

## Guide des formateurs et formatrices de *FORCES Compétences au travail* : Formateurs ou formatrices soutenant les membres de la communauté 2SLGBTQ+

*FORCES Compétences au travail* est un programme qui aide à développer des compétences pour l'apprentissage, le travail et la vie.

Ce guide d'introduction a été conçu pour aider les formateurs ou formatrices à utiliser les ressources de *FORCES Compétences au travail* avec les personnes apprenantes de la communauté **2SLGBTQ+**, lorsqu'ils ne sont pas eux-mêmes membres de la communauté. Ce guide peut être utilisé en plus de la [formation en ligne](#) gratuite qui est offerte aux formateurs ou formatrices de *FORCES Compétences au travail*.

En tant que formateur ou formatrice, il est important de comprendre les perspectives et les expériences que les apprenants adultes apportent au milieu d'apprentissage. Lorsque vous prenez le temps d'écouter les personnes apprenantes et d'apprendre à les connaître, vous comprenez mieux ce qu'ils veulent et ce dont ils ont besoin pour réussir. En lisant ce guide d'introduction, prenez le temps de déterminer les prochaines étapes de votre apprentissage.

Dans ce guide, vous trouverez de l'information sur :

- la création d'un milieu d'apprentissage inclusif;
- les obstacles courants auxquels font face les personnes apprenantes de la communauté 2SLGBTQ+ en milieu de travail;
- que faire si vous faites une erreur en tant que formateur ou formatrice;
- des ressources qui peuvent aider les personnes apprenantes à surmonter les obstacles.

## Création d'un milieu d'apprentissage inclusif

Un milieu d'apprentissage inclusif est un environnement où les expériences et les besoins de chacun sont les bienvenus. L'inclusivité encourage la participation et la collaboration. Les personnes apprenantes sont plus susceptibles de participer lorsqu'ils se sentent respectées.

Voici quelques éléments à prendre en considération lorsque vous utilisez les ressources de *FORCES Compétences au travail*.

### Utilisez un langage inclusif

Le cadre fondé sur la discussion dans les ressources de *FORCES Compétences au travail* fournit des points de départ pour des discussions significatives sur le développement des compétences. Lorsque vous animez des discussions avec les personnes apprenantes, veillez à utiliser un langage inclusif. Voici quelques conseils.

- **Évitez de faire des suppositions.** Il est préférable de ne pas faire des suppositions sur l'identité, le nom ou les pronoms d'une personne. Lorsque vous vous trompez dans vos suppositions, l'apprenant doit soit vous corriger, soit ignorer la supposition, ce qui lui donne l'impression qu'il doit cacher certains aspects de sa vie. Les deux situations sont stressantes et vont à l'encontre de l'objectif d'établir un milieu d'apprentissage inclusif. Si l'on utilise les mauvais pronoms à plusieurs reprises, la personne apprenante peut se sentir exclue. Cela peut nuire à son engagement, à sa participation et à son apprentissage. Si vous n'êtes pas certain du pronom de quelqu'un, vous pouvez utiliser une formulation neutre jusqu'à ce qu'ils aient la possibilité de partager leurs pronoms avec vous.
- **Fournissez des occasions d'indiquer ses pronoms.** Lorsque vous utilisez les ressources de *FORCES Compétences au travail* avec un nouveau groupe de personnes apprenantes, indiquez vos pronoms. Cela démontre de la solidarité en aidant à normaliser la pratique du partage des pronoms. Cela peut aussi encourager les personnes apprenantes à préciser leurs pronoms. Assurez-vous que les personnes apprenantes comprennent que le partage de pronoms ou de tout autre renseignement personnel est facultatif et qu'elles ne sont pas obligées de participer.

- **Fournissez des occasions de donner son nom.** Certaines personnes apprenantes n'utilisent peut-être pas leur nom légal. Il est bon de donner la chance à chaque personne de vous dire son nom, plutôt que de lire le registre d'inscription, qui ne contient peut-être que des noms légaux.
- **Utilisez un langage neutre.** Évitez d'utiliser un langage marqué par le binarisme comme *mesdames et messieurs* ou *monsieur/madame*. Les solutions de rechange pour mesdames et messieurs comprennent *gens, personnes, élèves, et tout le monde*. Si vous avez des raisons de parler du partenaire d'une personne apprenante, à moins d'avis contraire, appelez-le *partenaire* plutôt que *mari* ou *femme, conjoint* ou *conjointe, chum* ou *blonde*.

### Utilisez des pratiques d'enseignement tenant compte des traumatismes

Il est important d'adopter une approche d'animation tenant compte des traumatismes, surtout lorsque vous n'êtes pas certain des expériences qu'ont vécues les personnes apprenantes. De nombreux membres de la communauté 2SLGBTQ+ ont été victimes de discrimination ou de violence en milieu de travail et dans d'autres aspects de leur vie. Vous devriez supposer qu'au moins une personne dans la salle a subi un traumatisme.

- **Établir des lignes directrices d'apprentissage.** Donnez l'occasion aux personnes apprenantes d'indiquer ce dont ils ont besoin pour que le milieu d'apprentissage semble plus sûr. Dressez une liste de lignes directrices avec les personnes apprenantes, y compris la façon de se respecter les uns les autres pendant les discussions et les conséquences appropriées pour la violation des lignes directrices. Si quelqu'un enfreint l'une des lignes directrices, vous pouvez vous reporter à la liste ensemble.
- **Créez un milieu d'apprentissage de confiance et de collaboration.** Le cadre fondé sur la discussion utilisé dans les cahiers d'exercices de *FORCES Compétences au travail* soutient cet objectif en utilisant des questions ouvertes qui permettent aux personnes apprenantes de guider les discussions. Insistez sur le fait qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Il existe de nombreuses possibilités de participation active, mais les personnes apprenantes ne devraient pas être forcées de participer ou de prendre la parole.

Favorisez l'autonomie des personnes apprenantes en les encourageant à établir leurs objectifs d'apprentissage. Utilisez l'information au début de chaque cahier d'exercices de *FORCES Compétences au travail* au sujet des compétences et du contenu abordés pour inviter les personnes apprenantes à réfléchir à leurs objectifs d'apprentissage personnels pour la séance. Donnez des exemples d'objectifs spécifiques et atteignables.

N'oubliez pas que des expériences antérieures négatives ou limitées en matière d'éducation peuvent avoir une incidence sur la volonté ou la capacité d'une personne apprenante de participer et de s'engager dans des milieux d'apprentissage. Si une séance de formation ressemble trop à un milieu scolaire, certaines personnes apprenantes risquent de décrocher complètement.

- **Faites de l'écoute active.** Quand vous faites de l'écoute active, vous respectez les limites et les préférences des autres. Chaque personne apprenante a une expérience de vie unique. Si les personnes apprenantes se sentent à l'aise de prendre la parole, il est important de prendre le temps de les écouter avec respect et de ne pas émettre d'opinion ou de jugement sur leurs expériences. Cela vous aidera également à déterminer ce dont chaque personne apprenante a besoin pour réussir. Assurez-vous de remercier les personnes apprenantes s'ils choisissent de s'exprimer.
- **Appuyez une approche de l'apprentissage fondée sur les forces.** Permettez aux personnes apprenantes de se concentrer sur ce à quoi elles excellent. Chaque cahier d'exercices de *FORCES Compétences au travail* donne aux personnes apprenantes la possibilité de réfléchir à leurs expériences, d'en discuter et de songer aux prochaines étapes de leur apprentissage. Soyez conscient que cette approche peut prendre du temps et que certaines personnes apprenante pourraient avoir besoin de soutien supplémentaire pour reconnaître leurs propres forces. Pour certaines personnes apprenante, vous devrez peut-être répéter que le simple fait de se présenter à la séance est en soi un acte de courage.

- **Sautez, adaptez ou prolongez les activités et les discussions, s’il y a lieu.** Utilisez les ressources de *FORCES Compétences au travail* de la façon qui convient le mieux aux personnes apprenantes. Consultez [la formation en ligne](#) pour les formateurs ou formatrices de *FORCES Compétences au travail* ou [communiquez avec un coordonnateur communautaire](#) pour en savoir plus sur l’adaptation du matériel.

### Engagez-vous dans un apprentissage continu

Ce guide d’introduction a été rédigé pour les formateurs ou formatrices qui ne font pas partie de la communauté 2SLGBTQ+. Il est important que toute la population canadienne comprenne la vérité de l’histoire du Canada et sa relation actuelle avec la communauté 2SLGBTQ+. Cherchez des occasions d’apprendre, d’écouter et de réfléchir aux réalités de l’histoire du Canada et à la façon dont les institutions en place aujourd’hui continuent de marginaliser les gens de la communauté. En tant que formateur ou formatrice, il est essentiel de comprendre cet héritage et la réalité actuelle impactent les personnes apprenantes dans de multiples aspects de leur vie, y compris dans le contexte éducatif.

### Apprenez à connaître les personnes apprenantes

Consacrez du temps à établir des liens avec les personnes apprenantes afin de bâtir la confiance et de comprendre leurs forces et leurs défis uniques. Chaque personne apprenante est une personne unique qui a un style d’apprentissage préféré. Si une personne apprenante semble hésiter à participer, ce pourrait être pour un certain nombre de raisons.

Certaines personnes apprenantes peuvent aussi avoir un style de communication différent du vôtre. Par exemple, certaines formes de communication non verbale ne sont pas universelles, et certaines personnes apprenantes ne sont peut-être pas à l’aise de regarder les gens dans les yeux. Cela ne veut pas nécessairement dire qu’ils ne sont pas intéressés ou motivés.

L’un des aspects vous permettant de mieux connaître les personnes apprenantes est d’en apprendre plus sur leurs expériences vécues et de les respecter. Lorsque vous utilisez les ressources de *FORCES Compétences au travail*, il faut notamment comprendre certains des défis auxquels les personnes apprenantes ont probablement déjà fait face en milieu de travail ou auxquels elles pourraient faire face à l’avenir.

## Obstacles courants en milieu de travail

Bien que chacun ait vécu une expérience unique, les membres de la communauté 2SLGBTQ+ se heurtent souvent à des obstacles courants en milieu de travail.

Voici quelques exemples d'obstacles, même s'ils ne s'appliquent peut-être pas à tous les personnes apprenantes. Gardez à l'esprit que les obstacles en milieu de travail peuvent être dus à de multiples facteurs qui se chevauchent.

### Manque de représentation

Lorsque les membres de la communauté 2SLGBTQ+ ne voient pas d'autres personnes de cette communauté dans leur milieu de travail, surtout dans des rôles de direction, cela peut entraîner un sentiment d'isolement et avoir une incidence négative sur leur confiance en soi. Un manque de représentation dans le matériel et le contenu promotionnels peut également être aliénant.

### Risque de divulgation de son identité

Si une personne a vécu des expériences négatives par rapport à la divulgation de son identité dans des milieux de travail antérieurs ou dans d'autres aspects de sa vie, cela peut jouer sur sa décision de divulguer ou non son identité au travail. Le choix de divulguer son identité peut exposer une personne à un risque de discrimination flagrante ou voilée de la part de collègues ou de la direction.

En ne divulguant pas leur identité, les membres de la communauté 2SLGBTQ+ peuvent avoir l'impression de ne pas pouvoir être eux-mêmes au travail. Cela peut aussi être stressant, car ils doivent toujours s'inquiéter des aspects de leur vie personnelle qu'ils considèrent comme étant sécuritaires à partager.

## Discrimination et intimidation

Les membres de la communauté 2SLGBTQ+ sont souvent victimes de discrimination dans de nombreux aspects de leur vie, y compris au travail. Il est courant que les politiques en milieu de travail et leur formulation soient fondées sur des suppositions **hétéronormatives** et **cisnormatives**. Par exemple, les régimes d'avantages sociaux ne sont peut-être pas inclusifs pour toutes les personnes et peuvent omettre le soutien pour les traitements de fertilité, les congés parentaux et les soins de réassignation de genre pour certains groupes.

Les membres de la communauté 2SLGBTQ+ sont souvent victimes d'intimidation ou de harcèlement de la part de collègues ou de la direction. Les **microagressions** sont également courantes. Les microagressions sont des remarques ou des actions de tous les jours qui impliquent des associations négatives et des insultes envers une personne ou un groupe. Des exemples de microagressions comprennent l'utilisation de termes malveillants, la condescendance et des blagues inappropriées.

Un collègue ou un supérieur peut dire ou faire quelque chose avec désinvolture, sans réelle intention de faire du mal à quelqu'un, mais les remarques ou les actions peuvent avoir des effets durables. Les personnes touchées par les microagressions peuvent se sentir mal accueillies et épuisées sur le plan émotionnel. De nombreux lieux de travail ont mis en place des politiques de prévention et de lutte contre l'intimidation, mais les microagressions ne violent pas forcément les règles officielles. Il est donc difficile de s'attaquer aux microagressions au travail.

Les remarques ou les actions peuvent être subtiles ou plus évidentes et être intentionnelles ou non. L'intimidation, le harcèlement et les microagressions peuvent nuire à l'estime de soi et à la motivation d'une personne en milieu de travail.

## Correction de leurs collègues

Les membres de la communauté 2SLGBTQ+ peuvent éprouver de la frustration ou de la gêne s'ils doivent constamment éduquer ou corriger leurs collègues et les membres de la direction au sujet de leur identité, de leur nom ou de leurs pronoms. C'est très courant pour les gens qui n'utilisent pas les pronoms il ou elle.

Les organismes qui ont des stratégies de réconciliation ou de diversité, d'équité et d'inclusion se reposent souvent sur les membres de la communauté 2SLGBTQ+. Bien qu'il soit positif qu'on les reconnaisse pour leurs idées, cette dépendance peut devenir lassante. Ils peuvent se voir obligés d'assumer la responsabilité de la formation et de l'éducation des autres membres du personnel.

### **Pratiques d'embauche**

Les pratiques d'embauche normalisées dans de nombreux organismes peuvent exclure les membres de la communauté 2SLGBTQ+. Par exemple, le processus traditionnel d'entrevue peut perpétuer des préjugés sur la façon dont une personne doit se présenter lors d'une entrevue.

## **Que faire si vous faites une erreur**

En tant que formateur ou formatrice, vous commettrez probablement des erreurs de temps à autre. Peut-être utiliserez-vous accidentellement un terme désuet ou un pronom incorrect. Considérez vos erreurs comme des occasions d'apprendre et de grandir.

Décidez au cas par cas si vous devez aborder l'erreur devant le groupe ou en privé. Si l'erreur se produit devant le groupe, vous souhaitez peut-être la reconnaître ouvertement et en assumer la responsabilité devant le groupe. Dans certaines situations, il est préférable de reconnaître son erreur et de s'excuser en privé et directement auprès de la personne concernée pour éviter de les embarrasser.

Voici d'autres suggestions sur ce que vous pouvez faire en cas d'erreur.

### **Prenez vos responsabilités.**

Une première étape importante lorsque vous faites une erreur est de la reconnaître. Ne soyez pas sur la défensive. Expliquez que vous comprenez pourquoi ce que vous avez dit ou fait constitue un problème. Évitez de trouver des excuses pour expliquer votre erreur.



### Présenter des excuses

Soyez sincère et précis sur ce que vous avez fait de mal, mais ne vous excusez pas trop. Corrigez-vous respectueusement ou, si vous ne connaissez pas la correction appropriée, demandez des éclaircissements de manière polie et réfléchie.

### Apprenez de vos erreurs

Chaque erreur est une occasion d'apprendre. Prenez le temps de réfléchir à l'erreur que vous avez commise et à sa cause. Cela vous aidera à éviter de commettre la même erreur à l'avenir.

## Autres ressources

Lorsque vous prenez le temps de comprendre les personnes apprenantes ainsi que leurs besoins et expériences uniques, vous comprenez mieux comment soutenir leur croissance en choisissant des approches et des ressources d'enseignement pertinentes. Visitez [forcescompetencesautravail.ca](https://forcescompetencesautravail.ca) pour en savoir plus sur les ressources du programme *FORCES Compétences au travail* que vous pouvez utiliser avec les personnes apprenantes afin de favoriser le développement de compétences clés pour le travail et la vie.

### Activités d'enrichissement

*FORCES Compétences au travail* propose une série d'activités qui élargissent le contenu des cahiers d'exercices de base. Des exemples de sujets d'activité qui peuvent être pertinents pour les personnes apprenantes comprennent l'établissement de limites, la compréhension de vos droits au travail et la gestion des microagressions. Visitez [forcescompetencesautravail.ca](https://forcescompetencesautravail.ca) pour télécharger les activités.

## Glossaire

Voici quelques termes utiles lorsque vous travaillez avec des personnes apprenantes de la communauté 2SLGBTQ+. Pour obtenir d'autres définitions liées à la communauté 2SLGBTQ+, consultez le [Lexique sur la diversité sexuelle et de genre](#) ou [The 519's Glossary of Terms](#) (disponible seulement en anglais).

### **2SLGBTQ+**

Sigle qui signifie bispirituel·le·s, lesbiennes, gais, bisexuel·le·s, trans, queer ou en questionnement, et autres.

### **Binarisme/binarité de genre**

Système social où l'on pense que les gens appartiennent à l'un des deux genres : « homme » ou « femme ». On s'attend à ce que ce genre corresponde au sexe à la naissance.

### **Cisgenre**

Personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance

### **Cisnormativité**

Supposition que l'identité de genre de chaque personne correspond au genre qui lui a été assigné à la naissance et que tout le monde accepte cela comme « la norme »

### **Hétéronormativité**

Supposition que toutes les personnes ne sont attirées que par des personnes d'un genre autre que le leur et que tout le monde accepte cela comme « la norme ».

### **Microagressions**

Remarques ou des actions qui impliquent des associations négatives et des insultes envers une personne ou un groupe.

---

© ABC Alpha pour la vie Canada, 2024.

UPTLFG12024-02-06-1-FR

Publié pour la première fois en 2024 par ABC Alpha pour la vie Canada. Tous droits réservés. Distribué aux organismes du Canada par ABC Alpha pour la vie Canada.

## Canada

Financé en partie par le gouvernement du Canada par le biais du programme compétences pour réussir.

*FORCES Compétences au travail* a été développé avec le soutien du partenaire fondateur Canada Vie.