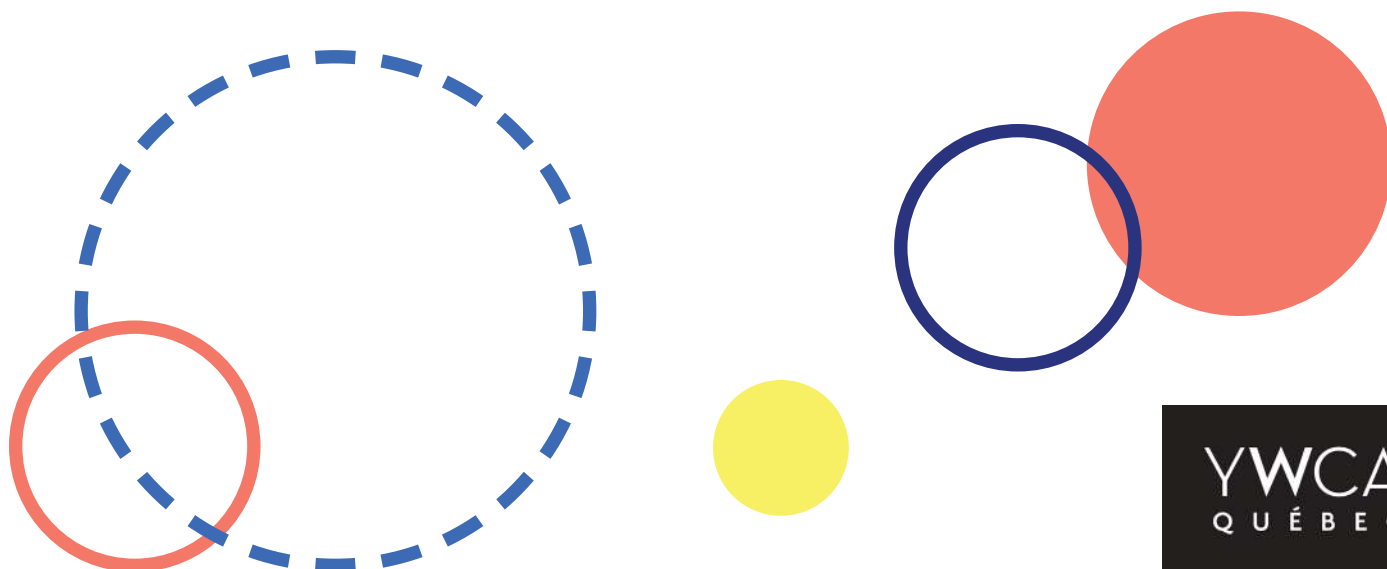




# POUR UNE Y PLUS INCLUSIVE

Cadre de pratique



YWCA  
QUÉBEC

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

**Graphisme et illustrations:** Audréanne Côté

L'équipe souhaite remercier Aline Charles et Isabelle Auclair pour leurs précieux conseils ainsi que le soutien qu'elles ont apporté lors de la rédaction du présent cadre de pratique. Vos commentaires ainsi que les discussions que nous avons eues auront contribué à enrichir les notions abordées dans ce document.

Un merci tout particulier à Catherine Flynn, pour son accompagnement au cours de la démarche préparatoire à l'écriture de ce cadre, ainsi que pour ses généreux commentaires. Ta collaboration sur ce projet nous a permis d'approfondir nos réflexions et d'aborder les questions vécues sous un angle réellement intersectionnel.

Un grand merci à tous les membres de l'équipe d'employés.es de la YWCA qui ont participé aux réflexions et ont collaboré à la réalisation de ce projet. Nous avons la fierté de pouvoir affirmer que ce cadre est le produit d'une démarche collective et concertée, et qu'elle représente réellement les valeurs ainsi que la vision de l'équipe actuelle.

### **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<sup>ère</sup> 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**

# Avant-propos

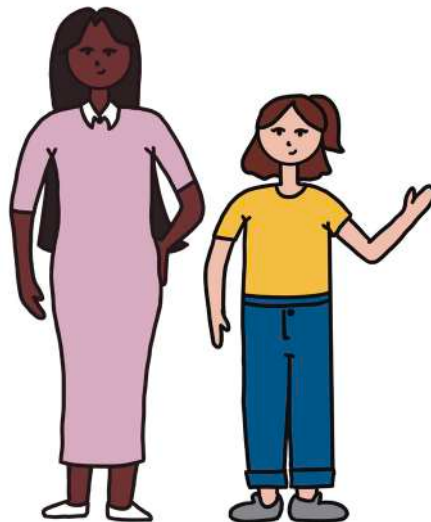
Ce cadre de pratique s'adresse à la grande équipe de la YWCA de Québec pour baliser les orientations et les actions à venir. Il est le fruit d'une réflexion sur nos valeurs et nos pratiques. Il propose d'adopter un langage commun, tout en valorisant le plaisir de questionner nos certitudes.

En cohérence avec nos valeurs et nos philosophies d'action actuelles, les lignes directrices amenées dans le guide sont présentées dans un souci de souplesse et d'autodétermination. Il ne vise en aucun cas à uniformiser les manières de faire ou de penser. Le cadre de pratique s'implante dans un souci de pertinence à long terme. Il a pour but de mettre en lumière les singularités et les besoins spécifiques des personnes historiquement marginalisées, qu'elles soient salariées, bénévoles ou usagères et d'être revisité régulièrement afin de permettre une évolution des pratiques.

Les principes directeurs indiqués dans ce cadre de pratique nous amènent à tendre vers un idéal. Ce n'est pas un critère sur lequel juger le travail de ses collègues.

Comment rendre concret et s'approprier ce guide de pratique à la Y? La réponse se trouve dans ce que nous explorerons ensemble au quotidien, par essai et erreur.

**Quand on s'illumine ensemble, on ne perd pas de notre propre lumière, on en produit simplement plus!**



\* Cet astérisque renvoie à notre définition du terme femme qui est, dans ce document, employé comme un terme parapluie, pour définir toute personne qui se retrouve à travers le spectre du genre féminin

(inspiré de GAIHST, 2022).

De même, tout au long du cadre de pratique, **les mots surlignés** réfèrent au lexique, en annexe. Tous les termes plus complexes y sont définis.

# Mise en contexte de notre démarche

Depuis près de 150 ans, la Y de Québec est à l'avant-garde d'un mouvement d'**équité** entre les genres, qui a évolué à travers les époques. Le souci d'accueil inconditionnel guide ses services depuis sa fondation et l'**inclusion** sécuritaire et équitable pour tous.tes s'inscrit dans cette tradition.

Ce cadre de pratique est le fruit d'une démarche entamée en 2019. À cette époque, on constate des écarts entre les pratiques des différents départements. Dans un souci de respecter la spécificité des équipes tout en suscitant leur synergie, un projet de renforcement des capacités est mis en place. L'élaboration de ce projet est soutenue par le programme Femmes et Égalité des genres Canada et s'inspire du cadre de pratique élaboré par la YWCA de Calgary. C'est un processus qui vise des changements profonds et progressifs dans l'organisation. Différentes stratégies sont donc déployées pour y arriver.

Pour identifier ce qui nous unit dans nos singularités, on crée d'abord un « Comité avisé », constitué d'une vingtaine d'employés.es, bénévoles et membres du conseil d'administration. Son rôle est de discuter des enjeux vécus dans l'organisation, sous différents aspects. Un sondage à grande échelle est ensuite réalisé parmi les équipes salariées, afin de dresser un portrait des diverses identités, positions et connaissances des personnes qui les composent.

Toute la démarche de renforcement des capacités invite la Y à diversifier ses ressources humaines en se positionnant en faveur d'une société ouverte et inclusive. La nécessité d'être un milieu bienveillant, sécuritaire et inclusif y est mise en lumière. La démarche de renforcement des capacités a ainsi pour objectif de donner à tout le monde les mêmes chances de contribuer à l'organisme ; on ne peut pas espérer un changement sans outiller chacune des personnes impliquées. Elle s'inscrit dans une vision solidaire où l'ensemble des équipes s'engage dans une autoréflexion. Elle cherche ainsi à développer une compréhension des enjeux auxquels sont confrontés les groupes qui se retrouvent dans le genre féminin, dans la perspective du féminisme intersectionnel. Elle incite aussi à adapter nos pratiques, au sein du personnel comme avec les usager.ères, les partenaires et la communauté.

## L'équité et la diversité, une réflexion d'actualité !

Dans sa version de 2016, la Charte québécoise des droits et libertés stipule que « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race\*, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. »

## Constats marquants tirés du sondage :

La diversité des caractéristiques personnelles n'est pas représentée au sein de l'équipe de travail.

Le bâtiment et les services devraient être accessibles pour tous.tes et les besoins spécifiques des personnes à risque d'être discriminées devraient être mieux reconnus et considérés.

L'équipe doit développer une meilleure connaissance à l'égard des diversités et de l'approche du féminisme intersectionnel pour que la démarche en cours perdure.



« Des études scientifiques, fondées depuis le milieu du xx<sup>e</sup> siècle sur la génétique, ont montré que **le concept de « race »** n'est pas pertinent pour caractériser les différents sous-groupes géographiques de l'espèce humaine car la diversité génétique est beaucoup plus importante entre les individus d'une même population qu'entre groupes différents. Le consensus scientifique actuel rejette, en tout état de cause, l'existence d'arguments biologiques qui pourraient légitimer la notion de « race », reléguée à une représentation arbitraire selon des critères morphologiques, ethnico-sociaux, culturels ou politiques, comme les identités. »

(Définition tirée de Wikipédia, [https://fr.wikipedia.org/wiki/Race\\_humaine#cite\\_note-5](https://fr.wikipedia.org/wiki/Race_humaine#cite_note-5)).

# Mission, vision, valeurs

La mise en place du cadre de pratique prend aussi place dans la planification stratégique 2021-2024, où nous avons actualisé nos valeurs ainsi que la mission et la vision auxquelles nous adhérons en tant qu'équipe.

**Notre mission:** La YWCA Québec favorise le bien-être, la sécurité et le développement du plein potentiel de toutes les femmes et de toutes les filles\*.

**Notre vision:** Leader dans sa communauté et véritable milieu de vie, la YWCA Québec contribue à une société diversifiée, inclusive et égalitaire à laquelle toutes les femmes et toutes les filles\* participent pleinement.

**Les valeurs** de la YWCA s'ancrent également au quotidien : ce sont elles qui donnent un sens aux actions prises. Le présent cadre de pratique identifie donc des manières concrètes de mettre chaque jour en pratique ces valeurs, autant auprès des personnes à qui nous offrons des services qu'au sein de notre équipe

## LE RESPECT:

Le respect est solidement ancré dans notre culture et fait partie de notre ADN. Au-delà d'une attitude d'écoute et d'accueil, respecter l'autre, c'est faire preuve d'ouverture et de bienveillance en toutes circonstances.

## LA SOLIDARITÉ:

La solidarité est l'essence même de notre mission. Nous croyons que cette obligation morale d'assistance mutuelle entre les personnes est la prémisse à une société meilleure, plus juste et plus égalitaire

## L'ENGAGEMENT:

Notre équipe et nos bénévoles sont engagé.es et mobilisé.es au service de la mission de l'organisation. Nous nous impliquons activement afin d'offrir à notre communauté des services de qualité qui répondent aux besoins de nos différentes clientèles.

## LA COLLABORATION:

La collaboration est au cœur de ce que nous faisons. Elle colore l'ensemble des relations durables que nous bâtissons avec nos clientèles, nos bailleurs de fonds et les organismes du milieu. C'est cette relation de confiance entre véritables partenaires qui est l'assise de l'organisation et c'est sur cette collaboration que se construit son développement.

## L'OUVERTURE:

L'ouverture sur le monde, sur l'autre et sur la **diversité** des opinions est au centre de notre engagement et se reflète dans notre accueil, nos politiques et nos actions.

***Notre mission est vaste, puisque la Y est un organisme vraiment polyvalent! Nous travaillons auprès des personnes de tous âges, autant en prévention que lorsque vient le temps de dénouer des situations difficiles. C'est ce qui fait notre richesse depuis plus d'un siècle!***

# Nos fondements: la sécurité et le bien-être

## Sécurité

La sécurité se définit par l'absence de menace et/ou de danger, au niveau physique, psychologique et émotionnel. La sécurité est une notion objective, mais aussi subjective, dans le sens où toute personne perçoit le danger différemment; il est important de considérer ces perceptions uniques ou différentes.

## Bien-être

Le bien-être se définit par la possibilité de satisfaire ses besoins socio-affectifs, physiques et psychologiques à sa manière. Ce n'est que lorsqu'on se sent en sécurité immédiate dans un espace que l'on peut améliorer notre sentiment de bien-être.



**La société n'est pas un lieu sécuritaire pour tous.tes.** Les fondements hiérarchiques et individualistes de la société actuelle ne permettent pas l'égalité dans l'atteinte des besoins de sécurité et de bien-être. C'est en réponse à cette réalité dominante que la YWCA pose la sécurité et le bien-être comme priorité en ses lieux. Ancrée dans sa mission, la YWCA Québec favorise ces fondements à tous les niveaux, tant dans les besoins physiologiques de base que dans les besoins d'appartenance, d'estime et d'accomplissement, pour toutes les personnes qui se retrouvent dans le spectre du genre féminin.

La YWCA considère ainsi que tous.tes ont droit d'exister dans un bien-être et un épanouissement et ont droit à une vie sans **violences**. Les personnes qui se retrouvent au croisement de différents systèmes d'**oppressions**, ou dans différents axes des **diversités** sont plus sujettes à vivre certaines formes de **violences**. La YWCA entend donc offrir un espace de sécurité et de bien-être qui tient compte de la **diversité** des situations et des formes de **discrimination**. En considérant l'individualité de chacun.e, nous souhaitons reconnaître les variables identitaires et les **diversités** de tous.tes. Cette reconnaissance se traduit dans le positionnement de la Y comme espace sécuritaire, au niveau individuel et collectif.

Pour soutenir nos émancipations, la YWCA considère qu'il est également important de respecter les prises de parole, les rythmes et les modes d'accomplissement de chacun.e. Il importe donc que les personnes qui s'y côtoient, en tant qu'employé.es, bénévoles et usager.ères, puissent dénoncer des expériences violentes ou inconfortables qu'elles pourraient y vivre. Tous.tes gagnent à adresser les formes d'agressions et de micro-agressions qui se produisent dans le cadre de leur investissement à la Y.

**Le plaisir étant indispensable au bien-être, la YWCA souhaite offrir à toutes les personnes qui la fréquentent un environnement où il leur sera possible de s'épanouir pleinement.**



**Les micro-agressions** sont des comportements fréquents voir quotidiens, intentionnels ou non, qui transmettent des messages pouvant se ressentir comme étant hostiles, péjoratifs ou négatifs à une personne en raison de son appartenance à un ou plusieurs groupes stigmatisés et/ou historiquement marginalisés. Ces comportements affectent par leur caractère subtil et répétitif. Pour imaginer ce concept, on propose souvent de s'imaginer se faire piquer par des maringouins. Avoir quelques piqûres de maringouin est agaçant, mais sans plus. Avoir des dizaines de piqûres de maringouins devient envahissant, on passe tout son temps à se gratter. Ainsi, recevoir quelques commentaires par-ci par-là peut avoir l'air insignifiant. Mais lorsqu'on est confronté.e à celles-ci plusieurs fois par jour, à tous les jours, elles deviennent irritantes, voire aliénantes, et peuvent devenir dommageables pour la santé mentale de la personne.

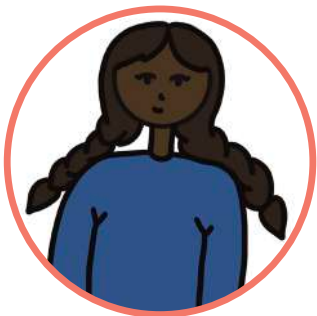
(Inspiré de GAIHST, 2022).

# La sécurité et le bien-être relient les différents volets de l'organisme à travers chacune des actions posées.



Je suis un cours de Pilates à toutes les semaines à la Y depuis que j'ai emménagé à Québec, il y a 5 ans. Je m'y suis fait des amies, c'est un rendez-vous hebdomadaire pour nous que de se retrouver et de relaxer ensemble. À la Y, entre femmes, je me sens à l'aise d'être moi-même, sans la pression de performer que je ressens souvent au quotidien. Et que dire de l'accueil chaleureux des préposé.es à la réception!

Les écoboutiques sont un endroit où je me sens en sécurité, puisque je peux acheter des vêtements qui me plaisent et qui sont abordables, ce qui libère ma créativité ! Les bénévoles sont présents.es pour moi et je suis toujours accueilli.e avec un grand sourire. J'ai une meilleure confiance en moi lorsque je porte des vêtements qui correspondent à qui je suis vraiment et à mon mood de la journée.



Les comités filles\* me permettent de me réunir avec d'autres jeunes qui me ressemblent, dans un espace sécuritaire où je sens que je peux réellement exprimer toutes mes idées. Toutes nos interactions se déroulent dans la bienveillance, et la personne qui nous accompagne nous valide dans ce que nous vivons, et nous informe sur nos droits fondamentaux. Nous sommes aussi en train de créer un projet de sensibilisation au racisme, j'ai tellement hâte de pouvoir le montrer à tout le monde!

\*Les services jeunesse travaillent avec les filles et les jeunes au genre créatif.

Je me sens enfin en sécurité ! J'ai vécu une relation de violence qui m'a amenée à devoir quitter mon logement et l'accompagnement que je reçois ici me permet de prendre du temps pour moi et mon enfant. Je me suis créé un cocon dans ma chambre, je n'avais pas dormi aussi profondément depuis plusieurs années! J'apprécie également avoir accès à des activités, cela me permet de me reconnecter avec moi-même et de redécouvrir mes intérêts.



Je viens de terminer mes études, la Y est mon premier emploi dans mon domaine. Je me trouve chanceuse d'être atterrie dans ce milieu, puisqu'il m'offre l'espace pour évoluer et me découvrir dans ma pratique. Je sens que je peux être moi-même, je suis continuellement en apprentissage et je vois qu'il y a de la place au sein de l'équipe pour que j'apporte ma contribution!

# La Y, une organisation féministe !

Un des objectifs des luttes féministes est de permettre à toutes les personnes qui se reconnaissent dans le spectre du genre féminin de pouvoir évoluer dans leur vie, à leur domicile et dans les lieux publics, sans craindre pour leur bien-être et leur sécurité. Les plus récentes vagues de féminisme ont mis de l'avant **la notion d'intersectionnalité**.

L'adoption d'un féminisme intersectionnel implique de reconnaître l'expertise des individus sur leur propre vécu. **Même au sein des groupes partageant des rapports d'oppression, les vécus sont différents.** Il est donc d'autant plus important de valider l'expérience de chaque personne tout en la situant dans une dynamique plus large, qui est celle de l'intersectionnalité. Cette perspective permet de prendre conscience de nos propres **privilèges** et de se positionner en conséquence dans nos interactions et nos actions.

Qu'on le veuille ou non, notre organisation s'est construite, sur plus d'un siècle, au sein d'une société capitaliste, coloniale et patriarcale. Ces systèmes hiérarchisés produisent et maintiennent inévitablement des **discriminations**. En conséquence, les rapports d'oppression sont omniprésents. Il devient donc de notre responsabilité d'en prendre conscience et de se doter de mesures structurelles pour réprimer leur reproduction au sein de la Y, ainsi que de mesures favorisant une déconstruction individuelle.

Chaque personne travaillant à la Y, de même que chacun des secteurs ou départements sont encouragés à réfléchir à la manière dont elles appliqueront l'intersectionnalité dans leur quotidien et leur pratique, tout en respectant les balises établies par les principes, les croyances et les valeurs de l'organisme. Concrètement, nous croyons que l'adoption d'une approche féministe intersectionnelle dans l'organisation permet de favoriser l'expression de soi, dans un milieu sécuritaire.

## Nous avons tous.tes des biais cognitifs

La présence de **biais cognitifs** chez une personne n'est en aucun cas corrélée avec sa volonté : nous grandissons dans un certain système, qui n'est pas objectif, et celui-ci construit nos apprentissages, notre éducation et nos visions de la vie et de la société. Cependant, nous sommes responsables d'en prendre conscience afin d'évoluer ensemble. Cette déconstruction est un processus complexe qui implique des remises en question continuelles. Le droit à l'erreur est donc fondamental et doit être reconnu pour permettre les apprentissages.

Le positionnement de la Y comme un organisme féministe intergénérationnel valorisant une approche intersectionnelle se fonde sur cinq axes : la diversité ethnoculturelle, la diversité sexuelle et de genre, la diversité des capacités, la diversité corporelle et la neurodiversité.

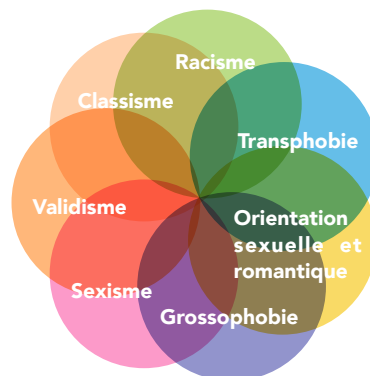
### Le féminisme, c'est quoi ?

Le féminisme est un mouvement diversifié dont les combats vers l'égalité des genres varient à travers les époques et les cultures. Les personnes qui s'identifient comme féministes militent pour éliminer les rapports d'**oppression** sexistes tant dans la vie privée que publique. Les luttes féministes visent le changement à tous les niveaux: au niveau **systemique** (dans les institutions scolaires, judiciaires, etc.) tout comme dans les rapports interpersonnels entre les individus de ces systèmes (dans la rue, dans les familles, etc.).



**L'intersectionnalité** a été théorisé en 1991 par Kimberlé Crenshaw, juriste et militante féministe afrodescendante. Les fondements de cette approche apparaissent cependant dès le début des années 1970 dans les travaux de féministes non-blanches et non-hétérosexuelles. L'approche intersectionnelle reconnaît et considère les entrecroisements entre différentes formes d'oppressions que peut vivre une même personne. L'intersectionnalité cherche également à inclure et comprendre les identités multiples qui en découlent.

### Aspects identitaires à considérer



Credit: <https://intersectionnalite.lafae.qc.ca/bande-dessinee/bd-2/>

**Psst, pour aller plus loin, tu peux consulter la page 12 en annexe.**



*Note: Dans un souci de compréhension générale, nous utilisons les termes les plus acceptés généralement pour désigner les personnes issues de la diversité. Nous comprenons que toutes ces personnes n'utilisent pas nécessairement ces termes pour s'identifier et souhaitons préciser que leur utilisation ne vise en rien une portée discriminatoire. Le langage reflète également une époque, les termes utilisés peuvent être amenés à évoluer au fil du temps.*

L'espèce humaine est faite d'autant de diversité qu'il existe de personnes. C'est le fait de valoriser certaines caractéristiques et d'en dévaloriser d'autres qui pose problème. Ces définitions sont donc toutes proposées comme des possibilités d'être où peut se situer un individu au cours de sa vie, et non pas comme des catégories fermées.

**Diversité sexuelle et de genre:** toute personne qui s'identifie à une autre orientation sexuelle que l'hétérosexualité, qui s'identifie autrement qu'à son genre assigné à la naissance ou qui se questionne à ce propos. Les acronymes LGBTQ (Lesbiennes, Gais, Bisexuels.elles, Trans\* et Queer) ou LGBTQIA2+ (Lesbiennes, Gais, Bisexuels.elles, Trans\*, Queer et en Questionnement, Intersexe, Asexuels.elles, bispirituel.le, et toutes autres identités sexuelles ou de genre), sont souvent utilisés pour définir ces groupes.

**Diversité ethnoculturelle:** Personnes autochtones, personnes noires et personnes de couleur. On réfère donc ici non seulement aux personnes issues de l'immigration, mais également aux personnes nées au Québec, ou qui l'occupent depuis toujours. Ces personnes peuvent toutes vivre de la discrimination en fonction de leur couleur de peau, la langue qu'elles utilisent, leur religion, leurs coutumes ainsi que leurs origines. L'acronyme PANDC (Personne Autochtone, Noire et De Couleur) est parfois utilisé pour désigner ce groupe, qui n'est pas homogène, et est l'équivalent de l'acronyme BIPOC (Black, Indiginous, and People Of Colour) utilisé en anglais.

**Diversité corporelle:** Personnes qui diffèrent des diktats normatifs de beauté. On parle ici par exemple de personnes grosses, de personnes atteintes de problématiques de la peau, ou de toutes autres personnes possédant des caractéristiques physiques les rendant facilement identifiables.

**Diversité des capacités:** Toute personne qui vit avec un trouble, une maladie, un syndrome ou une problématique qui altère ou perturbe sa capacité à participer pleinement aux activités et interactions quotidiennes courantes, de manière ponctuelle ou chronique. Cela peut être au niveau physique (personnes à mobilité réduite, trouble de santé, etc.), ou psychologique (personnes atteintes d'un trouble de santé mentale, par exemple les troubles de l'humeur, les troubles anxieux, les troubles psychotiques, l'état de stress post-traumatique, etc.)

**Neurodiversité:** Personnes qui présentent des différences neurologiques de ce qui est généralement accepté comme la norme. La neurodiversité inclut toute personne se situant sur le spectre de l'autisme ou de la douance, qui a un trouble d'apprentissage (dyslexie, dyscalculie, dysorthographe, etc.), qui a un trouble de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H), ou encore une déficience intellectuelle. Il est ici question d'une façon d'être et de fonctionner que la personne aura toute sa vie et qui requiert des contextes facilitants plutôt que difficultants pour la personne (niveau de bruits, éclairage, etc.).



# Concrètement, ça donne quoi ?

À travers notre mission, ainsi que par l'approche du féminisme intersectionnel, nos pratiques sont guidées par certains principes. Ceux-ci nous permettent de voir concrètement comment les valeurs de la Y ( le respect, la solidarité, l'engagement, l'ouverture et la collaboration) peuvent être mises de l'avant dans notre travail et au sein de toutes les relations entretenues dans ce cadre. Ainsi, nous reconnaissons que :



La **mixité sociale** est riche et permet d'offrir des services plus complets et adaptés aux besoins de chaque personne qui fréquente la YWCA. La **diversité** et l'inclusion doivent donc être activement soutenues de manière à ce que tous les individus se sentent respectés et à l'aise de contribuer à l'ambiance et l'environnement.

Chaque personne est l'experte de son vécu et est en mesure de prendre les meilleures décisions pour elle-même. De même, nos expériences sont influencées par nos identités qui, elles, dépendent de divers **privilèges** et **oppressions**.

Le processus engagé par le projet de renforcement des capacités s'inscrit dans une démarche intersectionnelle où chacun.e doit désapprendre plusieurs certitudes, remettre en question certains acquis, et faire de nouveaux apprentissages. La démarche vers l'inclusivité est un travail sans finalité, il est toujours possible de s'améliorer et d'apprendre.

Une meilleure collaboration entre les personnes passe par une bonne communication, induite par les sentiments de confiance et de reconnaissance, où chacun.e se sent à l'aise de nommer ses besoins.

Au-delà de nos différences, nous sommes par définition tous.tes égaux et égales en dignité et en droits. La reconnaissance de cette réalité est une posture active dans la YWCA, tout comme la considération des enjeux **systemiques**.

Il est normal de faire des erreurs, même quand nos actions sont bien intentionnées. Lorsque c'est le cas, il est important de le reconnaître dans une posture d'humilité.



À la Y, nous avons une **responsabilité** face au bien-être commun de tous.tes et chacun.e. Des discours racistes, sexistes, homophobes, grossophobes et âgistes sont intolérables. Nous devons cependant considérer que les seuils de tolérance peuvent varier d'une personne à l'autre. Il est donc important de respecter toute expression d'un inconfort, même si celui-ci serait différent ou inexistant pour nous dans une même situation. Nous considérons que ces seuils de tolérance reflètent la diversité des expériences.

# Ce à quoi nous adhérons !

Chaque personne, lorsqu'elle décide de venir travailler à la YWCA, adhère aux valeurs et aux principes proposés par l'organisation. Le présent cadre de pratique explique comment ceux-ci peuvent être appliqués au quotidien et ce à quoi chaque employé.e, bénévole et usager.ère peut s'attendre.

 **Nous nous engageons à offrir un milieu de vie représentatif des diversités et ce, dans toutes les sphères de l'organisation.**

*Nous veillons à rester inclusives et inclusifs dans nos pratiques professionnelles comme dans nos relations interpersonnelles avec les membres de l'équipe et les usager.ères de l'organisme.*

 **Nous nous engageons à nous assurer que notre milieu de vie soit sécuritaire et que toutes les personnes y soient à l'aise de vivre pleinement leurs identités, dans leurs diversités, que celles-ci soient visibles ou non.**

*Dans nos interactions, nous adoptons un langage inclusif et s'intéressons aux personnes sans supposer leur(s) identité(s).*

 **Nous nous engageons à nommer nos besoins et nos inconforts et à permettre aux autres de le faire.**

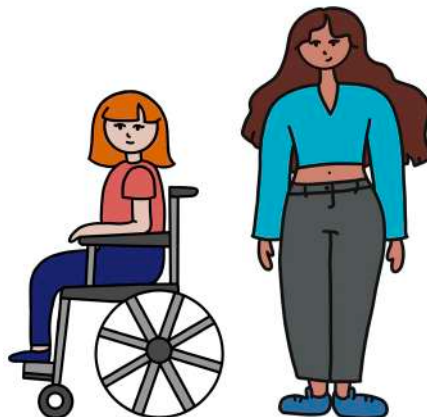
*Chaque personne a un vécu qui influence ses interactions avec les autres. Chacun.e est expert.e de ses sentiments, de ses besoins et de ses limites. Nous nous donnons des espaces pour apprendre à nous connaître, en toute confiance.*

 **Nous nous engageons à faire preuve d'ouverture et de constructivité, afin de progresser ensemble.**

*Les processus de développement d'une approche intersectionnelle dans nos pratiques demande de déconstruire et de réapprendre. Chacun.e doit donc s'informer sur les diversités et les comportements néfastes, selon ses capacités et son cheminement. La YWCA doit proposer des outils pour soutenir ces apprentissages et les discussions qui en découlent.*

 **Nous nous engageons à rester alertes aux reproductions et aux manifestations des systèmes d'oppression à l'intérieur de nos milieux de travail, à les prévenir et à les déconstruire.**

*Toute personne qui fait partie de l'équipe de travail a accès au même droit de parole, à la même considération, et au même respect de ses besoins. Ceci doit inciter chacun.e à reconnaître son appartenance à un ou plusieurs groupes privilégiés.*



# LEXIQUE

## Autodétermination

L'autodétermination est une notion historiquement collective ; elle a d'abord été reconnue comme le droit d'un peuple à se définir et à se gouverner. Aujourd'hui, on comprend l'autodétermination comme un acte individuel. C'est l'aptitude d'une personne à vivre en cohérence avec sa réalité propre, à être mue par des motivations intrinsèques plutôt que par des exigences extérieures. En ce sens, l'autodétermination renvoie à l'idée selon laquelle nous sommes tous.tes capables de faire des choix personnels, une perspective qui tend cependant à occulter les aspects systémiques de la réalité de chacun.e (on fait toujours des choix parmi les choix qui nous sont offerts dans un environnement). Pour les femmes, l'autodétermination est une façon de sortir des stéréotypes sexistes qui les condamnent traditionnellement à vivre en fonction des autres. Favoriser l'autodétermination demande de réfléchir à ce qui permet à chacune d'exercer la réappropriation de son pouvoir d'agir, d'exprimer son identité et de s'inscrire dans la réalité commune dans une perspective de transformation sociale.

*(Inspirée du document Intervention féministe intersectionnelle, de la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes)*

## Biais cognitifs

Le biais cognitif est une attitude, un stéréotype ou une hypothèse qui renvoie à des croyances, des jugements ou des perceptions qui viennent fausser notre pensée. Les biais inconscients sont le fruit de l'expérience de vie des individus ; nul n'en est à l'abri, tout le monde en a. Ils agissent comme des automatismes et peuvent être liés à des émotions - peur, colère, anxiété - ou à des habitudes de pensée acquises depuis longtemps. Les biais cognitifs viennent combler les besoins de sécurité, d'estime de soi et d'appartenance sociale des individus. Par exemple, dans un contexte d'embauche, alors que la compétition est forte, un gestionnaire peut avoir tendance à favoriser un candidat appartenant au même groupe social ou ethnique que le sien. Ainsi, il est important de pouvoir identifier ou reconnaître les biais cognitifs, car certains d'entre eux ont des répercussions sociales néfastes.

*(Inspirée de Claude Gauvreau, UQAM et EDI UQAM).*

## Capitalisme

Le capitalisme concerne les règles du jeu économique en vigueur de nos jours chez la majorité des sociétés sur la planète. Comme les échanges économiques structurent nos quotidiens, c'est aussi une forme d'organisation sociale particulière, une manière de vivre ensemble qui a été imposée au cours des deux derniers siècles. Ce système s'articule autour de valeurs de performance et de compétition entre les individus, ainsi que d'exploitation, d'extraction et d'accumulation des ressources par certains groupes aux dépens des autres. L'entreprise privée y est favorisée aux dépens d'infrastructures publiques favorisant l'égalité des chances. Dans le "néolibéralisme", la forme contemporaine du capitalisme, cette expansion de l'entreprise s'impose sans contrainte légale, dans un désengagement des gouvernements sur les questions sociétales et par l'individualisation des enjeux sociaux. Ce contexte néolibéral, marqué par la tendance à responsabiliser les femmes pour les problèmes sociaux et les violences dont elles font l'expérience, rend difficile l'actualisation de certains principes de l'intervention féministe.

*(Définition inspirée du document Intervention féministe intersectionnelle, de la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes)*

## Cisgenre

Le terme cisgenre désigne une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été attribué à la naissance.

## Colonialisme

Le colonialisme est le système d'oppression à la racine des inégalités touchant les peuples autochtones. Il touche également l'ensemble des régions du monde ayant vécu un processus de colonisation, et leurs différentes populations. Le colonialisme se manifeste non seulement par l'appropriation du territoire et des ressources qui s'y trouvent, mais aussi par la dévalorisation de la culture et du mode de vie des personnes qui y habitent ou y habitaient, au profit de ceux de l'envahisseur. Les impacts du colonialisme sur un peuple, un territoire ou une culture ne disparaissent jamais.

*(Inspirée du document Intervention féministe intersectionnelle, de la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes)*

## Discrimination

La discrimination est le fait de traiter une personne différemment en raison de ses caractéristiques personnelles et l'empêcher d'exercer ses droits. Ces caractéristiques sont par exemple : les origines ethniques, la couleur de la peau, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, la langue, la condition sociale, des limitations fonctionnelles, etc.

*(Tirée de La Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse Québec).*

## Diversité

La diversité existe en relation avec la normalité définie par le groupe dominant d'une société donnée. C'est parce qu'il y a des façons d'être que l'on assume comme étant « normales » que l'on peut en définir certaines comme étant de la diversité, et celles-ci varient selon les cultures et les systèmes. Les personnes issues des diversités sont souvent en situation désavantageuse par leurs identités. Par le caractère dominant de la norme, le fait d'être identifié.e comme issu.e d'une ou de plusieurs diversités vient donc influencer les conditions dans lesquelles évoluent certains groupes, la manière dont ils peuvent s'exprimer et aux expériences qu'ils vivent, en lien avec leur âge, leur niveau d'éducation, leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur expression de genre, leur statut d'Autochtone, leur religion, une situation de handicap, leur langue, leur origine ethnique, leur culture, leur situation socioéconomique et tout autres caractéristiques.

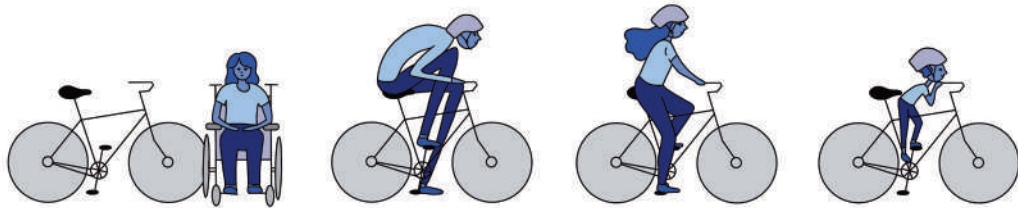
*(Inspirée de l'institut EDI UQAM)*

## Équité

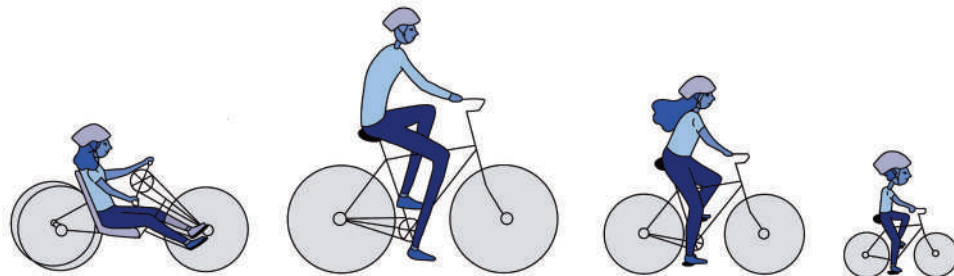
L'équité est synonyme de justice, c'est-à-dire que les personnes, quelle que soit leur identité, sont traitées de manière à pouvoir exercer pleinement leurs droits et leur participation sociale. En effet, l'équité s'impose pour parvenir à l'égalité. En d'autres mots, il ne s'agit pas d'offrir exactement le même traitement à chaque individu, mais plutôt d'adapter les stratégies en fonction de besoins spécifiques pour atteindre l'égalité. En effet, lorsqu'on travaille en équité, on s'assure d'offrir les mêmes possibilités de participation à tous.tes, en leur donnant les outils et les adaptations nécessaires pour favoriser une égalité des chances. Ce peut être, par exemple, offrir plus de temps à une personne qui est sur le spectre de la neurodiversité plus de temps pour compléter un examen, ou s'assurer d'offrir la traduction en Langue des signes québécoise lors d'un événement. C'est donc prendre en compte que toutes les personnes ne disposent pas des mêmes moyens et opportunités de s'épanouir, mais en possèdent tous.tes la capacité.

*(Inspirée de l'institut EDI UQAM)*

## Égalité



## Équité



*Inspiré de Robert Wood Johnson Foundation*

<https://www.rwjf.org/en/library/infographics/visualizing-health-equity.html>

## Inclusion

L'inclusion vise la transformation des milieux d'études, de travail et de vie pour les adapter à la diversité des personnes. L'inclusion se rapporte à la création d'un environnement où toutes les personnes sont respectées de manière équitable et ont accès à aux mêmes possibilités. Au niveau de l'organisation, l'inclusion signifie d'identifier et de supprimer les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes. L'inclusion nécessite également une affirmation des valeurs et des principes d'équité, de justice et de respect en se montrant ouverts à différentes opinions et perspectives, en acquérant une compréhension des autres cultures, expériences et communautés et en faisant un effort conscient pour être accueillants, serviables et respectueux de tous.tes.

Alors que l'intégration se rapporte à être invité.e au party, l'inclusivité signifie être invité.e à danser!

*(Inspirée de l'institut EDI UQAM)*

# Identité de genre et expression de genre

L'identité de genre est l'expérience intérieure et personnelle que chaque personne a de son genre. Il s'agit du sentiment d'être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou d'être à un autre point dans le continuum des genres. L'identité de genre d'une personne peut correspondre ou non au genre généralement associé au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Pour certaines personnes, leur identité de genre est différente du genre généralement associé au sexe qui leur a été assigné à la naissance; c'est souvent ce que l'on appelle une personne transgenre\*. L'identité de genre est fondamentalement différente de l'orientation sexuelle de la personne. L'expression de genre est la manière dont une personne exprime ouvertement son genre. Cela peut inclure ses comportements et son apparence, comme ses choix vestimentaires, sa coiffure, le port de maquillage, son langage corporel et sa voix. De plus, l'expression de genre inclut couramment le choix d'un nom et d'un pronom pour se définir.

(Tirée de Canada.ca)

## LA PERSONNE GINGENRE

Ce document illustre quatre éléments de l'identité humaine. Les termes associés avec chaque élément continuent à évoluer. En voici quelques-uns :



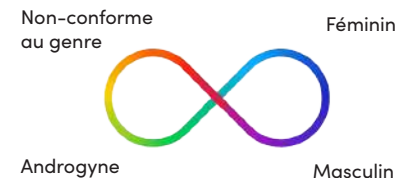
### SEXE ASSIGNÉ À LA NAISSANCE

La classification d'une personne comme sexe féminin, sexe masculin ou intersexué. D'habitude, le sexe assigné à la naissance se fonde sur un examen visuel des génitaux externes.



### EXPRESSION DE GENRE

La manière dont le genre est communiqué aux autres par les vêtements, parole, gestes, coiffure, voix et/ou l'accentuation/diminution des caractéristiques physiques.



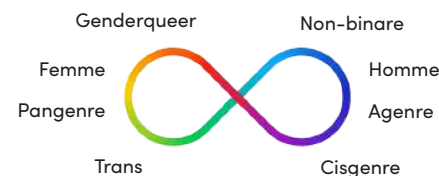
### TERMES GÉNÉRIQUES

Un nombre de termes associé aux identités LGBTQI2S correspondent à de multiples catégories.



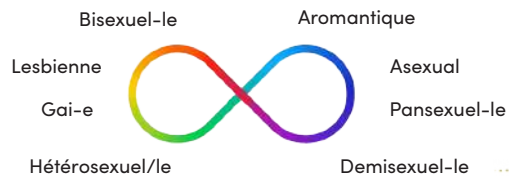
### IDENTITÉ DE GENRE

L'expérience interne et personnelle de genre. Ce n'est pas nécessairement visible aux autres et ne correspond pas toujours aux attentes sociales basées sur le sexe assigné.

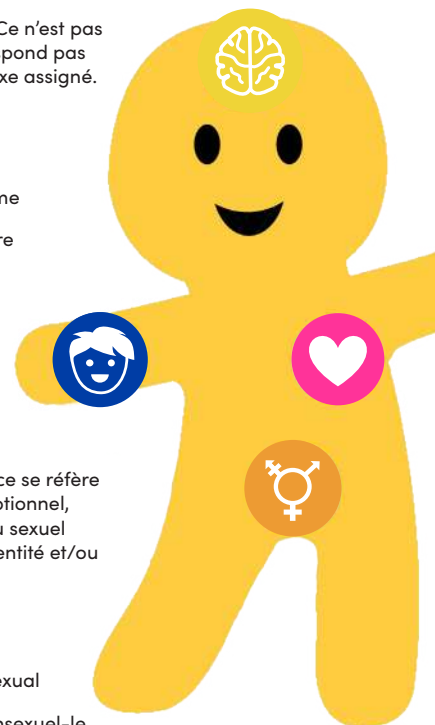


### ATTIRANCE

Souvent appelé l'orientation sexuelle, l'attirance se réfère au potentiel d'une personne pour l'intérêt émotionnel, spirituel, intellectuel, intime, romantique, et/ou sexuel aux autres et peut influencer des aspects d'identité et/ou d'action d'une personne.



Egale



## LGBTQ (I2SNBA+)

Cet acronyme correspond à toutes les personnes lesbiennes, gais, bisexuel.les, trans\* , queer, intersexes, bispituel.les, non-binaires, asexuel.les et les personnes en questionnement. Cet acronyme ne prétend pas être une liste exhaustive des identités sexuelles et de genre existantes, c'est pourquoi on ajoute un + à la fin.

# GLOSSAIRE DES TERMES LGBTQI2S



<p><b>AGENRE</b> Personne qui s'identifie comme n'ayant pas de genre ou ayant une identité de genre neutre.</p>	<p><b>BISPIRITUEL-LE (2S)</b> Terme général utilisé par certains Autochtones plutôt que ou en plus de LGBTQ. Le terme affirme l'interdépendance de tous les aspects de l'identité – y compris le genre, la sexualité, la communauté, la culture et la spiritualité.</p>	<p><b>GENDERQUEER (NON-CONFORMISTE DE GENRE)</b> Personne dont l'identité de genre se trouve hors du binarisme des genres – p. ex., personne qui « brouille » les normes de genre et qui peut s'identifier comme homme, femme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou qui rejette la notion même de genre.</p>	<p><b>MASCULIN</b> Terme décrivant un comportement, un trait ou un style d'expression qu'une culture associe au fait d'« être un homme ». Ces associations changent avec le temps, entre les cultures et d'une personne à l'autre.</p>
<p><b>ASEXUEL-LE</b> Personne n'ayant aucune attirance sexuelle, ou ayant peu ou pas d'intérêt pour l'activité sexuelle.</p>	<p><b>DEMISEXUEL-LE</b> Personne qui ressent une attirance sexuelle uniquement en présence d'un lien émotionnel fort.</p>	<p><b>GENRE FLUIDE</b> Désigne l'identité de genre d'une personne qui se trouve sur une échelle et qui varie avec le temps.</p>	<p><b>PANSEXUEL-LE</b> Personne attirée par des personnes de sexes ou de genres divers.</p>
<p><b>ANDROGYNE</b> Terme décrivant un comportement, un trait ou un style d'expression qui allie des formes d'expression à la fois masculines et féminines, ou que la culture considère comme étant de genre neutre.</p>	<p><b>DIADIQUE</b> Personne à qui l'on a attribué facilement le sexe à la naissance en raison de la présence des caractéristiques biologiques suivantes : génitaux externe, organes reproducteurs, hormones, et chromosomes.</p>	<p><b>HÉTÉROSEXUEL-LE</b> Personne attirée par des personnes de genre différent.</p>	<p><b>QUEER</b> Terme anglais employé encore parfois comme insulte, mais que certaines communautés LGBTQI2S se sont réappropriées comme symbole de fierté et d'affirmation de la diversité. Il peut inclure un vaste éventail d'identités liées au sexe, au genre et à l'attirance, ou être utilisé par une personne pour refléter l'interdépendance de ces aspects de son identité.</p>
<p><b>BISEXUEL-LE</b> Personne attirée à la fois par les hommes et les femmes, par des personnes de même genre, ou de genre ou sexe différent.</p>	<p><b>FÉMININ</b> Terme décrivant un comportement, un trait ou un style d'expression qu'une culture associe au fait d'« être une femme ». Ces associations changent avec le temps, entre les cultures et d'une personne à l'autre.</p>	<p><b>INTERSEXE (INTERSEXUÉ-E)</b> Personne dont les caractéristiques sexuelles chromosomiques, hormonales ou anatomiques ne permettent pas de la classer comme étant de sexe masculin ou féminin.</p>	<p><b>(EN) QUESTIONNEMENT</b> Terme général servant à désigner le processus de réconciliation 1) de tous ses sentiments intérieurs liés à l'attirance ou au genre; 2) du langage à sa disposition pour décrire ces sentiments; 3) de son impression de l'impact de ces sentiments sur ses interactions avec autrui dans son milieu social.</p>
<p><b>CISGENRE</b> Personne dont l'identité de genre correspond au sexe attribué à la naissance (p. ex., personne dont l'identité de genre est masculine et le sexe assigné à la naissance est masculin).</p>	<p><b>GAI-E</b> Personne attirée par des personnes de même genre. Peut être utilisé par des personnes de genres divers ou désigner expressément des hommes attirés par d'autres hommes.</p>	<p><b>LESBIENNE</b> Personne s'identifiant comme femme qui est attirée par des personnes de même genre.</p>	<p><b>TRANS</b> Personne dont le sexe assigné à la naissance ne correspond pas à son identité de genre. Aussi, terme général pour désigner les personnes transgenres ou transsexuelles, ou des identités et des expériences non conformistes</p>

## Mégender (ou misgender en anglais)

Mégender est l'action d'attribuer à une personne, volontairement ou non, un genre dans lequel la personne ne se reconnaît pas, ou de s'adresser à elle avec des pronoms autres que ceux qu'elle a choisis.

(Tirée de Wiktionnaire, en ligne).

## Mixité sociale

La mixité (parfois appelée diversité) sociale réfère à la présence simultanée ou la cohabitation, en un même secteur géographique, de personnes appartenant à des catégories socioprofessionnelles, à des cultures, à des nationalités, à des tranches d'âge différentes, et autres diversités. Lorsqu'on applique la diversité dans un milieu de vie (une organisation, par exemple), cela suppose une forme d'hétérogénéité (toutes les personnes ont des identités et des vécus différents). Cela vient en opposition avec des milieux de vie homogènes destinés à une proportion restreinte de la population, souvent privilégiée (communauté, ethnie ou classe sociale précise par exemple).

(Inspirée de la définition de Vivre en Ville, organisation oeuvrant au développement de collectivités viables).

## Non-mixité et mixité choisie

La non-mixité est le fait de se réunir entre personnes appartenant à un groupe social considéré comme opprimé ou discriminé, en excluant la participation de personnes appartenant aux groupes en situation de privilège. La mixité choisie, quant à elle, permet à plusieurs groupes sociaux opprimés ou discriminés de se réunir ensemble en choisissant consciemment que les groupes pouvant être oppressifs et discriminants soient exclus de ces réunions. À noter qu'il peut aussi arriver que les groupes sociaux opprimés ou discriminés choisissent d'ouvrir un événement ou une activité à toutes personnes intéressées à y assister, mais qu'elles favorisent la prise de parole des personnes qui y ont généralement moins accès.

*(Inspirée de Groupe Santé Genève, 2022).*

## Normativité

La normativité sociale est une force qui contraint les individus à agir conformément à des règles et à des normes sociales implicites, à partir desquelles se développe notre société. La normativité implique que chaque société impose un système normatif qui détermine les formes de conduite que ses membres sont tenus de respecter pour être considérés comme adaptés. La normativité sociale vient donner une valeur à certaines identités, au profit d'une dévalorisation de certaines autres; c'est le phénomène social qui vient présumer que certaines choses sont «normales». Par exemple, il est «normal» d'être cisgenre et il est «marginal» d'adopter une autre identité de genre. Nos sociétés se développent en fonction de ces présomptions, qui ne sont pas fondées sur des faits objectifs ou rationnels.

*(Inspirée de Albert Ogien, sociologue).*

## Oppression

Une oppression renvoie au fait d'être restreint.e, opprimé.e, en opposition au fait d'être libre d'exercer son plein pouvoir. Pour une personne, vivre de l'oppression rend plus difficile l'accès aux différents droits et représente une barrière à l'amélioration de ses conditions de vie. De manière générale, l'oppression est donc définie comme le mauvais traitement ou la discrimination systématique d'un groupe social, avec ou sans le soutien des structures d'une société.

*(Inspirée du document Intervention féministe intersectionnelle, de la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes et de Wikipédia, « oppression »).*

## Patriarcat

Le patriarcat se définit comme un mode d'organisation sociale à la racine des inégalités entre les hommes et les femmes. Il se réfère à un système où le pouvoir décisionnel est détenu par les hommes, tant dans la sphère privée que la sphère sociale. Le patriarcat est un mode de domination au fondement de nos sociétés. Il crée une façon d'être et de performer son genre selon une norme. Par exemple, le patriarcat crée des associations entre certaines émotions et comportements et un genre spécifique, homme ou femme. Celles-ci incitent entre autres les femmes à se comporter en tant que subordonnées et présentent les hommes comme étant forts, dominants et affirmés. Le système patriarcal fait croire que les différences entre les hommes et les femmes, en ce qui concerne les comportements ou les émotions par exemple, prennent racine dans des caractéristiques biologiques et innées, plutôt que d'être considérées comme le produit d'une socialisation inégalitaire de genre. Ainsi, le patriarcat impacte et limite l'épanouissement des femmes et des hommes dans leurs individualités, ainsi que celui de toutes les personnes.

*(Définition tirée du document Intervention féministe intersectionnelle, de la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes).*

## Privilège

Un privilège n'est pas quelque chose que l'on mérite ou que l'on obtient suite à des efforts déployés, il est acquis à notre naissance ou au fil de notre vie, par rapport aux identités que la société nous attribue. Il s'agit donc d'un avantage dont on bénéficie de manière systémique et contextuelle, selon les normes sociales en vigueur : même si on est privilégié.e dans un certain milieu, on peut perdre des privilèges dans un autre environnement. La notion de privilège social désigne donc un effet systémique par lequel certains individus ont accès plus facilement à des ressources que d'autres. Par exemple, ces ressources peuvent être financières (logement, emploi, etc.), ou sociales (éducation, service de garde, accès à la contraception, etc.). L'accès à ces ressources, ou le nonaccès, influence directement notre position sociale. Ainsi, les personnes les plus privilégiées se trouvent à être les plus représentées, tant dans les médias qu'au niveau de la direction politique ou d'entreprises. Le fait d'être privilégié.e ne dispense pas de vivre des situations injustes, violentes, tragiques ou difficiles, mais ces événements influençant le cours de nos vies ne sont pas liés à notre identité personnelle (la couleur de notre peau, notre genre, notre classe sociale, etc.). Il est important de se rappeler que les privilèges et les oppressions fonctionnent en système, comme le démontre le concept d'intersectionnalité : ce n'est pas parce que nous sommes privilégié.e dans un de ces systèmes que nous le sommes dans chacun d'eux. Ainsi, une personne peut être privilégiée selon sa classe sociale, mais être opprimée par la couleur de sa peau.

*(Inspirée du document Intervention Féministe Intersectionnelle, de la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes, et des théories de Peggy McIntosh, sociologue féministe).*



## Reconnaissance des territoires (non-cédés)

Reconnaître ensemble le territoire où l'on se trouve était une pratique traditionnelle des communautés autochtones qui se visitaient. Aujourd'hui, cette reconnaissance est une marque de respect, s'ancrant dans les processus de réconciliation entre les peuples allochtones et autochtones. Lorsqu'on reconnaît que nous nous situons sur des territoires ancestraux, nous affirmons que les autochtones sont liés depuis toujours aux terres que nous habitons. Cette reconnaissance permet l'ouverture d'un dialogue avec les personnes autochtones à partir d'une responsabilité partagée face à un même territoire. La notion de territoire est importante dans l'identité des personnes autochtones: les politiques territoriales qui ont été mises en place lors de la colonisation ont eu des grands impacts sur leur vie. Les pratiques coloniales des peuples allochtones à l'égard des peuples autochtones ont généré des rapports d'oppression qui se perpétuent encore aujourd'hui. Avec l'arrivée des colonisateurs, les peuples autochtones se sont vus voler leurs terres et leurs cultures. De reconnaître que ces territoires n'ont pas été cédés de manière consensuelle est fondamental au développement de relations plus égalitaires, à la réappropriation identitaire des autochtones et à leur guérison.

*(Inspirée du Guide de reconnaissance territoriale en contexte universitaire québécois, du Réseau interuniversitaire québécois en équité, diversité et inclusion)*

## Sécurité psychologique

La sécurité psychologique réfère à trouver l'espace pour exprimer ses émotions, agréables ou désagréables. Nommer nos désaccords et différends, en étant accueilli.es avec ouverture et compréhension, favorise l'expression saine des émotions et contribue à la sécurité et au bien-être de tous.tes.

*(Inspirée des travaux d'Amy Edmondson).*

## Systemes, systémique :

Nos sociétés sont structurées par différents systèmes d'organisation sociale. Ces systèmes produisent des normes, qui sont perpétuées par les individus et les groupes d'individus. Ceux-ci produisent aussi des rapports de domination entre ces mêmes individus, tel que le racisme, le sexisme, le classisme, l'âgisme, etc. Ces problématiques peuvent se vivre au niveau personnel (par exemple, une personne consciemment haineuse d'une autre en raison d'une caractéristique identitaire qu'elle possède) ou au niveau systémique, lorsque des inégalités se reproduisent dans les structures ou les institutions de la société, de manière omniprésente ou automatique (par exemple, les personnes racisées sont plus susceptibles d'être contrôlées par les services de police). Ces inégalités mènent à une marginalisation de certains groupes de personnes, qui se retrouvent à en subir les conséquences, souvent violentes. Comme le démontre l'intersectionnalité, les individus peuvent se retrouver dans un ou plusieurs de ces groupes. Les personnes se trouvant à l'intersection de différents systèmes sont impactées de manière spécifique à cette intersection.

## Violences

La violence est définie par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) comme étant la prise intentionnelle d'un pouvoir, ou l'utilisation de la force ou de menaces à l'encontre d'une autre personne, d'un groupe ou d'une communauté, qui entraînent ou risquent fortement d'entraîner un traumatisme, des dommages physiques ou psychologiques, des problèmes de développement, un décès, etc.. Cette définition englobe plusieurs types de violence, que l'on peut diviser en trois grandes catégories:

- La violence auto-infligée (violence qu'une personne se fait elle-même).
- La violence interpersonnelle (violence observée entre deux individus ou plus, ou entre des groupes)
- La violence collective (elle peut être sociale, politique ou économique). Ce type de violence est aussi parfois nommée violence systémique, puisqu'elle s'inscrit dans un système d'oppression.

La violence peut être présente dans tout type de relation, dans n'importe quel milieu et pour toutes les personnes. Cependant, certains groupes socialement vulnérabilisés sont visés par des violences spécifiques (la violence domestique envers les enfants, les violences sexuelles envers les femmes, etc.).

Chaque type de violence peut prendre plusieurs formes. Les formes les plus souvent considérées sont la violence physique, la violence sexuelle, la violence psychologique et verbale, la violence économique, la violence spirituelle et la négligence.

*(Inspirée de l'Institut National de Santé Publique du Québec)*