



**PISTES DE RÉFLEXION
ET D'ACTION POUR DES MILIEUX
JEUNESSE ACCESSIBLES
ET INCLUSIFS**



YOUTH
INCLUSION
JEUNESSE

Remerciements

La création de cet outil a bénéficié du soutien de La Génératrice, une initiative du Forum jeunesse de l'île de Montréal (FJÎM), une instance de Concertation Montréal, qui permet à 12 jeunes âgé.e.s de 15 à 29 ans de devenir acteur.trice.s de changement en mettant de l'avant des projets par, pour et avec les jeunes & de Rising Youth.

Personnes concertées

Elsa Mondésir Villefort
Ernest Jr. Edmond
Fabrice Vil
Jennifer Teasdale-Raymond
Maëlle Brouillette
Marie-Eve Veilleux
Marie-Philippe Drouin
Noémie Pomerleau-Cloutier
Philippe Massé

Équipe de rédaction

Mélanie Ederer (Direction)
Dina Husseini
Claire Duclos
Sarah Sultani
Kimberly Coulombe

Équipe de révision

Jennie Charbonneau
Erika English
Rayane Zahal

Graphisme

Velga Avah

Historique

Entre avril 2018 et mars 2019, l'équipe d'Inclusion Jeunesse-Youth Inclusion a discuté avec plusieurs acteurs et actrices déterminé.e.s à rendre leurs organisations accessibles et inclusives. De ces discussions, une problématique commune a émergé: beaucoup d'individus veulent un changement, mais ne se sentent pas outillés. Que faire? Et comment le faire? Qui a la responsabilité de rendre une organisation plus inclusive? Où trouver l'information pour le faire? Malgré la pluralité et l'expertise des acteurs et actrices travaillant sur ces questions, un réel changement tarde à se produire. C'est face à ce constat que nous nous sommes mobilisé.e.s pour développer un outil répondant à ces problématiques: celui que vous tenez entre vos mains.

Notre objectif

Proposer des pistes d'action favorisant la création et la pérennisation d'organisations et d'évènements inclusifs, offrant aux jeunes un accès privilégié – sans barrières ni discriminations – aux structures, discussions et évènements qui les concernent.

Notons que le présent outil se veut une première étape pour répondre à un enjeu complexe. Il vous propose des solutions et des pistes de réflexion, mais ne prétend pas répondre à toutes les situations possibles. Cet outil ouvre la discussion et propose des actions concrètes pour répondre à la question suivante:

Comment pouvons-nous, par des actions, rendre nos milieux et nos événements plus inclusifs et accessibles?

À qui s'adresse cet outil ?

À toute personne s'intéressant aux questions de représentativité, d'inclusion, d'accessibilité et d'anti-oppression dans les organisations jeunesse¹, notamment au sein des conseils d'administration et des sphères décisionnelles ou lorsqu'il s'agit d'organiser des activités ou des événements.

Démarche

Le présent document est basé sur des entretiens menés auprès de personnes militant, travaillant ou s'impliquant pour une société inclusive ayant généreusement accepté de partager leurs connaissances et expérience avec nous. Il est également enrichi par des observations qualitatives basées sur le vécu personnel des auteures et par des consultations auprès de jeunes qui s'impliquent - ou qui souhaiteraient s'impliquer - dans une ou des organisations.

Ce fascicule est notre contribution à une réflexion collective pour reconnaître et créer des milieux plus inclusifs. Ces recommandations ne sont pas exhaustives, mais constituent un premier pas vers la création de celles-ci.

Nous vous invitons donc à consulter les ressources à la fin du document pour aller plus loin, car l'atteinte de l'objectif souhaité nécessite un processus dynamique, constant et parfois personnalisé.

¹ Par **organisation jeunesse**, nous entendons: tout association, regroupement, organisme et institution qui s'adresse aux jeunes, qui les concerne, les vise ou qui s'exprime en leur nom. Nous utilisons **jeunesse** sans préciser de groupe d'âge puisque les personnes considérées « jeunes » varient selon les milieux. Le terme **instance jeunesse** concerne tout regroupement ayant un pouvoir décisionnel et le terme **milieu** est utilisé pour référer à divers aspects de votre organisation (espace physique, comités, réunions, événements, etc.).

Table des matières

REMERCIEMENTS

04

LEXIQUE: COMPRENDRE AVANT D'AGIR

- 04 Accessibilité
- 05 Allié.e
- 05 Autonomisation
- 06 Discrimination
- 06 Égalité & équité
- 07 Inclusion
- 07 Intersectionnalité
- 08 Microagressions
- 08 Minorités
- 09 Participation
- 10 Privilèges
- 11 Représentativité
- 11 Systèmes d'oppression
- 11 Tokenism

12

POSITION SOCIALE. QUI SUIS-JE? QUE PUIS-JE?

14

CHARGE MENTALE ET ÉMOTIONNELLE

15

DÉMARCHE EN 4 ÉTAPES: Reconnaître, Comprendre, Définir, Agir

- 16 Reconnaître l'existence d'un problème
- 17 Comprendre le problème
- 18 Définir des objectifs concrets
- 18 Agir

19

PISTES D'ACTION

- 20 Programmation
- 21 Mobilisation et communication
- 22 Organisation et préparation
- 24 Lors d'un événement
- 25 Participation aux discussions
- 26 Après l'événement

27

CONCLUSION

28

RESSOURCES



LEXIQUE : COMPRENDRE AVANT D'AGIR

Une compréhension commune du lexique et des phénomènes optimise la communication facilitant ainsi l'action. À cet effet, il est primordial de prêter attention aux mots utilisés et de s'assurer de comprendre certains concepts pour mieux définir certaines sources d'exclusion dans les organisations jeunesse pour opérationnaliser des solutions. On trouvera dans cette section des précisions sur certaines définitions reliées aux questions portant sur l'inclusion.

Accessibilité

L'accessibilité universelle est le concept qui permet la participation et l'inclusion sociale des personnes ayant une limitation fonctionnelle. L'accessibilité universelle permet à toute personne, quelles que soient ses capacités, l'utilisation identique ou similaire, autonome et simultanée des services offerts à l'ensemble de la population. Que ce soit pour se déplacer en fauteuil roulant ou avec une canne blanche, écouter un film avec audiodescription, lire un courriel, jouer au hockey ou se rendre au travail, l'accessibilité universelle cherche à éliminer les obstacles qui se présentent à tous [et toutes] et elle bénéficie à tout le monde, incluant les travailleurs [et travailleuses] ou les jeunes familles qui se déplacent avec une poussette.²

Il est pertinent de préciser que l'inclusion et l'accessibilité vont de pair, mais que l'inclusion doit aller plus loin en créant une réelle accessibilité qui va au-delà des accommodations (lieu physique accessible, interprétation) en s'assurant que les attitudes et comportements perpétués dans le milieu ne créent pas d'inégalités.

²Altergo. (2014). Accessibilité universelle. Récupéré à <http://www.altergo.ca/fr/altergo/accessibilite-universelle>

Allié.e

Être allié.e, c'est travailler activement aux côtés de personnes issues de groupes marginalisés ou sujettes à l'exclusion pour combattre les inégalités et les oppressions.

Évidemment, il n'existe aucune solution magique. Les réels changements sont le résultat d'un long processus de déconstruction, d'apprentissages, de questionnements, d'échange et d'écoute. Offrir son support de manière empathique et souligner les comportements et propos oppressifs et problématiques lorsque vous en êtes témoin peut faire de vous un.e allié.e. Toutefois, on ne peut pas s'auto-identifier allié.e: il s'agit d'une désignation faisant référence à des comportements précis/limités dans le temps et non d'un titre signifiant que vous êtes désormais à l'abri de toute remise en question.

Lorsqu'une personne se considère « allié.e » sans prudence et sans remise en question, elle se met à risque d'oublier que, elle-même, peut perpétuer des comportements inadéquats ou peu optimaux. Souvent bien intentionnées, les personnes souhaitant être des allié.e.s risquent de prendre trop de place dans les luttes et de parler au nom des personnes sujettes à l'exclusion ou subissant une quelconque oppression. Cela va à l'encontre du principe d'autonomisation.

Autonomisation

Il existe de multiples définitions du terme autonomisation ou empowerment. Ce terme réfère souvent à l'acquisition d'outils pour augmenter sa capacité d'action, son émancipation en tant qu'individu ou en tant que groupe ainsi que la représentation de ses propres intérêts de manière auto-déterminée. Il s'agit également d'avoir un sentiment de contrôle sur ses propres conditions de vie, notamment au niveau politique, économique et social, mais aussi de se sentir légitime de réclamer ses droits. **L'autonomisation est le processus permettant de vaincre le sentiment d'impuissance et l'invisibilisation causés par un contexte oppressif.**

Discrimination

La discrimination est une distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur de peau, le sexe, l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, l'origine ethnique ou nationale, la religion, la condition sociale, la langue, une conviction politique, une grossesse ou un handicap³ qui a pour effet de détruire ou compromettre l'exercice de droits et libertés.

La discrimination systémique⁴ provient de la structure de la société. L'ordre est maintenu et renforcé par diverses mécaniques qui ont des impacts sur les individus de manière inégale. Par exemple, les lois, les institutions et les organes étatiques (système juridique, police, armée, etc.) ciblent ou protègent davantage certains groupes par rapport à d'autres. Cela génère des inégalités dans les possibilités d'action, le sentiment d'appartenance ou de protection ressenti et limite la participation de certains groupes dans la société.

Les biais inconscients sont des mécanismes de pensée qui altèrent le jugement. Avec les stéréotypes et les préjugés, ils influencent les pratiques et les comportements, pouvant ainsi mener à l'exclusion d'une catégorie d'individus ou à la mise en place d'obstacles directs ou indirects limitant leur participation dans différentes sphères de la société⁵.

Égalité & équité

L'égalité, c'est l'idée selon laquelle chaque personne devrait bénéficier du même traitement, indépendamment des diverses facettes de son identité et des éventuelles discriminations qu'elle pourrait subir en raison de son identité.

L'équité, quant à elle, vise à rétablir une situation d'injustice entre les individus, afin que chaque individu jouisse des mêmes chances et opportunités pour développer ses capacités.

³ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2011). Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés : Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences. Repéré à http://www.cdpcj.qc.ca/publications/Profilage_rapport_FR.pdf

⁴ Commission canadienne des droits de la personne (s.d.). Module 1 – Qu'est-ce que la discrimination systémique ? Récupéré le 11 mars 2019 de <https://chrc-ccdp.adobeconnect.com/p8y9enc24s8/>

⁵ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2006). Mémoire sur le document de consultation « Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination », p.33.

Inclusion

L'inclusion est le résultat d'une multitude d'actions visant à garantir à toute personne un accès et un partage équitable des ressources, activités, services, informations, organisations et institutions publics.

L'inclusion se manifeste donc par le développement du sentiment d'appartenance et d'autonomisation des individus et des groupes au sein d'une organisation et/ou d'une société.

La réduction des obstacles économiques, sociaux et politiques – qui empêchent certains individus ou groupes d'individus de participer pleinement à la prise de décisions – est un préalable à l'inclusion. Toute institution et/ou organisation a donc un rôle crucial à jouer.

Pourquoi l'inclusion ?

- Stimuler la création et l'innovation⁶;
- S'ouvrir à de nouveaux publics;
- Apprendre sur les différentes réalités de notre société;
- Enrichir la connaissance collective;
- Promouvoir une société éthique ou des considérations éthiques.

N.B. Rappelons que la notion d'inclusion ne fait pas l'unanimité. Ainsi on peut s'interroger sur qui a le pouvoir d'inclure qui? L'utilisation du terme inclusion maintient-elle le statu quo des rapports de pouvoirs puisque le pouvoir d'inclure/exclure est détenu par des groupes dominants?

Intersectionnalité

L'intersectionnalité met l'accent sur la manière dont les systèmes d'oppression, loin d'agir de manière autonome et indépendante, s'entretiennent et se renforcent mutuellement. Ainsi, l'interaction des rapports politiques, sociaux, économiques et situationnels influence le degré d'oppression subi par une personne dans un groupe, une organisation ou une société⁷.

⁶ Saba T. et Dolan S. (2013). La gestion des ressources humaines : Tendances, enjeux et pratiques actuelles (5e éd). Québec: Pearson-ERPI.

⁷ Chicha, M. T. (2012). Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal. Canadian Journal of Women and the Law, 24(1), 82-113.

Puisque l'identité d'un individu (agent.e social.e) est plurielle et comporte de multiples facettes, que ce soit sa race, son origine ethnique, son genre, son orientation sexuelle, etc., il faut donc prendre en compte les contextes sociaux, politiques et historiques pour cerner les sources potentielles de discrimination pouvant l'affecter simultanément⁸.

Microagressions

Il s'agit de comportements, conscients ou inconscients, qui contribuent à marginaliser ou à discriminer des individus issus des minorités. Parmi les exemples de microagressions, on peut noter les commentaires remettant en question l'identité ou le ressenti d'une personne, les blagues vexantes, les contacts physiques non souhaités, les regards hostiles ou méprisants, etc.

Minorités

Les minorités⁹ sont des groupes présentant des caractéristiques ethniques, religieuses, linguistiques, sexuelles et culturelles ou ayant des réalités socio-économiques différentes de celles de la population dominante.

Les minorités racisées sont des groupes de personnes catégorisées par le groupe dominant comme appartenant à une autre race selon un processus de racisation, c'est-à-dire par l'attribution d'une essence raciale ou biologique à des différences culturelles¹⁰ justifiant leur exclusion du groupe dominant. Ces personnes peuvent vivre des problèmes d'exclusion, d'objectification et de déshumanisation lorsqu'elles tentent, par exemple, d'accéder à certaines opportunités professionnelles et sociales¹¹, contrairement à des groupes – socialement, racialement, économiquement – privilégiés.

Il est important de noter que les formes d'exclusion ne sont pas toujours explicites, manifestes ou même conscientes, elles peuvent être subtiles.

⁸ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2006). Mémoire sur le document de consultation « Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination », p.81

⁹ L'utilisation du terme minorité racisée peut comprendre le concept de minorité visible/ethnoculturelle.

¹⁰ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. (2015) Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion : glossaire. Repéré à http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Glossaire_ImmigrationParticipationInclusion.pdf

¹¹ Eid, P. (2012). Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un "testing" mené dans le grand Montréal, Montréal, Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse (CDPDJ), 52p.

Participation

La participation civique¹² est un facteur d'émancipation individuelle et collective, à l'origine du sentiment d'appartenance à une communauté. C'est par la participation, libre et équitable, que les personnes développent un sentiment d'acceptation et d'identification permettant d'insuffler le dynamisme nécessaire à l'essor de la société.

Obstacles à la participation¹³

- **Obstacles comportementaux:** Certains organismes n'ont pas établi de politiques sur les comportements attendus des membres ou de la population participante ou ne possèdent pas de mécanismes pour voir, reconnaître et agir sur les agressions et micro-agressions perpétrées par des individus. Ainsi, certaines personnes peuvent choisir d'éviter des milieux dans lesquels elles et ils voudraient a priori s'impliquer pour ne pas en subir.
- **Obstacles liés à l'information:** Certains organismes ne font pas les démarches nécessaires pour s'assurer que leur message soit disponible dans différents milieux ou se reposent uniquement sur leurs réseaux pour la mobilisation. Pour cette raison, des groupes de personnes n'ont pas accès aux informations et n'ont pas la possibilité de participer;
- **Obstacles organisationnels et structurels:** La perception de la société vis-à-vis de certains groupes peut inciter ces derniers à s'organiser dans une démarche exclusive. Cette perception peut également être internalisée devenant de fait d'autant plus insidieuse et difficile à déconstruire;
- **Obstacles financiers:** Les coûts de participation, de déplacement, de matériel, de frais de garderie, de nourriture, etc. n'ont pas le même impact sur tout le monde. Même si certaines personnes peuvent les considérer abordables (selon leur budget), pour d'autres, ils représentent un grand frein à leur participation;
- **Obstacles physiques:** Certains milieux ne sont pas adaptés à toutes les personnes, que ce soit selon l'emplacement, la disposition des meubles, la hauteur des comptoirs, etc., empêchant la participation d'individus.
- **Obstacles technologiques:** Certains organismes ne mobilisent qu'à travers les médias sociaux, les chaînes de courriels, etc. Cela limite la participation aux seuls individus qui ont accès à la connaissance informatique et/ou aux outils technologiques (ordinateur, cellulaire, etc.) excluant tous les autres;

Privilèges

Au sein d'une société, certains groupes ont des privilèges économiques, sociaux ou politiques comparativement à d'autres groupes¹⁴ et cela a un impact sur leur possibilité d'action et sur la reconnaissance et le pouvoir d'influence qu'on leur accorde. Cet extrait relate un exemple concret:

« Michel Kimmel, un sociologue américain, parlait d'une amie noire qui, quand elle se regarde dans le miroir, y voit une femme noire, et d'une amie blanche qui, elle, quand elle se regarde dans le miroir, y voit une femme. Il expliquait que lui, un homme blanc, y voyait un être humain. Il raconte avoir alors réalisé qu'il se percevait, inconsciemment, comme « une personne générique », comme si son expérience de la vie avait quelque chose d'universel. La femme noire percevait plutôt sa différence par rapport à la « norme » sociale (homme blanc), soit le fait qu'elle soit à la fois femme et noire, tandis que la femme blanche se percevait comme une femme plutôt universelle, mais comme une femme. Kimmel, lui, s'était tout simplement perçu comme un être humain. Il ne se voyait pas comme un homme blanc parce que les hommes blancs sont à l'épicentre du pouvoir; ce sont eux qui mettent les étiquettes sur tous ceux et celles qui ne sont pas comme eux et qui historiquement les ont exclus du pouvoir. Kimmel a souligné que le privilège est invisible pour celles et ceux qui le détiennent et que les Blancs ont le luxe de ne pas être obligés de penser aux questions de race chaque seconde de leur vie.¹⁴ »

¹² Dhamoon, Rita. *Identity/Difference Politics: How Difference is Produced and Why It Matters*, UBC Press, 2009, introduction et ch.1.

¹³ Lemieux, G. (2004) *Remixer la cité : la participation citoyenne des jeunes Québécois issus de l'immigration et des minorités visibles*. Québec: Conseil permanent de la jeunesse.

¹⁴ Béchar, D. E. et Fontaine, N. K. (2016) *Kuei, je te salue : conversations sur le racisme*. Canada: Écosociété. 82-83.

Représentativité

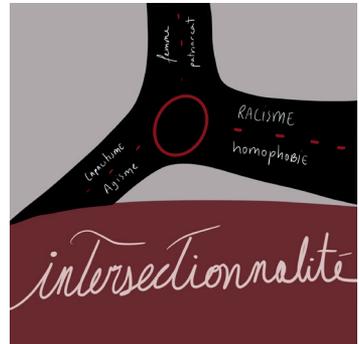
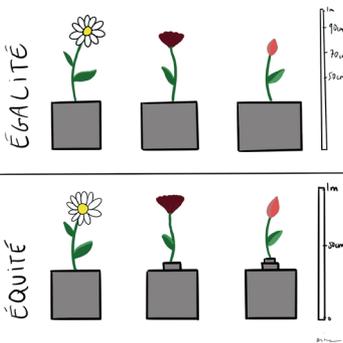
La représentativité est la capacité pour une institution, une organisation ou un État à créer un milieu permettant à toute personne, peu importe son origine, ethnie, genre, sexualité, âge, orientation sexuelle, condition sociale et économique, de participer et d'être représentée au sein des processus de délibération, des décisions collectives, des activités, des événements. La représentativité¹⁵ permet de reconnaître la diversité des voix coexistant au sein de notre société.

Systèmes d'oppression

Les systèmes d'oppressions (ex.: le sexisme, le racisme, le capacitisme) sont des ensembles de pratiques sociales et individuelles, privilégiant certains groupes au détriment des personnes marginalisées, reproduites jusqu'à être normalisées.

Tokenism

Le tokenism réfère à être ou se sentir tokénisé (être un jeton) au sein d'un groupe. Le tokenism est une action consciente ou inconsciente dont le but est d'instrumentaliser une personne appartenant à un groupe minoritaire en l'intégrant faussement au sein de l'institution pour lui donner une apparence d'inclusion et améliorer son image¹⁶. La personne tokénisée devient un instrument pour un groupe souhaitant faire avancer ses intérêts ou redorer son image et sa réputation.



¹⁵ Dhamoon, R. (2009). Identity/difference politics: How difference is produced and why it matters. Canada: UBC Press.

¹⁶ Murrey, A. (2017) Beyond tokenism: Indigenizing, feminizing, queering development. [Syllabus] Récupéré de: https://www.academia.edu/29084330/ID_264_Beyond_Tokenism_Indigenizing_Feminizing_Queering_Development_Clark_University_



Chercher à être plus inclusif, particulièrement au niveau organisationnel, prend énormément de temps et doit se faire avec attention. Avant de commencer, il faut se poser la question suivante: suis-je prêt.e à effectuer les nécessaires changements au sein de mon organisation?

Chaque personne peut intervenir différemment. Les actions qui peuvent être posées dépendent, en partie, de la position de la personne qui les accomplit, de ses privilèges au sein d'une organisation et de la société. Voici quelques questions pour vous aider à vous situer:

Est-ce que j'ai:

- Le pouvoir de changer les choses?
- Une position d'influence ou de décision au sein de l'organisation?
- De la crédibilité aux yeux de mes pairs pour impulser le changement? Est-ce que je me sens écouté.e quand je donne mon avis?
- Des allié.e.s
- De l'énergie et le temps pour mener ce type de changement?
- Des personnes de mon entourage qui me soutiennent et qui peuvent me porter conseil?
- Les outils nécessaires pour prendre des risques? Quels sont ces risques?



Dina



CHARGE MENTALE ET ÉMOTIONNELLE

Les personnes qui s'engagent dans une cause acceptent de prendre un certain nombre de responsabilités. Toutefois, ces personnes endossent constamment une charge mentale et émotionnelle. En effet, la gestion et la planification du travail, ainsi que le bien-être des individus du groupe sont des éléments qui leur trottent dans la tête, qui occupent de l'espace et qui consomment de l'énergie inlassablement.

Il s'agit d'un travail souvent invisible et dont le fardeau est souvent porté par des femmes.

Dans les luttes contre les oppressions, les femmes, plus spécifiquement les femmes racisées, se retrouvent à prendre en charge (de manière explicite et/ou implicite) la responsabilité de rendre leur milieu plus inclusif en plus de leurs fonctions principales. Il s'agit par exemple lorsqu'une employée racisée est contrainte, à cause de son origine ethnique, d'accueillir et d'intégrer les nouveaux et nouvelles collaboratrices dans son service, une tâche non rémunérée et souvent invisibilisée qui s'ajoute à son emploi salarié.

Compte tenu de la complexité et l'importance du travail à effectuer pour améliorer l'inclusion et l'accessibilité des milieux, elles deviennent ainsi plus enclines à l'épuisement.

Afin de réduire la charge mentale et émotionnelle d'une personne, l'ensemble des membres d'une organisation doit être solidaire. Les actions doivent être coordonnées et portées collectivement. Une prise de conscience collective des impacts de la charge mentale et émotionnelle sur la santé mentale et physique d'une personne est cruciale.



Cette démarche vise à favoriser l'inclusion au sein des organisations jeunesse promptement tout assurant une certaine cohésion. Les 4 axes suivants permettent d'outiller toute personne souhaitant atteindre des objectifs d'inclusion.

1. Reconnaître l'existence d'un problème

Posez-vous la question: est-ce que mon organisation est suffisamment inclusive et accessible?

Pour vous aider, voici quelques indices d'un milieu non inclusif:

- Manque de diversité, de représentativité/groupe de participant.es très homogène;
- Des personnes souhaitent avoir accès à une activité ou un événement, mais ne peuvent pas: trop cher, inaccessible physiquement, horaire non opportun, etc.;
- Des participant.e.s ne reviennent pas ou quittent l'organisation parce qu'ils ou elles ne se sentent pas à l'aise (expérience d'oppression, incompréhension, sentiment d'exclusion, etc.);
- Certain.e.s participant.e.s tendent à moins ou ne pas prendre la parole lors des discussions ou se font interrompre;
- Des personnes se sentent « tokénisées ».

Si vous reconnaissez certains éléments, vous avez mis le doigt sur un problème. Sinon, demandez l'opinion de personnes ayant un profil ou une identité sociale différente de la vôtre sur la question.

2. Comprendre le problème

Une fois un problème constaté, on a parfois tendance à l'ignorer ou à le reporter par manque de temps ou d'énergie, par manque de volonté de changer les choses, par résignation ou pour éviter l'inconfort. Pourtant, compte tenu des raisons précitées, ces problèmes méritent d'être abordés.

Vous souhaitez apporter un changement à votre organisation? Voici des questions à vous poser:

- Qui a accès aux instances dont je fais partie et aux événements que j'organise?
- Comment certaines pratiques de mon organisation empêchent certaines personnes de participer ou de s'exprimer librement?
- Quels sont les obstacles à la participation?
- Comment est-ce que, individuellement, je contribue à renforcer le problème?
- Est-ce que je suis à l'écoute des personnes qui me partagent leurs expériences vécues au sein de mon organisation?

S'interroger sur notre positionnement est nécessaire pour améliorer notre posture face aux autres. Il est primordial de se poser des questions et d'y répondre honnêtement.

3. Définir des objectifs concrets

La troisième étape consiste à définir des objectifs spécifiques, mesurables et atteignables pour rendre vos milieux plus inclusifs et accessibles. Sans objectif, il est difficile de mesurer vos progrès collectifs.

Sachant que les obstacles sont multiples et collectifs, la solution ne peut pas venir d'une seule personne. Chaque membre ayant une influence dans l'organisation a une responsabilité de contribuer à l'atteinte des buts préalablement fixés.

4. Agir

L'inclusion repose sur un travail continu. Il est important de remettre constamment en question les pratiques et les structures, et ce, même si elles sont en place depuis longtemps au sein de votre organisation. S'adapter aux évolutions sociétales peut nécessiter un changement de mentalité ou de culture organisationnelle. Même si le changement peut parfois sembler difficile, il permet l'innovation et le développement de nouvelles pratiques plus optimales et efficaces pour l'atteinte de vos objectifs organisationnels.

La prochaine section présente des actions à entreprendre pour améliorer et/ou rendre vos milieux plus accessibles et inclusifs¹⁷.

¹⁷ Notons bien, nous n'avons pas tous et toutes la même possibilité d'action. Cela dépend, entre autres, de notre position dans l'organisme. Toutefois, chacun.e peut agir.



Voici des mécanismes concrets pouvant contribuer à améliorer l'accessibilité et l'inclusion au sein de vos milieux (événements, réunions, comités, etc.). Il s'agit d'une liste non exhaustive destinée à vous guider dans vos actions.

Programmation

- Lorsque vous bâtissez votre programmation, **ne négligez pas l'importance de la représentativité**. Assurez-vous d'avoir une programmation qui présente une diversité de points de vue, de profils, de perspectives, d'expériences et de vécus;
- **Variez les moments des rencontres**: vos participant.e.s et/ou collaborateurs.trices n'ont pas tou.te.s le même emploi du temps. Varier les moments des rencontres peut ainsi permettre à un plus grand nombre de personnes d'y participer;
- **Coûts et tarifs**: dans un idéal d'accessibilité et d'inclusivité, vos événements devraient être gratuits. Si pour des raisons budgétaires vous devez fixer un prix d'entrée, proposez dans votre grille tarifaire un prix solidaire pour les personnes à faible revenu;
- **Charte de l'événement**: entendez-vous sur une charte de l'événement ayant pour valeurs principales le respect, l'ouverture et la tolérance. Nommez clairement les comportements inacceptables ainsi que les comportements encouragés au sein de l'organisation;
- **Prévoyez un budget** pour toutes les dépenses liées à l'accroissement de l'accessibilité de votre milieu (ex.: bourse de transport adapté, interprètes, garderie, etc.). Pensez aux imprévus.

Mobilisation et communication

- **Utilisez un langage simple**, compréhensible et accessible à tous et toutes dans vos communications. Adaptez vos messages en fonction des différents publics;
- **Employez des moyens de diffusion diversifiés**, par exemple les babillards communautaires, les kiosques d'information installés dans les centres commerciaux, les bibliothèques, les radios et télévisions communautaires, les médias écrits et Internet;
- Si vous souhaitez mobiliser des individus de divers milieux, **développez des partenariats** avec des organismes et des personnes-ressources. Les personnes ne fréquentant pas habituellement votre organisation sont plus susceptibles de participer si elles se sentent en confiance ou si l'invitation vient d'une personne de confiance;
- Si vous recueillez des informations personnelles et des données démographiques, précisez pourquoi et à quoi serviront ces informations. **Demandez le consentement** des personnes concernées/impliquées;
- **Invitez votre public et votre audience à vous communiquer leurs besoins** en termes d'accessibilité par courriel, téléphone ou directement dans le formulaire d'inscription. Assurez-vous d'effectuer un suivi concernant les demandes reçues en communiquant directement avec les personnes ayant exprimé un besoin;
- **Si vous faites des vidéos, pensez à y inclure des sous-titres.**

Rôles à prévoir dans votre équipe:

- **Comité d'accueil:** Personnes orientant les participant.es dès leur arrivée, disponibles pour répondre à des questions spécifiques;
- **Brigade anti-oppression:** Personnes identifiées qui pourront intervenir si elles observent des comportements et propos oppressifs, et qui demeurent disponibles pour appuyer toute personne ayant fait face à des comportements inappropriés ou des propos oppressifs;
- **Gardien.ne du senti:** Personne veillant à maintenir l'espace sécuritaire et l'ambiance saine et conviviale dans le respect de chacun et chacune en étant disponible pour recevoir des plaintes anonymes.
- **Bénévoles d'accompagnement:** Personnes disponibles pour répondre aux besoins en termes d'accessibilité (déplacer le micro dans la salle, aider des déplacements, traduction, servir de la nourriture, etc.);
- **Intervenant.e.s sur place:** Intervenant.e.s qualifié.e.s disponibles en permanence pour soutenir les participant.e.s, si nécessaire dans le cas où votre événement aborde des sujets sensibles.

Choisir une salle physiquement accessible:

- **Accès aux lieux:** Rampe d'accès installée, large ouverture des portes;
- **Toilettes accessibles:** Assez spacieuses, rampes d'appui, au même étage;
- **Tenir compte des distances à parcourir:** Lieu accessible en transport adapté et en transport en commun, dans un lieu central;
- **Accessibilité pour les personnes à distance:** Possibilité de suivre l'événement du confort de leur maison (via des réseaux sociaux par exemple) pour les personnes ne pouvant pas être présentes physiquement sur place;
- **Stationnement accessible;**
- **Avoir un microphone mobile** pour les gens qui ont de la difficulté à se déplacer ou qui ne souhaitent pas se lever;
- **Assurez-vous d'aménager votre salle** en laissant assez d'espace pour circuler, prévoir un espace pour les personnes en fauteuil roulant.

A wheelchair is not a restriction - it's a tool for movement and living. It is society's lack of access that is the restriction

Pour que tous et toutes se sentent bien et confortables:

- **Avoir des collations ou un service de repas:** Ne pas prendre pour acquis que les participant.e.s ont mangé à leur faim pendant la journée;
- **Régimes particuliers, allergies, restrictions alimentaires:** Lors de l'inscription, demandez si les participant.es ont des allergies, des restrictions alimentaires ou un régime particulier et adaptez votre offre alimentaire;
- **Prévoir des boissons non alcoolisées ou faire un événement sans-alcool;**
- **Service de garde:** Offrir un service de garde pour faciliter la participation des parents;
- **Salle de repos/ safe space:** Une salle en retrait de l'événement peut être installée pour toute personne souhaitant prendre une pause. Un espace cocon pour permettre aux participant.e.s d'échanger de façon intime et sécuritaire;
- **Salle d'allaitement;**
- **Toilette non-genrée;**
- **Sensibilité aux parfums:** certaines personnes ont des allergies aux parfums. Vous pouvez sensibiliser les participant.es à cette réalité et les inviter à minimiser l'utilisation du parfum.

Lors d'un événement

- **Accueillir les gens** en expliquant le déroulement de la journée pour s'assurer que tout le monde se sente bienvenu, à l'aise et ait une compréhension claire du programme;
- **Prévoir des cocardes** ou des autocollants avec le nom de chaque personne. S'ils et elles le souhaitent, les participant.e.s peuvent y inscrire leur pronom de préférence;
- **Commencer en reconnaissant le territoire non cédé** sur lequel a lieu votre l'événement. Par exemple:



J'aimerais / Nous aimerions commencer par reconnaître que [NOM DU BATIMENT] est située en territoire autochtone, lequel n'a jamais été cédé. Je reconnais/Nous reconnaissons la nation [NOM DE LA NATION] comme gardienne des terres et des eaux sur lesquelles nous nous réunissons aujourd'hui. [Tiohtiá:ke / Montréal] est historiquement connu comme un lieu de rassemblement pour de nombreuses Premières Nations, et aujourd'hui, une population autochtone diversifiée, ainsi que d'autres peuples, y résident. C'est dans le respect des liens avec le passé, le présent et l'avenir que nous reconnaissons les relations continues entre les Peuples autochtones et autres personnes de la communauté montréalaise ¹⁸.



Il ne s'agit pas de le dire simplement pour avoir bonne conscience, mais bien de réfléchir et d'amener les participant.e.s à s'interroger collectivement et individuellement sur nos rapports avec le territoire, notre histoire et les impacts de cela sur notre société actuelle;

- **Disposition de la salle:** Favoriser une disposition circulaire pour limiter la reproduction des rapports hiérarchiques. Prévoir des espaces pour des personnes en fauteuils roulants, avoir des sièges confortables pour les personnes ayant besoin de plus de confort;
- **Présenter à votre audience les différents membres de votre équipe** et leur rôle. Prévoir un élément d'identification pour permettre aux participants et participantes de reconnaître ces personnes;
- **Indiquer et respecter la durée de l'événement** - certaines personnes doivent réserver des moyens de transport ou un service de garde et ne peuvent pas rester plus longtemps si l'événement se prolonge.

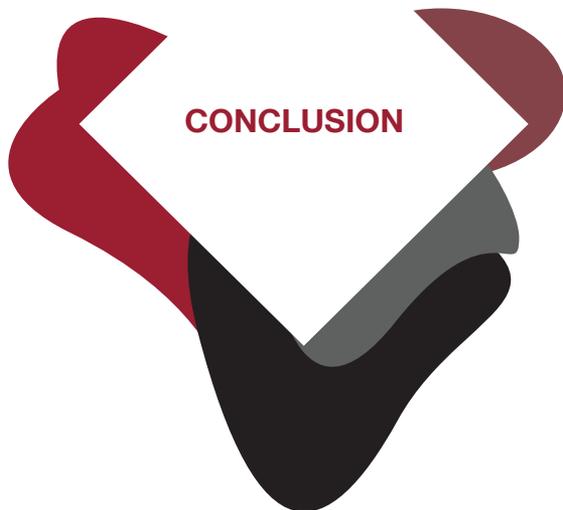
¹⁸ Wahéshon, S. (2017) Énoncé de reconnaissance territoriale de l'Université Concordia, située à Tiohtiá:ke (Montréal). Repéré à <https://www.concordia.ca/about/indigenous/reconnaissance-territoriale.html>

Participation aux discussions

- **Traduction:** Identifier les besoins et penser à offrir de la traduction simultanée;
- **Interprétation en Langue des Signes du Québec:** Offrir un service d'interprétation en Langue des Signes du Québec (LSQ);
- **Utiliser un langage et un vocabulaire accessible et vulgarisé;** éviter les acronymes ou les expliquer;
- **Prendre le temps d'expliquer les termes** et les concepts utilisés;
- Si la discussion aborde un sujet sensible, s'assurer de prévenir les participants et participantes avec un avertissement (trigger warning) et **prévoir des intervenant.es sur place pour offrir un soutien;**
- **S'assurer d'avoir une personne responsable de l'animation et de la facilitation:** elle veille au respect des tours de parole, du temps et de la charte de l'événement; certains de ces rôles peuvent être partagés (ex. : gardien du temps, gardien des tours de parole, etc.);
- **Tours de parole:** Favoriser l'alternance homme/femme/personne non-binaire et la liste progressive (priorité à la personne ayant le moins parlé);
- **Reconnaître et valoriser des savoirs différents** (expérience de vie, savoir pratique, savoir théorique, etc.);
- Lorsque c'est le cas, **nommer que les conversations sont confidentielles** ou proposer un huis clos;
- **Ne pas stigmatiser les personnes éprouvant des difficultés linguistiques** (autre langue comme langue maternelle et barrière linguistique, dysphasie ou autre trouble du langage), en les interrompant par exemple ou en manifestant des signes d'impatience;
- **Fournir les documents dans un langage clair**, simple et précis et dans une version visuelle et audio.

Après l'événement

- **Formulaire d'évaluation:** Un formulaire d'évaluation post-événement vous permettra de connaître le profil des participant.e.s présent.e.s ainsi que leurs impressions et expériences au sein de votre organisation. Vous pourrez ainsi améliorer vos pratiques et vous ajuster en conséquence;
- **Bilan d'équipe:** Faites un retour sur vos objectifs en termes d'inclusion. Ont-ils été atteints? Quels ont été les obstacles? Que faire pour être plus inclusif et accessible la prochaine fois?



Cet outil s'inscrit dans une dynamique d'efforts collectifs en vue de promouvoir l'inclusion et l'accessibilité de milieux divers. Vos efforts d'inclusion nécessitent une concertation et une mobilisation continues des membres organisationnels et des participant.e.s.

Il est crucial de comprendre qu'il n'existe toujours pas de solutions généralisables pour répondre aux problématiques d'inclusion. Changer les pratiques individuelles et collectives ou encore la culture organisationnelle s'inscrit dans un long processus. Ces pistes d'actions vous aideront à faire un pas en avant, mais veuillez noter que leur efficacité dépend de la poursuite de réflexions profondes, voire personnalisées. Un long cheminement intellectuel et empirique vous attend, mais vous n'êtes pas seul.e.s. De nombreuses organisations font les mêmes démarches et certaines peuvent même vous appuyer dans votre parcours. N'hésitez pas à demander de l'aide et à rémunérer ou compenser les personnes que vous consultez lorsque possible. On demande encore trop souvent à des personnes marginalisées de partager leurs savoirs gratuitement.

Il est temps de rendre vos espaces inclusifs et accessibles !
Soyons inclusif.ve.s !

INCLUSION JEUNESSE – YOUTH INCLUSION





-
- #HackDiversity
 - AlterGo
 - Centraide
 - Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI)
 - Centre des organismes communautaires COCo
 - Concertation Montréal
 - Conseil québécois LGBT
 - Ensemble pour le respect de la diversité
 - Gris Montréal
 - Inclusion Jeunesse - Youth Inclusion
 - L'Astérisk
 - Leadership Montréal
 - Ligue des droits et libertés.
 - Paroles d'excluEs
 - Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal
 - Réseau d'action des femmes handicapées Canada - DAWN-RAFH
 - Wapikoni Mobile
- Et tant d'autres...
-