JACOB

Histoire fictive



Catherine Bard (illustrations et bande dessinée)

Les personnes [trans et non-binaires – TNB] vont choisir de faire un cheminement plus individuel avec seulement l'intervenante là, pas nécessairement de participer [aux groupes] (…)

*[En groupe fermé] les personnes [TNB] vont témoigner de leur réalité, de toute leur réalité. Nous on aimerait bien pouvoir permettre ce cheminement-là. Mais en même temps, quand c'est arrivé, ça a pris comme toute la place. Pis là c'est devenu complexe parce que [les personnes TNB sont] vraiment très minoritaire[s]. (…) Il y a beaucoup de questionnements, beaucoup de curiosité, des fois de la curiosité qui n'est pas toujours saine. C'est pas toujours… c'est beaucoup de la curiosité liée avec des préjugés. (…) Oui, beaucoup de maladresses, oui. (…) **

Emmanuelle, 2025, Chaudière-Appalaches

Questions réflexives pour l'intervention

- ✏ Comment l'animatrice peut-elle intervenir dans l'ici maintenant ?
- ✏ Comment cette situation aurait-elle pu être prévenue ?

* Ce propos ne représente pas l'ensemble des réalités des personnes trans et non-binaires, ni des réalités en intervention. Nous souhaitions mettre en lumière un des enjeux terrains rapportés par une employée d'organisme en employabilité.

Pourquoi se présenter avec son pronom?

« Ajouter la mention de notre pronom fournit une information sur notre genre et signale également notre capacité à recevoir cette information si l'autre souhaite la partager. Mentionner notre propre pronom signifie aussi que nous reconnaissons la diversité des identités et expressions de genre et que nous ne présumons pas du genre des autres » (Crémier, 2021: 52).

- ✏ Dans nos animations de groupe, il est conseillé d'inviter les gens à se présenter avec leur pronom si iels sont à l'aise de le faire.
- ✏ Il peut également être pertinent de préciser pourquoi notre organisme aborde cette pratique.

Exemple	*Bonjour, je m'appelle Lisa et j'utilise le pronom elle et les accords féminins. Je prends le temps de vous préciser mon pronom, car au sein de notre milieu nous essayons de ne pas prendre pour acquis le genre des personnes. Si jamais vous avez des questions à ce sujet, ça va me faire plaisir d'y répondre à la pause ou après. Comme introduction je vous inviterais à vous présenter et à parler brièvement de vos objectifs dans votre parcours face à l'emploi. Si jamais vous désirez vous présenter avec votre pronom, je vous lance l'invitation, mais il ne s'agit pas d'une obligation évidemment.*

Qu'est-ce que le mégenrage?

« Aujourd'hui, le concept de mégenrage (misgendering) est utilisé couramment pour désigner une mauvaise interprétation du genre d'une personne. Il peut s'agir d'une erreur ou d'une attitude intentionnelle. Le mégenrage est souvent un phénomène linguistique : se tromper de pronom ou de titre de civilité par exemple. » (Crémier, 2021: 44)

Pour plus d'information sur l'inclusion linguistique, il est possible de consulter les ressources disponibles sur le site web du Conseil québécois LGBT.

Pistes de réponse aux questions réflexives

✏ Comment l'animatrice peut-elle intervenir dans l'ici maintenant ?

Nous tenons à préciser qu'il n'existe pas une pratique exemplaire ou une façon d'intervenir qui s'applique à tous les contextes. Il peut être pertinent de reconnaître l'importance d'intervenir dans ce type de situation. Le fardeau d'éducation vécu par plusieurs populations marginalisées, notamment par les populations trans et non binaires, a été nommé comme un enjeu important dans le cadre des entrevues.

> *C'est-à-dire que non seulement **j'ai l'impression qu'à chaque fois que j'arrive dans un nouvel endroit, il faut faire ce travail, mais en plus j'ai la conscience que ce travail-là, il est loin d'être fait une fois pour toutes.** Je le fais une fois, ça veut pas dire que c'est pas à refaire. (…) Je suis retournée travailler quatre mois après dans cet organisme, tout ça pour apprendre que tout ce qui concernait l'ADS+, tout ce qui concernait l'inclusion, etc. ça tournait bien quand j'étais là... Il y a des choses qui ont continué après moi, mais la plupart quand même de ce que j'essayais de mettre en place a été abandonné quand j'étais plus là pour le faire.*
>
> Marie-Ève, Outaouais

Proposition pour accompagner et soutenir le développement du groupe :

A. Identifier la situation et la dynamique de groupe : dans les non-dits, nous trouvons des pistes d'intervention pour le processus de groupe.

> *« Dès que je sens dans une APP [groupe d'analyse de pratiques professionnelles] un malaise quelconque, je me permets d'en faire part au groupe et nous pouvons en parler et avancer ensemble. »*
> *Chevre, 2019: 149*

B. Offrir un encadrement bienveillant au groupe :

- ✏ Valider qu'il est tout à fait légitime de ressentir de la curiosité.
- ✏ Proposer un moment pour en discuter ou rediriger vers des outils pouvant répondre en amont.
- ✏ Dans des situations similaires portant sur une oppression autre que la transphobie, quels sont mes réflexes d'intervention? Quels sont mes réflexes dans mon accompagnement du groupe? Comment ceux-ci peuvent-ils être transférables à ce contexte?

C. Valider auprès de Jacob ses besoins et son ressenti face à la situation.

- ✏ Que ce soit après le groupe ou plus tard, il peut être pertinent de demander à Jacob comment iel s'est senti·e dans la situation.
- ✏ Cela peut également être une occasion de valider comment iel désire que nous intervenions en cas de mégenrage.

Extrait d'entrevue,

Ma jeune collègue a senti le besoin d'intégrer en douceur l'atelier dont je vous parlais tantôt et puis ça s'est bien fait. Après ça ouvre beaucoup la discussion et c'est vraiment intéressant à ce niveau-là. (…) En individuel, on aurait l'occasion de souligner à une personne, de dire "ah bah écoute, j'ai remarqué peut-être qu'il y avait certains commentaires que t'as fait envers quelqu'un d'autre, ça a été un petit peu maladroit ou…" ***Tu sais, en individuel, on a plus l'occasion d'aller en profondeur avec les gens aussi. Parce qu'en groupe, c'est plus difficile, les gens arrivent chacun avec tout leur bagage de… tu sais, tout leur vécu, leur éducation, leurs croyances, leurs préjugés aussi****. On peut déboulonner aussi certains mythes dans différents matériels qu'on va passer avec eux. (…)*

Joanne, employée en Montérégie

✏ **Comment cette situation aurait-elle pu être prévenue ?**

Il est impossible de prévenir chaque situation, mais nous pouvons apprendre de nos expériences terrain. Dans la situation de groupe présentée, il pourrait être intéressant que la conseillère discute de cette situation avec son équipe de travail pour coréfléchir aux solutions possibles, notamment sur les éléments suivants :

- ✏ L'intervention dans l'ici maintenant et comment nous pouvons intervenir en cas de micro-agressions;
- ✏ La prévention de ce type de débordement ;
- ✏ Quelles sont nos techniques d'intervention en groupe ? Quels sont nos outils individuels et collectifs ?
- ✏ Quelles composantes qui appartiennent à notre organisation pourraient être travaillées afin de prévenir ce type de situation ?

Il est également possible de recevoir du soutien de la part des organismes LGBTQIA2+[1].

« On fonctionne avec le Gris nous, ou en tout cas, comme je vous dis, ça fait longtemps qu'on les connaît. J'ai redonné une formation à l'équipe dernièrement, pour justement remettre tout ça à jour… Mais on sait où aller quand ces questions-là se posent. »

Emmanuelle, Chaudière-Appalaches

Face à la question des pronoms ou, plus généralement, lorsqu'il est question de diversité de genre, nous pouvons préparer les participant·es en amont pour qu'iels puissent faire face à nos choix organisationnels, notamment :

- ✏ **En discutant lors de la rencontre d'accueil;**

  ex. dans le cadre des animations de groupe, j'invite les gens à se présenter avec leur pronom : « On fait surtout ça pour ne pas assumer le genre des personnes. As-tu des questions à ce sujet? »

- ✏ **En mentionnant cette pratique et nos attentes face aux attitudes dans nos règlements de groupe;**

  - ✏ Dans l'éventualité où il y a des questions ciblées sur une personne et son vécu (ex. l'utilisation du pronom iel, pourquoi la personne utilise-t-elle ce pronom) : désirons-nous encourager cette pratique? désirons-nous la décourager?
  - ✏ Expliquer que certaines personnes vont se présenter avec leur pronom : offrir des outils complémentaires pour comprendre cette pratique; en demandant le pronom dans le formulaire d'inscription.

Il existe d'autres mécanismes et moyens pour sensibiliser les personnes accompagnées dès leur arrivée dans l'organisme. Selon notre réalité terrain et les besoins de notre équipe, ceux-ci peuvent se présenter de différentes façons. Il peut s'agir de documents (ex. guides, affiches, etc.) ou d'un savoir-être au quotidien (ex. ne pas prendre pour acquis le genre des personnes lorsque nous ne le connaissons pas). Bref, il y a définitivement place à la créativité quand on parle d'inclusion !

Réflexion autour de l'isolement vécu par les personnes marginalisées :

« Ajouter la mention de notre pronom fournit une information sur notre genre et signale également notre capacité à recevoir cette information si l'autre souhaite la partager. Mentionner notre propre pronom signifie aussi que nous reconnaissons la diversité des identités et expressions de genre et que nous ne présumons pas du genre des autres » (Crémier, 2021: 52).

Il y a beaucoup de personnes transgenres qui s'isolent parce que c'est vraiment difficile pour [ell]eux de sortir et de voir du monde.

Florence, Capitale-Nationale

Il est possible qu'une personne préfère recevoir un suivi en individuel. Cela est tout à fait légitime. Dans notre pratique terrain, il peut être pertinent de laisser le choix à la personne si elle désire s'insérer dans un groupe ou non. Avec une bonne préparation et des outils pour accompagner le groupe, cela peut s'avérer positif.

Réflexion autour du risque de se nommer dans certains espaces :

Certaines personnes ressentent une aisance plus élevée à se nommer dans certains espaces, mais faire le choix de se nommer comme personne non-binaire ou se dire ouvertement trans peut également comporter des risques. Intervenir dans le cas de micro-agressions ou de propos maladroits dans un contexte de groupe peut s'avérer important pour soutenir le développement socioprofessionnel de tous·tes les participant·es. Après tout, la diversité fait partie du milieu de l'emploi!

> *J'ai aussi intériorisé beaucoup qu'être une personne trans c'était quand même difficile dans la vie, depuis très longtemps. Je pense que c'est un classique, on pourrait en permanence se faire attaquer pour qui on est, avant même d'oser dire qui on est… (…) Il y a l'appréhension, c'est sûr. (…) J'ai beaucoup vécu par stratégie d'adaptation, de sécurité. C'est pour ça que j'ai fait ma transition quand même de manière assez tardive.*
>
> Robin, Capitale-Nationale

Dans le cadre des entrevues, nous avons également observé un désir de créer des espaces inclusifs pour la communauté LGBTQ2+ :

> *J'ai vraiment à cœur de créer comme un espace où plus de personnes peuvent se rejoindre, briser leur isolement, créer des liens. On le sait que les personnes queer sont très isolées, donc de pouvoir justement former des petits liens, [une] famille choisie. Je trouve ça important, donc si on peut rejoindre plus de personnes ça me ferait du bien. Pis je pense que je vais y arriver parce que je mets beaucoup de mon cœur et de mon âme là-dedans. (...) Je suis en train de créer des liens avec d'autres organismes, justement pour pouvoir faire plus de collaborations pis pour pouvoir montrer que dans notre arrondissement il y a des lieux où les personnes de la communauté peuvent se rassembler, pis que c'est safe.*
>
> Charlie, Montréal

Inspiration de la vignette

Pour cette vignette, nous nous sommes inspiré·es des besoins et des réflexions issues des entrevues réalisées auprès d'intervenant·es et de coordinateur·ices localisé·es dans plusieurs régions, en plus de se baser sur les fondements de l'intervention de groupe.

Références

Chèvre, A. (2019). "Témoignage d'une formation à l'animation de groupes d'APP. Apprendre par la pratique d'animation de différentes formes d'APP." in Revue de l'analyse de pratiques professionnelles, No 15, pp. 147-154. http://www.analysedepratique.org/?p=3375.

Crémier, L. « Chapitre 1 : Savoir-dire et savoir-faire : mieux communiquer pour favoriser l'inclusion des jeunes trans » dans Pullen Sansfaçon, A et Meidco, D. (2021). Jeunes trans et non binaires, de l'accompagnement à l'affirmation, 383p.

Notes