

KIT ANTI-OPPRESSION

OUTIL POUR FACILITATEURS.TRICES



Ce document est une traduction-adaptation d'une des ressources mises en ligne par Ulex.

Sa version originale ainsi que de nombreuses références en langue anglaise sont disponibles sur leur page

<https://ulexproject.org/>

Table des matières

1. Des bases pour créer des espaces inclusifs
2. Le langage
3. Le genre
4. Race, origine ethnique et bagage culturel
5. Classe sociale, niveau économique et bagage universitaire
6. Corps et situation de handicap
7. Bien-être émotionnel et neurodiversité
8. Styles d'apprentissage

Lexique

Ci-dessous, tu trouveras des conseils et des outils pour te permettre de rendre ateliers et formations accessibles à une plus grande diversité de personnes. Animer ces ateliers et ces formations contribue à changer la société et nous pensons que la lutte contre les oppressions fait partie intégrante de ce travail.

En tant que facilitateur.trice, tu peux faire beaucoup pour déconstruire les structures de pouvoir existantes et aussi questionner les mécanismes d'oppression qui font partie intégrante de nos systèmes éducatifs traditionnels et qui influent sur la façon que nous avons d'interagir les un.es avec les autres.

Dans l'idéal, appuie-toi sur ces conseils et outils et trouves-en d'autres !

Bien que répartis dans différents paragraphes, certains outils peuvent être utilisés face à différentes oppressions, presque tous sont transposables quand il s'agit de lutter contre des dynamiques de pouvoir contre-productives.

D'ailleurs ce document n'est pas définitif, c'est un ensemble de ressources et outils que tu peux compléter. Tu peux nous partager tes retours et nous aider à l'améliorer en nous écrivant à info@ulexproject.org

Ce document n'est pas non plus destiné à résoudre les problèmes et difficultés liés à l'organisation d'un événement, pas plus qu'il ne permet d'animer un atelier à ce sujet en tant que formateur.trice. Pour plus d'infos sur l'organisation d'événements accessibles au plus grand nombre, consulte la liste des ressources à la fin du document (dans sa version originale [ici](#)).

Note de la personne qui a réalisé la traduction : Ce document se place dans un contexte de société capitaliste, patriarcale, majoritairement blanche... (telle qu'on la connaît par exemple en Europe ou encore en Amérique du Nord). Les privilèges peuvent être différents d'une société à l'autre. De plus, des personnes opprimées peuvent dans le même temps être titulaires de certains privilèges et agir, de façon consciente ou pas, en tant qu'opprimeuses vis-à-vis d'autres personnes (voir "Anti-oppression" et "Intersectionnalité" dans le lexique en fin de document)

APPRENDS

Assure-toi d'avoir un minimum de connaissances sur comment le genre, la race, la classe, l'orientation sexuelle, la neuro-diversité, la condition physique et psychique... influent sur les dynamiques de pouvoir et sur ce qui est faisable en conscience et avec habileté afin de prévenir les problèmes qui naissent souvent de notre manque de savoir sur ces questions. Lis des textes écrits par les personnes concernées, féministes, transgenre, personnes racisées etc... Apprends à propos de la non hétéronormativité, la transidentité, la non-binarité et comment nous sommes socialisé.e.s dans des représentations de la sexualité et du genre qui invisibilisent voire nient ces réalités. Familiarise-toi avec le concept d'intersectionnalité ; comprends comment les différentes oppressions (liées à la race, au genre, à l'orientation sexuelle...) s'imbriquent et quel rôle elles jouent au sein de nos luttes sociales et environnementales et combien c'est important d'en avoir conscience si nous voulons produire du changement.

Consulte la liste des ressources dans le document original (langue anglaise) pour t'en inspirer et avoir des conseils de lecture. N'attends pas des autres qu'ils/elles t'éduquent, prends tes responsabilités. N'aie pas non plus peur de reconnaître que tu ne sais pas tout !

PRENDS CONSCIENCE DE TON POUVOIR, LISTE TES PRIVILÈGES.

Liste tes privilèges et prends conscience de ta position de pouvoir éventuelle. Il ne s'agit pas de te faire des reproches à toi-même ou de te sentir coupable de ce que tu es, de ton identité, de ton corps... ou encore de ton capital culturel mais simplement d'être conscient.e de ce qu'une société capitaliste, patriarcale et majoritairement blanche accorde comme crédit et pouvoir à certain.e.s de ses membres.

Visibiliser c'est une première étape vers le changement. Découvre quels sont tes privilèges et comment cela influe sur la position dont tu jouis dans les groupes. Sois honnête et transparent.e sur qui tu es et tes acquis de classe lorsque que tu es amené.e à rencontrer d'autres personnes et à travailler avec elles. Souvent la classe sociale n'est pas mentionnée - et les différences qui en découlent invisibilisées- alors même qu'elle influence fortement nos actions. Examine d'abord ton propre pouvoir et, si cela est utile et approprié, fais-en part au groupe / aux autres.

ACCUEILLE L'INCONFORT

L'inconfort fait souvent partie de nos expériences d'apprentissage. Apprends à l'accepter et à faire avec au sein d'un groupe ou dans tes échanges avec les autres. Ne laisse pas les

personnes qui créent de l'inconfort être stigmatisées, sers-toi de ton inconfort comme une énergie de changement plutôt que comme un facteur de culpabilisation. Et essaie de sortir de ta zone de confort !

TRAVAILLE SUR TES CRAINTES ET CELLES DES AUTRES

Souviens-toi que, si tu fais partie d'un groupe dominant, tu ne seras autant apte à percevoir les oppressions que les personnes concernées elles-mêmes. Lorsqu'une de ces personnes soulève ton éventuelle attitude oppressive, ou encore un langage inapproprié de ta part, ton premier réflexe devrait être d'accueillir sa critique et de ne pas la contester ni de te placer dans une attitude défensive. Penses-y, essaie de comprendre quelle oppression est à l'œuvre dans cette situation en particulier.

ACCEPTTE L'ECHEC

Accepte que, dans la mesure où c'est parfois un terrain inconnu pour toi, tu commettras peut-être des erreurs. Prends la responsabilité de tes erreurs, apprends d'elles et considère ce travail comme un processus permanent. Déconstruire les schémas et mécanismes qui fondent notre société prend du temps, s'approprier des outils non-oppressifs et faire évoluer sa posture également. Sois bienveillant.e et indulgent.e avec toi-même, sans t'exonérer de tes responsabilités.

TRAITE LES ATTITUDES OPPRESSIVES

Il arrivera que, lors de formations ou encore de stages, tu sois amené.e à mentionner/visibiliser une attitude oppressive d'une ou de plusieurs personnes. N'aie pas honte de le faire mais fais-le habilement. Considère la sécurité du groupe ainsi que celle de chaque participant.e -dominant.e ou opprimé.e- comme un tout. Souvent les comportements oppressifs ne sont pas volontaires mais la conséquence d'une non-conscience des oppressions, sache-le. Et il est fondamental de ne pas les ignorer. Choisis s'il est plus juste et sûr de traiter ce comportement en groupe ou directement avec son auteur.trice. L'essentiel est de percevoir et reconnaître le(s) dommage(s) causé(s) par un comportement oppressif, c'est la première étape pour rebâtir la confiance au sein d'un groupe.

Si nécessaire, crée le temps nécessaire pour parler du problème (sur l'instant ou plus tard), mets en place un atelier spécifique sur les discriminations et les oppressions, tout en étant vigilant.e à ne pas faire peser la responsabilité de l'éducation des autres sur les personnes qui sont elles-mêmes marginalisées voire opprimées. Une table ronde ou un débat animé par une personne de confiance peut s'avérer utile dans ces situations.

Si un.e participant.e viens vers toi pour dénoncer un comportement oppressif qu'il/elle a vécu, n'écarte pas sa demande. Demande lui clairement quelles sont ses besoins et ce qui devrait être fait dans cette situation, et agis en conséquence. Ne prends pas d'initiatives sans le/la consulter car tu pourrais alors aggraver la situation, c'est important que la personne concernée ne se sente pas privée de son pouvoir ni de sa capacité d'émancipation.

2. LE LANGUAGE

ASSUME QUE L'ATELIER/ LA FORMATION SOIT DANS UNE LANGUE QUI N'EST PAS CELLE DE TOUS.TES LES PARTICIPANT.E.S

Reconnais que ne pas partager la même langue peut être discriminant pour certain.e.s et créer de fait beaucoup de pression. Cela peut aussi mettre en évidence certaines dynamiques de pouvoir présentes dans le groupe et ouvrir la porte à une résolution !

LA RESPONSABILITÉ D'UNE COMMUNICATION CLAIRE REPOSE ESSENTIELLEMENT SUR TOI

Souvent les facilitateurs.trices partent du principe que les personnes se manifesteront si elles ne comprennent pas quelque chose et que, de ce fait, la question de l'accessibilité de la langue et du vocabulaire est prise en compte. Cela ne suffit pas, encourager les personnes à dire si une chose n'est pas claire est un premier pas, mais la responsabilité est aussi la tienne. Par exemple en acceptant d'être interrompu.e lorsque tu parles et en te souvenant qu'il n'est pas toujours facile d'interrompre la personne qui parle, surtout dans un groupe qu'on ne connaît pas. Le fait de ne pas bien maîtriser la langue du groupe peut aussi être une gêne face aux autres, de même que la maîtrise de la langue anglaise dans des pays non anglophones est souvent un marqueur social et un signe d'éducation. Des dynamiques de classe et de dynamiques coloniales peuvent alors être à l'œuvre. Maîtriser la langue du groupe et/ou la langue anglaise ainsi que ta position de facilitateur.trice te placent dans une position de pouvoir, sers t'en avec sagesse et dans l'intérêt de tous et toutes!

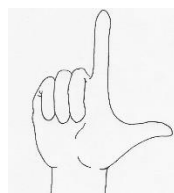
SOIS CONSCIENT.E DE TON ACCENT. EXPRIME-TOI LENTEMENT, CLAIREMENT ET SANS JARGON.

Souvent, le plus grand obstacle à la compréhension d'une personne qui parle dans une autre langue son accent. Parle fort, clairement et lentement. L'utilisation de formules compliquées et/ou d'un jargon spécifique peut également créer une barrière. Si tu emploies ces formules et ces mots, prends soin de préciser ce que tu cherches à dire. Tout le monde n'est pas diplômé.e de l'université, alors fais attention au vocabulaire que tu utilises.

FAIS DES PAUSES, UTILISE DES SUPPORTS, DES AFFICHAGES ET DES SIGNES POUR FAVORISER LES ÉCHANGES

Participer à des échanges dans une langue étrangère peut être difficile, car il y a parfois peu de temps pour que les mots et les significations soient clarifiés, en particulier lorsque de nouvelles connaissances sont partagées. Faire des pauses pour que les gens puissent comprendre le sens des mots, prendre des notes ou demander une traduction peut faire une grande différence !

Apporter des aides visuelles ou une présentation avec une liste à puces facilite la compréhension et l'appropriation des savoirs partagés. Les polycopiés, afin que les gens puissent relire la conférence ou ses points clés par la suite, sont également une excellente idée.



SIGNE DE LANGUE "L"

L'introduction d'un signe non verbal pour un besoin de traduction pourrait permettre aux participant.e.s de signaler plus facilement lorsque quelque chose n'est pas compréhensible. Une méthode populaire suggère que les gens fassent un signe "L" avec leur pouce et leur index s'il y a un problème lié à la langue. Propose-le comme une possibilité d'utilisation, puis sois-y attentif.ive quand tu parles. Si quelqu'un.e l'utilise, clarifie le(s) problème(s) soulevé(s) et assure toi d'avoir été compris.e (par ex. en lui proposant de reformuler ce qu'il/elle a compris de ton explication).

MOMENTS DE SILENCE / LANGUE MATERNELLE

Faire une pause dans l'effort de compréhension de la communication verbale peut être un grand soulagement et peut stimuler l'implication, le niveau d'énergie et les capacités cérébrales des gens. Essaie d'inclure des exercices ou des moments d'utilisation d'autres types de communication ou des temps de silence. Tu peux également encourager les personnes à utiliser leur propre langue lorsqu'elles travaillent en groupes ou en binômes ou encore lors d'exercices d'autoréflexion.

LE TEMPS POUR LES NON NATIFS.IVES DE PRENDRE DE LA PLACE

Propose au groupe comme une règle générale de faire volontairement de la place à ceux et celles dont la langue maternelle n'est pas celle couramment utilisée dans le groupe (les "non natifs.ives"). Il est assez courant que les personnes qui se sentent à l'aise avec la langue aient plus de facilité à s'exprimer, à être les premières à faire un commentaire ou à exprimer leurs opinions. Ceux et celles qui ont cette facilité peuvent faire l'exercice d'attendre quelques

minutes avant de partager quelque chose dans le groupe, pour donner une chance à d'autres qui ne parlent pas si couramment la langue de rassembler leurs pensées et de trouver le courage de s'exprimer.

3. LE GENRE

Les dynamiques de pouvoir liées au genre sont présentes dans toute la société y compris dans les espaces d'échange et de formation. Le patriarcat privilégie, priorise la masculinité et oppresse les femmes (qu'elles soient cisgenre ou transgenre), les personnes non binaires ou encore les personnes qui ne se reconnaissent dans aucun genre ainsi que les hommes qui ne répondent pas à ses standards.

En tant que personne animant un espace pour les groupes, essaie de ne pas laisser ces mécanismes d'oppression se reproduire. Fais en sorte d'équilibrer les participations, assure toi que chacun.e soit entendu.e et que les différentes identités de genre soient respectées.

FAIS UN TOUR DE PRONOMS

Ne présume pas du genre et de l'identité des personnes. Tu ne peux pas savoir sans que quelqu'un.e te le dise. Alors le plus simple est de demander, n'aie pas peur de demander, au contraire, fais-en une habitude ! Ne te contente pas de demander aux personnes dont tu ne peux pas déterminer le genre, pose la question à tous et toutes.

Si tu fais un tour d'introduction, propose aux personnes de spécifier leur pronom de genre avec leur nom ou d'autres informations que vous voulez qu'ils donnent. Ne le rends cependant pas facultatif. Opte pour le tour de pronom ou ne le fais pas ! Le rendre facultatif aura pour conséquence que seules les personnes qui se battent pour que leur genre soit reconnu (personnes dont le genre pourrait ne pas être évident pour les autres) nommeront leur pronom. Ne laisse pas cela arriver, c'est stigmatisant et met les gens dans l'embarras. Si les participant.e.s ne précisent pas leurs pronoms dans le tour, propose leur de le faire lorsqu'ils/elles prennent la parole. C'est important que tout le monde le prenne au sérieux.

Parfois les gens ont tendance à dire « ça m'est égal » et cela peut être vécu comme méprisant par les personnes qui doivent se battre pour que leurs pronoms soient reconnus. Si le tour des pronoms crée de la confusion, comme cela peut être le cas chez les personnes qui n'ont jamais pratiqué cet outil auparavant, fais une brève explication sur pourquoi tu souhaites l'utiliser (c'est-à-dire ne pas faire d'hypothèses sur le genre des gens, adopter une approche non binaire du genre, etc...). Tu peux également encourager les participant.e.s à écrire leurs noms et pronoms sur une bande de papier et à le placer à un endroit visible pendant quelques jours afin qu'ils puissent être mémorisés par le groupe.

VÉRIFIE TES SUPPOSITIONS ET CELLES DU GROUPE

Sois conscient.e des hypothèses et préjugés que toi et le groupe peuvent faire à propos d'une personne. Cela peut être lié à son sexe, à sa race, à d'autres éléments de son identité ou simplement à son comportement.

En tant que facilitateur.trice, essaie de percevoir les autres hypothèses qui pourraient être présentes dans le groupe et questionne-les habilement.

LES 3 ALLUMETTES

La façon dont les personnes occupent l'espace dans un groupe varie. La facilité avec laquelle elles prendront la parole dépend de divers facteurs, mais elle peut également être liée à des normes de genre socialement construites (ou à d'autres systèmes d'oppression). Pour permettre à différents points de vue d'émerger et d'être exprimés, tu peux essayer « l'outil des trois allumettes ». C'est un outil qui convient mieux aux discussions, mais il peut également être utilisé dans d'autres circonstances. Chaque participant.e reçoit trois allumettes (tu peux en donner plus mais pas trop); il faut avoir des allumettes pour pouvoir parler. Chaque fois qu'une personne s'exprime, elle donne une de ses allumettes. Cet outil fonctionne à la fois pour encourager les personnes qui ne prennent généralement pas de place à le faire et il aide chacun.e à se rendre compte de la place qu'il/elle occupe dans les échanges.

LES TOURS DE PAROLE

Un tour de parole est un autre outil pour favoriser l'expression de toutes les opinions dans la salle. Il peut être fatigant de l'utiliser souvent, surtout dans les grands groupes, mais faire un tour de parole c'est parfois un bon outil pour changer la dynamique dans un groupe. Demande à chaque personne d'exprimer son opinion sur un sujet, cela peut être soit dans un style de passage de la voix autour du cercle, personne par personne ou "style pop-corn", où toute personne qui veut parler le fait, mais les participant.e.s n'ont qu'une seule chance de parler. Laisse la possibilité de ne pas s'exprimer à ceux/celles qui ne veulent pas prendre la parole ou n'ont rien à dire. Lorsqu'il reste du temps, faire un second tour de parole afin que les gens aient une chance supplémentaire de parler, permet parfois d'approfondir les choses.

4. RACE, ORIGINE ETHNIQUE ET BAGAGE CULTUREL

Les participant.e.s à des rencontres et formations seront de différentes ethnies, races et origines culturelles. Comme pour le genre, c'est un point important. Ne fais pas de suppositions basées sur la couleur de la peau d'une personne. Bien qu'elles passent pour

blanches, certaines personnes pourraient s'identifier comme des personnes de couleur ou personnes "racisées".

"SAFE SPACE"

Souvent, la façon dont nous traitons la dynamique du pouvoir autour des questions d'identité consiste à prétendre que les différences n'existent pas. Il est pourtant beaucoup plus utile de reconnaître l'existence de différences et de déséquilibres pour pouvoir ensuite y travailler. Un bon outil pour offrir aux gens l'occasion de parler avec d'autres personnes ayant une expérience similaire est un "safe space" (littéralement "espace sûr"). Un "safe space" rassemble des personnes autour de différents éléments identitaires : le sexe, la race, la capacité, la classe sociale ou encore des expériences partagées d'oppression. Par exemple un "safe space" entre personnes racisées, entre femmes et personnes transgenres, entre personnes LGBTQIA+, entre travailleurs.euses du sexe etc... Cela peut sembler être un outil qui divise, mais étonnamment, cela pourrait entraîner la création de plus de liens dans le groupe. Souvent, les personnes ont plus de facilité à faire face aux défis et à l'inconfort lorsqu'elles font partie d'un groupe qui partage des expériences similaires d'oppression ; et cela peut se faire à différents moments lorsque le groupe souhaite se confronter et lutter contre les inégalités.

FAIS DE LA PLACE À LA DIVERSITÉ DES EXPÉRIENCES

Ne laisse pas ceux ou celles qui appartiennent à des groupes privilégiés dominer les échanges. La domination de la conversation est un comportement inconscient résultant souvent de la socialisation qui enseigne aux personnes blanches que leurs opinions et leur voix ont plus de valeur que celles des personnes de couleur. Cela découle également de la norme culturelle blanche de l'individualisme (et la renforce). Plutôt que de partager équitablement les prises de parole et d'apprendre les un.e.s des autres, ce fonctionnement renforce les hiérarchies qui ne permettent pas la pleine participation de certain.e.s membres du groupe. Si tu remarques que quelqu'un.e domine la discussion, interromps la personne qui parle, sans la faire taire pour autant. Tu peux valider sa participation, mais en même temps créer de l'espace pour les autres (par exemple dire quelque chose comme : *Merci d'avoir accepté de prendre des risques et de partager tes réflexions sur... J'aimerais entendre ceux et celles qui n'ont pas encore parlé*).

APPROPRIATION CULTURELLE

Chaque fois que tu proposes une activité, un outil ou une méthode, assure-toi de savoir d'où il vient. Rends crédit à ceux/celles qui l'ont créé, surtout s'il n'a pas été inventé dans l'hémisphère nord par des personnes blanches. Souvent, les communautés marginalisées créent des ressources et des outils qui sont largement utilisés parmi les groupes privilégiés et

on suppose automatiquement qu'ils ont également été créés par ces groupes. Il est important de rendre le travail des groupes marginalisés visible et reconnu.

5. CLASSE SOCIALE, NIVEAU ECONOMIQUE ET BAGAGE UNIVERSITAIRE

Souvent, même dans les groupes assez sensibles à la race, au genre, à l'orientation sexuelle et à d'autres oppressions, la classe est quelque chose dont on ne parle pas. Il est cependant crucial de voir comment notre classe sociale influence nos comportements et nos cultures d'organisation.

NIVEAU ÉCONOMIQUE (ajout au document original)

Les participant.e.s aux ateliers/formations n'auront pas tous et toutes les mêmes ressources et capacités économiques, pose toi la question en amont de quels éléments de la formation font référence à ces questions et sont susceptibles de créer de l'inconfort voire des tensions. Par exemple quels sont les frais liés à la formation (hébergement, nourriture, transport, contribution pour la facilitation etc...) ? Est-ce que la contribution attendue est la même pour tous et toutes ou est-ce qu'un autre mode de fonctionnement est prévu ? Est-ce que d'autres contreparties peuvent être envisagées (par exemple un échange de services plutôt qu'une somme en argent) ? Essaie d'être le/la plus claire possible sur ces points afin que chacun.e se sente autorisé.e à exprimer ses besoins, de façon privée si nécessaire. Idéalement ces questions seront traitées en amont de la formation mais tu peux aussi assumer de poser ce point avec le groupe le moment venu, de façon ouverte et avec habilité. Il ne s'agit pas de mettre en lumière des inégalités à travers le cas précis de certain.e.s des participant.e.s (au risque de créer de l'inconfort) mais de rappeler que le privilège lié à la classe sociale et au niveau économique fonde de nombreuses discriminations et oppressions.

CULTURE COMMUNE

Ne fais pas d'hypothèses sur les connaissances ou la culture commune du groupe. Si tu fais référence à des travaux universitaires, des Organisations Non Gouvernementales (ONG) ou d'autres domaines et environnements de travail, assure-toi d'expliquer exactement ce que tu veux dire. Ne présume pas que les gens vont simplement "comprendre" en te basant sur l'idée que nous partageons tous et toutes le même capital culturel et éducatif.

UTILISE DES EXEMPLES

Chaque fois que tu peux, prends un exemple pour rendre ton propos plus compréhensible ; tu

as alors une belle opportunité de mettre en lumière des relations, des situations, des modes de vie qui ne sont pas "dans la norme". Par exemple au lieu de parler de "famille" ("parents", "enfants") parle de "communauté", de "groupes affinitaires" ou encore de "groupes d'am.e.s" ou de "familles non hétéronormatives". Essaie de ne pas reproduire les stéréotypes. Lorsque tu donnes un exemple de conflit, il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse d'un conflit entre Maria qui est une maniaque du nettoyage et John qui est un leader local. Choisis des exemples à dimension politique.

6. CORPS ET SITUATION DE HANDICAP

Nous supposons trop souvent que les gens ont des corps aptes et une taille dans la norme. Remets ces hypothèses en question, afin que nous puissions vivre et apprendre dans des communautés vraiment diverses ! Garde à l'esprit que tous les types de neurodiversité ne sont pas visibles à première vue.

ACCESSIBILITÉ

Fais de la place pendant la formation pour répondre aux besoins des gens et prévois de t'adapter. Tu pourrais peut-être organiser un temps pratique chaque jour et demander s'il y a quelque chose dont les participant.e.s ont besoin de la part des facilitateur.trices ou des attentes sur le lieu en termes de confort et de satisfaction de leurs besoins. Demande-leur en amont quels sont leurs besoins spécifiques et la meilleure façon d'y répondre et continue à les contacter au fur et à mesure que le début de la formation approche. En fin de compte, il est préférable de travailler avec les gens pour s'assurer que leurs besoins sont pris en compte et d'être flexible et adaptable pour qu'ils/elles se sentent accueilli.e.s. Mieux vaut ne pas faire de suppositions !

S'INSTALLER CONFORTABLEMENT

Fais en sorte d'offrir aux participant.e.s différentes possibilités de s'asseoir et ne fais pas des options quelque chose de spécial. Reconnais simplement que les gens ont des besoins différents à ce sujet, certain.e.s pourraient être à l'aise assis.e.s sur un coussin sur le sol, certain.e.s pourraient avoir besoin d'une chaise pour s'asseoir, d'autres auront un dispositif adapté à leur situation de handicap (fauteuil, appareillage...). Assure-toi d'offrir suffisamment de place pour que chacun.e puisse s'asseoir et/ou être confortablement installé.e (une position assise serrée peut être dérangement pour certain.e.s, car cela peut signifier un contact physique non désiré et n'inclut pas toutes les tailles de corps). Ne fais pas non plus d'hypothèses sur la durée pendant laquelle les gens sont capables de rester assis.e.s, échange

avec le groupe sur la durée de la séance et si les gens ont besoin de s'étirer/bouger leur corps à un moment donné.

CONTACT PHYSIQUE ? CONSENTEMENT !

Tu utilises peut-être des exercices qui impliquent le toucher. C'est très bien, car le toucher peut être très apaisant et réconfortant, mais pas toujours et pas pour tout le monde ! Chaque fois que tu es sur le point de toucher quelqu'un.e, demande-lui si c'est possible et sois aussi précis.e que possible à ce sujet (par exemple, *est-ce que ça va si je mets ma main sur ton épaule maintenant ?*). Pour les personnes qui ne sont pas prêtes à le faire, propose des exercices alternatifs qui n'impliquent pas le toucher. Avant de présenter un exercice qui implique le toucher, explique à quoi il ressemblera et donne aux gens une chance de décider s'ils veulent ou pas y participer.

DÉCRIS ET TRANSCRIS !

Assure-toi de sous-titrer et de transcrire le contenu audio et vidéo, d'offrir des descriptions d'images et d'éviter les animations clignotantes lors des présentations et de l'utilisation des médias. Pour certaines personnes, il est plus facile de lire les descriptions que de regarder les photos. La transcription permet aux personnes ayant une déficience visuelle de demander à quelqu'un.e de leur lire le contenu visuel.

TAILLE DE POLICE

Lors de la création de documents, utilise au moins la taille de la police 12 et envisage de créer des polices de plus grande taille pour ceux/celles qui en auraient besoin. Tiens compte de facteurs tels que l'éclairage de la pièce, le temps consacré à la lecture et la taille de l'écriture sur les tableaux à feuilles mobiles (paperboards).

PARLE SUFFISAMMENT FORT, PAS TROP VITE ET ARTICULE

Mettez-vous d'accord en tant que groupe pour un/des signes indiquant aux gens de s'exprimer plus fort, moins vite ou en articulant mieux si nécessaire (de la même manière que pour signaler des besoins de clarification et/ou des difficultés de compréhension), de sorte que la responsabilité d'un espace inclusif incombe à tous et toutes. Il peut être utile de savoir où il est préférable pour les personnes malentendantes de s'asseoir dans la pièce. Fais attention de ne pas parler le dos tourné ou en te couvrant la bouche. Prévoir des supports visuels en plus de la discussion (comme des tableaux à feuilles mobiles) est également utile.

SORS DES SENTIERS BATTUS

Lorsque tu prévois des activités en mouvement, mets-toi au défi de sortir des sentiers battus. Lorsque c'est possible, va au-delà de ta propre expérience du fonctionnement de ton corps et de ton cerveau et pense à quel point un exercice serait approprié pour quelqu'un.e avec un corps différent du tien. As-tu pensé à la neurodiversité lorsque vous avez fait ensemble votre planning/ordre du jour ? Ainsi qu'aux différents niveaux de capacité, de conscience et d'engagement que les participant.e.s ont avec leur corps ?

7. BIEN-ÊTRE ÉMOTIONNEL ET NEURODIVERSITÉ

Les personnes qui participent à des ateliers/stages auront différents niveaux de résilience, différentes expériences et seront diverses en termes de fonctionnement social, de capacités d'apprentissage et de repères émotionnels.

Trop souvent les pratiques de groupe révèlent une approche normative du bien-être émotionnel et psychologique, où chacun.e est censé.e apprendre et interagir avec les autres de la même manière. On suppose fréquemment que les personnes qui participent à des ateliers se sentent à l'aise avec le fait d'être dans de grands groupes, dans un nouvel environnement et de se faire de nouveaux.elles ami.e.s. Il existe certaines normes concernant les comportements et les interactions sociales. Fais un effort pour remettre en question ces normes et réponds plutôt aux besoins spécifiques des participant.e.s, afin que chacun.e se sente le/la mieux accueilli.e possible.

UTILISE UN LANGAGE CLAIR

Lorsque tu parles, lorsque tu écris, utilise un langage simple et des phrases courtes à chaque fois que c'est possible. Si tu utilises des concepts potentiellement inconnus, assure-toi d'expliquer ce qu'ils signifient. Illustre-les avec des exemples. N'utilise pas un vocabulaire/langage trop académique, du jargon, etc.... Lorsque tu énumères des choses sur un document, utilise des puces au lieu de virgules et essaie d'écrire des paragraphes de 5 à 7 phrases maximum et des phrases de 10 à 20 mots. N'abuse pas de mots comme « ceci », « ils » ou « ça » si la référence n'est pas claire. Sois conscient.e que certaines personnes peuvent avoir des difficultés à comprendre un langage abstrait, comme le sarcasme et la métaphore.

LE LANGAGE DU CORPS

L'utilisation du langage corporel comme outil ou moyen de communication est excellente à bien des égards et souvent appréciée par les personnes malentendantes. Garde à l'esprit que

les gens peuvent avoir des capacités différentes dans l'interprétation de ton langage corporel, en raison de la neurodiversité, des origines culturelles différentes et d'autres facteurs. Exprime-toi verbalement et non verbalement et vérifie si ta communication est compréhensible par tous/toutes.

PAUSES

Pour pouvoir assimiler, certaines personnes peuvent avoir besoin de pauses fréquentes et d'un temps libre pendant une formation, notamment sur une période longue. Convenez-en ensemble avec le groupe au début et fais en sorte que les besoins dans ce domaine soient satisfaits autant que possible.

CALENDRIER ET PRÉVISIBILITÉ

Ne pas savoir ce qui va se passer, quel est l'horaire quotidien et à quoi s'attendre peut être difficile et déroutant pour certain.e.s. Présente un ordre du jour clair, un plan de formation et un horaire quotidien dès que possible. Idéalement, envoie-le aux participant.e.s avant le début de la formation.

ENDROIT CALME

Aménage si possible un espace spécialement conçu pour le silence et le repos. Une pièce qui peut être fermée et dans laquelle il est confortable de s'asseoir/s'allonger pendant un certain temps serait idéale. Informe tout le monde que cet espace est censé être silencieux et qu'il n'est pas destiné aux interactions sociales.

AVERTISSEMENTS

Informe les personnes présentes avant d'utiliser tout matériel susceptible, de par son contenu, de heurter leur sensibilité, leurs convictions, leur identité etc... Les "éléments déclencheurs" les plus courants sont :

- le matériel audiovisuel contenant de la violence,
- les descriptions graphiques et/ou les discussions approfondies sur les comportements d'abus et/ou d'automutilation,
- les exemples ou du contenu contenant des propos haineux ou un langage fortement abusif.

Les visuels clignotants et les bruits forts sont également susceptibles de poser problème.

ÉTIQUETTES DES NOMS ET PRONOMS

Utiles pour tout le monde, voire essentielles pour certaines personnes, qui pourraient avoir des difficultés à se souvenir des noms et des pronoms et à reconnaître les visages. Demande aux participant.e.s d'écrire leur nom (ou surnom) et leur(s) pronom(s) préféré(s) sur un morceau de papier adhésif dès le début de la formation. Les personnes doivent les porter dans un endroit visible, idéalement tout le temps de la durée de la formation.

BOITE À QUESTIONS/COMMENTAIRES

Avoir une boîte/un récipient dans laquelle les participant.e.s peuvent laisser des notes écrites aux animateurs est un moyen d'être ouvert.e aux commentaires et aux questions. Certaines personnes pourraient préférer cette façon de signaler quelque chose, de poser une question spécifique sur le contenu ou la méthode utilisée, ou de demander de l'aide ou un besoin à satisfaire. Place-le dans un endroit visible, où tout le monde peut l'atteindre. Explique quel est son objectif au début de la formation et vérifie-le régulièrement.

BINÔME DE SOUTIEN

Offrir des outils permettant aux gens de prendre soin de leur propre bien-être émotionnel et psychologique n'a pas besoin d'être très exigeant et compliqué. Un système de binôme consiste simplement à organiser les participant.e.s par paires au début de la formation, idéalement en comptant ou par un autre moyen aléatoire, comme le mélange. Si tu as une raison particulière, organise les paires autrement (par exemple autour d'une langue maternelle commune). Cependant fais attention à ne pas imposer un binôme et laisse la possibilité à chacun.e d'exprimer un besoin particulier (autre binôme que la personne proposée ou aucun.e binôme par exemple) d'une façon qui ne soit pas mal vécue (et par la personne qui formule ce besoin et par la personne que cela concerne éventuellement). Tu peux utiliser ces binômes à différentes fins (bilan post exercices, discussions, effectuer des tâches...). Une fois que les paires sont formées, donne-leur du temps pour apprendre à se connaître. Tu peux leur proposer des phrases ouvertes comme exercice pour les aider à faire connaissance :

Tu seras content que je sois ton pote parce que. . .

Une façon dont je pourrais avoir besoin de soutien pour cet atelier est. . .

Comment tu pourrais me soutenir...

Après avoir formé les binômes, explique aux participant.e.s qu'ils/elles resteront avec leur binôme jusqu'à la fin de la formation. Donne-leur des occasions de se retrouver tout au long du parcours. Tu peux également leur suggérer de se retrouver à la fin de la formation. Ce

système de "jumelage" offre aux participant.e.s la possibilité d'avoir un soutien entre pairs et d'approfondir leurs apprentissages de la formation.

COCONS / NOYAUX / PETITS GROUPES

Cet outil est assez similaire au système de binôme et peut être utilisé en même temps. Il offre une autre opportunité aux personnes de se retrouver et de prendre soin les un.e.s des autres; il peut également être utilisé à des fins d'exercices. Réunis les participant.e.s en petits groupes de 3 à 5 personnes, en veillant à le faire là aussi de façon aléatoire. Les "cocons" sont formés pour la durée de la formation, les membres du cocon peuvent également choisir de se retrouver après la fin de la formation. Assure-toi d'offrir du temps pendant la formation pour que les gens puissent se réunir en cocon et discutent du processus d'apprentissage, du contenu de la formation ou de tout autre sujet qui leur paraît important. On te recommande d'utiliser à la fois des cocons et des binômes, car pour certain.e.s participant.e.s, il est plus facile de partager en binôme qu'en petit groupe.

ACTIVITÉS EN PETITS GROUPES, TRAVAIL EN BINÔME, DISCUSSIONS EN GRAND GROUPE

Lorsque tu proposes des exercices et des discussions, différencie les tailles des groupes. Certaines personnes peuvent avoir des difficultés à prendre de la place dans de grands groupes et d'autres peuvent se sentir trop sollicitées en étant tout le temps en petits groupes ou en binôme.

8. STYLES D'APPRENTISSAGE

Cherche des outils et des techniques qui relèvent de processus d'apprentissage variés car la façon dont les gens apprennent diffère beaucoup. Certaines personnes ont tendance à apprendre en écoutant, d'autres en faisant des choses, d'autres en découvrant et en discutant, d'autres en voyant des choses présentées ou répertoriées. Et nous bénéficions certainement tous et toutes de la différenciation des outils, quel que soit notre style d'apprentissage préféré.

Envisage d'utiliser :

- des supports visuels
- des pratiques corporelles
- des conférences
- des échanges et des débats

- des animations et des pauses
- des liens avec la nature
- des méthodes créatives faisant appel à l'imagination (théâtre, théâtre, dessin, poésie, écriture de chansons...)
- des représentations (images, vidéos...)
- des méditations et des outils méditatifs
- la co-création (d'outils, de guides, de textes et autres supports)

LEXIQUE

Ce lexique t'aidera à comprendre certains des termes utilisés dans ce kit, mais il est également censé être une ressource en soi. Le langage est un outil d'oppression très puissant et il est crucial que nous réapprenions et adaptions notre langue afin qu'elle ne reproduise pas la violence. Une partie importante de ce glossaire a été tirée et basée sur le site Web "Anti-Violence Project" (<https://www.antiviolenproject.org/info/glossary/>). Consulte-le pour plus de ressources et plus de terminologie. La marque AVP après la définition signifie qu'elle a été tirée directement et littéralement du site Web du projet "Anti-Violence". Une autre source pour ce lexique était "A guide to gender" de Sam Killermann (<http://www.guidetogender.com/>). Certaines des définitions sont fusionnées entre les deux sources et sont alors marquées AVP-SK.

Âgisme – nom : Système de discrimination qui accorde et régule la dignité, les ressources, les services... selon l'âge d'une personne. Initialement inventé pour décrire la discrimination à l'encontre de la vieillesse, des personnes âgées et des processus de vieillissement, aujourd'hui utilisé également pour décrire les préjugés envers les enfants et les adolescent.e.s.

Anti-Oppression – nom : Processus consistant à élargir suffisamment notre vision du monde pour inclure tout le monde, en cherchant des moyens d'établir des liens entre les luttes de différentes personnes et en trouvant des moyens de réfléchir à la manière dont les problèmes affectent différentes personnes de différentes manières. Ce n'est pas juste refuser les « normes », les « ismes » et les dynamiques oppressives, mais travailler activement à rendre visible l'invisible et à remettre en question les systèmes qui les maintiennent en place. De plus, dans la mesure où toutes les formes d'oppression sont liées, la meilleure façon de s'organiser contre l'oppression de façon globale, c'est justement de tenir compte du lien entre les différentes oppressions / AVP. Sur cette question, voir aussi le terme d'**Intersectionnalité**.

Appropriation Culturelle – nom : Dynamique de pouvoir particulière dans laquelle les membres d'une culture dominante prennent des éléments d'une culture de personnes qui ont été systématiquement opprimées par ce groupe dominant. Différent de l'échange culturel, lorsque les gens partagent mutuellement les un.e.s avec les autres - parce que l'échange culturel manque de cette dynamique de pouvoir systémique. Ce n'est pas non plus la même chose que l'assimilation, lorsque des personnes marginalisées adoptent des éléments de la

culture dominante afin de survivre à des conditions qui rendent la vie plus difficile si elles ne le font pas.¹

Capacitisme – nom : Système de supériorité et de discrimination qui accorde et régule la dignité, les ressources, les services... selon les capacités de la personne (mentales/intellectuelles, émotionnelles et/ou physiques). Le capacitisme est par essence binaire, il profite aux personnes capables au détriment de celles en situation de handicap. Comme d'autres formes d'oppression, le capacitisme opère aux niveaux individuel, institutionnel et culturel /AVP.

Cisgenre / cis – adj. : "Cis" est un préfixe latin qui signifie "du même côté [que]" ou "de ce côté [de]". Terme utilisé pour décrire les personnes dont l'identité de genre correspond au sexe qui leur a été attribué à la naissance. Nous sommes tous et toutes assigné.e.s à l'un des sexes binaires - homme ou femme, à la naissance, principalement en fonction de l'apparence de nos organes génitaux. En règle générale, les hommes cis. sont des hommes à qui l'on a attribué un sexe masculin à la naissance et qui estiment que les mots « homme » et « masculin » décrivent avec précision leur sexe. De même, les femmes cis. sont généralement des femmes à qui on a attribué un sexe féminin à la naissance et qui estiment que les mots « femme » et « féminin » décrivent avec précision leur sexe. Le terme est utilisé pour marquer une norme existante, plutôt que de simplement donner des noms à ce qui ne correspond pas aux normes sociétales. C'est l'opposé du terme transgenre.

Classisme - nom : Système hiérarchique qui accorde et régule la dignité, les ressources, les services... en fonction de la classe socio-économique d'une personne ou encore de la façon dont cette classe est perçue (classe pauvre/ouvrière, classe moyenne/supérieure, classe supérieure, etc.) / AVP.

Consentement - nom : Concept utilisé principalement dans le contexte de l'éducation sexuelle, mais qui peut être élargi à tout type d'interaction physique, de toucher, de dépassement des limites personnelles (y compris les câlins, les différentes façons de saluer les autres, etc.). Le consentement repose sur une communication claire, compréhensible pour toutes les personnes impliquées dans la situation. Le but de l'introduction du concept de consentement est de permettre des interactions sûres entre les personnes, en tenant compte du fait que nous avons tous des styles de communication, des cultures, des besoins et des expériences

1 Basé sur <https://everydayfeminism.com/2015/06/cultural-appropriation-wrong/>

différents autour du toucher et avec notre propre corps. Ce qui est un comportement normalisé n'est pas toujours confortable pour tout le monde.²

Déclencheur émotionnel – nom : Tout type de stimulus observé ou vécu (par exemple, une conversation, une odeur, un son, une personne, un espace etc...) qui provoque une réaction émotionnelle chez quelqu'un.e en raison de sa relation avec un traumatisme passé ou présent / AVP.

Expression de genre - nom : Affichage extérieur de son genre, à travers une combinaison d'habillement, de comportement, de comportement social et d'autres facteurs, généralement compris sur des échelles de masculinité et de féminité. Aussi appelée « présentation du genre ». Comme nous vivons dans une société qui détient et applique des messages sur ce à quoi certains genres sont censés ressembler (par exemple, les hommes sont censés avoir l'air masculin), l'expression de genre est souvent utilisée (de manière inappropriée et souvent inefficace) pour déterminer l'identité de genre d'une personne. Bien que ces deux concepts puissent être liés, l'un ne détermine pas ou n'indique pas nécessairement l'autre / AVP-SK.

Genre binaire – nom : Système de classification le plus couramment utilisé dans notre société pour catégoriser le sexe et le genre. Le modèle est binaire en ce sens qu'il existe des étiquettes (femme/homme), des qualificatifs (vagin/pénis) et des attentes comportementales (par exemple douceur/force) distinctes et opposées / AVP.

Hétéronormativité - nom : Vision du monde qui définit l'hétérosexualité comme la sexualité standard. Conduit à l'invisibilité et à la stigmatisation des autres sexualités. Ceci est créé à travers des représentations répétitives de l'hétérosexualité et des relations hétérosexuelles dans notre société. Un exemple d'hétéronormativité est l'hypothèse que les gens sont hétérosexuel.le.s tant qu'ils/elles ne font pas leur "coming out" (en français "sortie du placard"). Par exemple lorsqu'on apprend qu'une femme est mariée, on lui demande presque systématiquement le nom de son mari. Une autre illustration est la façon dont les relations non hétérosexuelles sont censées être similaires aux relations hétérosexuelles traditionnelles, par exemple en attendant d'un couple que ses membres veuillent des enfants, ou encore que l'un.e joue le rôle du "mâle" dans la relation. L'hétéronormativité nous amène également à supposer que seuls les hommes masculins et les femmes féminines sont hétéros / AVP-SK.

2 Pour plus d'explications visuelles, voir cette vidéo : Tea Consent, Copyright ©2015 Emmeline May et Blue Seat Studios, <https://www.youtube.com/watch?v=fGoWLWS4-kU> et la page Web de Betty Martin : <https://bettymartin.org/videos/>

Homoantagonisme (Homophobie) - nom : Hostilité active ou opposition (ou une gamme d'attitudes négatives - par exemple, la peur, la colère, l'intolérance, le ressentiment, l'effacement ou l'inconfort) envers les personnes dont la sexualité n'est pas hétéronormative. Ceci est souvent basé sur l'hypothèse que les relations monogames entre un homme et une femme sont la forme traditionnelle, supérieure et la seule forme légitime de la sexualité. Le langage est passé de l'utilisation de la « phobie » (comme dans l'homophobie) à l'utilisation de l'antagonisme pour mieux englober la violence perpétrée. Cette violence peut être ressentie par une personne qui s'identifie comme queer (homoantagonisme intériorisé) / AVP-SK.

Identité de genre - nom : Perception interne du genre d'une personne et de la façon dont elle s'identifie, en fonction de son degré d'alignement ou de non-alignement avec ce qu'elle comprend de ses options en matière de genre. Les étiquettes d'identité courantes incluent homme, femme, genderqueer, trans*, transmen, transwomen, agender, en questionnement et d'autres encore. Souvent confondu avec le sexe biologique ou le sexe attribué à la naissance. Pour certaines personnes, l'identité de genre est en accord avec l'anatomie physique. Pour les personnes transgenres, l'identité de genre peut différer de l'anatomie physique ou des rôles sociaux attendus. Il est important de noter que l'identité de genre, le sexe biologique et l'orientation sexuelle sont distincts / AVP-SK.

Intersectionnalité – nom : Concept utilisé pour décrire la manière dont différents types d'oppression (racisme, sexisme, homoantagonisme, transantagonisme, capacitisme, classisme, etc.) sont interconnectés et ne peuvent être examinés séparément les uns des autres. L'intersectionnalité nous invite à avoir une analyse croisée des oppressions. Par exemple deux personnes en situation de handicap ou ayant des capacités différentes (une intersection) peuvent provenir de classes sociales différentes (une autre intersection). Une personne peut appartenir à la classe ouvrière, tandis que l'autre vient de la classe moyenne. La façon dont le handicap affecte leur vie serait très différente en raison de leur relation avec le système de classe dont ces personnes sont issu.e.s (accès à l'argent, à l'éducation, aux ressources, à la thérapie etc...). Inversement, ce handicap peut affecter leur rapport à la classe (capacité à trouver du travail, trouver des établissements d'enseignement pouvant accueillir leurs capacités etc...). D'autres intersections telles que la race, le sexe, la citoyenneté et bien d'autres affectent directement ces relations et ces compréhensions de l'oppression. Par exemple les femmes ne vivent pas toutes le sexisme de la même manière selon leur race, leur classe sociale, leur aptitude etc... / AVP.

Intersexe – adj : Terme général utilisé pour une variété de conditions dans lesquelles une personne est née avec une anatomie reproductive ou sexuelle qui est en dehors de la

classification binaire du système médical de « féminin » ou « masculin ». Anciennement connu sous le nom d'hermaphrodite mais ce terme est aujourd'hui dépassé et péjoratif. L'intersexualité est une catégorie socialement construite qui reflète une véritable variation biologique. Les attributs physiques considérés comme des marqueurs de « sexe » - par exemple, les seins, les pénis, les clitoris, les scrotums, les lèvres, les gonades et les chromosomes sexuels - varient tous naturellement, mais dans la culture dominante, les catégories de sexe ont été simplifiées en hommes et femmes, et les personnes intersexuées sont soumises à la honte, au secret et aux chirurgies génitales non désirées ou encore aux traitements hormonaux visant à faire entrer les corps dans un binaire sexuel. Il y a eu une augmentation du plaidoyer et de la sensibilisation à cette question, et de nombreuses personnes préconisent que les personnes intersexuées devraient être autorisées à rester intersexuées après la petite enfance et à ne pas traiter la condition comme un problème ou une urgence médicale / AVP-SK.

LGBTQIA+ - sigle : Recouvre les termes de « Lesbienne », « Gay », « Bisexuel·le », « Trans* », « Queer », « Intersexe » et « Asexuel·le » ou « Aromantique ». Tous ces mots représentent la diversité des sexualités, des préférences et des genres. Le petit « + » à la fin du sigle LGBTQIA+ est justement là pour reconnaître cette diversité en symbolisant l'ensemble des (sous) groupes qui ne sont pas nommés au préalable et qui existent hors des champs hétéronormatif et cisnormatif.

Misogynie - nom : Haine ou aversion pour les femmes, les filles ou la féminité ; dénigrement des femmes et des caractéristiques jugées féminines. La misogynie fonctionne comme une idéologie ou un système de croyance qui accompagne les sociétés patriarcales ou dominées par les hommes depuis des milliers d'années et continue de placer les femmes et les personnes qui s'identifient et s'expriment de manière féminine dans des positions subalternes avec un accès limité au pouvoir et à la prise de décision. La misogynie peut se manifester de nombreuses façons, y compris la discrimination sexuelle, la violence et l'objectivation sexuelle des femmes. Bien que communément associée aux hommes, la misogynie existe également et est pratiquée par les femmes contre d'autres femmes ou même contre elles-mêmes / AVP.

Paradigme de la neurodiversité – nom : Paradigme indiquant qu'il existe des constructions créées culturellement autour de ce qu'est un fonctionnement normal ou sain du cerveau, de manière analogue aux normes créées en relation avec l'ethnicité, le genre ou la sexualité. En conséquence, un système d'inégalités est créé, qui accorde et régule la dignité et l'accès aux ressources aux personnes apparaissant comme neuro-normatives (celles qui se conforment aux normes créées sur le fonctionnement sain du cerveau). Fait partie d'un système plus large

de capacitisme, mais souligne le fait que le fonctionnement diversifié n'est pas toujours visible (comme cela pourrait être le cas pour les différences de capacités physiques).

Normatif – adj. : Conformément aux normes sociétales établies, peut faire référence à une gamme de questions différentes – sexualité, fonctionnement du corps ou du cerveau, genre, etc.

Oppression – nom : Pouvoir institutionnalisé historiquement formé et perpétué au fil du temps qui permet à certains « groupes » de personnes d'assumer une position dominante sur « d'autres groupes », cette domination étant maintenue et poursuivie au niveau institutionnel. Cela signifie que l'oppression est intégrée dans des institutions telles que le gouvernement et les systèmes éducatifs. Ce qui donne du pouvoir et des positions de domination à certains groupes de personnes sur d'autres groupes de personnes. Les systèmes d'oppression sont construits autour de ce que l'on considère comme des « normes » dans nos sociétés. Une norme signifie ce qui est « normal », acceptable et souhaitable. « La norme » est quelque chose qui est valorisé et soutenu dans une société ; elle fonde une position de domination, de privilège et de pouvoir sur ce qui est défini comme non dominant, anormal et donc sans réelle valeur ou marginal. Les normes sont également considérées comme stables ou immuables dans le temps / AVP.

Patriarcat – nom : Un des systèmes de pouvoir les plus influents de notre société qui centre, privilégie et donne la priorité à la masculinité. Le patriarcat est pratiqué de manière systémique à travers la manière et les méthodes par lesquelles le pouvoir est distribué dans la société (emplois et positions de pouvoir attribués aux hommes dans le gouvernement, la politique, la justice pénale etc...) tout en influençant également la façon dont nous interagissons les un.e.s avec les autres de manière interpersonnelle (attentes de genre, dynamique sexuelle, prise de place, etc.). En tant que construction coloniale, le patriarcat opère puissamment et hiérarchiquement en exerçant et en appliquant la suprématie binaire et blanche du genre. Nous le voyons, par exemple, dans la façon dont la masculinité cis. blanche exerce un pouvoir non seulement sur les femmes, les personnes trans et les enfants, mais aussi sur d'autres formes de masculinité (trans, racisé.e.s, pauvres, handicapées, etc...) / AVP.

Personne.s de couleur (People Of Color / POC) – nom : Terme générique principalement utilisé aux États-Unis et au Canada pour décrire toute personne qui s'identifie comme une personne d'origine non blanche. Il englobe tous les groupes non blancs et met l'accent sur les expériences communes du racisme systémique. Il couvre généralement tous les peuples

d'origine africaine, latino/hispanique, amérindienne, asiatique ou insulaire du Pacifique, et il se veut inclusif. Il ne doit pas être utilisé comme synonyme de noir et il est important de noter, lors de l'utilisation du terme, que toutes les communautés de couleur ne sont pas touchées de la même manière par le racisme.³

(Ajout au document original) On rencontre aussi le terme de BIPOC (Black Indigenous People of Color) qui permet d'élargir l'expression POC et la compréhension de l'identité non-blanche. Le terme utilisé en Europe occidentale, en France notamment, est plutôt celui de "personne.s racisé.e.s" voire "personnes racialisées". La seconde expression visant à mettre en avant le fait qu'il existe, en plus du mécanisme d'infériorisation, un processus politique, social et mental d'attribution de la race. Dans le même sens, une personne pourrait choisir de se présenter comme "non-racisée" ou "non-racialisée", afin de changer le mécanisme suprémaciste qui existe dans la définition de nos identités (par exemple non-raci.ali.sée plutôt que blanc.he, non LGBTQIA+ plutôt que hétéro etc...)

Privilège - nom : Le privilège est un avantage ou un droit spécial non mérité avec lequel une personne est née ou qu'elle acquiert au cours de sa vie. Ce système de privilèges est soutenu par les institutions formelles et informelles de la société et conféré à tous les membres d'un groupe dominant, en vertu de leur appartenance à un groupe. Le privilège implique que partout où il y a un système d'oppression (comme le capitalisme, le patriarcat ou la suprématie blanche), il y a un groupe opprimé et aussi un groupe privilégié, qui profite des oppressions que ce système met en place. Le privilège et le pouvoir sont étroitement liés : le privilège donne souvent à une personne ou à un groupe un pouvoir sur les autres / AVP.

Queer -adj. : Couramment utilisé comme terme générique par des personnes qui estiment qu'elles ne correspondent pas personnellement aux normes dominantes en raison de leur propre identité / expression de genre, de leurs pratiques sexuelles, de leur style relationnel, de leur politique, etc... Autrefois considéré une insulte désobligeante envers la communauté gaie et lesbienne, c'est un terme qui a été repris par ses membres et par la suite revendiqué. Mais pour cette raison historique, il n'est pas adopté ou utilisé par tous les membres de la communauté LGBTQIA+ / AVP-SK.

Racisme - nom : Le racisme est une idéologie suprémaciste blanche soutenue par un pouvoir systémique et renforcée par la violence. C'est un système de pouvoir qui privilégie les personnes qui sont définies et socialement construites comme « blanches ». Le racisme traite

3 Pour plus d'informations sur ce terme, y compris sa critique, voir :

<https://www.sapiens.org/column/race/people-of-color/>,

<https://everydayfeminism.com/2016/08/poc-not-best-choice-of-words/>

<https://www.npr.org/sections/codeswitch/2014/03/30/295931070/the-journey-from-colored-to-minorities-to-people-of-color>

toutes les races comme inférieures aux Blancs et subordonne également chaque race l'une à l'autre. Le racisme est souvent compris comme un état d'être individuel, comme quelqu'un est ou n'est pas raciste. Cependant, le racisme n'est pas simplement une attitude personnelle, c'est un système racialisé de pouvoir entretenu par la violence. Un individu peut perpétuer ce système sans même être conscient de ses actions / AVP.

Racisme inverse (ou encore racisme anti-blanc) - nom : N'existe pas. Il y a des hypothèses et des stéréotypes sur les Blancs. Cependant, ces hypothèses et stéréotypes sont des exemples de préjugés raciaux. Leur expression ne constitue pas du racisme en ce qu'elles n'ont pas le pouvoir ou la capacité d'affecter les croyances répandues sur le groupe des personnes "blanches", pas plus que leurs privilèges, leur accès aux ressources et au pouvoir / AVP.

Trans* - adj : Terme générique désignant les personnes qui ne se retrouvent pas dans le système de division binaire entre les sexes et qui transgressent les normes de genre socialement définies. Peut être utilisé à la place du terme « transgenre ». Préféré par certaines personnes, car il est plus ouvert et n'a pas autant de connotations médicales que le terme "transgenre". N'est plus utilisé dans les contextes anglophones (remplacé par simplement "trans" sans astérisque), en raison du potentiel qu'il a d'effacer les identités binaires des personnes trans. Toujours utilisé en Allemagne et en Europe de l'Est, où la signification potentielle n'y est pas si ancrée en raison de l'histoire différente des mouvements féministes et trans* de droite. Dans ce lexique, les deux formes - trans * et trans - sont utilisées pour respecter le travail des différents milieux anti-oppression sur ces questions.⁴

Transantagonisme – nom : Hostilité active, opposition, agression et/ou violence (ou une gamme d'attitudes négatives - par exemple, la peur, la colère, l'intolérance, le ressentiment, l'effacement ou l'inconfort) envers les personnes trans*, la communauté trans ou l'ambiguïté de genre. Le transantagonisme reflète une haine des personnes qui ne rentrent pas facilement dans la binarité des genres. Le langage est passé de l'utilisation de la « phobie » (comme dans la transphobie) à l'utilisation de l'antagonisme pour mieux englober la violence perpétrée. Cette violence peut être ressentie par une personne qui s'identifie comme trans (transantagonisme intériorisé) / AVP-SK.

4 Plus d'informations sur pourquoi ou pourquoi ne pas utiliser l'astérisque ici :
<https://juliaserano.blogspot.com/2015/08/regarding-trans-and-transgenderism.html>
http://www.transstudent.org/asterisk/?fbclid=IwAR3K0-OSRPg2NTnj7OKDRuNjfaq9oppnp5k-jKvQvAs-8gGFr4I5_RNAK_4

Transgenres - adj. : Terme ayant de nombreuses définitions. Il est fréquemment utilisé comme terme générique pour désigner toutes les personnes qui ne s'identifient pas à leur sexe assigné à la naissance ou au système de genre binaire. Certaines personnes transgenres estiment qu'elles n'existent pas dans l'une des deux catégories de genre standard, mais plutôt quelque part entre, au-delà ou en dehors de ces deux genres / AVP.

Suprématie blanche - nom : Système historiquement fondé et institutionnellement perpétué d'exploitation et d'oppression des continents, des nations et des peuples de couleur par les peuples blancs et les nations du continent européen, dans le but de maintenir et de défendre un système de richesse, de pouvoir et de privilèges à leur avantage / AVP. Également Idéologie selon laquelle les personnes blanches, leurs idées, leurs croyances, leurs actes sont par nature supérieurs à ceux accomplis par les personnes racisées.