexualité est la norme et qui privilégie les personnes hétérosexuelles au détriment des personnes non-hétérosexuelles. Ce phénomène social contribue à l'invisibilisation des personnes de la diversité

sexuelle et de leur réalité, que ce soit fait de manière consciente ou non » (définition tirée du Grand dictionnaire terminologique de l'Office québécois de la langue française, 2018).

Il se peut aussi que cette personne fasse le choix de ne pas être en couple, ait plusieurs partenaires, soit dans un modèle de co-parentalité, ou vive ses relations de toutes autres manières qui ne correspondent pas à la famille nucléaire traditionnelle.

Solutions alternatives : Poser les questions les plus larges possibles ! Par exemple : « Est-ce que tu es en couple ? » ou encore « As-tu un ou une partenaire en ce moment ? »

Le fait de demander à une personne d'où elle vient suppose le fait qu'elle n'est pas née au Québec, et donc qu'elle n'appartient pas à la communauté. Cette question entretient une différenciation entre les personnes blanches et les personnes de couleur. Cela ne prend pas en compte qu'une personne de couleur peut avoir vécu ici toute sa vie, et peut ébranler son sentiment d'appartenance. Poseriez-vous cette question à une personne blanche ?

« Tu viens d'où ?? » en s'adressant à un-e collègue racisé-e



Solutions alternatives : Il est rarement nécessaire de poser ce genre de question, même si on souhaite démontrer à la personne qu'on s'intéresse à elle. Si la personne souhaite nous parler des appartenances qu'elle a à des lieux physiques, elle le fera d'elle-même. Pour démontrer notre intérêt, on peut demander à nos nouveaux, nouvelles collègues : « Qu'est-ce que tu faisais avant de venir travailler à la Y ? », par exemple.

« J'ai vraiment un lunch de B.S. aujourd'hui » en parlant de notre lunch préparé à la va-vite, qui n'est pas très élaboré



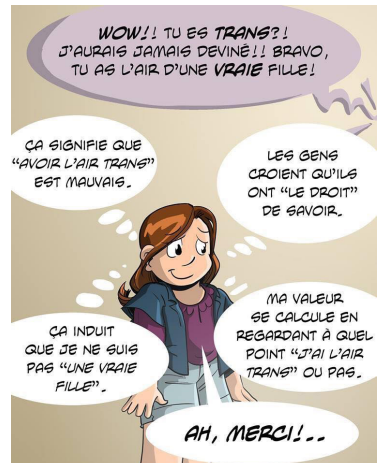
Le concept de « B.S. » a longtemps et est encore aujourd'hui utilisé pour dénigrer les personnes qui ont recours à l'aide de dernier recours, soit à l'aide sociale, et sous-entend que ces personnes sont paresseuses, profiteuses et négligentes. Le terme est donc connoté de manière péjorative. Or, le programme d'aide de dernier recours tel qu'il est aujourd'hui ne fait que plonger les personnes qui en font la demande dans une pauvreté extrême, où elles sont incapables de répondre à leurs besoins de base. Il est pertinent de se poser la question : que veut-on réellement dire lorsqu'on décrit quelque chose comme étant « B.S. » ?

Solutions alternatives : « Mon lunch est vraiment boboche », « Ça paraît que je n'ai pas eu le temps de préparer mon lunch aujourd'hui », etc.

Le fait de dire à une personne qu'elle n'a pas une apparence qui reflète les identités qu'elle nous dit avoir renvoie le message que cette personne ne correspond pas à l'image stéréotypée qu'on se fait du groupe auquel elle appartient. Cela peut envoyer le message qu'il n'y a qu'une seule manière d'être lesbienne/trans*/autochtone/handicapée, etc. Cela peut générer chez la personne un sentiment d'imposteur·e ou d'invalidité, de ne pas suffisamment « performer » leur identité.

Solutions alternatives : Il n'existe pas de meilleure formulation ! Il est tout simplement important de reconnaître que chaque personne vit son identité à sa manière et que peu importe la manière dont elle l'exprime, c'est la bonne manière de le faire.

« Tu n'as vraiment pas l'air lesbienne/trans/autochtone/handicapée/etc. ! »



Bande-dessinée : Sophie Labelle

« C'était quoi ton nom avant de devenir une femme/homme ? » OU « As-tu été opéré.e/as-tu encore tes parties génitales masculines/féminines ? » à une personne qui nous informe qu'elle est trans*.



Le fait de demander des détails sur la manière dont une personne se présentait avant de faire une transition de genre peut être très douloureux pour elle. On ne peut pas supposer qu'elle ait envie de nous parler de sa transition, sa pré-transition ou sa post-transition. Les périodes pré-transitionnelles ou transitionnelles sont chargées émotionnellement, moralement et physiquement. De la même manière dont on ne pose pas de question sur son genre à une personne cis, nous n'avons aucune légitimité de questionner une personne trans* sur celui-ci.

Solutions alternatives: Tout d'abord, dévoiler une identité trans* est souvent très intime pour ces personnes, les informations sur la transition de genre d'une personne lui appartiennent et sont de l'ordre de la sphère privée. Si cette personne souhaite nous en parler, elle le fera d'elle-même, il n'est donc pas nécessaire de lui poser des questions à ce sujet. Pour s'intéresser à elle, on peut la questionner sur ses intérêts, ses réalisations professionnelles, etc.

*Au besoin, le terme cisgenre est défini à la page 12 du lexique!

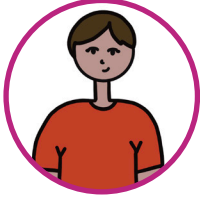
Le fait de dire à une personne que son nom est difficile à prononcer, particulièrement pour des personnes qui ont un nom issu d'une autre langue que le français, renforce l'idée selon laquelle il existe une norme de noms « québécois » et les noms « d'ailleurs ». Le nom d'une personne peut être très significatif pour elle et ce commentaire peut venir dégrader insidieusement son identité. Plusieurs personnes sont discriminées sous la base de leur nom, notamment lors de soumission d'applications dans leurs recherches d'emploi ou de logis.

« Ton nom est tellement difficile à prononcer ! » à une personne dont nous ne savons pas comment prononcer le nom



Solutions alternatives: Au lieu de prendre une chance, demander directement à la personne comment elle prononce son nom, et faire l'effort d'écouter comment elle le prononce. S'assurer avec elle qu'on le prononce bien par la suite. Il existe aussi des sites Internet qui nous permettent d'écouter la prononciation des noms en différentes langues, comme <https://www.nameshouts.com/> ou <https://www.pronouncenames.com/>.

« Coudonc, tu as maigri, toi ? Ça te fait tellement bien ! »



Une perte de poids peut être volontaire, lorsque la personne fait plus de sport ou modifie son alimentation, mais elle peut aussi être induite par une maladie, un trouble de santé mentale, ou un trouble du comportement alimentaire. On ne peut donc jamais supposer de l'intention derrière cette perte de poids.

Le fait de complimenter une personne lorsqu'elle perd du poids renforce également l'idée qu'il est préférable

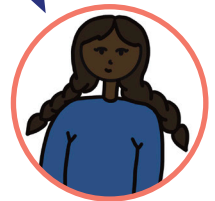
d'être mince, que la perte de poids est une réussite (sans tenir compte des raisons qui amènent cette perte de poids). Il peut aussi amener des questionnements de la part de la personne qui le reçoit « Si je reçois des compliments lorsque je maigris, qu'on me dit que je suis belle, avant j'étais comment ? ».

Solutions alternatives : Ne jamais commenter le poids ou le corps d'une personne ! Ne sachant pas dans quel état physique ou psychologique une personne est, on ne peut pas supposer l'impact de notre commentaire pour elle.

Pourquoi ne pas le ou la complimenter sur un bon coup au travail, son style vestimentaire, ou les qualités qui font d'elle ou de lui un·e collègue qu'on apprécie ?

Le fait de ramener une situation à l'intention que nous avons plutôt qu'à ce que la personne a vécu suite à un commentaire peut facilement invalider son sentiment. En effet, si l'on répond que nous n'avons pas l'intention de la blesser, cela peut lui refléter que, puisque le commentaire n'était pas volontairement choquant, il n'est pas légitime pour elle d'avoir été dérangée.

« Ce n'était vraiment pas mon intention ! » en réponse à un·e collègue qui nous informe que nos paroles ont été blessantes/dérangeantes pour lui ou elle



Solutions : Utiliser notre empathie et la questionner, pour s'intéresser à la raison qui fait que cette personne a été blessée par notre commentaire. En prenant réellement le temps de comprendre pourquoi notre commentaire a été dérangeant, nous pourrons nous améliorer pour les situations semblables qui pourraient se reproduire, devenir un·e meilleur·e allié·e pour nos collègues, et créer des liens plus significatifs avec elles et eux ! Ce qui compte réellement n'est pas qu'on soit toujours adéquats-es dans nos interactions (tout le monde a des angles morts et fait des erreurs !), mais plutôt la réaction que nous avons lorsqu'on se fait refléter que nos paroles ou comportements ont été déplacés, et comment on utilise ces situations pour s'améliorer.

«Oh mon dieu, je suis tellement désolée, je ne voulais pas te mégenrer ! Je m'excuse vraiment, je me sens super mal !», à un-e collègue qui nous reflète que nous n'avons pas utilisé le bon pronom pour l'adresser.



Il est normal de nécessiter un temps d'adaptation lorsqu'une personne choisit d'adopter un pronom différent de celui avec lequel nous l'avons précédemment connu. Ce peut être déstabilisant et l'on peut ressentir un stress à bien accorder nos paroles. Cependant, lorsqu'on met l'accent sur notre maladresse, nous transposons à la personne devant nous la responsabilité de rassurer notre propre malaise.

Solution possible: Lorsqu'une personne nous souligne que nous l'avons mégenrée, nous nous excusons, nous reformulons et continuons la conversation !

*Au besoin, le terme mégenrer est défini à la page 15 du lexique!

Comment réagir lorsque vous mégenrez une personne trans



Solutions alternatives: On peut éviter d'utiliser des termes diagnostiques pour caractériser un vécu simplement humain. Il est normal de vivre des variations dans nos émotions, notre énergie et notre concentration, par exemple. Utiliser ces termes hors contexte et sans les nuances liées aux phénomènes qu'ils évoquent peut banaliser et invisibiliser les réalités complexes sous-jacentes à un diagnostic ou une condition de la neurodiversité. Cela peut contribuer à réduire les impacts de ces conditions dans la vie des personnes qui vivent avec celles-ci au quotidien. On peut donc nommer les choses telles qu'elles sont : je me sens peu concentré-e aujourd'hui, j'ai envie d'être seul-e, etc. Nommer nos observations ou des faits observables contribue également à réduire l'impression de jugement qui peut être vécue par les personnes qui nous entourent.

« Ah j'suis tellement TDA aujourd'hui », pour exprimer que l'on est moins concentré-e, ou « Des fois je suis un peu autiste » pour exprimer qu'on a envie d'être seul-e.



« Moi je ne vois pas la couleur des gens, je vois seulement l'humain devant moi ».



Solutions alternatives: Cette affirmation provient très souvent d'une bonne intention, de vouloir préciser que nous ne souhaitons être ouvert-e-s à toutes les diversités présentes chez les personnes que nous côtoyons. Par contre, cela vient généralement provoquer l'effet contraire, soit invalider l'identité d'une personne qui subit des expériences en fonction de la couleur de sa peau. C'est parce que notre couleur de peau n'affecte pas notre quotidien ou nos expériences que nous pouvons affirmer que nous ne voyons pas celle des autres.

Il existe réellement des différences au niveau du traitement social des personnes en fonction des couleurs de peau, d'ignorer celles-ci c'est aussi d'ignorer les inégalités sociales. Une affirmation alternative pourrait être "je souhaite que toutes les personnes que je côtoie puissent exprimer toutes leurs identités, mais je reconnais que le fait d'exposer celles-ci peut leur faire vivre de la discrimination". C'est donc vrai pour la couleur de la peau, mais également pour toutes les diversités qui pourraient être visibles.

