



CanSFE

Renforcer la capacité et la confiance pour l'élaboration de programmes sexotransformateurs : une expérience pédagogique virtuelle

Guide du formateur/de la formatrice



Module 1

Table des matières

<i>Séance 1 : Introduction</i>	3
Procédure	4
Annexes	9
Annexe 1a : Présentation — Exercices additionnels pour briser la glace	9
Annexe 1b : Principes	11
<i>Séance 2 : Genre 101</i>	12
Procédure	13
Activité 2.1 — Concepts et terminologie	19
Annexe 2a : Jeu-questionnaire sur la terminologie	19
Annexe 2b : Corrigé du jeu-questionnaire sur la terminologie	22
Annexe 2c : Lexique sur les genres – Activité	26
<i>Séance 3 : L'égalité des genres et le changement – comprendre le changement transformateur</i>	30
Procédure	31
	34
Annexes	35
Annexe 3a : Explication de concepts sexotransformateurs – Fiche d'exercices	35
Annexe 3b : Explication de concepts sexotransformateurs	36
<i>Séance 4 : Diversité des genres</i>	38
Procédure	39
	46
Annexes	47
Annexe 4a : Terminologie	47
	49
Annexe 4b : L'inclusion des personnes LGBT+ dans les programmes de développement international	50
Annexe 4c : Outils	52
Annexe 4d : Recherche et rédaction	53
<i>Séance 5 : L'intersectionnalité</i>	54
	2

Procédure

55

Annexes

60

Annexe 5a : Identité et pouvoir – La Marche des privilèges

61

61

Séance 1 : Introduction

Objectifs pédagogiques

À la fin de cette séance, les participants et participantes* devraient :

- Connaître le plan de cours de la première journée.
- Connaître la ou les personnes qui donnent la formation ainsi que les autres participant·es.

Messages clés

- Cette formation adopte une approche par cycle de projet et couvre beaucoup de matière, et ce, par le biais de l'enseignement et de la participation.
- Le groupe forme un « espace sécuritaire » dans lequel les perspectives et les opinions de tous et de toutes sont les bienvenues et respectées. Chaque personne peut faire preuve de respect en écoutant les autres, en participant et en posant des questions.

Notes pour le formateur / la formatrice

Soyez à l'aise d'adapter cette séance comme bon vous semble. Brisez la glace à votre manière ou laissez les participant·es se présenter de façon créative (ou consultez l'**Annexe 1a** pour des exemples d'exercices virtuels visant à briser la glace). L'objectif est de donner le ton de la formation et de souligner les messages clés : cette formation représente beaucoup de travail, mais nous souhaitons qu'elle se déroule dans le plaisir.

Durée

60 minutes

Activités

- Activité 1 : Présentations (45 minutes)
- Activité 2 : Notre participation (15 minutes)

Ressources

- Manuel de ressources

* L'écriture épiciène (neutre) et inclusive a été choisie pour la rédaction de ce document. Toutefois, par souci de concision et d'inclusion, nous utiliserons « participant·es » au lieu du doublet complet « participants et participantes » puisqu'il revient très souvent dans le texte.


Technologie

- PowerPoint
- Slido
- Présentation PowerPoint
- Zoom

Procédure

#	Étapes du formateur / de la formatrice	Soutien informatique
Activité 1 : Présentations		
1	<p>Commencez la séance en vous présentant en tant que formateur ou formatrice. Nommez-vous et dites quel est votre poste ou votre lien avec l'organisation. (Vous pouvez également mentionner le pronom à utiliser pour vous désigner. Voir la note.)</p> <p><i>Expliquez :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ce programme de formation cherche à renforcer la confiance et la capacité des spécialistes et des non spécialistes de l'égalité des genres lors de la mise en œuvre de programmes sexotransformateurs en santé des femmes et des enfants. • Il s'agit d'un programme de formation de 3 jours qui se compose de 3 modules de base : <ul style="list-style-type: none"> ○ Concepts et terminologie de l'égalité des genres ○ Composantes des programmes sexotransformateurs ○ Analyse comparative entre les genres et suivi et évaluation • Dans cette formation, nous aborderons divers sujets très intéressants et parfois difficiles. Il est important que notre groupe représente un « espace sécuritaire » où tout le monde se sent à l'aise de s'exprimer et encouragé à le faire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Commencez la présentation PowerPoint et partagez l'écran. Suivez le formateur ou la formatrice et utilisez ses indices pour changer de diapositive. • Laissez le formateur ou la formatrice présenter la formation et expliquer les objectifs pédagogiques ainsi que les messages clés au groupe.

- Nous suivrons un ensemble de Principes (voir [l'Annexe 1b](#)) élaborés pour nous assurer d'entretenir un dialogue productif et d'être vulnérables dans notre courbe d'apprentissage tout en étant sur la même longueur d'onde quant aux normes de conduite de base s'appliquant à toute la formation.
- Nous utiliserons différents outils technologiques tout au long de la formation tels que Zoom, Mural et Slido. Nous aurons l'occasion d'essayer chacun de ces outils dès le début pour nous familiariser avec ceux-ci. N'hésitez pas à poser des questions au cours de la formation si

 **Note :** Si votre organisation favorise le fait d'indiquer le pronom à utiliser pour se désigner, ou si vous êtes à l'aise de vous présenter de cette façon, n'hésitez pas à le faire! C'est une excellente façon de créer un espace sécuritaire tout en donnant l'exemple à suivre pour le groupe.

vous avez besoin de soutien informatique.

- 2** Si le groupe ne se connaît pas déjà, prenez le temps de demander aux participant·es de dire leur nom (et le pronom à utiliser pour les désigner, s'ils et elles le souhaitent) et de se présenter au groupe de façon créative.

Demandez-leur de dire leur nom et leur poste et d'expliquer brièvement la raison pour laquelle ils et elles aimeraient bonifier leur propre travail en ce qui a trait à l'égalité des genres.

Vous pouvez le faire de différentes façons :

- Demandez aux participant·es de se présenter par ordre alphabétique.
- Laissez une personne commencer, puis demandez-lui de « passer le micro » à quelqu'un d'autre, ainsi, les participant·es devront bien écouter pour savoir qui s'est déjà présenté afin de savoir à qui « passer le micro ».

- 3** Présentez le programme pédagogique et le **Manuel de ressources**.

- Suivez la diapositive connexe.

! Conseil! Passez en mode galerie lors des présentations!

Expliquez l'importance du **Manuel de ressources**, qui est l'outil numéro un à utiliser pour suivre la formation. C'est dans ce manuel que les participant·es trouveront leurs activités virtuelles, leurs travaux de groupe, les liens vers les activités (Mural; Slido; Google Docs; Google Sheets), des ressources additionnelles, etc.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

4 Maintenant que tous les participant·es se connaissent, demandez-leur de consulter les **Principes de la formation** dans leur **Manuel de ressources**. Regardez les principes de la formation ensemble, puis demandez aux participant·es de se porter volontaires pour lire et réfléchir à chacun des principes.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

Demandez aux participant·es de vous dire si nous avons oublié quoi que ce soit. Les personnes peuvent le faire verbalement ou par écrit dans la discussion en groupe. Prenez un moment pour bonifier les principes de la formation selon les commentaires des participant·es, avec l'accord de tous.

Activité 2 : Notre participation

5 *Expliquez* : Avant de commencer la première partie de la formation, nous allons faire une réflexion personnelle et établir nos objectifs pour que les trois prochains jours soient aussi fructueux que possible. L'objectif de cette activité est de créer des liens avec les autres participant·es et d'établir nos objectifs personnels.


- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

6 *Demandez au groupe* : Pensez à trois mots qui décrivent votre façon de participer dans un contexte de groupe ou d'une formation en groupe. Par exemple, les trois mots pour me décrire seraient : discret (discrète), respectueux (respectueuse), enthousiaste.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
- Insérez le lien Slido dans la discussion sur Zoom quand le formateur ou la formatrice vous le demandera.

Demandez aux participant·es de se référer à l'**Activité 1.2 : Notre participation** de leur **Manuel de ressources**. Demandez-leur ensuite de cliquer sur le lien Slido fourni dans l'**Activité 1.2 Instructions**. Le lien est également affiché dans la discussion en groupe sur Zoom.

Laissez quelques minutes aux participant·es pour se connecter au sondage « nuage de mots » de Slido. Expliquez-leur comment utiliser le nuage de mots de Slido et demandez-leur d'inscrire les

 **Note :** Utilisez cette activité pour présenter Slido aux participant·es (allez lentement, laissez-leur le temps de se familiariser avec l'outil et laissez-les vous poser des questions).

mots qui décrivent le mieux leur façon de participer dans un contexte de groupe ou d'une formation en groupe. Le lien Slido indiquera aux participant·es où inscrire leurs réponses. Laissez-leur 3 minutes pour écrire leurs réponses avant de réclamer leur attention.

- Donnez des instructions expliquant comment accéder et utiliser les caractéristiques en ligne, les sondages et les nuages de mots.
- Référez-vous au « **Guide technique** » pour mieux comprendre Slido et ses fonctions.

7 *Expliquez :* Vous vous demandez probablement pourquoi vous deviez écrire ces mots! Tout le monde apporte différentes forces et énergies dans un groupe et pour bien travailler ensemble, il est important de reconnaître comment ces traits peuvent se compléter les uns les autres. Cette activité nous aide à reconnaître toutes les différences dans le groupe et brosse un portrait des divers niveaux d'aisance, styles d'apprentissage et personnalités. Cela nous permettra de créer un espace pédagogique sécuritaire, qui favorise la collaboration et qui offre une expérience positive pour tout le monde.

Attirez l'attention sur le dernier nuage de mots de Slido pour montrer les différences entre tout le monde. Assurez-vous que le dernier nuage de mots de Slido soit partagé dans l'écran pour que l'ensemble des participant·es puissent s'y référer.

- Partagez le nuage de mots du sondage sur Zoom pour souligner les différentes forces et énergies du groupe.

8 *Expliquez :* La prochaine partie de l'activité consiste à transformer ces adjectifs en objectifs personnels. Adaptez au besoin, par exemple :

- « Plus tôt, j'ai mentionné qu'un des adjectifs que j'utiliserais pour me décrire est discret (discrète). Cela signifie que dans un groupe, puisque je suis timide, j'ai parfois tendance à ne pas avoir assez confiance en moi pour partager mes réflexions au groupe. Mon objectif

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
- Mettez l'appel Zoom en mode galerie pendant cette discussion.

dans cette formation est de reconnaître que cet espace est sécuritaire et que je peux partager mon opinion sans me sentir mal à l'aise. »

Expliquez : Dans votre cahier de notes, veuillez prendre quelques minutes pour vous fixer quelques objectifs personnels quant à ce que vous aimeriez réaliser au cours des trois prochains jours.

Demandez aux participant·es si quelqu'un accepte de partager un de ses objectifs. En tant que formateur ou formatrice, commencez par partager un de vos objectifs (Comment aimeriez-vous renforcer votre propre rôle dans cette formation en tant que formateur ou formatrice?).

9

Pour conclure : Merci d'avoir participé à cette activité et d'avoir accepté de vous fixer des objectifs. Maintenant que nous avons eu l'occasion de nous rencontrer et d'en apprendre un peu plus au sujet de nos cheminements respectifs en matière de genre et de nos objectifs pour cette formation, nous allons commencer par regarder le plan et les objectifs de la séance d'aujourd'hui (le plan et les objectifs seront décrits dans la présentation PowerPoint principale).

Nous commencerons par aborder des concepts et de la terminologie liés au genre afin de nous assurer que tout le monde partage la même compréhension de la terminologie des genres. Cette étape est importante, car les concepts et la terminologie que nous allons aborder aujourd'hui nous aideront à établir les bases des deux prochains modules.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

Annexes

Annexe 1a : Présentation — Exercices additionnels pour briser la glace

Titre	Instructions
<p>Deux vérités, un mensonge</p>	<p>Demandez à chaque personne de trouver deux vérités et un mensonge à son propos et invitez les autres à deviner lequel des propos est un mensonge. (Note : vous aurez peut-être besoin de prévoir du temps supplémentaire pour cet exercice.)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandez à chaque personne d'écrire deux vérités et un mensonge à son sujet. 2. Lorsque vient le tour de quelqu'un, demandez-lui d'écrire ses deux vérités et son mensonge dans la discussion en groupe et assurez-vous qu'il ou elle numérote chaque énoncé. (Par exemple, 1. J'aime la nourriture épicée; 2. J'ai un chien de compagnie; 3. Je déteste écouter de la musique.) 3. Demandez aux autres participant·es de dire quel énoncé est, à leur avis, un mensonge en montrant le chiffre correspondant avec leurs doigts devant l'écran. 4. Assurez-vous d'être en mode galerie sur Zoom pour cette activité. 5. La personne peut alors révéler le mensonge au groupe. 6. Poursuivez cette activité jusqu'à ce que tout le monde y ait participé (ceux et celles qui sont à l'aise de le faire).
<p>Questions diverses</p>	<p>Prenez quelques minutes pour que les participant·es puissent écrire une question aléatoire (par exemple, quel est votre film préféré? Quel est votre livre préféré? Quelle est votre couleur préférée?) et insérez toutes les questions dans un document Google. Avant chaque rencontre, choisissez une question au hasard à poser pour commencer votre rencontre afin de briser la glace facilement et rapidement.</p>
<p>Films/livres à apporter sur une île déserte</p>	<p>Demandez aux participant·es de partager les trois films ou livres qu'ils ou elles apporteraient sur une île déserte. Conseil! Vous pouvez échanger les films ou les livres par tout autre objet qui correspond mieux à votre groupe. Par exemple, trois chansons, trois repas, etc.</p>

Depuis quel endroit vous joignez-vous à nous?	Prenez quelques minutes pour que les participant·es se présentent et disent où ils ou elles se trouvent. C'est une occasion de présenter leur « bureau à domicile/espace de travail » s'ils ou elles sont à l'aise de le faire. Veillez à ce que cette activité ne mette aucune pression sur quiconque de partager son espace de travail personnel!
Résumé en un seul mot	Demandez aux participant·es de résumer leur semaine jusqu'à présent en un seul mot. La personne dont le mot possède le meilleur pointage au Scrabble a la chance de choisir l'exercice brise-glace de la prochaine rencontre!
Pause dansante!	Demandez à chaque personne de faire jouer la même chanson dynamique ou son propre classique, puis de danser/bouger! Voilà une façon idéale de briser la glace et d'activer la circulation. Même un simple mouvement de tête est considéré comme une danse!
Pause-café/thé	Pour une séance matinale, faites un défilé de tasses de café ou de thé. Tour à tour, chaque personne peut montrer sa tasse et dire quel est son type de café ou de thé préféré.
Faire le point avec un emoji	Pour optimiser la cohésion d'équipe virtuelle par écrit seulement, demandez à chaque personne d'envoyer un emoji exprimant son émotion actuelle en guise de brise-glace simple et sympathique.
Séance de croquis	Demandez à votre équipe virtuelle de poser une question à laquelle on peut répondre de façon visuelle. Demandez aux participant·es de dessiner leur réponse et aux autres de deviner ce qu'ils ou elles ont dessiné. Des questions comme « qui est votre personnage fictif préféré » ou « quel est votre animal préféré » sont idéales pour cette activité brise-glace. Moins votre équipe est talentueuse artistiquement, mieux c'est!
Dix choses en commun	Demandez à votre équipe virtuelle de travailler ensemble pour trouver dix choses que vous avez tous et toutes en commun. Ça peut sembler facile lorsqu'on commence par « nous portons tous/toutes des jeans », mais rapidement, le jeu se transforme en défi amusant.

Annexe 1b : Principes

Les principes de conduite contribuent à donner le ton de la formation. Ils sont souvent élaborés de façon participative – en demandant à chaque participant et participante de contribuer à une liste qui détermine le ton auquel il et elle s'attend de sa propre part ainsi que de la part de ses collègues et du formateur ou de la formatrice. Pour une formation sur l'égalité des genres, il est particulièrement important d'établir un ton de respect, d'inclusion et d'acceptation. Pour ce faire, les principes suivants sont souvent mis en place :

1. **Participation** : Vous êtes votre meilleure ressource. Une grande partie du contenu de la formation viendra de vous. Chaque personne apporte son lot d'expériences au programme. L'atelier ne peut être un succès que s'il s'agit d'un processus interactif auquel tout le monde participe pleinement. Donnez à tout le monde la possibilité de contribuer et encouragez-les à le faire.
2. **Respect d'autrui** : Faites preuve de respect envers vous-mêmes, vos collègues et le formateur ou la formatrice. Ne parlez pas en même temps que quelqu'un d'autre. Écoutez activement. Le formateur ou la formatrice animera les discussions avec votre aide.
3. **Favoriser un environnement inclusif** : Les personnes qui participent à cette formation doivent favoriser un environnement d'inclusion et respecter la diversité dans toutes ses formes, y compris la diversité de genre, religieuse, ethnique, culturelle, sociale et économique. Aucune forme de discrimination et d'exclusion ne sera acceptée.
4. **Accepter de ne pas toujours être du même avis** : Dans cet atelier, tout le monde doit se sentir à l'aise d'exprimer ses opinions et ses préoccupations. Nous vous invitons à considérer les discussions franches sur des questions délicates comme des échanges sains plutôt que comme des attaques personnelles. La tolérance envers les différentes approches et stratégies est de mise. Tout le monde devrait contribuer à la création d'un environnement sécuritaire et exempt de jugements.
5. **Ponctualité** : Arrivez à l'heure à chacune des séances de la formation pour respecter l'investissement en temps de vos formateurs / formatrices et de vos collègues. Si, pour une raison ou une autre, un retard est inévitable, prévenez le formateur ou la formatrice en lui envoyant une note.
6. **Minimiser les dérangements** : Les téléphones cellulaires devraient être éteints au début de la séance et devraient le demeurer jusqu'à la fin de celle-ci, sauf pendant les pauses. Évitez les conversations en parallèle. Si le sujet abordé ou les instructions ne sont pas clairs pour vous, veuillez demander au formateur ou à la formatrice de les clarifier.
7. **Poser des questions** : Il n'y a pas de mauvaise question. Si vous avez une question que vous ne voulez pas poser devant les autres, posez-la en envoyant un message privé au formateur ou à la formatrice. Ne pensez jamais que votre question est sans importance. L'objectif de la formation et son seul indice de succès sont que vous compreniez la matière enseignée!

Séance 2 : Genre 101

Objectif pédagogique Messages clés

Les participant·es comprennent la terminologie et les définitions de base liées au genre et sont à l'aise de s'en servir.

- La terminologie est un outil et non une règle : voyez-la comme un outil pour comprendre et non comme quelque chose de complexe.
- Cette section pourrait vous rafraîchir la mémoire ou vous introduire aux termes clés et à leur signification. Les bases de la terminologie des genres seront présentées pour établir une compréhension commune qui nous alignera et nous guidera tout au long de la formation.
- La terminologie varie au sein du secteur (et dans différentes langues) et bien comprendre les bases peut vous aider à jongler avec ces différences.

Notes pour le formateur / la formatrice

- Assurez-vous de bien comprendre les bases de la terminologie des genres présentées dans cette section. Particulièrement en ce qui concerne la différence entre *sexe* et *genre* et la signification de *l'égalité des genres*, et soyez prêt ou prête à répondre à des questions et à donner des exemples pour chacune de ces définitions. Si vous coanimez cette formation avec une autre personne, assurez-vous d'avoir la même compréhension des termes, car il est important que vous transmettiez le même message au groupe!
- Référez les participant·es aux définitions des mots *sexe* et *genre* à la fin de l'activité 1 de leur **Manuel de ressources**. Ces définitions seront utiles tout au long de la formation.

Durée 60 minutes

Activités

- Activité 1 : Jeu-questionnaire mot/terme (30 minutes)
- Activité 2 : Comparez et différenciez (30 minutes)

Ressources

- Manuel de ressources
- Les termes « sexe » et « genre » que l'on retrouve dans la Séance 2 du Manuel de ressources comme références utiles tout au long de la formation
- PowerPoint

Technologie

- Mural
- Présentation PowerPoint
- Zoom

Procédure

#	Étapes du formateur / de la formatrice	Soutien informatique
1	<p><i>Expliquez</i> : L'objectif de cette séance est de vous présenter la terminologie d'usage que vous avez peut-être déjà entendue ou non. Nous allons commencer la séance par un jeu-questionnaire sur la terminologie. L'objectif de l'activité est d'acquérir une terminologie et une compréhension communes des termes et des concepts clés qui seront utilisés tout au long de la formation.</p> <p>Parmi les termes, nous retrouverons :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genre/Sexe • Égalité et équité • Aveugle au genre • Ne tenant pas compte du genre • Conscient des questions liées au genre • Tenant compte du genre • Sexotransformateur • Féministe • Pouvoir 	<ul style="list-style-type: none"> • Commencez la présentation PowerPoint et partagez l'écran. • Suivez le formateur ou la formatrice et utilisez ses indices pour changer de diapositive. • Faites défiler les diapositives connexes. • Laissez le formateur ou la formatrice expliquer les objectifs pédagogiques et les messages clés de la séance aux participant·es.
<p>Activité 1 : Questionnaire mot/terme</p>		

2



Rappel! Dites aux participant·es que ce jeu-questionnaire ne sera pas noté/corrigé, puisque l'objectif de l'activité est de s'assurer que tout le monde est sur la même longueur d'onde. Ils et elles pourront corriger leur propre jeu-questionnaire pour évaluer leur compréhension.

Référez-vous à [l'Annexe 2a : Jeu-questionnaire sur la terminologie](#) dans votre **Manuel de ressources**.

Expliquez aux participant·es qu'ils et elles devront associer le mot à sa définition correspondante, et ce, en inscrivant la lettre associée à la bonne définition dans la colonne « réponse ». Accordez **10 minutes** au groupe pour compléter le jeu-questionnaire individuellement.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

3

En répondant au jeu-questionnaire, assurez-vous d'établir une compréhension commune des termes et de leur définition. Donnez-vous assez de temps pour les questions, la réflexion et les explications. C'est particulièrement important pour quelques-uns des termes plus complexes (équité / égalité). N'oubliez pas que cette séance est importante, car elle établit les fondements du reste de la formation.

En groupe, répondez au jeu-questionnaire. Demandez aux participant·es de lire les définitions à voix haute. Rappelez-leur de corriger leur propre activité à titre informatif. Le corrigé se retrouve à [l'Annexe 2b](#) de leur **Manuel de ressources**.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

- 4 *Expliquez* : Après avoir établi une compréhension commune des concepts et de la terminologie des genres, nous explorerons différents usages dans le secteur. C'est important, car la terminologie varie dans le secteur, et ce, de différentes façons (et dans différentes langues). Bien comprendre les bases peut vous aider à jongler avec ces différences.



Rappel! Rappelez aux participant·es de conserver leur jeu-questionnaire sur les mots et les termes, car vous ferez continuellement référence à ces définitions tout au long de la formation.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

Activité 2 : Comparer et différencier

- 5 *Expliquez* : Cette activité vise à approfondir la compréhension de base des concepts et de la terminologie des genres établie dans l'activité précédente en se penchant sur des *variantes* de ces concepts/termes selon diverses sources.

Bien que nous utilisions ici des définitions tirées de sources précises, par exemple de l'OMS, les participant·es auront déjà rencontré plusieurs variantes de ces définitions.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

- 6 Pour compléter cette activité, les participant·es formeront des sous-groupes.

Chaque groupe possède des définitions dans le manuel — 2 différentes définitions pour le même terme, chaque groupe abordant quelques termes. Dirigez les participant·es à [l'Annexe 2c](#) : **Lexique** de leur **Manuel de ressources**.

- En utilisant la présentation principale, rendez-vous à la diapositive correspondant à l'activité « Comparer et différencier, terminologie du secteur ».

- 7 Chaque groupe a reçu deux glossaires différents tirés de diverses sources internationales dans le secteur du développement. Ces glossaires se retrouvent dans le **Manuel de ressources**.
- En groupe, vous devrez lire les glossaires et comparer/différencier les définitions d'un glossaire à l'autre.
 - Vous verrez que chaque glossaire définit les mots/termes un peu différemment. Par exemple, vous remarquerez que certains glossaires utilisent l'expression « ne tenant pas compte du genre » [en anglais : *gender unaware*] alors que d'autres utilisent « aveugle au genre » [en anglais : *gender blind*].



Rappel! Faites preuve de pensée critique lors de votre réflexion approfondie. Il ne s'agit pas seulement de noter les différences entre les glossaires, mais de *se demander si ces différences sont importantes et pourquoi*.

- 8 Demandez à chaque personne de suivre les instructions sur le travail en groupe que l'on retrouve à l'activité 2.2 du **Manuel de ressources**. Les participant·es doivent comparer et différencier les définitions avec les autres membres de leur sous-groupe. Les participant·es seront automatiquement déplacé·es dans sous-groupes sur Zoom pour cette discussion et auront **15 minutes** pour compléter cette activité.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

- En utilisant la fonction des sous-groupes [Divisez en groupes], déplacez les participant·es dans les groupes prédéterminés dans le Manuel de ressources.
- Déplacez le formateur ou la formatrice d'un sous-groupe à l'autre pour vous assurer que chaque groupe comprend ses tâches et qu'il est sur la bonne voie.
- Configurez une durée de 15 minutes à chacun des sous-groupes en utilisant la fonction appropriée dans Zoom, et avisez les

	<p>participant·es 3 minutes avant la fin de l'activité.</p>
<p>9 Après 15 minutes, ramenez les participant·es dans le groupe principal et demandez à une personne de chaque groupe de définir les termes <i>dans ses propres mots</i>.</p> <p>Note : En tant que formateur ou formatrice, assurez-vous d'ajuster les définitions des participant·es avec délicatesse au besoin. Il est important que ces définitions soient bien comprises et clairement définies!</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettez fin aux sous-groupes Zoom et ramenez les participant·es en grand groupe. • Affichez les diapositives connexes (les termes apparaîtront en ordre ascendant – groupe 1, 2 et 3. Assurez-vous que les participant·es présentent leurs termes dans l'ordre suivant : <p>Groupe 1 : égalité; équité; principes féministes</p> <p>Groupe 2 : normes sexospécifiques; relations entre les genres</p> <p>Groupe 3 : stéréotypes de genre; autonomisation</p>
<p>10 Après la discussion en grand groupe, amenez les participant·es à aborder brièvement les différences et les similarités de ces glossaires internationaux, et soulignez en quoi la terminologie est spécifique au contexte et varie au sein du secteur (et dans différentes langues), et ce, de diverses façons.</p> <p>Demandez aux participant·es de réfléchir aux questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que signifient ces différences? • Ces différences ont-elles de l'importance? • Ces différences changent-elles la signification ou la définition fondamentale du mot? 	<ul style="list-style-type: none"> • Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

À la fin de cette discussion, assurez-vous que les participant·es ont acquis une solide compréhension de la terminologie de base et de ses variantes au sein du secteur.

11

Terminez la séance en réitérant les messages clés :

- La terminologie est un outil et non une règle : voyez-la comme un outil pour comprendre et non comme quelque chose de complexe.
- Cette section pourrait vous rafraîchir la mémoire ou vous introduire aux termes clés et à leur signification; les bases de la terminologie des genres seront présentées pour établir une compréhension commune qui nous alignera et nous guidera tout au long de la formation.
- La terminologie varie au sein du secteur (et dans différentes langues) et bien comprendre les bases peut vous aider à jongler avec ces différences.

- Affichez la diapositive connexe de la présentation PowerPoint pour conclure la séance.

Activité 2.1 — Concepts et terminologie

Annexe 2a : Jeu-questionnaire sur la terminologie

RÉPONSE	TERME
_____	Genre
_____	Égalité des genres
_____	Aveugle au genre / Ne tenant pas compte du genre
_____	Neutralité de genre / Non discriminatoire
_____	Tenant compte du genre
_____	Féminisme
_____	Autonomisation / Renforcement du pouvoir
_____	Sexe
_____	Équité entre les genres
_____	Sensible au genre
_____	Conscient des questions liées au genre
_____	Sexotransformateur
_____	Pouvoir

DÉFINITIONS

- A.** Un processus multidimensionnel permettant aux individus de prendre leur vie en main. Il remet souvent en question l'attribution du pouvoir et les relations de pouvoir mises en place pour donner plus de pouvoir aux groupes désavantagés. En ce qui a trait à la santé des femmes, ce concept s'est souvent traduit par l'augmentation des possibilités de formation et de l'accès aux informations pertinentes pour permettre aux femmes de prendre des décisions éclairées à propos de leur santé, de bonifier leur estime personnelle et d'acquérir des compétences en matière de communication et de négociation.
- B.** Fait référence à l'égalité des chances et des possibilités offertes aux femmes, aux hommes, aux filles, aux garçons et aux personnes de différents genres en ce qui a trait à l'accès et au contrôle des ressources sociales, économiques et politiques, ainsi qu'à la protection de ces possibilités par la loi (c.-à-d., services de santé, éducation, droit de vote).
- C.** Les caractéristiques construites socialement et attribuées aux femmes, aux hommes, aux filles, aux garçons et aux personnes de différents genres, y compris les normes, les rôles, les comportements, les activités, les attributs, le pouvoir et les relations qui existent entre eux. Ces caractéristiques peuvent varier d'une société à l'autre et ne sont pas fixes.
- D.** Une politique ou un programme qui ignorent les normes et les rôles attribués aux genres ainsi que les relations entre les genres, et qui très souvent, renforcent ou aggravent la discrimination fondée sur le genre.
- E.** Une politique ou un programme qui abordent les causes de l'inégalité entre les genres dans le domaine de la santé en incluant des façons de transformer les normes, rôles et relations nuisibles liés au genre, et ce, avec l'intention explicite de changer les relations de pouvoir inégales. L'objectif dépasse l'amélioration de la condition des femmes, des filles et des personnes de différents genres, et cherche à améliorer le statut social de ces personnes (c.-à-d., comment elles sont valorisées dans la société).
- F.** La capacité d'un individu d'influencer les actions, croyances ou comportements et d'exercer un contrôle sur des environnements sociaux ou physiques. Cette capacité est considérée comme étant légitime par la structure sociale dans laquelle elle est exercée.
- G.** Une politique ou un programme qui reconnaît l'impact des normes et des rôles liés au genre et des relations entre les genres, mais qui ne va pas plus loin que cette reconnaissance et qui n'inclut aucune mesure corrective.

DÉFINITIONS

- H.** Les caractéristiques physiques et biologiques qui distinguent les hommes, les femmes et les personnes intersexuées et qui comprennent les organes reproducteurs, les hormones, les chromosomes, etc.
- I.** Fait référence aux différents besoins, préférences et intérêts des hommes, des femmes, des filles, des garçons et des personnes de différents genres qui pourraient indiquer qu'un traitement différent est nécessaire pour assurer l'égalité des possibilités. Son objectif principal est de réduire les inégalités injustes et évitables qui influencent la condition de santé, l'accès aux services de santé et l'intégration au sein du personnel de santé.
- J.** Un ensemble de mouvements sociaux, politiques et idéologiques qui cherchent à définir, établir et atteindre l'égalité politique, économique, personnelle et sociale entre les hommes et les femmes. Il part de l'idée selon laquelle les sociétés accordent plus d'importance au point de vue masculin et que les femmes y sont injustement traitées. Des efforts pour changer la donne comprennent la lutte contre les stéréotypes de genre et la création de possibilités et de résultats égaux pour les femmes et les hommes en matière d'éducation, d'emploi et de relations interpersonnelles.
- K.** Une politique ou un programme qui cherchent à améliorer les conditions de la vie quotidienne des femmes, des filles et des personnes de différents genres en abordant des enjeux et des besoins concrets liés au genre. Ces politiques ou programmes n'abordent pas les relations entre les genres et n'améliorent pas le statut social des filles, des femmes et des personnes de différents genres (c.-à-d., comment elles sont valorisées dans la société).
- L.** Une politique ou un programme qui dépassent la simple identification des enjeux liés au genre ou le principe de « ne pas nuire », et qui intègrent des mesures pour promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, favoriser l'inclusion des femmes et offrir des possibilités égales aux femmes et aux hommes afin de maximiser les avantages sociaux et économiques. L'expérience des hommes et des femmes est un élément fondamental des processus de conception, de mise en œuvre et de suivi et d'évaluation des programmes ou politiques.
- M.** Une politique ou un programme qui ne répondent pas aux besoins spécifiques d'un individu selon son genre, mais dont les messages/programmes sont conçus de façon à ne pas nuire à quiconque. Ils ne reconnaissent pas le rôle du genre dans leur théorie du changement et, en ignorant les inégalités socioéconomiques et politiques entre les genres, ils peuvent, souvent non intentionnellement, renforcer ces inégalités.

Annexe 2b : Corrigé du jeu-questionnaire sur la terminologie

RÉPONSE	TERME	DÉFINITION
C	Genre	Les caractéristiques construites socialement et attribuées aux femmes, aux hommes, aux filles, aux garçons et aux personnes de différents genres, y compris les normes, les rôles, les comportements, les activités, les attributs, le pouvoir et les relations qui existent entre eux. Ces caractéristiques peuvent varier d'une société à l'autre et ne sont pas fixes ¹ .
B	Égalité des genres	<p>Fait référence à l'égalité des chances et des possibilités offertes aux femmes, aux hommes, aux filles, aux garçons et aux personnes de différents genres en ce qui a trait à l'accès et au contrôle des ressources sociales, économiques et politiques, ainsi qu'à la protection de ces possibilités par la loi (c.-à-d., services de santé, éducation, droit de vote)².</p> <p>En français, « gender equality » a longtemps été traduit par « égalité des sexes », toutefois, le concept d'égalité des genres a été élargi pour écarter la notion traditionnelle selon laquelle il n'y a que deux genres : les femmes et les hommes (binarité de genre). Il inclut les personnes de tous les genres et reconnaît que les personnes dont l'identité et l'expression de genre sont non binaires subissent souvent le même type d'inégalité que les femmes et les filles³.</p>
D	Aveugle au genre / Ne tenant pas compte du genre	Une politique ou un programme qui ignorent les normes et les rôles attribués aux genres ainsi que les relations entre les genres, et qui très souvent, renforcent ou aggravent la discrimination fondée sur le genre ⁴ .

¹ Organisation mondiale de la santé : <https://www.who.int/gender-equity-rights/knowledge/glossary/en/>

² Organisation mondiale de la santé : <https://www.who.int/gender-equity-rights/knowledge/glossary/en/>

³ L'encyclopédie canadienne : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/egalite-des-sexes>

⁴ Organisation mondiale de la santé : https://www.who.int/gender/mainstreaming/GMH_Participant_GenderAssessmentScale.pdf

M Neutralité de genre

Une politique ou un programme qui ne répondent pas aux besoins spécifiques d'un individu selon son genre, mais dont les messages/programmes sont conçus de façon à ne pas nuire à quiconque. Ils ne reconnaissent pas le rôle du genre dans leur théorie du changement et, en ignorant les inégalités socioéconomiques et politiques entre les genres, ils peuvent, souvent non intentionnellement, renforcer ces inégalités⁵.

L Tenant compte du genre

Une politique ou un programme qui dépassent la simple identification des enjeux liés au genre ou le principe de « ne pas nuire », et qui intègrent des mesures pour promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, favoriser l'inclusion des femmes et offrir des possibilités égales aux femmes et aux hommes afin de maximiser les avantages sociaux et économiques. L'expérience des hommes et des femmes est un élément fondamental des processus de conception, de mise en œuvre et de suivi et d'évaluation des programmes ou politiques⁶.

En français, on parlera également « d'intégration des considérations liées à l'égalité des genres »⁷.

J Féminisme

Un ensemble de mouvements sociaux, politiques et idéologiques qui cherchent à définir, établir et atteindre l'égalité politique, économique, personnelle et sociale entre les hommes et les femmes. Il part de l'idée selon laquelle les sociétés accordent plus d'importance au point de vue masculin et que les femmes y sont injustement traitées. Des efforts pour changer la donne comprennent la lutte contre les stéréotypes de genre et la création de possibilités et de résultats égaux pour les femmes et les hommes en matière d'éducation, d'emploi et de relations interpersonnelles⁸.

⁵ Rutgers : <https://www.rutgers.international/sites/rutgersorg/files/Manuals/Rutgers-GTA-guide-to-theory.pdf>

⁶ Gender and Environment Resource Centre : <https://genderandenvironment.org/2015/08/stop-being-so-sensitive-the-shift-from-gender-sensitive-to-gender-responsive-action/>

⁷ Plan d'action national du Canada 2017-2022 Pour la mise en œuvre des résolutions du conseil des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité : <https://www.international.gc.ca/world-monde/assets/pdfs/pnac-fra.pdf>

⁸ Wikipédia : <https://en.wikipedia.org/wiki/Feminism>

A	Autonomisation / Renforcement du pouvoir	Un processus multidimensionnel permettant aux individus de prendre leur vie en main. Il remet souvent en question l'attribution du pouvoir et les relations de pouvoir mises en place pour donner plus de pouvoir aux groupes désavantagés. En ce qui a trait à la santé des femmes, ce concept s'est souvent traduit par l'augmentation des possibilités de formation et de l'accès aux informations pertinentes pour permettre aux femmes de prendre des décisions éclairées à propos de leur santé, de bonifier leur estime personnelle et d'acquérir des compétences en matière de communication et de négociation ⁹ .
H	Sexe	Les caractéristiques physiques et biologiques qui distinguent les hommes, les femmes et les personnes intersexuées et qui comprennent les organes reproducteurs, les hormones, les chromosomes, etc. ¹⁰
I	Équité entre les genres	Fait référence aux différents besoins, préférences et intérêts des hommes, des femmes, des filles, des garçons et des personnes de différents genres qui pourraient indiquer qu'un traitement différent est nécessaire pour assurer l'égalité des possibilités. Son objectif principal est de réduire les inégalités injustes et évitables qui influencent la condition de santé, l'accès aux services de santé et l'intégration au sein du personnel de santé ¹¹ .
G	Sensible au genre	Une politique ou un programme qui reconnaît l'impact des normes et des rôles liés au genre et des relations entre les genres, mais qui ne va pas plus loin que cette reconnaissance et qui n'inclut aucune mesure corrective ¹² .
K	Conscient des questions liées au genre	Une politique ou un programme qui cherchent à améliorer les conditions de la vie quotidienne des femmes, des filles et des personnes de différents genres en abordant des enjeux et des besoins concrets liés au genre. Ces politiques ou programmes n'abordent pas les relations entre les genres et n'améliorent pas le statut social des filles, des femmes et des personnes de différents genres (c.-à-d., comment elles sont valorisées dans la société) ¹³ .

⁹ Organisation mondiale de la santé, Glossary of Terms and Tools : <https://www.who.int/gender-equity-rights/knowledge/glossary/en/>

¹⁰ Organisation mondiale de la santé, Glossary of Terms and Tools : <https://www.who.int/gender-equity-rights/knowledge/glossary/en/>

¹¹ Organisation mondiale de la santé, Glossary of Terms and Tools : <https://www.who.int/gender-equity-rights/knowledge/glossary/en/>

¹² Organisation mondiale de la santé, Gender Responsive Assessment Scale : https://www.who.int/gender/mainstreaming/GMH_Participant_GenderAssessmentScale.pdf

¹³ Down to Zero : <http://downtozeroplatform.com/dtz/files/Plan%20Netherlands%20Gender%20Equality%20Programma%20Criteria.pdf>

E Sexotransformateur

Une politique ou un programme qui abordent les causes de l'inégalité entre les genres dans le domaine de la santé en incluant des façons de transformer les normes, rôles et relations nuisibles liés au genre, et ce, avec l'intention explicite de changer les relations de pouvoir inégales. L'objectif dépasse l'amélioration de la condition des femmes, des filles et des personnes de différents genres, et cherche à améliorer leur statut social (c.-à-d., comment elles sont valorisées dans la société)¹⁴.

F Pouvoir

La capacité d'un individu d'influencer les actions, croyances ou comportements et d'exercer un contrôle sur des environnements sociaux ou physiques. Cette capacité est considérée comme étant légitime par la structure sociale dans laquelle elle est exercée¹⁵.

¹⁴ Down to Zero : <http://downtozeroplatform.com/dtz/files/Plan%20Netherlands%20Gender%20Equality%20Programma%20Criteria.pdf>

¹⁵ OCDE : <https://www.oecd.org/site/oecdqfd/39447872.pdf>

Annexe 2c : Lexique sur les genres – Activité

Termes du groupe 1

ÉGALITÉ

Définition 1 On entend, par « égalité entre les sexes », que les femmes et les hommes aient des conditions égales pour réaliser leurs pleins droits et leur potentiel et pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle du pays, tout en profitant également de ces changements¹⁶.

Définition 2 Est l'état ou la condition qui permet aux femmes et aux hommes de jouir des mêmes droits de la personne, biens prisés par la société, possibilités et ressources¹⁷.

ÉQUITÉ

Définition 1 L'équité entre les sexes est le fait d'être juste envers les femmes et les hommes. Afin d'assurer cette équité, il faut souvent adopter des mesures qui compensent les désavantages historiques et sociaux qui ont empêché les femmes et les hommes de profiter de chances égales. L'équité mène à l'égalité¹⁸.

Définition 2 Il s'agit du processus menant à l'équité entre les femmes et les hommes. Pour assurer l'équité, des mesures doivent être prises pour compenser les désavantages historiques et sociaux qui empêchent les femmes et les hommes d'être sur un pied d'égalité¹⁹.

¹⁶ Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI), Guide Genre et développement : https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2011/12/pdf_guides_2004-03_guideged_1.pdf

¹⁷ Johns Hopkins : <https://gender.jhpiego.org/analysistoolkit/gender-concepts-and-definitions/>

¹⁸ Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI), Guide Genre et développement : https://aqoci.qc.ca/wp-content/uploads/2011/12/pdf_guides_2004-03_guideged_1.pdf

¹⁹ Johns Hopkins : <https://gender.jhpiego.org/analysistoolkit/gender-concepts-and-definitions/>

PRINCIPES FÉMINISTES

Définition 1 Un cadre qui détermine et guide nos approches de travail – avec les partenaires ainsi que dans les programmes, le travail humanitaire, les politiques, les campagnes, la culture et le comportement organisationnels. Par exemple :

- Soutenir le changement transformateur
- Reconnaître le pouvoir et le privilège
- Mettre les droits des femmes au cœur de notre travail
- Tenir compte du contexte et de la complexité
- Célébrer la diversité et lutter contre les discriminations au moyen d'une approche intersectionnelle
- « N'exigez rien pour moi sans moi »
- Ne pas nuire
- Équilibrer l'apprentissage et la responsabilisation
- Encourager le savoir pour le changement transformateur
- S'engager envers la transformation organisationnelle²⁰

Définition 2 Une façon positive et inclusive d'utiliser le pouvoir pour bâtir une organisation capable de changer le monde. Les principes féministes s'incarnent dans le comportement au travail, lequel aide à créer une culture organisationnelle. Par exemple :

- Conscience de soi
- Prendre soin de soi et des autres
- Abolir les préjugés
- Inclusion
- Partager le pouvoir
- Utilisation responsable et transparente du pouvoir
- Collaboration responsable
- Rétroaction respectueuse
- Courage
- Tolérance zéro²¹

²⁰ Oxfam Canada : <https://www.oxfam.ca/publication/oxfam-canadas-feminist-principles/>

²¹ Action Aid : <https://www.actionaid.org.uk/about-us/how-we-practise-feminism-at-work>

Termes du groupe 2

NORMES SEXOSPÉCIFIQUES / NORMES LIÉES AU GENRE

Définition 1 Font référence aux croyances à propos des femmes et des hommes, des garçons et des filles, qui sont transmises d'une génération à l'autre par le processus de socialisation. Elles changent au fil du temps et diffèrent d'une culture et d'une population à l'autre. Les normes sexospécifiques entraînent l'inégalité lorsqu'elles renforcent : a) le mauvais traitement d'un groupe ou d'un sexe plutôt qu'un autre; b) les différences en matière de pouvoir et de possibilités²².

Définition 2 Les caractéristiques et les attributs des identités genrées des hommes et des femmes acceptés à un moment précis dans une société ou une communauté donnée. Il s'agit des normes et des attentes auxquelles l'identité de genre se conforme dans un cadre qui définit une société, une culture ou une communauté donnée à ce moment-là. Les normes sexospécifiques sont des idées sur la façon dont les hommes et les femmes devraient agir. Intériorisées tôt dans la vie, les normes sexospécifiques peuvent établir un cycle de vie de socialisation et de conception de stéréotypes liés au sexe²³.

RELATIONS ENTRE LES GENRES

Définition 1 Les relations sociales entre les femmes, entre les hommes et entre les deux sexes qui sont fondées sur les normes et les rôles sexospécifiques. Les relations entre les genres créent souvent des hiérarchies entre les groupes d'hommes et de femmes et au sein de ceux-ci et peuvent entraîner des relations de pouvoir inégales, désavantageant un groupe plutôt qu'un autre²⁴.

Définition 2 Un sous-ensemble précis de relations sociales unissant les hommes et les femmes en tant que groupes sociaux dans une communauté donnée. Les relations entre les genres recourent toutes les autres influences sur les relations sociales – l'âge, l'ethnie, la race, la religion – afin de déterminer le statut et l'identité de quelqu'un dans un groupe social. Puisque les relations entre les genres sont des constructions sociales, elles peuvent être changées²⁵.

²² Organisation mondiale de la santé, Glossary of Terms and Tools : <https://www.who.int/gender-equity-rights/knowledge/glossary/en/>

²³ UNICEF, Gender Glossary and Terms : <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf>

²⁴ Organisation mondiale de la santé, Glossary of Terms and Tools : <https://www.who.int/gender-equity-rights/knowledge/glossary/en/>

²⁵ UNICEF, Gender Glossary and Terms : <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf>

Termes du groupe 3

STÉRÉOTYPES DE GENRE

Définition 1 Images, croyances, attitudes ou suppositions à propos de certains groupes de femmes et d'hommes. Les stéréotypes sont habituellement négatifs et fondés sur des normes, rôles et relations attribués au genre²⁶.

Définition 2 Accorder certains attributs, caractéristiques et rôles aux personnes selon leur genre. Les stéréotypes de genre peuvent être négatifs (c.-à-d., les femmes conduisent mal, les hommes ne savent pas comment changer une couche) ou inoffensifs (c.-à-d., les femmes prennent mieux soin des autres, les hommes sont plus forts). Les stéréotypes de genre deviennent nuisibles lorsqu'ils limitent les choix de vie d'une personne tels que le cheminement pédagogique et professionnel et les projets de vie. L'accumulation de stéréotypes de genre survient lorsque ceux-ci sont associés à des stéréotypes à propos d'autres caractéristiques d'une personne telles que le handicap, l'ethnie ou le statut social²⁷.

AUTONOMISATION / RENFORCEMENT DU POUVOIR

Définition 1 Un processus par lequel des personnes, autant de sexe féminin que masculin, prennent le contrôle de leurs destinées, c'est-à-dire qu'elles définissent leurs propres objectifs, acquièrent certaines compétences, gagnent de l'assurance, résolvent des problèmes et développent leur autonomie. Nul ne peut « autonomiser » quelqu'un d'autre : l'individu est le seul apte à renforcer son propre pouvoir de choisir et de s'exprimer²⁸.

Définition 2 Augmenter la force personnelle, politique, sociale ou économique d'individus et de communautés. L'autonomisation des femmes et des filles les amène à gagner du pouvoir et un contrôle sur leur propre vie. Elle implique la sensibilisation, l'augmentation de la confiance en soi, l'expansion des choix, l'augmentation de l'accès aux ressources et du contrôle de celles-ci, et des actions pour transformer les structures et les institutions qui renforcent et perpétuent la discrimination et l'inégalité entre les genres²⁹.

²⁶ Organisation mondiale de la santé, Glossary of Terms and Tools : <https://www.who.int/gender-equity-rights/knowledge/glossary/en/>

²⁷ UNICEF, Gender Glossary and Terms : <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf>

²⁸ UNESCO, Cadre de mise en œuvre de la stratégie de l'UNESCO en matière de généralisation de l'analyse selon le genre : https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000131854_fre

²⁹ UNICEF, Gender Glossary and Terms : <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf>

Séance 3 : L'égalité des genres et le changement – comprendre le changement sexotransformateur

**Objectif
pédagogique
Message clé**

Mieux comprendre les concepts de l'égalité des genres en allant au-delà de la terminologie.

**Notes pour le
formateur / la
formatrice**

- Apprendre la terminologie n'est qu'un aspect des compétences nécessaires pour faire avancer l'égalité des genres dans nos programmes. Il est tout aussi important (et même plus!) de comprendre les *concepts derrière le changement* que vous proposez/soutenez et de comprendre que le changement sexotransformateur vise réellement le *changement des dynamiques de pouvoir*.
- Assurez-vous de bien comprendre les bases de la terminologie des genres présentées dans la séance précédente, car nous nous appuierons sur celles-ci pour approfondir les concepts qui illustrent le changement sexotransformateur.

Durée

60 minutes

Activités

- Introduction (25 minutes)
- Activité 1 : Illustrer les concepts sexotransformateurs (20 minutes)
- Conclusion (15 minutes)


Ressources

- Manuel de ressources
- Présentation principale

Technologie

- Mural
- Présentation PowerPoint
- Zoom

Procédure

#	Étapes du formateur / de la formatrice	Soutien informatique
1	<p><i>Expliquez</i> : Cette séance s'appuie sur la terminologie et explore la nécessité d'aller plus loin que le simple apprentissage de la terminologie et des définitions afin d'intégrer ou de favoriser l'égalité des genres dans les programmes. Il est également important de comprendre comment les concepts aident à décrire ou illustrer les changements en matière d'égalité des genres. Dans cette séance, nous allons explorer plus amplement ces concepts et comprendre en quoi ils éclairent notre compréhension du changement sexotransformateur.</p> <div style="background-color: #fff9c4; padding: 10px; border-radius: 10px; margin-top: 10px;"> <p> Qu'est-ce que le changement sexotransformateur? Le changement sexotransformateur se définit comme un profond changement structurel réalisé en abordant les causes fondamentales de l'inégalité entre les genres. <i>Source : ONU : Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale.</i></p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> • Commencez la présentation PowerPoint et partagez l'écran. • Suivez le formateur ou la formatrice et utilisez ses indices pour changer de diapositive. • Faites défiler les diapositives connexes. • Laissez le formateur ou la formatrice expliquer les objectifs pédagogiques et les messages clés aux participant·es. • Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
2	<p><i>Expliquez</i> : Les approches sexotransformatrices vont au-delà des symptômes de l'inégalité entre les genres pour aborder les « normes, attitudes, comportements et systèmes sociaux sous-jacents » et cherchent, en fin de compte, à transformer les relations de pouvoir inégales ainsi que les structures et les normes (visibles et invisibles) qui les maintiennent³⁰.</p> <p>Assurez-vous que tout le monde comprend le concept de changement sexotransformateur, car il est important pour réaliser l'activité. Donnez-vous du temps pour répondre aux questions ou expliquer le concept plus amplement.</p> <div style="background-color: #fff9c4; padding: 10px; border-radius: 10px; margin-top: 10px;"> <p>! Conseil! En tant que formateur ou formatrice, soyez prêt/prête à donner des exemples tirés de votre propre expérience qui différencient les concepts « conscient du genre » et « sexotransformateur ».</p> </div>	

³⁰ Care USA, Measuring gender-transformative change : https://www.care.org/sites/default/files/documents/working_paper_aas_gt_change_measurement_fa_lowres.p

- 3 **Expliquez :** Maintenant que nous comprenons les approches sexotransformatrices et la définition pratique du changement sexotransformateur, nous pouvons poursuivre et explorer quelques concepts illustrant ce changement.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).


Activité 1 : Illustrer des concepts sexotransformateurs

- 4 Expliquez que chaque personne est affectée à un sous-groupe. Chaque sous-groupe aura 15 minutes pour s'entendre sur la façon dont il peut illustrer son concept sans mot. Demandez aux participant·es de réfléchir à ce qu'ils et elles ont appris plus tôt et à la façon dont ces concepts illustrent le changement sexotransformateur.


Les groupes utiliseront Mural pour illustrer leur concept. Ils peuvent faire un dessin, un symbole ou créer un tableau d'idées qui démontre comment ce concept illustre le changement sexotransformateur.

- Condition / Position
- Besoins concrets / Besoins stratégiques
- Accès aux ressources / Contrôle des ressources

Les participant·es peuvent se référer à l'[Annexe 3a](#) : Explications de concepts sexotransformateurs – Fiche d'exercices dans leur [Manuel de ressources](#).

 **Note :** Une explication détaillée de ces concepts se retrouve à l'[Annexe 3b](#).

Demandez aux groupes de réfléchir à la façon dont ces concepts se rapportent au pouvoir, et à quel type de pouvoir. Utilisez les définitions du pouvoir dans la section **Creusez!** ci-dessous.

 **Creusez!** Lors des discussions, assurez-vous de guider les sous-groupes pour qu'ils creusent et approfondissent leur réflexion. Plus particulièrement, amenez-les à explorer la relation de ces concepts avec le pouvoir :

- Le pouvoir sur le peuple, les ressources et les décisions
- Le pouvoir d'agir et de réaliser ses propres aspirations
- Le pouvoir commun, qui découle de la coopération et de la collaboration
- Le pouvoir intérieur, qui découle de l'estime et de la connaissance de soi

- En utilisant la fonction pour diviser en groupe, déplacez les participant·es dans des sous-groupes prédéterminés dans le *Manuel de ressources*.
- Déplacez le formateur ou la formatrice d'un sous-groupe à l'autre pour vous assurer que chaque groupe comprend ses tâches et qu'il est sur la bonne voie.
- Configurez une durée de 15 minutes pour chacun des sous-groupes en utilisant la fonction appropriée sur Zoom, et avisez les participant·es 5 minutes, puis 1 minute avant la fin de l'activité.

- 5 Dans les instructions de l'Activité 3.1 de leur **Manuel de ressources**, les participant·es trouveront leur sous-groupe Zoom ainsi que le concept et la définition assignés à leur sous-groupe.

Dirigez-les vers le lien Mural associé à leur sous-groupe indiqué dans le **Manuel de ressources**. Expliquez que les sous-groupes auront **15 minutes** pour travailler ensemble et qu'ils devront désigner une personne par sous-groupe pour expliquer leur création devant l'ensemble des participant·es.

Note : Cette activité est une excellente occasion de présenter Mural et de laisser les participant·es se familiariser avec les nombreuses caractéristiques interactives du site. Veuillez prévoir du temps dans cette activité si vous voulez faire une brève démonstration au groupe.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

- 6 Après 15 minutes, les participant·es reviendront en grand groupe. Demandez à chaque sous-groupe de montrer son illustration et de l'expliquer brièvement. Demandez aux participant·es :
- D'expliquer pourquoi ce concept est important pour comprendre l'égalité des genres.
 - D'expliquer comment ce concept illustre le changement sexotransformateur.

- Mettez fin aux sous-groupes Zoom et déplacez les participant·es dans la discussion Zoom principale.
- Affichez la/les diapositive(s) connexe(s).

- 7 *Expliquez :* Demandez au groupe s'il y a d'autres concepts ou images qu'il trouverait utiles pour décrire les changements en matière d'égalité des genres?

Posez les questions suivantes :

- Comment utiliseriez-vous ce concept pour expliquer le changement sexotransformateur?
- Quels exemples concrets pourraient illustrer ces concepts dans de véritables projets?

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
- Conseil :** Revenez en mode galerie.

- 8 *Faites le point* : Est-ce que tout le monde est sur la même longueur d'onde? Utilisez la fonction « lever la main » sur Zoom pour avoir une idée de la compréhension des participant·es.

Allouez quelques minutes pour en arriver à un consensus collectif et/ou répondre à des questions sur le contenu abordé précédemment. C'est important, car cette séance s'appuie sur la compréhension des termes et concepts de base et de la façon dont ils s'appliquent au changement sexotransformateur.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
- Soyez attentif/attentive aux « mains levées » pour aider une personne ayant besoin d'aide ou de clarification.

- 9 Concluez la séance en répétant le message clé :

- Apprendre la terminologie n'est qu'une des compétences nécessaires pour faire avancer l'égalité des genres dans nos programmes. Il est tout aussi important (et même plus!) de comprendre les *concepts derrière le changement* que vous proposez/soutenez et de comprendre que le changement sexotransformateur vise réellement le *changement des dynamiques de pouvoir*.

- Affichez la diapositive correspondant à la présentation PowerPoint pour conclure la séance.

Annexes

Annexe 3a : Explication de concepts sexotransformateurs – Fiche d'exercices

Qu'est-ce que le changement sexotransformateur?

Le changement sexotransformateur se définit comme un profond changement structurel réalisé en abordant les causes fondamentales de l'inégalité entre les genres³¹.

Condition / Position³²

- La condition d'une personne fait référence à ses caractéristiques physiques ou émotionnelles.
- La position d'une personne fait référence à sa situation par rapport à autre chose ou quelqu'un d'autre. Le contexte est nécessaire pour décrire la position d'une personne.

Par exemple, la position d'une tasse de café se décrit ainsi : « dans vos mains ou sur la table », mais sa condition se décrit ainsi : « noir, corsé, fumant et d'un format de 10 onces ». Pour décrire la condition d'une tasse de café, vous n'avez pas besoin de savoir où elle se situe, mais vous devez connaître ses caractéristiques. Pour décrire la position de la tasse de café, vous devez savoir où elle se trouve, soit en relation à quelque chose d'autre.

Besoins concrets / Besoins stratégiques³³

- Les besoins concrets décrivent les besoins liés à la survie et à la sécurité : par exemple, satisfaire des besoins immédiats comme la nourriture, l'eau, le logement, le travail, etc.
- Les besoins stratégiques ou les intérêts décrivent les éléments requis pour améliorer la position d'une personne. Ils impliquent souvent un pouvoir décisionnel ou un contrôle des ressources.

Accès aux ressources / Contrôle des ressources³⁴

- L'accès aux ressources fait référence à la possibilité d'utiliser des ressources et même d'en profiter (par exemple, accès à de l'argent, à du transport, à des soins de santé grâce à une clinique à proximité).
- Le contrôle des ressources fait référence au pouvoir de décider quand, comment et par qui ces ressources sont utilisées.

³¹ Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale

³² CEDPA: Mobilizing for Equity: Gender and Reproductive Health Considerations <http://www.nzdl.org/gsdImod?e=d-00000-00---off-0cdl--00-0---0-10-0---0---0direct-10---4-----0-0l--11-en-50---20-about---00-0-1-00-0--4---0-0-11-10-0utfZz-8-10&cl=CL2.19&d=HASHf0f5085aa2803c9757ee6b.12.3&qt=1>

³³ CEPDA: Mobilizing for Equity: Gender and Reproductive Health Considerations <http://www.nzdl.org/gsdImod?e=d-00000-00---off-0cdl--00-0---0-10-0---0---0direct-10---4-----0-0l--11-en-50---20-about---00-0-1-00-0--4---0-0-11-10-0utfZz-8-10&cl=CL2.19&d=HASHf0f5085aa2803c9757ee6b.12.3&qt=1>

³⁴ CEPDA: Mobilizing for Equity: Gender and Reproductive Health Considerations <http://www.nzdl.org/gsdImod?e=d-00000-00---off-0cdl--00-0---0-10-0---0---0direct-10---4-----0-0l--11-en-50---20-about---00-0-1-00-0--4---0-0-11-10-0utfZz-8-10&cl=CL2.19&d=HASHf0f5085aa2803c9757ee6b.12.3&qt=1>

Annexe 3b : Explication de concepts sexotransformateurs

Qu'est-ce que le changement sexotransformateur?

Le changement sexotransformateur se définit comme un profond changement structurel réalisé en abordant les causes fondamentales de l'inégalité entre les genres³⁵.

Condition / Position³⁶

- La **condition** fait référence à l'état d'être d'une personne. Bien qu'améliorer les conditions et mieux répondre aux besoins quotidiens des femmes et des filles est avantageux, il s'agit plutôt d'une solution à court terme, car aucune tentative n'est faite pour aborder les normes, attitudes, comportements ou systèmes sociaux dans lesquels ces conditions existent. Par conséquent, les inégalités entre les genres et dans les relations de pouvoir persisteront malgré les apparences ou l'amélioration des conditions quotidiennes des femmes et des filles.
- La **position** fait référence à la valeur ou au statut des femmes et des filles dans la société. Ce concept est représentatif du changement sexotransformateur, car il cherche à transformer les structures inhérentes qui influencent les dynamiques de pouvoir ayant un impact sur leur position sociale/valeur/statut dans la société. Cela finira par transformer les relations de pouvoir inégales qui influencent les structures et les normes visibles et invisibles ayant un impact sur la position sociale des femmes.

Besoins concrets / Besoins stratégiques³⁷

- Les **besoins concrets** sont les besoins des femmes ou des hommes en ce qui concerne les responsabilités et les tâches associées à leur rôle traditionnel selon leur genre. Répondre aux besoins concrets peut améliorer la qualité de vie, mais ne remet pas en question les divisions entre les genres ni la position des hommes et des femmes dans la société. Les besoins concrets impliquent généralement des questions de condition ou d'accès, par exemple, répondre à des besoins immédiats comme de la nourriture, de l'eau, un abri, du travail, etc.

³⁵ Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale

³⁶ CEDPA: Mobilizing for Equity: Gender and Reproductive Health Considerations <http://www.nzdl.org/gsdmod?e=d-00000-00---off-0ccl-00-0---0-10-0---0---0direct-10---4-----0-0--11-en-50---20-about---00-0-1-00-0--4---0-0-11-10-OutfZz-8-10&cl=CL2.19&d=HASHf0f5085aa2803c9757ee6b.12.3>=1>

³⁷ CEPDA: Mobilizing for Equity: Gender and Reproductive Health Considerations <http://www.nzdl.org/gsdmod?e=d-00000-00---off-0ccl-00-0---0-10-0---0---0direct-10---4-----0-0--11-en-50---20-about---00-0-1-00-0--4---0-0-11-10-OutfZz-8-10&cl=CL2.19&d=HASHf0f5085aa2803c9757ee6b.12.3>=1>

**Accès aux ressources /
Contrôle des ressources³⁹**

- Les **besoins stratégiques** concernent la position de femmes et d'hommes en relation les uns avec les autres dans une société donnée. Les intérêts stratégiques peuvent impliquer un pouvoir décisionnel ou le contrôle des ressources. Aborder les besoins stratégiques des différents genres aide les femmes et les hommes à améliorer l'égalité des genres et à changer les rôles et les stéréotypes de genre existants. Les intérêts des différents genres impliquent généralement des questions de position, de contrôle et de pouvoir³⁸ et sont liés au statut social – par exemple, l'accès à l'emploi, l'héritage, la mobilité, la participation politique ou sociale – selon le genre.
- **L'accès** aux ressources indique que des inégalités dans les relations de pouvoir sont toujours présentes puisque rien n'est fait pour transformer les dynamiques de pouvoir et les structures qui servent à renforcer les inégalités entre les genres découlant de l'accès aux ressources. Bien que les inégalités entre les genres puissent être amoindries par des politiques qui donnent aux femmes et aux autres identités marginalisées un accès aux ressources, il ne s'agit pas d'un changement réellement transformateur, puisque ces dernières n'ont pas la possibilité de contrôler activement les ressources et de prendre des décisions par rapport à celles-ci sans l'interférence d'instances dirigeantes ou d'autres personnes en position de pouvoir. De plus, l'accès est facilement révoquant.
- Le **contrôle des ressources** est le concept qui illustre le changement transformateur, car il cherche à transformer les dynamiques de pouvoir en donnant le pouvoir à des groupes ou à des individus pour leur donner la possibilité de décider quand, comment et où utiliser les ressources au lieu de simplement avoir un accès aux ressources.

³⁸ CEPDA : Mobilizing for Equity: Gender and Reproductive Health Considerations <http://www.nzdl.org/gsdmod?e=d-00000-00---off-0cdl--00-0----0-10-0---0---0direct-10---4-----0-0l-11-en-50---20-about---00-0-1-00-0--4---0-0-11-10-0utfZz-8-10&cl=CL2.19&d=HASHf0f5085aa2803c9757ee6b.12.3>=1>

³⁹ CEPDA : Mobilizing for Equity: Gender and Reproductive Health Considerations <http://www.nzdl.org/gsdmod?e=d-00000-00---off-0cdl--00-0----0-10-0---0---0direct-10---4-----0-0l-11-en-50---20-about---00-0-1-00-0--4---0-0-11-10-0utfZz-8-10&cl=CL2.19&d=HASHf0f5085aa2803c9757ee6b.12.3>=1>

Séance 4 : Diversité des genres

Objectif pédagogique

Comprendre les complexités et la diversité inhérentes aux genres, jeter un regard approfondi sur les identités qui se situent en dehors de la compréhension binaire du genre, et comprendre comment cela peut s'appliquer au travail de développement.

Messages clés

- Saisir les complexités de l'identité et de l'expression de genre est une importante étape à franchir pour comprendre l'impact du pouvoir et du genre.
- Explorer les facteurs de la diversité des genres aidera les participant·es à mieux comprendre l'intersectionnalité et la non-binarité du genre.

Notes pour le formateur / la formatrice

- Assurez-vous que vous comprenez bien les différents concepts, définitions et identités (ex., cisgenre, trans, non-binaire, expression de genre) abordés dans cette séance, et plus particulièrement les différences entre **genre** et **sexe** et **l'identité de genre** et **l'expression de genre (Annexe 3a)**. Soyez prêt ou prête à répondre à des questions sur le genre en tant que concept socialement construit et sur la façon de mieux comprendre la complexité et la diversité du genre.
- Si vous coanimez cette formation avec une autre personne, assurez-vous d'avoir *la même compréhension* des termes/concepts, car il est important que vous transmettiez le même message au groupe!
- Il est très important que le formateur ou la formatrice révise toutes les ressources incluses en annexe afin de pouvoir soutenir les discussions que suscitera l'Activité 1.

Durée

80 minutes

Activités

- Introduction (15 minutes)
- Vidéos (20 minutes)
- Activité 1 : La diversité des genres et le travail en développement (25 minutes)
- Conclusion/discussion en grand groupe (20 minutes)

Ressources

- Manuel de ressources
- Présentation principale

Technologie

- Mural
- Présentation PowerPoint
- Zoom

Procédure

#	Étapes du formateur / de la formatrice	Soutien informatique
1	<i>Expliquez aux participant·es</i> que pendant cette séance, vous explorerez différents types de diversité ainsi que leur signification selon la perspective du genre.	<ul style="list-style-type: none">• Commencez la présentation PowerPoint et partagez l'écran.• Suivez le formateur ou la formatrice et utilisez ses indices pour changer de diapositive.• Faites défiler les diapositives connexes.• Laissez le formateur ou la formatrice expliquer les objectifs pédagogiques et les messages clés aux participant·es.

2

Demandez aux participant·es de se référer à l'**Annexe 4a : Définitions importantes** de leur **Manuel de ressources**, qui offre des définitions et une terminologie associées aux personnes de différents genres et à leurs expériences. Les participant·es peuvent également utiliser l'**Annexe 4c : Outils**, qui propose d'autres liens pour les guider vers des listes terminologiques plus exhaustives.

Expliquez que plusieurs nouveaux termes seront utilisés, mais que la plupart des participant·es auront déjà entendu les termes utilisés dans l'acronyme 2SLGBTQ+ : bispituel, lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, queer (ou en questionnement). Le « plus » représente les identités de genre qui ne sont pas incluses dans l'acronyme.

Un acronyme plus long pourrait ressembler à cela :

On entend souvent l'acronyme LGBTQ+ pour désigner toutes les communautés représentées par

LGBTTBQQIAA

Lesbienne	+ Pansexuel·le
Gai	+ Agenre
Bisexuel·le	+ De genre queer
Transgenre	+ Bigenre
Transsexuel·le	+ Au genre variant
Bispituel·le	+ Pangenre
Queer	
En Questionnement	
Intersexué·e	
Assexuel·le	
Allié·e	

Traduction de l'image trouvée sur ce site : <https://ok2bme.ca/Ressources/kids-teens/what-does-lgbtq-mean/>

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

En tant que formateur ou formatrice, vous connaîtrez votre groupe et saurez comment vous assurer que la discussion reste ouverte et respectueuse. Demandez-vous s'il pourrait être aidant, au début de la séance, de souligner qu'il s'agit d'un espace sécuritaire et que tout le monde est encouragé à participer et à être vulnérable dans son cheminement (référez-vous aux Principes de l'**Annexe 4b**). Cette séance n'est pas destinée à se transformer en débat sur les croyances à l'égard des droits de la communauté 2SLGBTQ+. Il s'agit plutôt de favoriser la connaissance et la croissance personnelles par rapport aux questions de diversité et de genre dans la sphère du développement international.

- 3 Posez la question suivante : Pourquoi y a-t-il un aussi vaste éventail d'identités dans l'acronyme 2SLGBTQ+?

Expliquez : L'identité et l'expression de genre ainsi que l'orientation sexuelle sont complexes et diversifiées. Elles peuvent évoluer et changer au fil du temps en plus d'être individuelles.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

- 4 Demandez aux participant·es de consulter leur **Manuel de ressources** et de se référer à la Licorne du genre⁴⁰, créée par Trans Student Educational Resources (TSER) et à l'**Annexe 4a** pour une liste de terminologie connexe.

Demandez au groupe de réfléchir aux questions suivantes :

- Quelle est la différence entre le genre et le sexe?
- Quelle est la différence entre l'identité de genre et l'expression de genre?

Demandez aux participant·es de réfléchir à leurs propres expériences ou défis en ce qui a trait à la diversité des genres en leur posant des questions comme celles-ci :

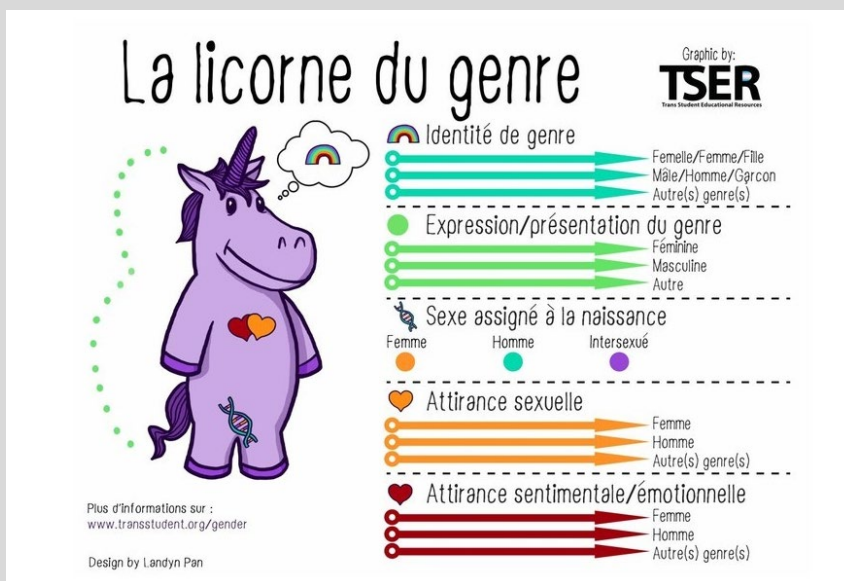
- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
- Pour cette discussion, il est aidant de revenir en mode galerie (*il est important de créer un lien entre les participant·es et le formateur ou la formatrice*).

⁴⁰ Trans Student Educational Resources : <https://transstudent.org/gender/>

Quelle a été votre expérience de la diversité des genres ou comment y avez-vous été exposé·es?

- Dans votre vie personnelle?
- À votre lieu de travail?
- Dans votre travail?

! Conseil! Assurez-vous, tout au long de la discussion, d'insister sur le fait que le genre est aussi complexe que les gens le sont, sur l'importance de comprendre comment les différentes identités recoupent le genre et comment les catégories de genre (homme/femme/autre) sont des constructions sociales et peuvent être limitantes en soi.



Trans Student Educational Resources : <https://transstudent.org/gender/>

5

Demandez au groupe de s'interrompre et de réfléchir aux points suivants : Lorsque nous avons parlé d'égalité dans la première séance, de qui avons-nous parlé et de qui n'avons-nous pas parlé?

- Lorsque nous parlons des genres et de la diversité des genres, la façon dont le pouvoir est distribué détermine la nature de la discrimination qui maintient les structures de pouvoir inégales.
- Surtout, le pouvoir tourne autour de normes de genres binaires – l'inégalité du pouvoir entre les hommes et les femmes ou les garçons et les filles; les hommes et les garçons étant typiquement les détenteurs du pouvoir.

Par conséquent :

- Les personnes dont l'identité et l'expression de genre sont non conformes (c.-à-d., qu'elles ne sont pas cisgenres), ont souvent une influence ou un pouvoir limité. Elles n'ont pas la possibilité et la liberté de participer et de contribuer aux décisions qui affectent leur vie, soit parce qu'elles ne sont pas vues ou reconnues, soit parce qu'elles sont victimes de discrimination.
- Puisque les structures de pouvoir qui renforcent les inégalités entre les genres sont fondées sur une compréhension binaire et cisgenre, les **mouvements pour une plus grande égalité ont utilisé un langage binaire au cours de l'histoire** dans leur travail. Bien qu'il s'agisse d'une réponse à la discrimination contre la moitié d'un binaire perçu (les femmes), cela exclut souvent les personnes non conformes au genre de la conversation et du mouvement.



Note : Voici un bon moment pour inviter les participant·es à faire des commentaires et à discuter en groupe.

- Restez en mode galerie sur Zoom pendant cette discussion.

- 6 *Expliquez* : Un des plus grands mythes à propos de la diversité des genres est qu'il s'agit d'une expression de la culture occidentale et que l'inclusion est un concept occidental. Toutefois, les mouvements pour l'égalité et les droits des personnes de différents genres sont dynamiques et croissants dans le monde entier. Ils reflètent une expérience commune de la diversité.

Demandez au participant·es de cliquer sur ce lien menant à un article du Guardian's Global Development Professionals Network et de prendre le temps de choisir 2 vidéos à regarder dans la sélection proposée : <https://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2016/feb/12/seven-videos-that-will-give-you-hope-about-lgbti-rights-around-the-world> (*Temporaire. Nous remplacerons par une alternative française.*)

- Réflexion : Comment vous êtes-vous senti·e en regardant ces vidéos? Quelle est la première émotion qui vous vient à l'esprit?
- OU : Levez la main sur Zoom si vous avez regardé la vidéo. Pouvez-vous nous dire quelle émotion vous avez ressentie en la regardant?

- Partagez les vidéos sur la plateforme Zoom pour que les participant·es puissent la regarder.
- Mettez-vous en mode galerie pour cette partie de l'activité, après le visionnement.

Note : Si un jour, ce lien n'est plus actif, vous pouvez trouver une sélection de vidéos qui présentent la diversité des expériences de la communauté LGBTQ+.

- 7 *Expliquez* : Comme pour les droits des femmes et des filles, le mouvement pour une plus grande reconnaissance et protection des droits des personnes de la communauté 2SLGBTQI+ prend de l'ampleur dans le monde entier.

Dites aux participant·es de consulter le rapport de juin 2020 du PEW Research Center, *The Global Divide on Homosexuality Persists: But increasing acceptance in many countries over past two decades* [en anglais] retrouvé à l'**Annexe 4d** : Recherche et rédaction de leur **Manuel de ressources**. Ce rapport relate une acceptation croissante de la diversité de genre et sexuelle, particulièrement chez les personnes éduquées et chez les jeunes.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

- 8 *Expliquez* : En tant que praticiens/praticiennes et professionnels/professionnelles cherchant à faire avancer l'égalité des genres, notre défi est de représenter le genre dans toute sa diversité dans notre travail. L'inclusion doit faire partie intégrante de notre travail au nom de l'éthique et de l'efficacité⁴¹.

Bien qu'il ne soit pas possible dans chaque circonstance de chercher à créer un vaste changement systémique, il est extrêmement important de cibler les occasions de changement graduel, et c'est d'ailleurs ce que font des praticiens/praticiennes du monde entier. Consultez l'[Annexe 4c](#) et l'[Annexe 4d](#) pour une liste de ressources et de recherches qui présentent ces initiatives et offrent des outils pour favoriser un développement inclusif des genres. Ces ressources comprennent notamment des cadres juridiques et des analyses, des lignes directrices, des listes de vérification et un Indice LGBTI pour éclairer les processus de suivi et d'évaluation.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

- 9 Une liste de vérification suivant le cycle d'un projet est un outil simple pouvant soutenir une discussion sur l'inclusion de la diversité des genres. Dites aux participant·es de consulter l'[Annexe 4b](#) : L'inclusion des personnes LGBT+ dans les programmes de développement international, une liste de vérification pour les propositions d'UK Aid Connect dans leur [Manuel de ressources](#).

Dites aux participant·es qu'ils et elles formeront des sous-groupes pour lire cette liste de vérification et parler des façons dont elle pourrait s'appliquer à leur travail. Les participant·es seront automatiquement déplacé·es dans des sous-groupes pour cette activité. Les participant·es peuvent se référer à leur [Manuel de ressources](#) pour connaître leur sous-groupe. Dites-leur que **15 minutes** leur seront accordées pour aborder les questions suivantes :

- En parcourant la liste de vérification, pouvez-vous identifier ce que votre organisation fait déjà?
- Qu'est-ce qui serait difficile à mettre en œuvre dans votre programme et pourquoi?
- Qu'est-ce que vous pourriez faire continuellement ou, au moins, plus souvent?

- En utilisant la fonction des salles de sous-groupes, déplacez les participant·es dans des sous-groupes prédéterminés dans le *Manuel de ressources*.
- Déplacez le formateur ou la formatrice d'un sous-groupe à l'autre pour vous assurer que chaque groupe comprend ses tâches et qu'il est sur la bonne voie.
- Configurez une durée de 15 minutes pour chacun des

⁴¹ Collaborative Learning Projects : <https://www.cdacollaborative.org/wp-content/uploads/2018/04/Do-No-Harm-and-Gender-A-Guidance-Note.pdf>

<ul style="list-style-type: none"> Quels outils pourraient vous aider à inclure d'autres étapes proposées dans vos programmes? <p>Demandez à chaque sous-groupe de revenir en grand groupe avec au moins une idée sur la manière d'intégrer des étapes de la liste de vérification à son travail et en quoi cela ajouterait de la valeur à son programme.</p>	<p>sous-groupes en utilisant la fonction appropriée sur Zoom, et avisez les participant·es 3 minutes avant la fin de l'activité.</p>
<p>10 Revenez en grand groupe. Avant de demander aux sous-groupes de partager leurs réflexions sur l'activité, demandez au groupe en général si quelqu'un souhaite partager ce que son organisation fait déjà et quels ont été les succès et les défis connexes.</p> <p>Accordez environ 5 minutes à chaque sous-groupe pour nommer une étape de la liste de vérification qu'il pourrait ou devrait intégrer dans le cycle de son programme et pourquoi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Revenez en mode galerie pour cette discussion.
<p>11 Remerciez les participant·es pour leur participation à la séance et expliquez-leur que dans la prochaine activité, vous explorerez d'autres facteurs de l'identité qui peuvent se superposer au genre et aggraver la discrimination et l'exclusion.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Affichez la diapositive de la présentation PowerPoint pour conclure la séance.

Annexes

Annexe 4a : Terminologie⁴²

Allié Alliée	Une personne qui confronte l'hétérosexisme, le sexisme, l'homophobie, la biphobie, la transphobie et le privilège hétérosexuel en elle et chez les autres parce qu'elle se préoccupe du bien-être des personnes 2SLGBTQ+.
Asexualité	Se caractérise généralement par l'absence d'attirance ou de désir envers une sexualité avec partenaire. L'asexualité se distingue de l'abstinence, qui est le choix délibéré d'une personne de s'abstenir de toute activité sexuelle.
Bisexuel Bisexuelle	Une personne attirée sexuellement et affectivement par des personnes du même genre ou d'un autre genre qu'elle, ou par une personne indépendamment de son genre.
Cisgenre	Le préfixe cis- signifie « de ce côté-ci de » ou « pas de l'autre côté ». Ce terme est utilisé pour attirer l'attention sur le privilège des personnes qui ne sont pas transgenres.
Drag	Facette importante de la culture queer, il s'agit d'une forme d'art qui permet aux personnes la pratiquant de s'exprimer par le maquillage, la performance, les costumes, la danse et la musique. Il s'agit souvent d'une façon d'explorer le genre, que ce soit dans une optique critique ou ludique. Les personnes de tous genres peuvent performer à titre de Drag King, Queen ou Thing ⁴³ .
L'expression de genre	La façon dont une personne s'exprime par des vêtements, des manières et/ou des comportements que la société caractérise comme étant « masculins » ou « féminins ».
Gai Gaie Gay	Se dit d'une personne attirée sexuellement par les personnes de son sexe.

⁴² <https://lgbt.ucsf.edu/glossary-terms>

⁴³ [Outsaskatoon.ca](https://www.outsaskatoon.ca)

De genre queer	Une personne dont l'identité et/ou l'expression de genre ne correspondent pas à la norme sociale dominante attribuée à son sexe biologique, sont au-delà du genre, ou reflètent une combinaison de genres.
Hétérosexualité	L'orientation sexuelle décrivant une personne qui est attirée physiquement et émotionnellement par une personne du sexe opposé au sien.
Homosexuel Homosexuelle Homosexualité	Un terme utilisé pour décrire une personne attirée physiquement et émotionnellement par une personne du même sexe qu'elle.
Intersexué Intersexuée Intersexe	Une personne qui, sans intervention médicale, développe des caractéristiques sexuelles primaires ou secondaires ne correspondant pas « parfaitement » aux définitions sociales des caractéristiques masculines ou féminines. Plusieurs personnes intersexuées se font mutiler en très bas âge par des médecins pour s'assurer que leurs caractéristiques sexuelles correspondent aux idées sociales reçues quant à l'apparence que devraient avoir les « corps normaux ». Les personnes intersexuées sont assez communes, mais le fait que la société nie leur existence a laissé très peu de place pour discuter publiquement d'enjeux liés à la réalité intersexe.
Lesbienne	Une femme attirée par des personnes du même genre qu'elle.
Non binaire	Une identité de genre qui accueille toute la gamme d'expressions et de façons d'être qui résonne avec un individu. Il peut s'agir d'une résistance active aux attentes du genre binaire et/ou d'une manifestation intentionnelle de nouvelles idées sans limites quant à sa façon de se manifester dans le monde.
Orientation sexuelle	Une attirance émotionnelle, romantique, sexuelle. L'orientation sexuelle peut changer. L'asexualité est également considérée comme une orientation sexuelle (voir la définition de l'asexualité plus haut).
Pansexuel Pansexuelle	Terme utilisé pour décrire les personnes qui ont une attirance romantique, sexuelle ou affective envers des personnes de tous les genres et sexes.
Queer	Ce terme peut inclure, mais sans s'y limiter, les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles, transgenres, intersexuées et asexuées. La signification de ce terme peut varier d'une personne à l'autre. Certaines

	personnes le trouvent encore offensant alors que d'autres se sont réapproprié le terme comme symbole de l'histoire du mouvement de la défense des droits des homosexuels. Il peut également être utilisé comme un terme générique comme LGBT, par exemple « la communauté queer ».
Sexualité	Les aspects d'une personne qui comprennent son sexe biologique, son orientation sexuelle, son identité de genre, de pratiques sexuelles, etc.
Transgenre	Terme généralement utilisé de façon générique et souvent défini comme suit : 1. Une personne dont l'identité ou l'expression de genre ne correspond pas à son sexe et son genre biologiques (ou aux constructions sociales du groupe dominant à cet égard). 2. Un genre qui n'entre pas dans la conception binaire homme/femme. 3. N'avoir aucun genre ou plusieurs genres.
Transsexuel Transsexuelle	Une personne qui vit en tout temps selon un genre différent de son sexe et de son genre assignés à la naissance. Certaines personnes prennent des hormones et/ou subissent des opérations chirurgicales et d'autres pas. Parfois, ce terme est spécifiquement utilisé pour faire référence aux personnes trans qui entreprennent des démarches pour changer de genre ou de sexe.
Travesti Travestie	Un mot qui décrit une personne qui s'habille, au moins partiellement, comme une personne d'un autre genre que son sexe biologique. Il n'indique rien sur l'orientation sexuelle.
2SLGBTQ+	Acronyme signifiant bispirituel·le, lesbienne, gai, transgenre, queer (ou en questionnement). Le « plus » représente les personnes dont l'identité de genre n'est pas incluse dans l'acronyme.

Annexe 4b : L'inclusion des personnes LGBT+ dans les programmes de développement international

Source : <https://www.ukaidirect.org/wp-content/uploads/2017/03/LGBT-Inclusion-Checklist-UK-Aid-Connect.pdf>

Conception du programme

Analyser comment les enjeux abordés par notre programme peuvent potentiellement affecter les communautés LGBT+ et considérer les interventions ou activités pertinentes.

Aborder l'inclusion LGBT+ dans notre dossier d'analyse ou proposition de programme.

Élargir l'étendue de notre programme pour aborder des enjeux spécifiques des personnes LGBT+.

S'assurer que notre programme n'entraîne aucune exclusion de façon non intentionnelle.

- Votre compréhension de l'égalité des genres et de l'inclusion sociale ainsi que votre approche envers celles-ci tiennent-elles compte des personnes LGBT+?
- Votre définition opérationnelle des termes « genre », « femmes » ou « hommes » exclut-elle les personnes trans ou la plus vaste communauté LGBT+?
- Le programme comprend-il des suppositions normatives à propos des familles, des relations ou d'autres facteurs qui excluent les personnes LGBT+?

Consultation

Consulter des organismes et mouvements LGBT+ qui connaissent le contexte, et ce, pendant la phase de conception.

Créer des possibilités de consultation auprès d'organismes et de mouvements LGBT+ tout au long du cycle de vie du programme afin de suivre l'impact continu.

- La communauté LGBT+ est très diversifiée. Êtes-vous en contact avec un mouvement représentatif, particulièrement un mouvement qui représente la voix des femmes et des communautés trans?

Partenariat

S'associer directement avec des organismes et des mouvements LGBT+ dans les pays où le programme sera mis en œuvre, si possible.

Offrir un soutien et un financement à des organismes et des mouvements LGBT+.

Créer des occasions, à travers le programme, d'améliorer les données probantes sur l'inclusion des LGBT+.

Inclure des occasions de soutenir le plaidoyer en faveur des LGBT+ (à l'échelle nationale, régionale et/ou internationale), si approprié.

Sensibilité du personnel

S'assurer activement que vos collègues et partenaires de mise en œuvre ne discriminent pas les personnes LGBT+ dans leurs politiques ou leurs pratiques, ou qu'ils ne perpétuent pas l'homophobie, la biphobie ou la transphobie.

Créer des occasions, à travers le programme, d'augmenter la sensibilité du personnel et des partenaires de mise en œuvre envers l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Donner du pouvoir au personnel LGBT+ qui travaille sur le programme en créant un environnement favorable et inclusif.

Ne pas nuire

Effectuer une rigoureuse analyse des risques pour s'assurer que les activités planifiées ne nuisent pas par inadvertance aux communautés LGBT+, et ajuster les plans conformément.

- Y a-t-il un risque de retour en arrière? Les activités peuvent-elles être modifiées pour réduire ce risque?
- « Ne pas nuire » ne signifie pas « ne rien faire ». Même dans les contextes les plus difficiles, vous avez peut-être la possibilité de faire de petits gestes discrets. Ne rien faire pour soutenir les communautés LGBT+ peut en fait renforcer leur discrimination.

Assurer la sécurité de tout partenaire LGBT+ (physique, numérique, émotionnelle).

Annexe 4c : Outils

Daniels, Mannion et UK Aid Direct. LGBT+ Inclusion in International Development Programming: A checklist for UK Aid Connect proposals (2017).
<https://www.ukaidirect.org/wp-content/uploads/2017/03/LGBT-Inclusion-Checklist-UK-Aid-Connect.pdf>

Egale. Glossaire des termes LGBTQI2S.
<https://egale.ca/awareness/glossary-of-terms/>

Affaires mondiales Canada. Droits des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, bispirituelles et intersexuées.
https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/human_rights-droits_homme/rights_lgbti-droits_lgbti.aspx?lang=fra

IPPF Humanitarian. *LGBTIQ+ Inclusion in Humanitarian Action* (2019).
https://www.ippf.org/sites/default/files/2019IPPFHumanitarian_LGBTICapabilityStatement.pdf

Park, Andrew et Lucas Ramon Mendos. *Guiding Principles on the Inclusion of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Intersex (LGBTI) People in Development Policy and Programs* (novembre 2018).
https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2018/11/RFSL_Guiding-Principles_final_digital.pdf

DCHA/DRG/HR. *Suggested Approaches for Integrating Inclusive Development Across the Program Cycle and in Mission Operations* (juillet 2018).
https://usaidlearninglab.org/sites/default/files/resource/files/additional_help_for_ads_201_inclusive_development_180726_final_r.pdf

Lee Badgett, M.V. et Randall Sell. A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion Index (mars 2019).
<https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/hiv-aids/lgbti-index.html>

Assemblée générale des Nations Unies. Résolution adoptée par le Conseil des droits de l'homme le 20 juin 2016. *32/2 Protection contre la violence et la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre* (juillet 2016).
https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/HRC/RES/32/2&Lang=F

USAID. LGBT Vision for Action: Promoting and Supporting the Inclusion of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Individuals (mars 2020).
https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1874/LGBT_Vision.pdf

Gouvernement du Canada. Lexique sur la diversité sexuelle et de genre (février 2019).
<https://www.btb.termiumplus.gc.ca/publications/diversite-diversity-fra.html>

Annexe 4d : Recherche et rédaction

Bergenfield, Rachel et Alice Miller. *Queering International Development? An Examination of New 'LGBT Rights' Rhetoric, Policy, and Programming among International Development Agencies* (mars 2014). LGBTQ Policy Journal, Harvard Kennedy School.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2514066

JMIR Public Health Surveill. *Population Size Estimation of Gay and Bisexual Men and Other Men Who Have Sex with Men Using Social Media-Based Platforms* (février 2018).

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29422452/#affiliation-1>

Mills, Elizabeth. *'Leave No One Behind': Gender, Sexuality and the Sustainable Development Goals* (octobre 2015).

https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/20.500.12413/7104/ER154_LeaveNoOneBehindGenderSexualityandtheSDGs.pdf

Park, Andrew et Lucas Ramon Mendos. *For All: The Sustainable Development Goals and LGBTI People* (février 2019).

https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2019/04/FINAL_FORALL_RFSL_2019.pdf

Poushter, Jacob et Nicholas O. Kent. Pew Research Center. *The Global Divide on Homosexuality Persists: But increasing acceptance in many countries over past two decades* (juin 2020).

https://www.pewresearch.org/global/wp-content/uploads/sites/2/2020/06/PG_2020.06.25_Global-Views-Homosexuality_FINAL.pdf

Sexual and Reproductive Health Matters, Volume 28, 2020 – Numéro 1. *Regional legal and policy instruments for addressing LGBT exclusion in Africa* (janvier 2020).

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/26410397.2019.1698905>

Séance 5 : L'intersectionnalité

Objectif pédagogique

Comprendre comment le pouvoir et le privilège social peuvent être utilisés pour marginaliser certains groupes, particulièrement ceux qui possèdent des identités croisées.

Message clé

- Cette séance explore le concept de l'intersectionnalité et comment les personnes vivront différents obstacles selon plusieurs facettes de leur identité, par exemple leur sexualité, leur race, leur identité de genre, leurs capacités et leur âge. Chercher à atteindre la réelle égalité signifie reconnaître et répondre aux divers besoins de tout le monde.

Notes pour le formateur / la formatrice

- Assurez-vous de bien comprendre le concept de l'intersectionnalité.
- Si vous coanimez cette formation avec une autre personne, assurez-vous d'avoir la même compréhension des termes/concepts, car il est important que vous transmettiez le même message au groupe!

Durée

60 minutes

Activités

- Introduction (10 minutes)
- Slido (10 minutes)
- Activité 1 : La Marche des privilèges (25 minutes)
- Conclusion (15 minutes)


Ressources

- Manuel de ressources
- Présentation principale

Technologie

- Mural
- Présentation PowerPoint
- Zoom

Procédure

#	Étapes du formateur / de la formatrice	Soutien informatique
1	<p><i>Expliquez aux participant·es</i> que cette séance explorera le concept de l'intersectionnalité ainsi que la façon dont la nature interdépendante des caractérisations sociales qui se croisent (c.-à-d., la race, la classe, les capacités, le genre) crée des systèmes de discrimination, de désavantage et d'oppression pour certains individus ou groupes tout en créant également des systèmes de privilège, de statut et de position pour d'autres.</p> <p>Il est important de comprendre l'intersectionnalité, car ces réalités ne sont pas séparées les unes des autres. Les formes d'oppression et de privilège se renforcent mutuellement et ces identités croisées influencent la façon dont elles sont vécues. Par exemple, nous ne pouvons comprendre comment une femme fait l'expérience du sexisme sans également tenir compte de sa race, de sa sexualité, de sa classe, de ses capacités, etc.⁴⁴</p> <div style="background-color: #fff9c4; padding: 10px; border-radius: 10px;"> <p> L'intersectionnalité est un concept permettant de comprendre comment les aspects de l'identité d'une personne (race, classe, genre, sexe, capacités, religion, etc.) se combinent pour créer des modes singuliers de discrimination ou de privilège. Le terme a été inventé par l'universitaire afroféministe Kimberlé Williams Crenshaw en 1989.</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> • Commencez la présentation PowerPoint et partagez l'écran. • Suivez le formateur ou la formatrice et utilisez ses indices pour changer de diapositive. • Faites défiler les diapositives connexes. • Laissez le formateur ou la formatrice expliquer les objectifs pédagogiques et les messages clés aux participant·es.
2	<p>En gardant cela en tête, commençons par réfléchir à nos propres identités. Quels mots utiliseriez-vous pour décrire votre identité? Nous ferons cette activité dans Slido. Référez-vous à votre Manuel de ressources pour y trouver le lien, qui sera également partagé dans la discussion Zoom. Cliquez sur le lien Slido approprié. Suivez les instructions pour écrire les mots que vous utiliseriez pour décrire votre propre identité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Laissez la diapositive connexe en place. • Inscrivez le lien Slido dans la salle de discussion de Zoom.

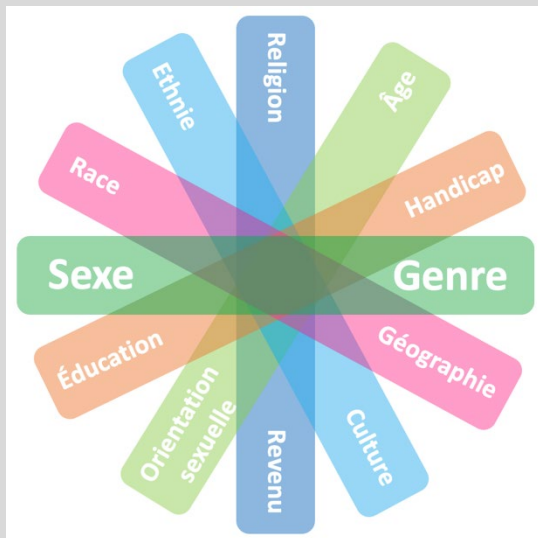
⁴⁴ LGBTQ2S Toolkit : <http://lgbtq2stoolkit.learningcommunity.ca/training/intersectionality/>

- 3 Demandez au groupe de répondre à main levée (en utilisant la fonction « lever la main » sur Zoom) à la question suivante : Combien d'entre vous ont plus de 5 mots pour définir leur identité? Plus de 10 mots? Ouvrez la discussion sur Zoom et invitez les personnes à partager leurs mots *si elles sont à l'aise de le faire*.

En tant que formateur ou formatrice, vous aurez peut-être envie de partager vos mots en premier pour créer un espace sécuritaire. Quand tous les participant·es auront eu l'occasion de participer, remerciez-les pour leur contribution.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
- Prêtez attention aux participant·es qui contribuent à la discussion pour vous assurer qu'ils et elles puissent ouvrir et fermer leur micro et partager.

- 4 *Expliquez* : L'importance de cet exercice est d'entamer une réflexion sur vos propres identités et sur la façon dont les contextes historique et social influencent les multiples parties de nos identités individuelles. C'est un bon point de départ pour poursuivre notre réflexion sur notre compréhension de ces identités et sur les systèmes de pouvoir et de privilège dans lesquels elles existent.



- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).

Activité 1 : La Marche des privilèges

- 5 *Expliquez* : En nous appuyant sur nos nouvelles compréhensions, nous allons faire un exercice interactif pour souligner comment les différentes identités croisées s'accumulent et influencent la capacité d'un individu à participer à la société, à contribuer aux décisions et à accéder aux ressources ou à les contrôler. Nous avons commencé cette conversation en nous penchant sur le rôle de la diversité des genres, et nous examinons maintenant la diversité dans un sens large pour voir comment elle recoupe le genre.

! **Conseil!** Il est important d'adapter les identités de l'activité pour représenter la réalité de votre groupe afin que les participant·es puissent avoir un point de référence quant à l'identité de la personne qu'ils et elles incarneront. En adaptant l'activité, assurez-vous de capturer la diversité du milieu et de choisir des identités croisées qui illustrent l'écart en matière d'accès, de possibilités et de résultats.

- Faites défiler la diapositive connexe.


- 6 Demandez aux participant·es de se référer à l'Activité 5.1 de leur **Manuel de ressources**. Expliquez-leur que même si tout le monde ne peut participer à cette activité, ils et elles peuvent regarder l'écran partagé sur Zoom pour voir le déroulement de l'activité sur Mural.

Les personnes dont le **Manuel de ressources** indique qu'elles seront observatrices doivent écouter l'activité attentivement et prendre note de leurs observations.

Les personnes identifiées comme des participantes actives doivent trouver le nom et « l'identité » qui leur est assignée. Pendant l'activité, les participant·es actifs ou actives doivent incarner « l'identité » qui leur est assignée en la faisant avancer ou reculer sur la grille Mural.

- Faites défiler la/les diapositive(s) connexe(s).
- Les participant·es doivent se référer à leur Manuel de ressources pour découvrir l'identité qui leur est assignée (le cas échéant).


- 7 Expliquez au groupe que vous lirez une série d'énoncés (voir [l'Annexe 5a](#)). Dites aux participant·es d'incarner l'identité/la personne qui leur a été assignée dans le **Manuel de ressources**. Si l'énoncé s'applique à leur identité, ils et elles doivent la faire avancer d'une case sur la grille Mural. Si l'énoncé ne s'applique pas à leur identité, ils et elles doivent la faire reculer d'une case sur la grille Mural. En cas d'incertitude, ils et elles doivent rester à la même place.

 **Note :** Le formateur ou la formatrice devrait choisir une région géographique pour situer ses personnages. Ce lieu devrait être un lieu que tout le monde du groupe connaît. Il peut s'agir du Canada ou de tout autre pays.

- 8 Le groupe est maintenant prêt et les personnes qui participent activement à l'activité ont trouvé leur identité sur Mural.

Après avoir lu le premier énoncé, arrêtez-vous et demandez à chaque personne de lire la description de son identité. Posez la question suivante : « Pourquoi avez-vous déplacé votre personnage de cette façon? » et laissez chaque personne vous répondre. Demandez au groupe d'exprimer collectivement son accord ou son désaccord avec le choix de la personne.

Poursuivez votre lecture des énoncés. Arrêtez-vous et prenez le temps de discuter du déplacement d'un personnage seulement lorsqu'il semble improbable ou qu'il suscite un désaccord.

 **Rappel!** À la fin de cet exercice, la majorité des identités féminines et de genres diversifiés auront beaucoup reculé et la majorité des identités masculines auront beaucoup avancé. Assurez-vous que chaque personne réfléchisse bien à chaque énoncé et se demande si son identité possède *réellement* le pouvoir de prendre cette décision ou l'accès à cette ressource.

- Le lien Mural est fourni dans le Manuel de ressources.
- Partagez l'écran du lien Mural pour que les personnes observatrices puissent écouter activement.

- Continuez de partager l'écran du lien Mural sur lequel se déroule l'activité.

- 9 Après avoir lu tous les énoncés, soulignez le fait que les personnages qui ont le plus avancé profitent le plus du pouvoir et/ou du privilège que leur sexe, leur genre, leur race, leur capacité, leur statut économique, etc., leur offre dans la société.

Posez les questions suivantes :

- Êtes-vous surpris ou surprises de voir où chaque identité se situe par rapport à son point de départ? Pourquoi ou pourquoi pas?
- Comment cette activité illustre-t-elle la discussion que nous avons eue sur le pouvoir et le privilège en lien avec le genre et le langage binaire?

- Continuez de partager l'écran du lien Mural sur lequel se déroule l'activité.

- 10 Concluez en relisant le message clé de la séance :

Qu'est-ce que l'intersectionnalité?

- L'intersectionnalité fait référence à la façon dont différentes formes de discrimination – fondée sur le genre, la race, la sexualité, le handicap, la classe, etc. – se croisent et interagissent les unes avec les autres pour déterminer comment différents individus ou groupes vivent la discrimination.⁴⁵

Comment adopter une approche intersectionnelle dans notre travail?

- Reconnaître que la discrimination fondée sur le genre dépasse le genre pour inclure d'autres facteurs tels que la race, la classe socioéconomique, les capacités, la langue, la sexualité, l'identité de genre, etc. Tous ces facteurs s'accumulent et déterminent comment un individu vit la discrimination, l'oppression et la marginalisation.
- Reconnaître que l'expérience particulière d'un individu par rapport aux discriminations croisées est unique; elle n'est pas simplement la somme de diverses discriminations⁴⁶.

- Mettez fin au partage d'écran de l'activité sur Mural.
- Revenez à la présentation PowerPoint et affichez la diapositive connexe.

⁴⁵ Gender and Development Network. Intersectionality : <https://gadnetwork.org/issues/intersectionality>

⁴⁶ Gender and Development Network. Intersectionality : <https://gadnetwork.org/issues/intersectionality>

Wikipédia : [https://fr.wikipedia.org/wiki/Intersectionnalité#:~:text=L%27intersectionnalité%20\(de%20l%27,de%20discrimination%20dans%20une%20société.](https://fr.wikipedia.org/wiki/Intersectionnalité#:~:text=L%27intersectionnalité%20(de%20l%27,de%20discrimination%20dans%20une%20société.)

Vidéo sur l'intersectionnalité : <https://www.youtube.com/watch?v=NC7dbsMP9bM>

Cela nous ramène aux relations de pouvoir inégales, qui sont aux sources des inégalités entre les genres ainsi que de l'exclusion et de la discrimination.

- Elles sont importantes, car elles déterminent souvent qui obtient quoi, qui décide ou qui profite du développement des ressources clés ou de l'accès à celles-ci.
- Elles déterminent également la nature de la discrimination contre les femmes et d'autres identités marginalisées. Ces inégalités peuvent s'observer à tous les échelons, des foyers aux plus hauts échelons du pouvoir décisionnel politique. De plus vastes structures ou institutions peuvent également déterminer comment le pouvoir est distribué en renforçant et en s'appuyant sur les rôles et normes de genre ou en excluant totalement les populations de genres diversifiés.

- 11** Concluez la séance en invitant le groupe à vous poser des questions. Assurez-vous que tout le monde a une compréhension commune des termes et concepts de base abordés dans la première séance; de la façon dont ces termes permettent de comprendre les séances sur le changement sexotransformateur et sur les concepts du non-binaire et de l'intersectionnalité; et de la façon dont ils s'appliquent au développement international.

- Affichez la diapositive de la présentation PowerPoint pour conclure la séance.

Annexes

Annexe 5a : Identité et pouvoir – La Marche des privilèges

Instructions

1. L'exercice de la Marche des privilèges comprend divers énoncés et identités, y compris divers âges, ethnies, genres, capacités, contextes familiaux, moyens de subsistance, statuts économiques, niveaux de scolarité, etc., que le formateur ou la formatrice peut choisir selon leur pertinence dans leur contexte de formation.
2. Ces attributs peuvent également être combinés en une seule identité pour illustrer comment de multiples facteurs peuvent se regrouper et affecter le pouvoir, les privilèges et les possibilités d'accès d'un individu.
3. Les identités de l'exercice devraient également comprendre quelques personnes ayant un pouvoir décisionnel. Il peut s'agir de leaders religieux, de personnes en position d'autorité et de personnes dans votre propre environnement de travail.
4. ***Note :** La liste ci-dessous n'est qu'un point de départ. Soyez à l'aise de la bonifier ou de modifier toute identité pour votre formation.

Identités de la Marche des privilèges

- Une fille de 15 ans, nouvellement mariée
- Un garçon de 18 ans, nouvellement marié
- Le premier fils d'un commerçant dans une grande ville, âgé de 17 ans
- La fille cadette d'une famille de 7 enfants dans un village pauvre et agricole, âgée de 9 ans
- 22 ans, sans scolarité, mère célibataire de deux enfants
- Un garçon de 9 ans rendu orphelin par le VIH/sida
- Le seul garçon d'une famille qui n'a pour autres enfants que des filles, âgé de 7 ans
- La seule fille d'une famille qui n'a pour autres enfants que des garçons, âgée de 7 ans
- Un jeune homme en région rurale qui a un handicap physique
- Une jeune femme en région urbaine qui est aveugle
- Un dirigeant religieux dans un village rural
- Le dirigeant étranger d'une ONG locale
- Un adolescent gai
- Un adulte transgenre de 40 ans
- Une jeune adulte lesbienne
- Un agent de police de 45 ans
- Une femme de 25 ans ayant effectué des études universitaires

Énoncés de la Marche des privilèges

- Assurez-vous que les énoncés que vous utilisez recouvrent un éventail complet de droits et touchent à des aspects économiques, sociaux, culturels, civils et politiques. Dans le cadre de cette formation, la majorité de ces énoncés concerneront la santé.
- Il doit y avoir des énoncés qui concernent l'accès, c.-à-d., l'accès à la nourriture, au logement, à des vêtements, à des services de santé, à l'éducation, etc.
- Vous pouvez sélectionner des énoncés dans la liste ci-dessous, la bonifier ou l'adapter.

- 1 « Je choisirai avec qui et quand je me marierai. »
- 2 « Je suis susceptible de recevoir autant d'attention et de temps que les autres de la part du personnel enseignant à l'école. »
- 3 « Je peux marcher seul·e en toute sécurité le soir. »
- 4 « J'ai accès à des services de santé primaires si et quand j'en ai besoin. »
- 5 « Je n'ai pas besoin de permission pour aller chez le médecin ou à la clinique de santé. »
- 6 « Ma famille accorde la priorité à mon éducation. »
- 7 « On m'encourage à exprimer mon opinion. »
- 8 « Je m'attends à participer aux décisions prises par ma communauté quand je serai plus âgé·e. »
- 9 « Lorsque nous manquons de ressources, ma santé et mon bien-être sont les priorités de ma famille. »
- 10 « On s'attend à ce que j'aille à l'école et que je termine mes études. »
- 11 « J'ai l'argent nécessaire pour me procurer les nécessités de base dans la vie / faire vivre ma famille. »
- 12 « Je ne veux pas d'enfant. J'ai facilement accès aux moyens de contraception, et ce, sans honte. »
- 13 « Je ne veux pas d'enfant. Je partage le pouvoir décisionnel de mon foyer avec mon ou ma partenaire et nous sommes d'accord pour avoir recours à la contraception pour éviter la grossesse. »
- 14 « Je n'ai pas peur que les gens de mon entourage puissent me blesser physiquement. »
- 15 « Je ne me suis jamais senti·e dégradé·e, contrôlé·e, humilié·e ou intimidé·e par les paroles ou les gestes d'autrui à mon égard. »