

ROOTS/ROUTES

AUTONOMISATION ET LEADERSHIP DES FEMMES

Un manuel de pratiques prometteuses

**Un message du comité
directeur du
programme
Roots/Routes to
Women's
Leadership and
Empowerment**

Le comité directeur 2013-2015 de Roots/Routes est fier de vous présenter le *Manuel des pratiques prometteuses en leadership et en autonomisation des femmes*.

Nous sommes le comité directeur qui à l'origine était composé de directrices générales, de coordinatrices ainsi que d'anciennes participantes de trois programmes de leadership et d'autonomisation dans le centre et l'est du Canada, soit le programme WE-WIL du West Central Women's Resource Centre à Winnipeg au Manitoba, le Women Speak Out Program de Working for Change à Toronto en Ontario et le programme Empowerment Network POWER UP! à Saint John au Nouveau-Brunswick. Nous avons pour tâches d'exécuter nos programmes pendant plusieurs années et d'étudier leur incidence sur la vie des femmes marginalisées, de renforcer nos partenariats organisationnels et communautaires, et de créer un manuel des pratiques les plus prometteuses. Issu de nos différents programmes, ce dernier est mis à la disposition de toute organisation voulant offrir de la formation en leadership aux femmes.

Nous sommes fières de vous présenter notre *Manuel des pratiques prometteuses en leadership et en autonomisation des femmes*. Nous avons travaillé ensemble pendant plus de deux ans, vécu des expériences, tenu des discussions et recueilli des commentaires au sujet de thèmes que nous jugions importants à l'apprentissage des femmes en matière de leadership et d'autonomisation. Nous offrons ces pratiques les plus prometteuses dans le présent manuel.

Le comité directeur tient à remercier toutes les femmes qui ont participé au programme Roots/Routes au cours des deux dernières années. Elles ont inspiré notre travail et nous ont montré comment créer de meilleurs programmes de leadership et d'autonomisation pour les femmes. Enfin, elles ont enrichi notre propre apprentissage lors du processus de création du présent manuel.

Nous souhaitons aussi remercier Condition féminine Canada d'avoir entrepris ce projet. Ce ministère joue un rôle clé sur le plan du leadership et de l'autonomisation des femmes à l'échelle du Canada, pour toutes les femmes en général, et surtout, pour les femmes marginalisées.

Enfin, nous voulons vous remercier d'explorer ce manuel et d'utiliser ou d'adapter certaines ou l'ensemble des idées que nous fournissons dans la présente pour enrichir l'apprentissage des femmes. Nous vous encourageons à nous fournir vos commentaires alors que vous faites l'essai du contenu de ce manuel.

**Le comité directeur de Roots/Routes
Juillet 2015**

Remerciements

- Condition féminine Canada, pour les fonds accordés au projet Roots/Routes
- Le Loan Fund Saint John, au Nouveau-Brunswick, pour sa contribution au module d'établissement des objectifs
- La Fondation canadienne des femmes, pour l'utilisation du matériel de cartographie des atouts utilisé dans le cadre du module de cartographie des atouts
- Pat Caponni, pour son leadership inspirant
- Joe Roth, pour ses talents de conception



Status of Women
Canada

Condition féminine
Canada



BUREAU
KENSINGTON INC.

TABLE DES MATIÈRES

- 5 Au sujet de Roots/Routes to Women's Leadership and Empowerment
- 6 Qu'entend-on par l'autonomisation et le leadership des femmes?
- 7 Au sujet des femmes marginalisées
- 8 Note à la coordinatrice ou à la formatrice du programme
- 10 Objectifs du programme
- 11 Comment utiliser ce manuel

MODULES

- 13 Anti-oppression et lumière sur les systèmes de pouvoir et de privilèges
- 18 Établissement d'objectifs et cartographie des atouts
- 29 Histoires pour susciter un changement
- 34 Engagement communautaire en faveur d'un changement social
- 41 Autres possibilités de formation et de mentorat

ANNEXES

- 44 Annexe A
- 57 Annexe B
- 60 Annexe C
- 62 Annexe D
- 68 Annexe E
- 72 Annexe F
- 82 Annexe G
- 87 Annexe H



Au sujet du programme Roots/Routes to Women's Empowerment and Leadership (R2WLE)

De 2012 à 2015, trois organisations de femmes ont pris part à un projet subventionné par Condition féminine Canada dans le but de créer de la formation sur l'autonomisation et le leadership des femmes qui pourrait servir de modèle à l'échelle du pays. POWER UP! à Saint John au Nouveau Brunswick, Women Speak Out à Toronto et WE-WIL (Women Empowering Women in Leadership) à Winnipeg ont chacun exécuté des programmes de formation pour les femmes marginalisées dans leur communauté, comparé des cursus, observé les pratiques des unes et des autres, ainsi que sélectionné, testé et raffiné leurs programmes pour les transformer en des modules de pratiques prometteuses contenues dans la présente. Ces dernières ont été mises à l'essai et ont révélé qu'elles pouvaient aider les femmes à grandement améliorer leur estime de soi, leur optimisme, leur résilience et leurs liens communautaires. Ce sont tous d'importants facteurs qui permettent aux femmes d'augmenter et de renforcer leurs ressources personnelles et sociales, d'améliorer leur autonomie sur le plan économique et de devenir des agentes de changement dans leur vie et leur communauté.

Qu'entend-on par l'autonomisation et le leadership des femmes?

Autonomisation: l'amélioration des aptitudes d'une personne, soit la capacité de faire des choix et de prendre des mesures pour façonner sa propre vie. L'essence de l'autonomisation des femmes est unique à chaque personne : les femmes doivent s'investir à part entière dans le processus, plutôt que d'être de simples bénéficiaires du changement.

Leadership : un processus d'influence sociale qui maximise les efforts des autres dans l'atteinte d'un but. En vertu de cette perspective, le leadership ne relève pas de l'autorité ou du pouvoir, mais émane plutôt des interactions et des influences sociales. On hésite à mettre l'accent sur une personnalité, un attribut ou même un titre en particulier, car il existe de multiples styles et façons de devenir un leader efficace. Enfin, il est important de noter que le leadership est orienté sur les objectifs, et dans le cas du leadership des femmes, l'acquisition de l'estime de soi et l'autonomisation sont étroitement reliées.

« Le projet m'a aidée à prendre du recul et à penser davantage à mes futurs objectifs. » - Participante

Au sujet des femmes marginalisées

Femmes autochtones : les femmes autochtones représentent 4 % du total de la population de femmes du Canada. Elles sont plus susceptibles d'être des mères monoparentales et ont constamment un niveau de revenu moyen moins élevé que les femmes non autochtones.

Nouvelles arrivantes : les femmes et filles immigrantes comptent pour 20 % de la population totale du pays. Elles sont principalement admises dans la catégorie de classe familiale (59 % du total) ou comme conjointes ou personnes à dépendance dans la classe économique (39 % du total) et presque la moitié des immigrants de la catégorie des réfugiés sont des femmes. Trouver un emploi adéquat demeure un défi pour les nouvelles arrivantes : la proportion des femmes immigrantes récentes qui détiennent un diplôme universitaire travaillant dans les secteurs des ventes et des services est trois fois plus élevée que pour les femmes nées au Canada.

Minorités visibles : les filles et les femmes faisant partie des minorités visibles représentent 16 % du total de la population de femmes. De façon générale, en dépit du fait que les femmes des minorités visibles ont tendance à avoir une scolarité plus élevée que les femmes des minorités non visibles, elles gagnent un moins bon salaire que ces dernières. Les femmes des minorités sont également plus susceptibles de faire partie de la catégorie de personnes à faible revenu.

Familles : il y a quatre fois plus de femmes monoparentales (1,1 million) que d'hommes monoparentaux (281 800). Les femmes passent plus de temps à s'occuper d'enfants ou de personnes âgées de la famille que les hommes et passent une plus grande proportion de leur temps à faire des tâches domestiques.

Éducation : bien que les femmes sont sous-représentées parmi les participants et participantes de tous les programmes d'apprentis et de formation, à l'exception des secteurs de l'alimentation et des services, elles constituent la majorité des personnes inscrites à des programmes collégiaux et du premier cycle universitaire.

Travail rémunéré : les femmes sont plus susceptibles d'être moins payées que les hommes, et celles qui travaillent, ont plus tendance que les hommes à occuper un poste à temps partiel. Par ailleurs, les plus récentes données de Statistique Canada (2011) indiquent que l'écart salarial demeure au Canada : en moyenne, pour chaque dollar gagné par un travailleur, une travailleuse gagne 74 cents.

Note à la coordinatrice ou à la formatrice du programme

Ce guide peut poser des défis et parfois être plutôt complexe, déclenchant souvent des émotions intenses chez les participantes, et présenter des obstacles à la dynamique de groupe en matière de facilitation. La mise sur pied d'un programme efficace nécessite beaucoup d'expertise et de sensibilité. Par conséquent, il serait sage de trouver une formatrice invitée pour animer les séances sur les sujets supplémentaires pour lesquels vous n'avez pas d'expertise. Pour tous les programmes de ce projet, des ressources communautaires ont été employées à divers degrés. Afin de garder un niveau élevé d'humeur et d'énergie, planifiez de commencer vos séances au moyen d'une activité de mise en train ou des exercices d'échauffement. Ces derniers aident les participantes à se sentir à l'aise, à apprendre à se connaître et à dépenser de l'énergie. L'annexe A offre des exemples.

Il est également utile d'incorporer un compte rendu et une évaluation dans vos séances. Vous aiderez ainsi les participantes à apprendre et à absorber la matière difficile et pourrez en profiter pour améliorer votre programme, vos aptitudes de formatrice et la logistique du programme. L'annexe C contient des suggestions sur les comptes rendus et les évaluations.

Méthode suggérée

Intégrer le contexte et les réalités que connaît votre organisation (les déterminants propres à votre voisinage, votre ville, votre province, votre région, votre pays et au monde entier ainsi que les forces et les efforts de recherche de justice). L'importance de l'apprentissage et de l'autonomisation des femmes devrait être incorporée dans la mission et le contexte organisationnels. Même si ce ne sont pas toutes les organisations qui ont le même accent ou la même mission – celles qui ont participé au projet Roots/Routes étaient bien différentes sur ce plan – toutes ont reconnu les besoins et les atouts précis des femmes marginalisées et ont adapté leur programme aux besoins des communautés.

Dans le cadre de l'organisation et du projet, utilisez une méthode féministe et très orientée sur les femmes et la famille. Cela signifie que la femme entière est valorisée et respectée, que la diversité est recherchée, et que la politique et les pratiques de l'organisation et du projet valorisent l'expérience vécue des femmes et s'opposent aux oppressions – le racisme, l'homophobie, le capacitisme et le sexisme.

Concevez une méthode d'enseignement ou d'apprentissage qui tient compte du fait que de nombreuses femmes perçoivent les milieux d'environnement structurés avec peur et anxiété en raison d'expériences de scolarité qui ont réduit leur capacité d'apprendre, miné leur curiosité naturelle et entraîné un sentiment d'exclusion. Elles hésitent donc à participer (ou à l'inverse, craignent de prendre trop d'espace à titre de défense contre l'échec) et sont terrifiées d'échouer. En plus d'être extrêmement ouvert, respectueux et accueillant, le milieu d'enseignement favorise la notion que l'apprentissage est un processus continu qui nécessite aussi des défis, la capacité de se rétablir et l'optimisme d'essayer de nouveau. La participante est une apprenante adulte qu'il faut respecter et qui est responsable de son propre apprentissage. Ce sont là les caractéristiques d'un apprentissage axé sur les femmes qui favorise l'autonomisation.

Reconnaissez que les femmes pauvres et marginalisées ont des atouts et des ressources. Dans certains cas, ces femmes ont survécu des générations de pauvreté et des oppressions de longue date ou vécu une discrimination ou des épreuves soudaines, graves ou inattendues, et ont dû vivre des difficultés impossibles lorsque projetées dans le système. Les femmes de ces projets sont des survivantes.

Ce sont les ressources et les talents individuels des femmes qui font de l'autonomisation une activité d'apprentissage partagée. Les femmes autonomisées sont des participantes informées dans leur vie, leur famille et leur communauté plutôt que des bénéficiaires passives ou impuissantes des services communautaires ou gouvernementaux. Elles finissent par être en mesure de reconnaître et d'acquérir des atouts, de parler d'elles-mêmes et de se défendre, et d'assumer une position de puissance. Elles reconnaissent leur valeur et sont valorisées par leur communauté et les autorités gouvernementales à titre de participantes et de leaders sociales.

Assurez-vous que les femmes comprennent les complexités systémiques de leur pauvreté et de leur marginalisation. Le fait de comprendre que la racialisation et les exclusions découlent des systèmes et des interactions systémiques permettra aux participantes de commencer à réaliser que leurs choix ont été limités et que leurs prérogatives et droits ont été niés. Elles doivent réaliser que la pauvreté et la marginalisation « ne sont pas simplement leur faute ». En comprenant ces systèmes d'oppression et de marginalisation, en commençant à reconnaître leurs atouts et leurs talents, les femmes deviennent les auteures de leurs histoires présentes et futures et des participantes à part entière d'un changement social.

Épauler les femmes dans les efforts qu'elles déploient pour établir des objectifs explicites et concrets. À mesure qu'elles apprennent à trouver leur voix, à évaluer les systèmes qui contribuent à la pauvreté et à la marginalisation, les femmes commencent à rêver et à franchir d'importantes étapes dans l'atteinte de ces objectifs.

Les cinq pratiques prometteuses contenues dans ce manuel ont fait l'objet de tests dans le cadre de différents programmes et contextes pour le projet R2WLE. Elles sont conçues pour être adaptées aux besoins de vos participantes, à la mission de votre organisation et à votre contexte régional. Vous n'avez pas à les employer dans cet ordre.

Voici les cinq pratiques :

- **Anti-oppression et lumière sur les systèmes de pouvoir et de privilèges**
- **Établissement d'objectifs et cartographie des atouts**
- **Histoires pour le changement**
- **Engagement communautaire en faveur d'un changement social**
- **Autres possibilités de formation et de mentorat**

La séquence des modules serait liée aux objectifs précis de votre programme et aux besoins des participantes. Dans le cadre de chacun des programmes Roots, les modules (à l'exception du dernier) se sont succédé dans un ordre différent. Un programme a commencé par les récits et un autre, par l'établissement d'objectifs.

Objectifs du programme

Le programme *Roots/Routes to Women's Empowerment and Leadership* (autonomisation et leadership des femmes) a pour but de permettre aux femmes marginalisées d'acquérir de nouvelles compétences ou de perfectionner celles qu'elles détiennent déjà pour améliorer et renforcer leurs ressources personnelles et sociales à mesure qu'elles deviennent plus autonomes sur le plan économique et se transforment en agents de changement social. Comme le suggère le titre du manuel, il s'agit d'une voie vers le perfectionnement de soi et l'autosuffisance ainsi que vers des liens et un leadership communautaires. Le programme est fondé sur les capacités enracinées que les femmes ont en elles et dont elles dépendent pour leur apprentissage. En retour, ce dernier les enracine dans leurs nouvelles façons de vivre.

Comment utiliser ce manuel

Logistique

Le contenu de ce manuel n'est pas un programme complet en soi, mais plutôt un cadre au sein duquel les participantes se réunissent au moins 3 fois par semaine, à raison de 4 heures par séance, pendant au moins 10 semaines, ce qui équivaut à environ 120 heures de cours. Les modules proposés ici ne devraient représenter que le tiers ou le quart du programme. Le reste du contenu doit être élaboré en fonction de la mission et des priorités de votre communauté et de votre organisme.

Un programme de ce genre exige habituellement un montant considérable de ressources. En effet, un programme de 10 semaines réunissant de 12 à 14 femmes nécessite habituellement un budget de 20 000 \$ à 30 000 \$ pour couvrir la location des installations, le service de garderie pour celles qui en ont besoin, les repas et les collations, les déplacements, l'indemnité versée aux participantes et les honoraires des animatrices. Les responsables des organismes qui ont participé à ce projet ont constaté que l'attribution d'une indemnité de seulement 20 \$ par jour, conjuguée à une contribution financière pour les repas et les déplacements, avait pour effet d'augmenter l'assiduité et la motivation des participantes, de même que la fierté de ces dernières par rapport au programme et à leurs réalisations. Lorsque les participantes savent que l'organisme reconnaît le temps qu'elles consacrent au programme, il en résulte une augmentation de leur estime de soi qui s'ajoute à celle qu'on peut attribuer au programme lui-même.

Il convient de noter que ces modules peuvent aussi être utilisés par des groupes d'apprentissage autonome à très peu de frais. Nous n'avons pas évalué les résultats du modèle dans une telle situation, mais le contenu pourrait certainement servir dans divers contextes de formation innovateurs.

À qui s'adresse ce manuel?

Ce manuel est conçu pour être utilisé par des organismes expérimentés et des animatrices chevronnées qui s'inspirent d'un modèle d'apprentissage entre pairs ou de justice sociale. Les organismes en question devraient être centrés sur les femmes et dirigés par des femmes.

Évaluation de l'état de préparation des participantes

Puisque cette matière et l'apprentissage en soi représentent des défis de taille – et que l'exécution de ce genre de programme exige des ressources considérables – il est important d'évaluer l'état de préparation des femmes avant d'inviter ces dernières à participer au programme. Les responsables des organismes participants du projet Roots/Routes ont trouvé que même si les critères de « préparation » varient d'une communauté et d'une région à l'autre, les participantes ont généralement besoin de savoir lire, écrire et communiquer en anglais, d'avoir une situation de vie stable, d'être capables de s'asseoir dans une salle de classe pendant cinq heures par jour, de pouvoir s'entendre suffisamment bien avec les autres pour éviter de déranger le groupe et d'avoir un état de mieux-être

adéquat. D'après notre expérience, nous recommandons que les participantes aux prises avec une dépendance active ou chaotique, des troubles de santé mentale qui perturbent la vie quotidienne, des conditions de vie instables ou une grande difficulté à s'adapter au contexte d'une salle de classe ou à la dynamique de groupe soient invitées à présenter une nouvelle demande de participation une fois leur situation stabilisée.

Il peut être difficile de concilier les différents impératifs de l'inclusion – et de résister à la pression voulant qu'on accepte malgré soi certaines participantes orientées par des agents chargés de cas et des organismes partenaires. Toutefois, une présélection comme celle décrite ci-dessus a pour effet non seulement d'orienter les ressources vers les personnes les plus aptes à s'en servir (réduisant ainsi l'abandon), mais aussi de permettre aux participantes de tirer une plus grande fierté du programme, car elles auront accompli quelque chose simplement par le fait d'être choisies. En acceptant dans le programme des personnes qui ne peuvent pas en bénéficier ou y participer pleinement, on risque de réduire non seulement ses effets, mais aussi la fierté dont les participantes en retirent. On risque également de perturber de façon marquée l'apprentissage des autres participantes. L'établissement de critères d'admission clairs créera le meilleur contexte d'apprentissage possible pour vos participantes.

Il existe de nombreux outils de présélection – dont un formulaire de demande, une lettre de motivation ou une entrevue avec l'animatrice – que vous pouvez utiliser pour évaluer vos éventuelles participantes. Vous en trouverez des exemples à l'annexe A. Il serait bon de maintenir une liste d'autres programmes et services (p. ex., alphabétisation, logement, traitement des dépendances et santé mentale) que vous pourriez recommander aux personnes qui ne sont pas encore prêtes à participer à votre programme. Vous pourrez les encourager à présenter une nouvelle demande lorsqu'elles auront réglé leurs problèmes actuels.

LÉGENDE

	DURÉE
	REMARQUES
	CONSEILS

Anti-oppression et lumière sur les systèmes de pouvoir et de privilèges



1,5 jour, au minimum, jusqu'à 6 jours

Total d'exercices : 5

But

Quand on entreprend un programme d'autonomisation des femmes, il est crucial d'utiliser un cadre d'anti-oppression pour aider les participantes à se situer dans leur communauté. Ces dernières peuvent ainsi comprendre les façons dont leur propre oppression fait partie d'un plus grand système de marginalisation ainsi que leur rôle dans l'oppression des autres. Ce cadre ne porte pas sur un domaine de l'oppression, mais constitue plutôt une introduction fondamentale sur ce qui alimente l'oppression. Il s'agit d'un point important parce que l'usage d'un cadre d'anti-oppression a pour but d'améliorer l'inclusion tout en fournissant aux participantes les connaissances dont elles ont besoin pour « voir » les systèmes d'oppression et acquérir les outils pour y résister. En tout et pour tout, les participantes devraient comprendre, accepter et respecter le fait que chaque personne est unique.

Les différences comprennent l'ethnicité, le genre, l'orientation sexuelle, le statut socioéconomique, l'âge, les capacités physiques, les croyances religieuses ou les autres idéologies. L'anti-oppression consiste à comprendre et à dépasser la simple tolérance afin d'acquérir une capacité d'engagement critique, et à adopter et à respecter les riches dimensions de la diversité de chaque personne. Le cadre d'anti-oppression donne aux participantes l'occasion d'explorer leur identité, de comprendre la façon dont elles ont pu être opprimées (par le racisme, le sexisme, le classicisme, l'hétérosexisme, l'âgisme et le capacitisme) ainsi leurs privilèges, et de découvrir comment elles ont été touchées par ces systè.

1^{er} exercice : remuons nos méninges



De 30 à 45 minutes

Matériel : tableau-papier et crayons-feutres

Méthode : grand groupe

Objectif : ces activités ont pour but (i) d'expliquer ce qu'on entend par « systémique »; (ii) d'explorer quelques « ismes »; (iii) de déterminer où nous nous situons à l'intérieur du système. Il est important que l'animatrice s'y connaisse bien dans la présentation d'un cadre anti-oppression, car la matière, la discussion et le compte rendu risquent d'être assez complexes et provocants.

Instructions : demandez aux participantes : « C'est quoi un système ? ». Notez toutes les grandes idées exprimées. Vous pourriez fournir une définition à la fin (p. ex., système nerveux ou système musculaire). Demandez ensuite aux participantes ce qu'elles comprennent au sujet des concepts suivants (notez toutes les réponses sur le tableau-papier et affichez les feuilles au mur) :

- Oppression
- Colonialisme
- Sexisme
- Racisme
- Hétérosexisme
- Capacitisme (discrimination fondée sur la capacité physique)
- Classisme

2^e exercice : identité et position sociale



De 20 à 30 minutes

Matériel : fiches, tableau-papier et crayons-feutres

Méthode : travail individuel, discussion avec une partenaire et discussion en grand groupe

Objectif : explorer les différences entre l'identité (les caractéristiques qu'une personne utiliserait pour se décrire) et la position sociale (les caractéristiques que les autres attribuent à cette personne). Les participantes risquent de ne jamais avoir entendu l'expression « position sociale », alors il est important de l'expliquer clairement. La position sociale peut être interprétée comme étant une conséquence de la tendance à classer et à étiqueter les êtres humains, souvent en fonction de traits physiques, de caractéristiques ou de comportements réels ou présumés. La position sociale comprend des catégories comme le sexe, la race, l'origine ethnique et la classe sociale.

Instructions : commencez par expliquer les concepts rattachés à l'identité (ce que nous considérons comme étant nos traits les plus importants, la façon dont nous nous décrivons à une personne que nous venons de rencontrer). Distribuez les fiches et demandez aux participantes de noter leurs réponses à trois questions : Qui suis-je? Comment est-ce que je veux qu'on me connaisse? Quelle est la chose la plus importante à mon sujet que les autres doivent savoir? Formez des groupes de deux ou plus et demandez aux participantes d'échanger leurs réponses. Demandez-leur ensuite de vous dire ce qu'elles ont remarqué. Enfin, animez une discussion de groupe sur l'identité.

Définissez la position sociale. Discutez des points suivants avec le groupe :

- ✓ Parlez des façons dont les gens sont catégorisés en groupes, en fonction de caractéristiques superficielles, dans le but de créer une stratification sociale.
- ✓ Expliquez la notion de ressources : richesse, terre, influence, pouvoir, autonomie, délégation et capacité de prise de décisions.
- ✓ Discutez des limites de la position sociale, de la façon dont elle ressemble à l'identité sans toutefois signifier la même chose.
- ✓ Expliquez que chaque catégorie d'identité est accompagnée de « règles » : il y a une hiérarchie, des interprétations prédéterminées, des stéréotypes, des présomptions et des croyances... et surtout, expliquez qu'on s'en sert pour déterminer la valeur d'une personne.
- ✓ Expliquez les concepts de marginalisation et de privilège dans le contexte de cette discussion.
- ✓ Expliquez le concept du groupe dominant, de la culture et de la culture dominante, puis animez une discussion de groupe sur les différences entre l'identité et la position sociale.

3^e exercice : causes profondes des problèmes



De 20 à 30 minutes

Matériel : tableau-papier
et crayons-feutres

Méthode : remue-
méninges

Objectif : ces activités ont pour but (i) de mettre en évidence les causes des problèmes communautaires, (ii) d'essayer de déterminer pourquoi les problèmes surviennent et (iii) d'explorer les premières étapes de la résolution de problèmes.

Instructions : Distribuez le document intitulé « Mais pourquoi? » (à l'annexe D) et posez les questions suivantes :

- Qu'entend-on par « causes profondes »?
- Pourquoi devrait-on déterminer les causes profondes?
- Quand devrait-on déterminer les causes profondes?
- Pourquoi faut-il toujours se demander « MAIS POURQUOI »?
- Comment aurait-on pu prévenir le problème?

4^e exercice : exploration à l'aide de médias

Matériel : téléviseur avec lecteur DVD OU ordinateur avec accès Internet OU lecteur audio
Méthode : vidéo ou audio

Objectif : poursuivre l'exploration du thème d'anti-oppression à l'aide de divers médias comme le cinéma, la télévision ou la radio.

Instructions : faites regarder ou écouter un film, une émission de télévision ou un enregistrement sonore qui traite d'un « isme ». Voici quelques suggestions : *Hollywood et les Indiens*, un documentaire de l'ONF; *The Clark Experiment* sur YouTube (en anglais seulement); *The Danger of the Single Story* sur YouTube (en anglais seulement); et *White Coat, Black Art: First Nations, Second Class Care*, émission de radio à la CBC à <http://www.cbc.ca/radio/whitecoat/firstnations-second-class-care-1.2794277> (en anglais seulement). Avant de commencer, présentez l'émission ou le film et demandez aux participantes de prêter attention aux différents enjeux sociaux. Une fois le visionnement terminé, discutez des différents enjeux mis en évidence et utilisez l'exercice « MAIS POURQUOI? ».

5^e exercice : agir en allié



60 minutes

Matériel : documents à distribuer (annexe D), fiches, stylos, tableau-papier et crayons-feutres
Méthode : discussions en petits groupes et dans un grand groupe

Objectif : afin de conclure cette section, les participantes travailleront en petits groupes pour traiter de questions soulevées dans divers scénarios. On veut qu'elles s'inspirent des renseignements fournis dans le cadre des activités précédentes pour répondre aux questions.

Instructions : distribuez les documents intitulés Comment agir en alliée et Ensemble des comportements oppressifs (annexe D), puis discutez-en avec le groupe. Quand vous sentirez que le groupe est prêt, distribuez le document intitulé Scénarios et formez des petits groupes. Attribuez un scénario à chacun des groupes (au besoin, le même scénario peut être donné à plusieurs groupes) et demandez-leur de répondre aux questions posées dans le document. Quand les groupes auront fini de travailler, demandez-leur de présenter leurs réponses au grand groupe. Poursuivez la discussion.



Ce module peut être développé presque indéfiniment, selon les enjeux les plus pertinents pour votre communauté. Vous pourriez ajouter des séances sur le sexe, la race, l'origine ethnique, les droits des personnes handicapées, les questions associées aux GLBT, les droits des Autochtones, la santé mentale et

l'oppression, ou encore d'autres enjeux. Comme mentionné dans l'introduction, si vous n'êtes pas une spécialiste ou n'avez pas d'expérience vécue dans le domaine, il serait bon de trouver une animatrice qui remplit ces conditions. Les organismes de votre communauté qui interviennent dans ces dossiers sont une bonne source d'information pour trouver des animatrices.

Le sujet de l'anti-oppression peut être à la fois stimulant et délicat. Les participantes issues d'un milieu relativement privilégié peuvent se sentir vulnérables ou agressées. En revanche, les commentaires oppressifs de certaines participantes peuvent donner aux autres l'impression d'être vulnérables, menacées et indésirables. Essayez de traiter les commentaires d'auto-condamnation ou d'oppression dans un esprit de discussion. Ne ciblez pas la participante (à moins que le commentaire ne soit manifestement formulé pour déranger et blesser) : utilisez plutôt le commentaire comme point de départ pour approfondir la discussion. Inspirez-vous du document intitulé Quelques conseils pour offrir et recevoir des commentaires en tant qu'alliée. Il est très important de faire un compte rendu exhaustif après ce module. Vous trouverez des suggestions à cet effet dans l'annexe C.

À la suite de ces exercices, les participantes devraient mieux comprendre les enjeux, les obstacles ou les formes d'oppression que vivent les autres membres du groupe. Elles devraient aussi avoir plus d'empathie pour les membres d'autres communautés et une compréhension approfondie de leurs expériences communes de la pauvreté, de la discrimination sexuelle et des systèmes qui perpétuent ces problèmes.

Établissement d'objectifs et cartographie des atouts



2 à 3 jours

Total des exercices d'établissement d'objectifs : 4

Total des exercices de cartographie des atouts : 5

But

Pour les femmes marginalisées, apprendre à établir et à atteindre des objectifs constitue une étape vitale à leur cheminement vers l'autonomisation et le renforcement de leurs ressources personnelles et sociales, ce qui leur permettra de devenir autonomes sur le plan économique et des agents de changement social. Quand elles établissent et atteignent un objectif, aussi mineur soit-il, par exemple nettoyer un placard ou prendre un rendez-vous, les femmes apprennent à maîtriser leur propre intention – une composante psychologique fondamentale de l'autonomisation. Le cadre de cartographie des atouts aide les femmes à réaliser que même si elles manquent de ressources financières, il se peut qu'elles aient toutes les ressources non financières à leur disposition pour atteindre leurs objectifs. En prenant l'habitude d'établir des objectifs atteignables et en travaillant à les atteindre de façon systématique, les femmes apprennent les compétences dont elles ont besoin pour rêver de nouveau et atteindre des buts plus ambitieux, par exemple la recherche de possibilités.

Pour la portion d'établissement d'objectifs, ce module dépendra en grande partie de la situation des participantes. Certains groupes de femmes n'ont pas beaucoup besoin d'aide à établir des objectifs. Par exemple, les groupes composés de nouvelles arrivantes et d'immigrantes qui sont amplement éduquées seront plus susceptibles d'avoir confiance en leur capacité à établir leurs objectifs. C'est un atout, car le processus d'immigration au Canada est un mécanisme intimidant et complexe qui exige l'établissement et l'atteinte d'objectifs multiples. En contraste, il se peut que d'autres femmes se sentent tellement désemparées et impuissantes par rapport à leur vie qu'elles ne se voient pas du tout être en mesure d'établir des objectifs. Elles auront donc besoin plus de soutien et de renforcement à mesure qu'elles apprennent à établir et à atteindre leurs objectifs.

La cartographie d'atouts est liée à l'établissement d'objectifs dans ce sens qu'elle explore les atouts non financiers que les femmes ont dans leur vie pour concrétiser leurs objectifs. Bien que peu de participantes à ces programmes aient les ressources financières requises, elles ont néanmoins une grande diversité de compétences, de talents, de relations, de liens et de ressources communautaires dont elles peuvent se servir pour atteindre leurs objectifs. Le fait de dissocier le concept « d'atout » de l'aspect financier permet aux femmes de reconnaître, de célébrer et d'instrumentaliser les vraies ressources auxquelles elles ont accès.

Établissement d'objectifs

Objectif : dans cet exercice et ceux qui suivent, encouragez les participantes à explorer le concept d'établissement d'objectifs en fonction de leur vie et à se fixer des objectifs à court et à long terme dans différents domaines ou catégories de vie.

1^{er} exercice : remue-méninges ou discussion sur l'établissement d'objectifs



20 minutes

Matériel : tableau-papier et crayons-feutres

Méthode : discussion en grand groupe

Instructions : lancez la discussion sur l'établissement d'objectifs en demandant aux participantes pourquoi il est important de se fixer et d'avoir des objectifs. Notez toutes les réponses et ajoutez les éléments suivants s'ils n'ont pas été mentionnés :

- Les objectifs nous aident à progresser. Les objectifs et les échéances nous motivent à planifier et à travailler. Un objectif que nous notons sur papier et affichons bien en vue (sur le réfrigérateur par exemple) représente ce que nous voulons intérieurement.
- Les objectifs transforment les montagnes insurmontables en collines praticables. Quand nous travaillons progressivement à la réalisation de petits objectifs, nous nous rapprochons de nos grands objectifs.
- Les objectifs nous aident à croire en nous-mêmes. Au fur et à mesure que nous atteignons nos petits objectifs, nous acquérons un sentiment de fierté et de satisfaction. Ce sentiment d'accomplissement nous incite habituellement à vouloir en faire plus et en accomplir plus, ce qui renforce davantage notre sentiment de fierté et notre estime personnelle.
- Les objectifs nous tiennent responsables. Le fait de les établir et de les noter sur papier nous responsabilise et nous permet de faire un retour pour suivre notre progrès, rajuster le tir et évaluer notre plan.
- Les objectifs nous aident à déterminer ce que nous voulons vraiment. L'établissement d'objectifs nous permet de réfléchir et de décider ce qui compte pour nous dans la vie.
- Les objectifs nous aident à donner un sens à notre vie, nous procurent une raison pour sortir du lit le matin et nous orientent vers une vie bien remplie.

2^e exercice : à vos marques, prêtes, visez!



20 minutes

Matériel : stylos et morceaux de papier sur lesquels figurent les énoncés ci-dessous

Méthode : travail individuel et discussion en grand groupe

Instructions : distribuez les morceaux de papier sur lesquels figurent les énoncés ci-dessous. Invitez ensuite les participantes à choisir un énoncé et à le compléter devant le groupe.

- J'aimerais voir...
- J'aimerais faire...
- J'aimerais apprendre...
- J'aimerais vivre...
- J'aimerais fabriquer...
- J'aimerais changer...
- Je dois...
- Je travaille sur...
- Je rêve à...
- Bientôt, je ferai...
- Je pense depuis un certain temps à...
- Je veux...

Mentionnez aux participantes que les exemples qu'elles ont donnés à l'exercice précédent pourraient devenir des objectifs pour elles au fil du temps. Il est important d'animer une conversation sur l'établissement d'objectifs informels : ce sont souvent des objectifs qu'on se fixe par rapport à des choses que l'on veut faire, voir ou apprendre ou encore à des expériences que l'on veut vivre.

3^e exercice : objectifs de vie



15 minutes

Matériel : documents qui décrivent brièvement neuf catégories d'objectifs de vie : créativité, attitude, carrière, éducation, famille, finances, santé ou forme physique, plaisir, don de soi

Méthode : travail individuel

Instructions : invitez les participantes à se promener dans la salle et à lire les neuf catégories d'objectifs de vie et les exemples. Demandez-leur ensuite de noter sur papier au moins un objectif personnel dans chacune des catégories.

Exercice 4 : objectifs à long et à court terme



30 minutes

Matériel : document sur lequel se trouvent les réponses des participantes à l'exercice précédent

Méthode : travail individuel et discussion en grand groupe

Instructions : invitez les participantes à choisir, parmi la liste qu'elles viennent de créer, les trois objectifs à long terme auxquels elles accordent le plus d'importance. Demandez-leur de les noter sur papier et d'ajouter les étapes précises à suivre pour les accomplir. Par exemple, dans la catégorie « éducation », une participante pourrait se donner comme objectif de « terminer sa formation générale » et comme étapes de « trouver une gardienne fiable », de « trouver un programme de formation » et d'« améliorer ses techniques d'étude ». Demandez aussi aux participantes de se fixer trois objectifs à court terme qu'elles pourraient accomplir dans un délai d'une semaine. Demandez-leur de noter non seulement les étapes précises à suivre pour réaliser leurs objectifs, mais aussi les obstacles qu'elles pourraient rencontrer. Faites un suivi la semaine suivante pour connaître les progrès réalisés par les participantes pour atteindre leurs objectifs.

Retour sur les objectifs à court terme : selon la nature et la raison d'être de votre programme, vous pourriez décider d'établir des objectifs à court terme chaque semaine et d'y revenir la semaine suivante. Le cas échéant, réservez une vingtaine ou une trentaine de minutes par semaine pour permettre aux participantes de se fixer un objectif hebdomadaire et pour faire un retour sur les objectifs de la semaine précédente. Vers la fin du programme, vous pourriez demander aux participantes de se fixer un seul objectif à long terme et les aider à déterminer et à suivre des étapes précises pour l'atteindre.

Cartographie des atouts



1 jour

Matériel : cartes d'atouts, feuilles de travail pour la cartographie des atouts, tableau-papier et crayons-feutres

Objectifs :

- Les participantes étudieront les cinq catégories d'atouts et la cartographie des atouts.
- Les participantes trouveront cinq forces personnelles dans chaque catégorie d'atouts.
- Les participantes examineront leurs catégories d'atouts et détermineront les améliorations à apporter.
- Les participantes se fixeront des objectifs dans les cinq catégories d'atouts.

Exercice d'échauffement : le jeu des noms



De 15 à 20 minutes

Matériel : aucun

Méthode : activité en grand groupe; formez un cercle (assis ou debout)

Objectif : cette activité a pour but de donner aux participantes l'occasion de se rencontrer, mais aussi de déterminer un adjectif ou une caractéristique d'identification personnelle qui leur servira pour l'activité suivante (1^{er} exercice).

Instructions : demandez aux participantes de noter la première lettre de leur prénom sur un morceau de papier. Ensuite, demandez-leur de penser à un mot qui les décrit ou qui décrit leur personnalité et qui commence avec la première lettre de leur prénom. Par exemple, si une participante s'appelle Suzanne, elle écrirait la lettre S, elle trouverait un mot qui commence par S et qui la décrit – comme sympathique – puis elle le noterait sur papier. Elle se présenterait alors comme Suzanne la sympathique. Au fur et à mesure que l'activité avance, chaque personne devra donner non seulement son nom et un mot descriptif, mais aussi le nom de la personne qui la précède et ainsi de suite jusqu'à ce que tous les noms aient été répétés par la dernière membre du groupe. Vous devrez peut-être donner des indices à certaines participantes au fur et à mesure que chacune prend son tour. Cette activité est idéale pour apprendre à connaître les noms et elle donne un ton à la fois amusant et stimulant à l'atelier. L'animatrice devrait elle aussi participer, habituellement au tout début ou à la toute fin.

1^{er} exercice : exercice en petits groupes



De 15 à 20 minutes

Matériel : tableau-papier, crayons-feutres, diagramme divisé en cinq sections pour recueillir les commentaires des groupes, feuillets autocollants (10 par groupe)

Méthode : échauffement et discussion en petits groupes

Instructions : expliquez aux participantes qu'elles vont faire un voyage sur une île déserte. Elles seront regroupées avec trois ou quatre autres personnes et devront décider ensemble les objets à apporter en voyage et l'usage qu'elles en feront. Ces objets seront essentiels à leur survie en groupe. Elles peuvent apporter n'importe quels cinq objets au monde, mais elles ne pourront jamais quitter l'île, alors inutile d'apporter des choses comme des bateaux, des avions, des trains ou d'autres moyens de transport pour s'évader. L'île est assez déserte : on n'y trouve que du sable, de l'eau et des palmiers. Les participantes doivent noter chaque objet proposé sur un feuillet autocollant individuel et décrire l'usage qu'elles en feraient sur d'autres feuillets autocollants. L'intention est de donner des réponses qui seront ensuite divisées en deux groupes : un pour les objets et l'autre pour leur usage. Le deuxième groupe devrait faire ressortir les compétences, les talents et les connaissances des participantes.

Il serait peut-être bon que vous fassiez un retour sur le premier exercice afin d'encourager les participantes à trouver des mots qui décrivent leur personnalité ou les qualités qu'elles s'attribuent. La plupart de ces adjectifs s'inscriront dans la catégorie des atouts personnels.

Pendant que le groupe travaille (et si vous ne l'avez pas fait à l'avance), utilisez le tableau-papier pour préparer une grille où seront inscrites les cinq catégories d'atouts (voir le tableau ci-dessous). Pour le moment, évitez d'indiquer le nom des catégories à l'en-tête de chaque colonne. Demandez aux participantes de nommer une membre de leur groupe pour venir placer leurs cinq objets dans les colonnes ou catégories appropriées. Une autre membre fera la même chose avec l'usage des objets. Puisque la plupart des réponses données pour cet exercice s'inscrivent habituellement dans la catégorie des atouts physiques, il y aura probablement peu de réponses dans la catégorie des atouts financiers. Vous devrez peut-être aider les participantes à déterminer les « atouts » représentés par les objets proposés en leur demandant quel usage elles feraient des objets, en quoi ils seraient utiles et à quoi ils serviraient. L'intention consiste à aider les participantes à penser à leurs compétences, connaissances, habiletés et valeurs.

Physiques	Personnels	Humains	Financiers	Sociaux
Objets nécessaires à la vie quotidienne	Valeurs, qualités ou caractéristiques	Compétences, connaissances et habiletés dont nous avons besoin pour vivre et travailler	Moyens financiers qui nous aident à obtenir ce que nous voulons et ce dont nous avons besoin (emploi)	Compétences ou habiletés qui nous aident à nous entendre avec les autres ou à bâtir des relations
Tente	Créativité	Cuisiner	Argent	Accueillante

Faites remarquer aux participantes que personne n'a mentionné l'argent aujourd'hui (du moins, c'est souvent le cas)... Peuvent-elles expliquer pourquoi? Elles répondront probablement que l'argent ne servirait à rien sur cette île.

Le but de cet exercice est de faire remarquer aux participantes que, comme nous le constatons ici, l'argent n'est pas toujours la solution. Et parfois, quand c'est l'argent qui est la solution, nous n'en avons pas. En étant conscientes de tous nos atouts (c.-à-d. nos forces), nous serons mieux préparées pour relever les défis de la vie.

Expliquez aux participantes qu'à la fin de cet atelier, elles verront qu'elles sont toutes plus « riches » qu'elles ne le pensaient.

2^e exercice : qu'est-ce qu'un atout?



De 20 à 30 minutes

Matériel : tableau-papier et marqueurs

Méthode : activité en grand groupe

Instructions : avant la séance, préparez le tableau-papier en écrivant « Qu'est-ce qu'un atout? » au centre d'un motif de toile d'araignée ou dans un diagramme de remue-méninges. Vous y noterez toutes les réponses.

Commencez par poser les questions suivantes aux participantes :

- Qu'est-ce qui vous vient à l'idée quand vous entendez le mot « atout »?
- De quelles façons pourrait-on considérer les atouts?

Notez toutes les réponses sur le tableau-papier. Les réponses seront variées et probablement axées surtout sur les atouts financiers (choses ayant une valeur monétaire). Par exemple, avoir un atout, c'est avoir de l'argent, une maison, une voiture, une motocyclette ou un bateau. Si vous travaillez avec des participantes qui ont de la difficulté à lire et à écrire, nous vous recommandons de découper et d'utiliser des images qui représentent les catégories d'atouts. Cette stratégie peut aussi être utile pour les apprenantes visuelles. Confirmez les réponses des participantes et signalez que chaque personne possède des atouts ou des forces dont elle peut tirer parti.

Les atouts ou les forces peuvent être divisés en cinq catégories générales. On peut parler de forces ou d'atouts (notez les cinq en-têtes dans le tableau de l'exercice précédent) :

- physiques;
- sociaux;
- personnels;
- humains;
- financiers.

Qu'est-ce que ça veut dire, tout ça?

Une fois toutes les réponses données, lisez la définition d'un atout (que vous aurez déjà notée sur une feuille séparée). Selon la définition officielle du *Petit Robert*, un atout est un « moyen de réussir ». Autrement dit, *c'est une chose ou une personne utile ou à laquelle nous accordons beaucoup de valeur*. Demandez aux participantes de donner d'autres exemples d'atouts en fonction de la définition donnée et notez-les sur le tableau-papier.

Au besoin, alimentez la discussion en posant les questions suivantes :

- Maintenant que nous connaissons la définition d'un atout, pouvez-vous penser à d'autres idées à ajouter à notre liste?
- Quelles sont des choses qui ajoutent de la valeur à votre vie?
- Qu'est-ce qui a beaucoup de valeur pour vous?
- Si les atouts comprennent aussi les personnes, les choses, les compétences et les connaissances qui ajoutent de la valeur – et ne se limitent pas à l'argent – quelles seraient ces autres « choses »?

Notez toutes les réponses supplémentaires.

3^e exercice : cinq catégories d'atouts



De 20 à 30 minutes

Matériel : tableau-papier, crayons-feutres, roue des atouts, feuilles de papier pour les participantes et accès à leur cahier d'exercices

Méthode : activité et discussion de groupe

Instructions : nous avons toutes – chacune d’entre nous – des atouts dont nous pouvons tirer parti! La recherche indique que lorsqu’on pense à l’être humain, on peut examiner cinq aspects différents. Expliquez aux participantes que si nous pensons à toutes les catégories dans lesquelles nous avons des atouts ou des forces, nous pourrions en dresser une liste assez impressionnante, comme nous l’avons fait à l’exercice précédent. Passez en revue la définition de chaque catégorie d’atouts, une à une, et ajoutez d’autres atouts à chaque liste.

En prévision de cet exercice, vous aurez noté la définition de chaque catégorie d’atouts sur le tableau-papier, en réservant de l’espace pour y ajouter des exemples.

1. Atouts humains : ce sont les compétences, les connaissances et les habiletés qui nous aident à vivre, à travailler ou à faire du bénévolat. Une bonne façon de concevoir nos atouts humains, c’est de penser à ce que nous pourrions enseigner à une autre personne. Par exemple, « je peux faire de la couture » ou « je sais cuisiner ». Ces atouts sont habituellement perçus comme étant les choses que nous connaissons, que nous pouvons faire ou que nous pourrions enseigner à quelqu’un d’autre. Les atouts humains sont parfois difficiles à définir, surtout quand il s’agit de choses qu’on ne peut pas voir ou mesurer, comme savoir comment communiquer pour demander ce qu’on veut, ou d’habiletés de la vie quotidienne, comme savoir comment trouver des ressources communautaires. Nos atouts humains sont tout aussi importants que ceux des autres catégories. Demandez aux participantes de noter trois choses qu’elles pourraient enseigner à une autre personne s’il le fallait. Demandez ensuite à quelques participantes de vous faire part de leurs réponses et confirmez qu’il s’agit bel et bien d’atouts.

2. Atouts personnels : ce sont nos valeurs, qualités ou caractéristiques personnelles. Les atouts personnels peuvent être considérés comme les mots descriptifs que nous attribuerions nos proches ou nos amis, ou encore comme les qualités qui font qu’une personne est unique et distincte. Parmi les atouts personnels, mentionnons le sens de l’humour, la bienveillance, la loyauté, la confiance en soi et l’attitude positive. Les atouts personnels peuvent eux aussi être difficiles à mesurer, mais il est important d’en avoir si l’on veut bien s’entendre avec les autres au travail ou dans un groupe. Invitez les participantes à donner quelques exemples et notez-les sur le tableau-papier, à côté de cette catégorie. Demandez ensuite aux participantes de parler à leur voisine de trois valeurs, qualités ou caractéristiques personnelles qui les distinguent des autres.

3. Atouts physiques : les atouts physiques sont les éléments de base nécessaires à la vie quotidienne. Parmi celles-ci, mentionnons l’accès à un moyen de transport, à un logement sûr et sécuritaire, à des services de garderie et à des renseignements sur la communauté et les possibilités d’alimentation et de logement. D’autres exemples pourraient inclure les moyens de transport en commun, comme l’autobus, et le fait d’avoir de la nourriture à la maison. Demandez aux participantes de noter trois atouts physiques dont elles disposent pour subvenir à leurs besoins de base. Invitez quelques participantes à vous faire part de leurs réponses.

4. Atouts sociaux : nos atouts sociaux sont les relations que nous entretenons avec les personnes qui peuvent nous aider à atteindre nos objectifs, ainsi que les compétences ou les habiletés qui nous aident à nous entendre ou à établir des relations avec les autres. Les personnes en question sont celles qui nous aident à progresser, celles avec lesquelles nous établissons des contacts et des réseaux. Ce sont des personnes positives qui s'intéressent à notre croissance et peuvent nous fournir des ressources, des idées et bien plus. Parmi les atouts sociaux, mentionnons la famille, les groupes sociaux, les clubs, les organismes communautaires et les voisins. Demandez aux participantes d'examiner la roue des atouts et de faire l'exercice ensemble. Vous trouverez les instructions pour l'animation de la roue des atouts à l'annexe E.

5. Atouts financiers : nos atouts financiers nous permettent d'acquérir les objets physiques qui répondent à nos besoins et à nos désirs. Un exemple d'atout financier serait l'argent provenant d'une source de revenus (p. ex., travail, programme d'aide sociale, passe-temps, etc.). Invitez les participantes à donner des exemples d'atout financier à voix haute. Terminez en résumant l'exercice et en demandant aux participantes si elles ont d'autres réflexions, commentaires ou observations.

- Que pensez-vous de cet exercice jusqu'à présent?
- Auriez-vous autre chose à ajouter?
- Avez-vous des questions au sujet des cinq catégories d'atouts ou de leurs définitions?
- Avez-vous besoin de clarifications avant que nous passions à autre chose?

4^e exercice : étude de cas



De 20 à 30 minutes

Matériel : document sur l'étude de cas (annexe E), copies du document intitulé Cartographie des atouts

Méthode : activité en petits groupes

Instructions : formez trois ou quatre petits groupes et remettez le document sur l'étude de cas à chacun. Demandez aux participantes de lire l'étude de cas (en petit groupe) et de déterminer les catégories d'atouts de Lydia en s'inspirant du scénario. Demandez-leur également d'énumérer les atouts dans chaque catégorie et d'établir des objectifs pour aider Lydia à renforcer les catégories d'atouts qui pourraient l'aider à progresser. Une membre du groupe agira comme secrétaire et une autre, comme porte-parole. Les participantes peuvent utiliser le formulaire fourni pour noter leurs réponses.

Demandez aux participantes de vous faire part de leurs réflexions ou commentaires au sujet de l'étude de cas (Lydia).

- Pour chacune des catégories, demandez à la porte-parole de chaque groupe de vous dire quels sont les atouts de Lydia et quels sont ses objectifs.
- Comment un exercice comme celui d'aujourd'hui pourrait-il aider Lydia?
- Comment pourrait-elle l'utiliser?

- Selon vous, qu'est-ce que Lydia trouverait difficile dans ce genre d'exercice?
- Qu'est-ce que vous lui recommanderiez?



Parce que nous concentrons l'attention sur Lydia plutôt que sur les participantes elles-mêmes, celles-ci se sentent moins obligées de s'autoanalyser dès le départ. Il est toujours plus facile de critiquer une autre personne que soi-même, surtout quand il s'agit d'un domaine nouveau.

5^e exercice : je renforce mes atouts personnels



De 30 à 40 minutes

Matériel : feuilles de travail sur les atouts, une pour chaque catégorie d'atouts, avec section réservée aux objectifs

Méthode : activité individuelle

Objectif : cet exercice permettra aux participantes de déterminer et de cartographier leurs atouts personnels. Veuillez passer en revue les objectifs de cette section (Cartographie des atouts) et vous assurer que les participantes ont bien saisi les concepts et participé aux exercices.

Instructions : donnez à chaque participante le document sur la cartographie des atouts fourni à l'annexe E. Demandez-leur de lire chaque section et d'énumérer leurs atouts personnels dans chaque catégorie d'atouts. Il serait peut-être bon que vous donniez le ton à cette activité en passant en revue chaque catégorie d'atouts une à une afin de maintenir un rythme uniforme pour l'ensemble du groupe. Invitez les participantes à examiner le document et expliquez-leur qu'en suivant le rythme du groupe, chacune déterminera ses atouts personnels et se fixera des objectifs dans chaque catégorie. Vous devrez peut-être rappeler au groupe la définition de chaque catégorie d'atouts. Il serait bon aussi que les définitions demeurent affichées aux murs pour que les participantes les voient. Permettez de 5 à 10 minutes pour chaque catégorie. Quand tout le monde aura fini, demandez aux participantes de vous donner des exemples pour chaque catégorie d'atouts.

Demandez aux participantes si elles ont des questions ou des commentaires au sujet de cet exercice. Assurez-vous que chacune s'est trouvé quelques atouts et objectifs. Ensuite, demandez aux participantes de remplir (et de colorier) la « roue ». Vous pourrez ensuite en faire une copie pour les participantes et compiler toutes les réponses du groupe. Vous pourrez non seulement revenir à la roue des atouts tout au long du programme, mais aussi la remplir de nouveau à la fin du programme afin de comparer les résultats et d'en discuter.

Histoires pour susciter un changement



1,5 jour, au minimum,
jusqu'à 6 jours

Total d'exercices: 4



- Encouragez les participantes à commencer leur processus de narration dès le début du programme.
- Encouragez-les, mais ne soyez pas condescendant : ne les couvrez pas d'éloges lors des premières tentatives.
- Traitez les participantes avec respect à titre de survivantes et d'expertes de leur propre vie, ce qui inclut leur imposer des normes élevées.
- N'ayez pas un trop grand nombre de règles et ne tentez pas de tout contrôler. Dites « oui » aussi souvent que vous le pouvez (« non » est un mot qui paralyse).
- Découragez gentiment une participante qui monopolise « le temps de parole ». Il est important que toutes aient la chance de parler.



La réussite de ce module dépend de la volonté de la facilitatrice à inciter les femmes à prendre part à leur propre narration; on encourage les organisations à faire appel à une ou des facilitatrices invitées qui ont des expériences de vécu diversifiées dans l'animation de ce module.

But

Les histoires jouent un rôle important dans le développement des autos-perception, ce qui permet à la personne de comprendre le monde et la place qu'elle y tient. Les histoires qu'une femme raconte à propos de sa vie peuvent avoir une très grande incidence sur la perception qu'elle a d'elle-même. Ce module a pour but de fournir aux femmes les outils et la plateforme pour créer une narration axée sur les possibilités, plutôt que sur la victimisation. Fait plus important, par l'entremise d'exercices, les femmes améliorent leur capacité, refont leurs histoires et transforment ces narrations et discours en actions afin de devenir des agents de changement pour elles-mêmes et pour les autres. En créant et en recréant leur propre narration, les participantes comprennent davantage en quoi consiste l'autonomisation.

1^{er} exercice : narration d'histoires



De 10 à 15 minutes

Matériel : tableau-papier (avec messages-guides), papier ligné et stylos (pour les participantes)

Méthode : activité individuelle

Objectif : cette activité a pour but d'inciter les participantes à analyser leurs expériences et d'en choisir une pour la transformer en une « mini-histoire ». Elle donnera l'occasion aux femmes d'utiliser une voix narrative précise; dans le compte rendu, on a demandé aux participantes de visualiser comment cette mini-histoire pourrait aider les autres et comment elles pourraient s'en servir pour s'affirmer. Pat Capponi, une activiste bien connue à Toronto, est la pionnière de cette méthode. Consultez l'annexe F pour avoir d'autres détails.

Instructions : sur une feuille du tableau-papier, la facilitatrice écrit trois énoncés ou encore messages-guides. Lisez-les à voix haute et demandez à chaque participante lequel des énoncés pourrait servir à créer une histoire basée sur ses propres expériences. Une fois que les participantes ont toutes choisi un énoncé, demandez à chacune d'écrire sa propre « mini-histoire » sur le papier ligné fourni (réponse d'un paragraphe). Dites aux participantes que la grammaire et l'orthographe ne sont pas un facteur et qu'elles devraient plutôt essayer d'écrire une histoire claire.

Énoncés possibles :

- La première fois que vous avez manqué de nourriture.
- La première fois que vous avez réalisé que votre vie ne serait pas comme vous l'entendiez.
- Un moment où vous vous êtes sentie plus forte qu'auparavant.
- Un moment où vous avez eu l'impression d'être à l'écart.
- Un moment où vous vous êtes affirmée.

Une fois que les participantes ont terminé d'écrire leur « mini-histoire », demandez à une personne ou deux de raconter leur histoire au plus grand groupe (quelques minutes par personne). Si le temps le permet, demandez à d'autres personnes de le faire.

Il est très important de faire un compte rendu après l'exercice et demandez aux participantes de penser à la façon dont l'histoire d'un paragraphe pourrait servir à apporter des changements. Par exemple, les participantes devraient envisager quels groupes ou quels auditoires seraient susceptibles de vouloir entendre cette histoire. Sur quoi leur histoire aurait-elle une incidence?

2^e exercice : cartographie des atouts



40 minutes

Matériel : papier blanc, crayons et crayons-feutres

Méthode : activité publique et prise de parole en public

Objectif : dans le cadre de cette activité, qui se fonde sur la précédente, on demande aux participantes de penser à leur histoire de vie. L'activité fournit l'occasion aux femmes de raconter les aspects de leur illustration et de commencer à exercer leurs aptitudes de prise de parole en public.

Instructions : fournissez aux participantes un grand morceau de papier blanc et des crayons-feutres. Expliquez-leur que cet exercice les aidera à trouver leur histoire de vie et à y penser. Au moyen du matériel fourni, les participantes dessineront une **carte des atouts** : demandez-leur d'utiliser la page au complet du papier pour dessiner une route tout au long; expliquez-leur que cette dernière représente leur vie et peut inclure de nombreux tournants, détours et hauts ainsi que des hauts et des bas. Dites aux participantes de dessiner les événements majeurs de leur vie, le long de leur route, y compris les événements positifs et négatifs. Elles peuvent utiliser des symboles, coller des éléments ou même utiliser des mots, pour les aider à représenter les événements qu'elles choisissent d'inclure. Rappelez aux participantes qu'elles ne sont pas obligées de partager les détails d'un événement particulier et qu'elles ne devraient divulguer de l'information que si elles sont à l'aise de le faire.

Une fois que les participantes ont terminé leur carte de chemin (environ 20 minutes), demandez-leur de choisir un événement ou un thème qui est prédominant tout au long de leur route, à propos duquel elles sont à l'aise de communiquer des détails ou de créer une histoire. La facilitatrice devrait fournir un exemple de carte de vie, créée avant le début de la séance, et une brève explication du thème choisi, par exemple la violence domestique, les droits des femmes et des GLBTQ, l'alphabétisation, la pauvreté et la défense des intérêts en matière de santé mentale. Demandez aux participantes de raconter leur histoire au sujet d'un événement de la vie ou d'un thème.

Exercice 3 : Just Because (Oui, je suis...)



40 minutes

Matériel : copies vierges d'un modèle du poème *Oui, je suis...*, une reproduction de la traduction du poème d'Esther Kamkar et stylos

Méthode : activité individuelle et autoréflexion

Objectif : cet exercice a pour but d'aider les participantes à comprendre le rôle des stéréotypes et des jugements ainsi que des forces sociales d'oppression sur leur récit personnel. Au moyen d'un outil créatif, les participantes ont l'occasion de réécrire leur histoire pour qu'elles puissent en créer une qui se veut un récit d'autonomisation et de possibilités, plutôt que de victimisation.

Instructions : lisez le poème à haute voix *Oui, je suis...* (consultez l'annexe F). Fournissez une brève présentation de l'auteure, Esther Kamkar, et expliquez aux participantes que son poème *Oui, je suis...* est une réponse aux préjugés dont elle a été victime en tant que femme iranienne. Expliquez la façon dont le poème d'Esther sert à combattre et à remettre en question certains stéréotypes au sujet de l'auteure, et à affirmer la valeur et l'identité de cette dernière.

Si les participantes ont effectué le module sur l'anti-oppression, la facilitatrice devrait essayer de faire le lien aux concepts d'identité et de situation sociale. Distribuez des copies vierges du modèle *Oui, je suis...* (consultez l'annexe F) et demandez aux participantes d'écrire leur propre poème *Oui, je suis...* en fonction de leur vie et de leurs expériences. Une fois que les participantes ont terminé leur poème, demandez-leur de le partager avec le groupe.

4^e exercice : transformation des histoires en des mécanismes de changement



1 heure

Matériel : tableau-papier et stylos-feutres, papier ligné et stylos

Méthode : activité publique et prise de parole en public

Objectif : cette activité a pour but de démontrer la façon dont les histoires peuvent être des outils utiles comme agents de changement. Elle aide les femmes à acquérir des aptitudes de leadership et d'améliorer leur confiance pour les inciter à prendre des mesures. Fait important, cet exercice permet aux femmes d'explorer leurs expériences vécues grâce aux histoires.

Instructions : fournissez aux participantes des documents imprimés sur les moyens de transformer les histoires en des mécanismes de changement social (consultez l'annexe F) et discutez-en avec le groupe. Il est important que la facilitatrice ou encore le ou les conférenciers ou conférencières racontent leurs histoires au groupe à titre d'exemple. Fournissez aux participantes du papier ligné et des stylos et demandez-leur de commencer à rédiger leurs propres histoires. Donnez l'occasion à chacune de raconter son histoire au groupe et demandez à ce dernier de fournir des commentaires constructifs pour améliorer la rédaction ou la lecture de l'histoire.



Dans des groupes dont les membres ont un niveau peu élevé d'alphabétisation, encouragez les participantes à utiliser des listes pour articuler leurs idées si elles ne sont pas à l'aise d'écrire des paragraphes.

Activités continues de narration d'histoires

Si la narration d'histoires ou la prise de parole est l'accent du programme, continuer de travailler avec le groupe à raffiner les histoires, les techniques de narration d'histoires et les aptitudes des participantes à s'exprimer en public. Passez du temps chaque semaine à revoir les histoires, à aider les participantes à lire les histoires les unes aux autres et à montrer au groupe comment faire une critique constructive des efforts des autres. Comme activité culminante, vous pouvez aussi choisir d'organiser une cérémonie collation de diplôme pendant laquelle les participantes parleront devant un auditoire (le tout peut se faire par invitation ou ce peut être une activité ouverte au public).

Engagement communautaire en faveur d'un changement social



2 à 3 jours

Total d'exercices: 4



La structure de ce module diffère de celle des autres et devrait être mise sur pied en fonction des objectifs du programme et des participantes, ainsi que des besoins de leur communauté. Il est utile de commencer par un aperçu des systèmes politiques et de concevoir des activités expérientielles pour compléter l'apprentissage en classe. Trois activités communautaires sont suggérées aux pages 26 à 28.

But

Grâce à différents exercices et activités organisées, ce module permet aux femmes d'utiliser leur voix et leurs expériences pour engendrer un changement positif dans leur communauté. Les exercices fournis aident les femmes à comprendre les différents

secteurs publics qui influencent la prospérité et le développement communautaires. Par ailleurs, ils les incitent à se pencher sur leur propre communauté et à créer des possibilités de changement. Ce module a pour but d'amener les femmes à s'engager davantage dans les processus communautaires et politiques, notamment voter, faire du bénévolat, donner une voix aux expériences de communautés qui manquent de services et assumer un rôle de leadership. Pour y arriver, il est essentiel que les facilitatrices comprennent bien les trois ordres gouvernementaux (municipal, provincial et fédéral) et les liens entre ces systèmes. Par ailleurs, les facilitatrices doivent bien connaître les besoins et les priorités des communautés particulières au sein desquelles les participantes vivent pour aider les femmes à atteindre leurs objectifs sociaux et communautaires.

1^{er} exercice : notions fondamentales de la politique canadienne



1 heure

Matériel : documents distribués (consultez l'annexe G)

Méthode : organisation d'un groupe de participantes d'une façon qui favorise l'échange de renseignements (p. ex., s'asseoir à des bureaux, sur des chaises en forme de cercle, etc.)



Pour les apprenantes visuelles, les aides, comme des documents PowerPoint, sont utiles, que ce soit pour suivre la discussion ou voir des visages, ou avoir une idée des politiciens ou des corps politiques

dont on discute. Les feuilles sommaires comportant de l'information constituent également une excellente ressource à titre complémentaire.

Objectif : cet exercice permet aux participantes d'avoir (i) un aperçu du système politique des trois ordres de gouvernement (municipal, provincial et fédéral); (ii) de se familiariser au rôle des femmes en politique et (iii) comprendre comment voter et la raison pour laquelle il est important de voter.

Instructions : quand ces renseignements sont remis, on devrait répondre aux questions suivantes :

Quelles sont les trois ordres gouvernementaux et qu'est-ce qui les différencie les uns des autres?

Sous-série de questions:

- Qui est le maire? Quelles sont ses principales responsabilités?
- Quelle est la fonction du conseil municipal?
- Qui est le premier ministre? Quel parti représente-t-il? Quelles sont ses principales responsabilités?
- Quel est le rôle des différents ministères provinciaux?
- Qu'est-ce que le parlement? Qu'est qu'un cabinet? À quoi servent-ils sur le plan fédéral?
- Combien de femmes occupent de tels postes à tous les ordres politiques? Pourquoi est-ce important pour les femmes d'être en politique?

Action de voter :

- Comment est-ce qu'une personne s'y prend pour voter aux élections municipales?
- Quand auront lieu les prochaines élections municipales?
- Comment est-ce qu'une personne s'y prend pour voter aux élections provinciales?
- Quand auront lieu les prochaines élections provinciales?
- Comment est-ce qu'une personne s'y prend pour voter aux élections fédérales?
- Quand auront lieu les prochaines élections fédérales?

*Si le vote se fait en fonction d'une adresse, fournissez une carte indiquant les endroits où voter.

Quels sont les mécanismes pour porter une plainte?

- Au plan municipal
- Au plan provincial
- Au plan fédéral



Les conférencières, y compris les représentantes ou représentants élus, sont très bien placés pour fournir cette information.

2^e exercice : création d'un mouvement social



De 15 à 20 minutes

Matériel :

Projecteur, ordinateur, haut-parleurs, tableau-papier, stylos-feutres, et la vidéo *The Dancing Guy* sur YouTube (en anglais seulement)

Méthode :

Discussion en large groupe

Objectif : par l'entremise d'activités interreliées, cet exercice permet aux participantes de mieux comprendre ce qu'est un mouvement social et de penser de façon critique à la façon dont elles peuvent créer un mouvement social ou en faire part. Par l'entremise de vidéos et du travail d'auto-réflexion en groupe, les participantes devraient être en mesure (i) de reconnaître les éléments nécessaires à la création d'un mouvement social et (ii) d'avoir l'autonomie requise pour créer un changement communautaire

Instructions : après avoir vu la vidéo en ligne, lancez la discussion au moyen des questions suivantes :

- Selon vous, qu'est-ce qui est nécessaire pour créer un mouvement social?
- Quelles sont les personnes qui peuvent lancer un mouvement social?

*Écrivez les commentaires sur le tableau-papier.

Documentaire sur Harvey Milk



De 60 à 70 minutes

Matériel :

Projecteur, lecteur DVD, haut-parleurs et documentaire sur [Harvey Milk](#)

Instructions : le documentaire vise à fournir aux participantes un exemple d'un mouvement social créé en présence d'une extrême adversité. Après avoir visionné la vidéo en compagnie du groupe, entamez une discussion avec les participantes pour qu'elles puissent communiquer leurs sentiments et pensées sur le documentaire. Voici quelques questions pour lancer la discussion :

- Que connaissez-vous à propos de la discrimination sexuelle?
- Nommez des leaders qui ont annoncé ouvertement qu'ils sont homosexuels ou homosexuelles?
- Qu'est-ce qu'ils ont fait pour devenir des leaders?
- Que pensez-vous de la vidéo? Quels sont vos sentiments à l'égard de la vidéo?
- Pouvez-vous nommer les réseaux et grappes de Harvey?
-

Exercice 3 : ma communauté de rêve



De 20 à 30 minutes

Matériel : tableau-papier et crayons-feutres et une surface sur laquelle travailler (p. ex., des bureaux). (Consultez l'annexe F.)

Méthode : cette activité a pour but d'encourager les participantes à penser aux mouvements sociaux et à la façon dont elles peuvent créer un changement social dans leur propre communauté. Pour atteindre ce but, elles doivent avoir une vision de leur communauté idéale et pouvoir penser d'un œil critique aux façons dont elles peuvent améliorer leur propre communauté. Commencez par diviser le groupe en petits groupes (à savoir quatre ou cinq personnes par groupe). Distribuez des feuilles du tableau-papier et des stylos-feutres, et demandez aux participantes de travailler en petits groupes pour dessiner leur communauté de rêve. Une fois que la période allouée à cette tâche est terminée, demandez aux participantes de retourner dans le grand groupe pour présenter leurs communautés.

4^e exercice : défense des intérêts des autres et de ses propres intérêts



De 15 à 25 minutes

Méthode de la facilitatrice : discussion en grand groupe et remue-méninges

Matériel requis : tableau-papier et crayons-feutres

Méthode : en grand groupe, demandez aux participantes de tenir une séance de remue-méninges au sujet de certains facteurs dont ils ont parlé pour leur « communauté de rêve » ainsi que des initiatives qu'elles se verraient entreprendre.

Options d'engagement communautaire

Objectif : cet exercice a pour but de fournir aux participantes l'occasion de s'engager et d'interagir dans leur communauté. Il existe un nombre de différentes façons d'y arriver et il est important de reconnaître les objectifs de vos participantes et de créer un modèle qui placerait ces dernières dans la meilleure position pour les atteindre. Voici différents modèles qui ont été mis en œuvre pour assurer l'autonomie des femmes et ainsi leur permettre de se consacrer à des questions communautaires et à des objectifs d'amélioration.

A. Journées de quartiers (POWER UP!)

Étapes à suivre pour initier un modèle

1. À titre de groupe, déterminez les quartiers prioritaires ou les quartiers qui sont importants pour les participantes; dans la mesure du possible, les participantes devraient se voir donner l'occasion d'en apprendre davantage sur le quartier au sein duquel elles vivent.
2. Selon le nombre de participantes et de quartiers choisis, placez les participantes en petits groupes et assignez un quartier à chaque groupe.
3. Expliquez aux participantes qu'elles sont responsables d'explorer les quartiers assignés et devraient envisager ce qui suit :
 1. Quels sont les meilleurs aspects de la communauté?
 2. Quels sont les éléments à améliorer?
 3. Quelles sont les organisations qui se démarquent dans la communauté?
 4. Qu'est-ce qui manque dans la communauté?
 5. Quelles sont les ressources dans la communauté?

Les participantes consigneront ce qu'elles ont observé dans le cadre de leur exploration et devraient envisager de parler à des membres de la communauté, surtout ceux qui travaillent dans ces organisations communautaires à titre de conférenciers et conférencières possibles.

Pour ce qui est de la dernière activité, demandez aux groupes de faire une présentation interactive de leur communauté, de style « montrer et raconter » au reste des participantes.

Pour compléter ce modèle, les facilitatrices devraient organiser un compte rendu avec les participantes sur les différentes forces et les aspects qui devraient être améliorés dans chaque communauté. Il est également utile de fournir des documents aux participantes sur les façons de s'associer aux différentes stratégies qui inciteraient la communauté à s'investir. Consultez l'annexe G Engagement communautaire en faveur d'un changement social, documents des participantes.

Avantages du modèle

- Occasion de perfectionner davantage les aptitudes de leadership et de travail d'équipe.
- Occasion de perfectionner des aptitudes de pensée critique.
- Occasion de connaître les façons d'être actives au sein de la communauté.

B. Projet de groupe (WE-WIL)

Étapes à suivre pour initier un modèle

1. Demandez aux participantes de résumer certains des changements clés ou les objectifs communs de la « communauté de rêve » de chaque groupe à la lumière de l'exercice « ma communauté de rêve ».
2. Organisez une séance remue-méninges avec les participantes sur la façon dont elles pourraient, à titre de groupe, créer une initiative pour atteindre un ou plusieurs de leurs objectifs communautaires en se basant sur la liste résumée.

3. Une fois qu'une initiative commune a été déterminée, demandez aux participantes de travailler en tant qu'équipe à la planification, l'organisation et l'exécution d'un projet communautaire.



Si ce modèle est choisi, les participantes devraient prendre le temps, tout au long des séances hebdomadaires, de se rencontrer et de discuter de plans.

Exemples de projets

- Organisation d'un marché communautaire où les participantes ont vendu des produits faits à la maison.
- Organisation d'une collecte de fonds pour aider à acheter des sacs de couchage à distribuer aux itinérants.

Avantages du modèle

- Occasion d'améliorer les aptitudes organisationnelles, de leadership et de gestion du temps.
- Renforcement du travail d'équipe.



Il est important que les facilitatrices aident à guider ce processus en réalisant des vérifications fréquentes avec les participantes et en s'assurant que le compte rendu est effectué une fois le projet terminé. Faites attention aux attentes ambitieuses et aidez les participantes à gérer leurs idées de « réussite ».

C. Faire des présentations publiques et parler en public (WSO)

Étapes à suivre pour initier un modèle

1. Organiser une activité ou une occasion pour les participantes d'exercer leurs aptitudes oratoires et donnez une voix à leurs expériences individuelles.
2. Permettez aux participantes d'aider à organiser l'activité et d'inviter d'autres personnes, comme leur famille et leurs amis.
3. Fournissez de l'espace et du temps aux participantes pour s'exercer à faire leur présentation ou leur discours individuel.

Exemples d'activités ou d'occasions

- Une fois le programme terminé, les participantes organisent une cérémonie de collation de diplômes avec les politiciens, les membres du public, la famille et les amis.
- Organisation d'un coin des orateurs où les participantes peuvent parler de leurs expériences dans la communauté pour comprendre la vie, les défis et le succès du leadership et de l'autonomisation des femmes.

Avantages du modèle

- Occasion d'améliorer les aptitudes de présentation et la capacité à s'exprimer en public.
- Occasion de perfectionner les aptitudes organisationnelles.
- Capacité d'autonomiser les femmes et d'améliorer l'estime de soi.

Autres possibilités de formation et de mentorat



Les programmes sont offerts dans des organisations uniques ayant des emplacements particuliers au sein des communautés. Par conséquent, il n'y a pas deux programmes qui incorporera ce module de pratiques prometteuses de la même façon.

N'oubliez pas d'adapter ce module aux capacités de votre organisation ainsi qu'aux besoins et intérêts des diplômés.

But

Même s'il se peut que les participantes aient acquis de nouvelles compétences et amélioré leur estime de soi une fois le programme terminé, il est essentiel que l'organisation ou les facilitatrices continuent de fournir du soutien utile aux diplômées du programme. Le soutien peut revêtir de nombreuses différentes formes; ce module fournit des modèles variés de soutien aux récentes diplômées tout en offrant d'autres possibilités de perfectionnement.

Les organisations participante au programme Roots/Routes to Women's Learning and Empowerment ont adopté différents modèles de mentorat qui ont permis de favoriser le perfectionnement des récentes diplômées. Fait plus important, chaque modèle dépend des ressources et de la capacité de l'organisation sur le plan du mentorat et d'autres activités de formation. Si ces modèles ne peuvent s'appliquer à vous, n'oubliez pas que des communications de suivi ainsi que la tenue de séances informelles constituent d'autres moyens efficaces de s'assurer que les diplômées se sentent soutenues après avoir participé au programme.

Modèles de mentorat

En fournissant des possibilités de mentorat aux récentes diplômées, il est essentiel d'inclure la formation pour ce nouveau rôle. Quand elles entrent dans l'organisation, les nouveaux mentors doivent bien comprendre l'importance des limites (p. ex., relations à l'extérieur du travail, nouveau rôle à titre d'employée ou de mentor, **non pas** comme participante, et attentes du rôle), la déontologie, surtout la sensibilisation à la confidentialité, les comportements adéquats en milieu de travail et les normes en matière de sécurité, les politiques et procédures de l'organisation, et les mécanismes pour gérer le stress (consultez l'annexe E pour connaître les détails des ressources).

Mentorat personnel

Ce modèle de mentorat est mieux adapté aux organisations qui ont multiples programmes dans un seul centre, par exemple des services sans rendez-vous, des services d'aide à l'emploi, etc. Ce modèle doit être organisé comme suit :

- 1) Les récentes diplômées du programme se voient offrir la possibilité de proposer leur candidature pour un poste de mentor; il s'agit d'un contrat limité, par exemple de six à huit mois, à temps partiel.



Ce devrait être un contrat payé ou une entente subordonnée à des honoraires, pour obtenir de meilleurs résultats.

- 2) Les candidates devraient remplir une demande, faire l'objet d'une entrevue et être choisies, s'il y a lieu.
- 3) La candidate retenue devrait suivre de la formation supplémentaire, laquelle devrait couvrir les sujets traités ci-dessus (à savoir, les limites, la confidentialité, les politiques et les procédures).
- 4) Dans son rôle de mentor, la candidate choisie devrait effectuer du mentorat auprès d'autres femmes selon un horaire établi, par exemple les futures participantes pour la prochaine période du programme, les participantes d'autres programmes ou les femmes qui prennent part à des séances informelles.
- 5) Les mentors devaient se voir offrir l'occasion de suivre d'autres types de formation, que ce soit à l'intérieur de l'organisation ou avec d'autres organismes connexes, par exemple des ateliers, des conférences, et ainsi de suite, pour acquérir d'autres connaissances.
- 6) Tout au long du contrat, on devrait remettre des commentaires aux mentors au sujet de leur rendement et leur demander où elles en sont rendues quant à l'atteinte des objectifs qu'elles ont dans le rôle qu'elles jouent.

Stage

Ce modèle convient mieux aux organisations établies qui ont mis en œuvre des programmes stables et de longue haleine. Il a été organisé comme suit :

- 1) Les anciennes participantes du programme se voient offrir la possibilité d'être stagiaire dans le cadre d'un contrat limité de trois à six mois.



Ce devrait être un contrat payé ou une entente subordonnée à des honoraires, pour obtenir de meilleurs résultats.

- 2) La stagiaire choisie devrait faire partie d'un mentorat avec un membre du personnel et être formée pour coanimer les exercices de la prochaine période du programme. A la lumière des progrès de la stagiaire, les facilitatrices peuvent demander à cette dernière de mener des exercices en particulier.
- 3) Tout au long du processus de mentorat, le personnel de soutien devrait aider la stagiaire à établir et atteindre ses objectifs.
- 4) Une fois que la prochaine période du programme prend fin, la stagiaire sera responsable de faire un suivi auprès des diplômées après la tenue du programme et agir comme mentor auprès de nouvelles diplômées.
- 5) Une fois le stage terminé, il devrait y avoir un examen approfondi du travail de la stagiaire.

Bureau des conférenciers

L'un des programmes est doté d'un bureau des conférenciers qui obtient d'excellents résultats. On fait appel à des conférencières qui sont ou étaient des « utilisatrices de services » pour parler de leurs expériences avec des organismes communautaires, des professionnels de la santé et des représentants gouvernementaux. Le bureau offre des occasions exceptionnelles aux anciennes participantes ainsi que des possibilités d'apprentissage aux membres de la communauté.

Formation par observation

Ce modèle convient mieux aux organisations qui ont des liens communautaires solides et qui peuvent offrir activement des possibilités aux participantes dans la communauté et au sein d'autres organisations. Moins formel qu'un programme de mentorat, ce modèle peut prendre plusieurs formes, notamment :

- Possibilité de s'exprimer en public
- Possibilités de bénévolat
- Possibilités de formation par observation
- Activités de réseautage ou salons de l'emploi organisés

« [je veux] avoir plus d'occasions de faire du mentorat et de continuer à poser des gestes concrets dans la communauté et à aider les autres à atteindre leurs objectifs. Je veux être une aide à la facilitation dans un groupe, un mentor et une conférencière inspirante. » - Participante

Annexe A

Évaluation de la disposition des participantes

Liste de vérification

En général, on considère que les participantes sont bien disposées lorsqu'elles ont les conditions appropriées et les ressources nécessaires pour participer sans restriction au programme. Les participantes doivent exposer leurs idées nettes et leurs objectifs définis qui les poussent à s'engager dans un groupe et à y contribuer. La motivation, une attitude positive et la volonté de créer du changement sont des signes fiables d'une bonne disposition.

Déterminants de la disposition du groupe	Exemple	Questions pour déterminer la disposition	Notation De 1 à 5	Commentaires	Disposition du groupe confirmée Oui Non
Stabilité	<p>Logement fixe. Fréquence des changements de domicile.</p> <p>Actuellement en situation de crise (sans logement, en maison de transition, en litige au tribunal de la famille, perte de la garde des enfants, décès, agression, santé physique, santé mentale, diagnostic sans traitement, etc.).</p> <p>Appui médical ou professionnel pour surmonter les obstacles et les défis.</p> <p>Traitements médicaux, séjours à l'hôpital prévus.</p> <p>Cliente en rétablissement depuis plus d'un an, stable, apte à gérer l'utilisation des drogues récréatives hors du programme et des rendez-vous. Adaptation des doses de</p>	<p>Depuis combien de temps habitez-vous à votre adresse? Déménagez-vous souvent? Quand a été votre dernier déménagement?</p> <p>Vivez-vous dans les situations suivantes, ou pensez-vous qu'elles se produiront au cours des 10 prochaines semaines : tribunal de la famille ou garde d'enfants, problèmes de santé, interventions médicales ou séjours à l'hôpital, violence familiale?</p> <p>Gérez-vous actuellement des problèmes de santé mentale ou de bien-être (anxiété, stress, dépression, angoisse sociale, bipolarité, etc. ou des dépendances? Recevez-vous les soins d'un praticien, d'un médecin ou d'un psychologue, et considérez-vous que ces soins vous sont bénéfiques?</p> <p>Comment composez-vous avec les changements soudains à l'horaire, les niveaux élevés de bruit, l'éclairage fluorescent et les situations sociales animées dans une pièce avec 12 autres personnes?</p> <p>Nous nous déplacerons vers différents endroits dans les quartiers (en autobus ou à pied). Quels effets auront ces</p>			

	<p>médicaments ou des traitements. Cliente apte à demeurer réveillée et alerte durant de longues périodes. Stratégies en place pour appuyer la participation active.</p>	<p>activités sur vous?</p> <p>Prenez-vous actuellement des médicaments (non prescrits, prescrits), des drogues illicites ou de l'alcool qui peuvent diminuer votre capacité à vous concentrer à rester éveillée, à participer ou à apprendre?</p> <p>À quelle fréquence prenez-vous des médicaments (prescrits ou non prescrits)? Avez-vous des soucis si vous évitez de les prendre durant les réunions du groupe?</p>			
Préparation	<p>Garde des enfants et transport. Plan déjà établi pour régler les deux questions. Discussion avec le gestionnaire de dossier au sujet de l'intention d'adhérer au groupe.</p> <p>A déjà travaillé ou fait du bénévolat, est en mesure de respecter ses rendez-vous, possède un réveil-matin ou dispose d'un autre moyen pour se réveiller à l'heure et se présenter aux activités du groupe.</p> <p>Connaît le trajet de l'autobus et se sent à l'aise d'utiliser ce moyen de transport ou tout autre moyen de transport; a la volonté de se déplacer.</p> <p>A déjà participé à d'autres groupes.</p>	<p>Pour quelles raisons souhaitez-vous vous joindre à ce groupe?</p> <p>Quels préparatifs devrez-vous effectuer afin d'être prête à participer à notre programme de 10 semaines?</p> <p>Quelles ententes avez-vous envisagées ou conclues en ce qui concerne la garde d'enfants et le transport afin de vous permettre de participer au groupe? Avez-vous discuté avec votre gestionnaire de cas de votre éventuelle participation à ce programme?</p> <p>Avez-vous de l'expérience de travail, de bénévolat ou à aider les autres? Respectez-vous vos rendez-vous (chez le médecin ou autres)? Avez-vous de la difficulté à vous réveiller et à arriver à vos rendez-vous à l'heure? Sur une échelle de 1 à 5 (1 signifie toujours en retard et 5 jamais en retard) comment respectez-vous vos rendez-vous?</p> <p>Comment irez-vous aux activités du groupe? (autobus, marche, taxi, autre). Quel est votre moyen de transport habituel pour rejoindre un groupe ou pour aller à un rendez-vous?</p>			

	Accepte de fournir une référence au sujet de sa participation et de son assiduité.	Quelles expériences possédez-vous quant au travail en groupe, en équipe ou au sein d'un club? Que dirait votre dernière facilitatrice ou dirigeante au sujet de votre assiduité et de votre participation? Recommanderait-elle que vous participiez à notre programme?			
Collaboration	<p>Collabore de manière ouverte et positive.</p> <p>Gestion des conflits</p> <p>Camaraderie</p> <p>Respecte l'autorité et accepte la responsabilité de ses propres gestes.</p> <p>Respecte les gens en position d'autorité et est en mesure de collaborer avec eux.</p>	<p>Décrivez votre façon de travailler avec les autres? Selon vous, quels sont les éléments nécessaires au bon fonctionnement d'un groupe?</p> <p>Décrivez les équipes dans lesquelles vous avez déjà travaillé, et précisez ce qui a bien fonctionné, et ce qui a moins bien fonctionné.</p> <p>Dans quel type de milieu préférez-vous travailler? (tranquille ou lent ou bruyant ou rapide).</p> <p>Avez-vous des obstacles personnels qui peuvent nuire à votre participation au groupe?</p> <p>Êtes-vous bavarde comme une pie, ou sage comme une image? Expliquez votre réponse.</p> <p>Avez-vous déjà eu à régler un conflit ou un désaccord avec une autre personne? Comment avez-vous réglé la situation?</p> <p>Parlez-moi d'une situation où vous avez reçu des commentaires? Comment réagissez-vous aux commentaires constructifs?</p> <p>Quels types de personnes vous dérangent?</p> <p>Que pensez-vous de l'idée de travailler avec 12 autres femmes? Pourquoi aimez-vous l'idée?</p> <p>Comment réagissez-vous habituellement lorsque les gens ne sont pas en accord avec votre opinion? Devenez-vous un volcan ou une flamme douce?</p> <p>Comment est votre relation avec votre gestionnaire de cas?</p>			

		Pourquoi considérez-vous que vous vous entendez bien (ou mal)?			
Limites	<p>Fournit des renseignements de façon appropriée durant l'entrevue, ou devant le groupe. Bavarder, parler en même temps que l'interlocuteur et dévoiler des détails de sa vie personnelle durant la première rencontre, ou interrompre durant l'entrevue préliminaire peuvent être des signes précurseurs d'un établissement inapproprié des limites.</p> <p>Utilise un langage approprié et respectueux.</p> <p>Conscience des limites.</p> <p>Évite de dévoiler des détails intimes de sa vie aux étrangers, dès la première rencontre.</p>	<p>Selon vous, quels renseignements est-il approprié de partager avec un groupe, et quels renseignements est-il préférable de garder pour soi?</p> <p>Que signifient pour vous les limites saines?</p> <p>Donnez-nous un exemple d'une limite saine que vous fixeriez pour vous-même dans un groupe?</p> <p>Êtes-vous plus comme du type « cartes sur table » ou plus comme du type « porte fermée »? Veuillez expliquer.</p>			
Motivation	<p>La motivation de la candidate provient-elle de facteurs internes ou externes? (Les facteurs internes sont l'inspiration, le désir, ou la</p>	<p>Quelle est votre motivation? Votre motivation provient-elle des gens qui vous entourent, ou de vous-même? Donnez un exemple.</p> <p>Quelle sera votre motivation pour vous présenter aux</p>			

	détermination. Les facteurs externes sont les autres gens, l'argent, la peur, les symboles d'autorité.) Les uns ne sont pas meilleurs que les autres, mais pour réussir un programme d'une si longue durée, la motivation interne est essentielle.	activités du groupe toutes les fois (3 jours par semaine durant 10 semaines)? Décrivez deux ou trois activités que vous n'aimez pas faire. Comment réussissez-vous à les faire?			
Diversité	Déterminer si la candidate a vécu des expériences avec des gens différents (race, religion, orientation sexuelle, éducation, opinions politiques, âge, identité sexuelle)	Décrivez quelques-unes des personnes les plus étranges que vous avez connues. Pour quelles raisons étaient-elles différentes, et comment avez-vous interagi avec elles? Lorsque vous pensez au groupe, de quelle façon croyez-vous que les autres membres seront différentes de vous? Veuillez expliquer. Quels effets auront leurs différences sur vous? Comment réagirez-vous à leurs différences?			

<p>Appui, autonomie et équilibre</p>	<p>Déterminer si la candidate a d'autres systèmes ou services d'appui qui l'aideront à réussir à vivre une expérience complète et profitable et à participer pleinement au groupe.</p> <p>Consulte-t-elle un psychologue ou un thérapeute pour traiter les conditions établies?</p> <p>Stratégies personnelles d'adaptation. Sont-elles saines ou non?</p> <p>Appui conjugal ou familial.</p> <p>Gestion des responsabilités – de manière saine ou non?</p>	<p>Qui vous appuie dans la vie? Qui vous encourage à aller de l'avant?</p> <p>Que faites-vous pour relâcher la pression, pour vous amuser?</p> <p>Comment gérez-vous le stress?</p> <p>Avez-vous réfléchi à la façon dont vous vous acquitterez de vos responsabilités pendant la durée du programme? Qu'avez-vous prévu?</p>			
<p>Disposition à l'apprentissage</p>	<p>Déterminer si la candidate a réfléchi à ce qu'elle souhaite apprendre, à ce qu'elle doit apprendre, et aux obstacles éventuels à son apprentissage.</p>	<p>Pour quelles raisons estimez-vous que vous êtes prête pour l'apprentissage ou pour la participation à ce groupe de formation?</p> <p>Que signifie l'apprentissage pour vous? Comment y êtes-vous préparée?</p> <p>Qu'espérez-vous apprendre?</p> <p>Comment pouvons-nous vous appuyer lors de votre apprentissage? Comment pouvez-vous vous assurer un appui?</p> <p>Dans quels types d'environnement apprenez-vous le mieux?</p>			

<p>Engagement</p>	<p>Déterminer les façons dont la cliente a participé à sa collectivité ou à d'autres groupes. Qu'a-t-elle accompli, comment a-t-elle collaboré?</p>	<p>Décrivez un élément que vous souhaitez apporter dans votre vie (objectif ou changement) pour l'avenir? Où vous voyez-vous dans quelques années?</p> <p>Que connaissez-vous de votre quartier? Aimez-vous y demeurer? Pourquoi/pourquoi pas?</p> <p>Quels changements souhaitez-vous voir?</p> <p>Vous imaginez-vous faire partie d'un mouvement de changement au sein de la collectivité? Comment? Dans quel sens?</p>			
<p>Disposition au changement</p>	<p>A démontré une volonté de changer (utilisez des termes relatifs au changement durant l'entrevue, comme : « J'ai besoin, ou je veux quelque chose de différent », ou « Je suis prête pour ça, je veux sortir de l'ornière ». Semble avoir un plan préliminaire d'action.</p> <p>Sans détails ni précisions, mais une volonté de changer est perceptible.</p> <p>Reconnaît le besoin de changement, manifeste le souhait de participer au changement et de s'y engager, a déjà une idée des changements qui doivent se produire, est en mesure de poser des gestes concrets pour changer (dispose de ressources personnelles, d'atouts), a un plan qui lui permet de soutenir le changement.</p>	<p>Parlez-nous d'un changement que vous avez déjà apporté? Comment avez-vous été en mesure de réaliser ce changement?</p> <p>Quels ont été les aspects les plus difficiles du changement? Quels ont été les aspects faciles?</p> <p>Comment savez-vous que vous êtes prête à changer?</p> <p>Quels préparatifs seront nécessaires afin de vous permettre d'effectuer le changement?</p> <p>Qui vous appuiera lorsque vous commencerez le processus de changement?</p> <p>Avez-vous déjà échoué lorsque vous avez tenté d'apporter du changement dans votre vie – dans l'affirmative, quels éléments ont contribué à cet échec?</p> <p>Quelles sont les étapes les plus importantes pour réussir à changer?</p>			

Exemples de questions d'entrevue : A

QUESTION 1

Pour quelles raisons souhaitez-vous participer au programme; comment avez-vous appris que le programme existe?

Réponse :

Pointage : 1 2 3 4 5

Commentaires : _____

QUESTION 2

Dans quels contextes avez-vous déjà fait partie d'un groupe, d'un programme universitaire, d'un groupe social, d'une école ou d'un programme de perfectionnement? Que pensez-vous de l'idée de participer à une expérience d'apprentissage en groupe?

Réponse :

Pointage : 1 2 3 4 5

Commentaires : _____

QUESTION 3

Quelles sont vos expériences, si vous en avez, au sein d'un groupe diversifié (des personnes de couleur, des membres du groupe LGBT, des gens qui possèdent des compétences et des connaissances spéciales, des gens de différentes générations, des gens qui ont des opinions religieuses différentes, des gens qui ont des opinions politiques différentes, des gens qui parlent des langues différentes, des gens qui se trouvent à un niveau d'alphabétisation différent, des gens qui ont connu l'itinérance, des gens qui ont connu la pauvreté, etc.)?

Réponse :

Pointage : 1 2 3 4 5

Commentaires : _____

QUESTION 4

Le conflit fait partie de la vie, et tous les gens se heurtent à des malentendus ou à des disputes, à un moment ou un autre. Donnez-nous un exemple d'une situation dans laquelle vous estimez que vous avez bien agi face à un conflit, puis un exemple d'une situation de conflit ou de dispute dans laquelle vous estimez que vous avez moins bien agi.

Réponse :

Pointage : 1 2 3 4 5

Commentaires : _____

QUESTION 5

Parlez-nous des systèmes d'appui sur lesquels vous pouvez compter actuellement (famille, amis, gestionnaires de cas, programmes d'appui, programmes de traitement, aides communautaires, enseignants, médecins, etc.). De quelle façon ces systèmes peuvent-ils vous aider à réussir dans ce programme?

Réponse :

Pointage : 1 2 3 4 5

Commentaires : _____

QUESTION 6

Si vous obtenez une place dans ce programme, existe-t-il des obstacles qui peuvent vous empêcher de participer pleinement aux activités et de profiter au maximum de l'expérience? (Quelques exemples d'obstacles : manque de fiabilité des services de garde ou des services de transport, problèmes de santé, effets secondaires de médicaments, anxiétés ou peurs, dépendances, instabilité du logement, mauvaises expériences scolaires, rendez-vous avec un médecin ou un spécialiste, chirurgies ou interventions médicales, séjours à l'hôpital, obligations familiales, etc.)

Réponse :

Pointage : 1 2 3 4 5

Commentaires : _____

QUESTION 7

On s'attend à ce que chaque candidate qui obtient une place dans le programme participe de son mieux tous les jours. Il faut donc être présente et attentive, et laisser les conflits et les malheurs à l'extérieur du programme; il faut également parler devant un groupe, faire des exposés, du travail d'équipe, du travail individuel, sans oublier l'organisation d'activités, la lecture, l'écriture, le partage et l'écoute. En tout temps, il faut garder une attitude positive et accueillante, demeurer professionnelle et avoir l'esprit ouvert. Que pensez-vous de toutes ces attentes?

Réponse :

Pointage : 1 2 3 4 5

Commentaires : _____

QUESTION 8

L'assiduité est un facteur important pour réussir le programme. Quelles ont été vos habitudes quant à votre présence lors de vos expériences avec d'autres groupes, activités, écoles, programmes de perfectionnement, emplois, etc.? Donnez-nous un exemple d'un programme ou d'un projet que vous avez mené à terme avec assiduité. Avez-vous des difficultés en ce qui concerne l'assiduité?

Réponse :

Pointage : 1 2 3 4 5

Commentaires : _____

QUESTION 9

La participation au programme nécessite un engagement, du dévouement et beaucoup d'efforts. Même avec les meilleures intentions, les gens perdent le pied en raison d'imprévus comme la maladie, des problèmes de logement, des problèmes avec les services de garde ou de transport, des relations malsaines, des effets secondaires de certains médicaments ou des problèmes liés à la santé mentale. Ces circonstances peuvent souvent nuire à la stabilité des gens. Quels sont les aspects stables dans votre vie? Donnez-nous un exemple d'une situation dans laquelle vous avez tenu bon durant une période d'instabilité. Quelles sont vos sources d'aide pour faire face à vos défis? Comment réussirez-vous à traverser une période éventuelle d'instabilité?

Réponse :

Pointage : 1 2 3 4 5

Commentaires : _____

QUESTION 10

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, ce programme demande un engagement sérieux. Quelle sera votre source de motivation pour continuer à vous présenter aux activités du groupe et à participer pleinement chaque jour? Que pouvons-nous faire pour vous garder motivée? Que pouvez-vous faire pour demeurer motivée tout au long du programme?

Réponse :

Pointage : 1 2 3 4 5

Commentaires : _____

QUESTION 11

Dites-nous pourquoi vous êtes une bonne candidate pour le programme.

Réponse :

Pointage : 1 2 3 4 5

Commentaires : _____

Renseignements supplémentaires et commentaires de l'équipe des entrevues

Pointage total de la candidate _____

Exemples de questions d'entrevue : B

1. Que connaissez-vous au sujet de ce programme?
2. Pourquoi êtes-vous une bonne candidate pour ce programme?
3. Selon vous, quelles questions sociales (relatives à la condition féminine) sont importantes et pourquoi?
4. Avez-vous déjà travaillé en groupe? Si oui, quels sont, selon vous, les avantages et les inconvénients de cette méthode de travail?
5. Parlez-nous de votre expérience de travail au sein de groupes diversifiés, notamment, les personnes racisées, la communauté LGBT, les Premières Nations, les gens qui possèdent des compétences et des connaissances spéciales, etc.
6. Si vous obtenez une place dans un groupe, quels seront vos objectifs (pour le projet et pour vous-même)?

7. Êtes-vous en mesure de consacrer (nombre de semaines) au programme?
8. À votre connaissance, existe-t-il des obstacles potentiels qui peuvent vous empêcher de participer pleinement à ce projet?
9. Parlez-nous des gens qui vous appuient dans la vie (famille, amis).

Annexe B

Activités d'entrée en matière et de revitalisation

Exercice d'entrée en matière : un exercice de 5 à 20 minutes, effectué au début d'un atelier ou d'une séance, afin d'aider les participantes à se connaître, à se sentir à l'aise, à développer un sentiment d'appartenance au groupe, et possiblement à découvrir le sujet de l'activité.

Exercice de revitalisation : un exercice très rapide (moins de 5 minutes), effectué au milieu d'un atelier dans le but de permettre aux participantes de se ressaisir, de faire une pause rapide, de détendre l'atmosphère d'une séance difficile, et d'améliorer la participation et l'interaction des membres. L'exercice ne doit avoir aucun lien avec le sujet de l'activité.

1. Fête des Smarties

Il faut préparer cet exercice avant la séance. Vous devez apporter un tableau à feuilles, des Smarties ou des Jelly Beans de différentes couleurs et les questions connexes. Vous devez diviser les bonbons de façon égale, et les distribuer à chaque participante.

Écrivez les « Questions Smarties » sur le tableau à feuilles, et veillez à ce qu'elles soient bien cachées lorsque le groupe arrive.

1. Pour commencer, faites circuler les Smarties autour de la pièce et demandez aux participantes d'en prendre.
2. Lorsque tout le monde a une poignée de bonbons, demandez aux participantes de choisir une ou deux couleurs qu'elles préfèrent, puis de les mettre de côté; elles peuvent manger les autres bonbons.
3. Dévoilez les « Questions Smarties » sur le tableau à feuilles.
4. Expliquez aux participantes qu'elles doivent répondre aux questions qui correspondent à leur couleur préférée de bonbons. Débutez par vous-même, et ensuite cédez la parole aux participantes.

Questions associées aux Smarties

Rose : Si vous étiez un personnage de dessins animés, qui seriez-vous?

Jaune : Quelle personne a le plus influencé votre vie?

Bleu : Si vous saviez que l'échec est impossible, qu'essaieriez-vous?

Vert : Quel film, quel livre ou quelle émission de télévision a changé votre vision du monde? Pourquoi?

Mauve : Si vous pouviez devenir l'amie proche d'une célébrité, qui choisiriez-vous? Pourquoi?

Rouge : Quand vous étiez jeune, que voulez-vous devenir à l'âge adulte?

Orange : Quel est votre premier souvenir heureux?

Brun : Si vous pouviez vivre à une autre époque, laquelle choisiriez-vous? Pourquoi?

2. Levez-vous si :

Dites aux participantes que vous leur lirez une liste d'affirmations. Demandez-leur de se lever si une affirmation les concerne. (Cet exercice permettra aux participantes de mieux se connaître, tout en bougeant et en s'amusant.)

Levez-vous si vous...

- Portez des lunettes.
- Portez une bague
- Savez faire du vélo
- Avez trois enfants ou plus
- Avez cultivé des plantes au cours de la dernière année
- Possédez des bottes de cowboy
- Épargnez de l'argent pour un achat spécial
- Chantez dans la douche
- Aimez manger santé
- Votre couleur préférée est le vert
- Aimez le Coke mieux que le Pepsi
- Écrivez dans un journal intime
- Avez cessé de fumer
- Portez des sous-vêtements colorés

3. La file des anniversaires :

Demandez aux participantes de former une file (dans le silence total), selon le mois de leur anniversaire. Cette activité doit absolument se dérouler dans le silence. *** Au début, cette tâche peut paraître difficile, mais habituellement, une personne dans le groupe finit par assumer le rôle de direction et orienter les autres. Lorsque la file est formée, demandez aux participantes de dire leur date d'anniversaire. Durant cette activité, les participantes se serviront probablement beaucoup des gestes de la main, etc.

4. Nous partons en voyage (à utiliser conjointement avec la section Établissements d'objectifs et cartographie des atouts »)

Durée : 15 minutes

Matériel : tableau à feuilles, crayons-feutres, dessin d'une île déserte avec de l'eau, une plage et un palmier

Méthode : cette activité d'échauffement aidera à faire connaître les noms de toutes les participantes, et permettra de s'amuser un peu au début de la séance. Elle constitue également l'entrée en matière pour l'atelier sur les atouts.

Instructions : demandez aux participantes de s'asseoir autour d'une grande table, ou de former un cercle. Annoncez-leur que tout le monde (le groupe et l'animatrice) part en voyage. La destination est une île déserte. En tant que voyageuses averties, il faut prendre le temps de se connaître avant d'entamer cette aventure excitante. Cette activité permet précisément d'atteindre cet objectif.

Instructions : demandez aux participantes de noter la première lettre de leur prénom sur un morceau de papier. Ensuite, demandez-leur de penser à un mot qui les décrit ou qui décrit leur personnalité et qui commence avec la première lettre de leur prénom. Par exemple, si une participante s'appelle Suzanne, elle écrirait la lettre S, elle trouverait un mot qui commence par S et qui la décrit – comme sympathique – puis elle le noterait sur papier. Elle se présenterait alors comme Suzanne la sympathique. Au fur et à mesure que l'activité avance, chaque personne devra

donner non seulement son nom et un mot descriptif, mais aussi le nom de la personne qui la précède et ainsi de suite jusqu'à ce que tous les noms aient été répétés par la dernière membre du groupe. Vous devrez peut-être donner des indices à certaines participantes au fur et à mesure que chacune prend son tour. Cette activité est idéale pour apprendre à connaître les noms et elle donne un ton à la fois amusant et stimulant à l'atelier. L'animatrice devrait elle aussi participer, habituellement au tout début ou à la toute fin.

5. Le jeu des paires d'animaux (activité non verbale)

Cet exercice d'entrée en matière ressemble au célèbre jeu des paires, sauf que dans le cas présent, on colle les personnages dans le dos des participantes. Cette fois, on attribue un animal à chaque participante. Les participantes ne peuvent pas utiliser des bruits verbaux ou communiquer verbalement pour trouver leurs animaux correspondants. Seule la communication non verbale est permise. Il faut garder le silence dans la pièce, « presque comme pour les tournois de charades ». Voyez qui parvient à trouver son animal correspondant en premier.

- Souris
- Chat
- Éléphant
- Lion
- Serpent
- Singe
- Ours

6. Juste à moi

Demandez aux membres du groupe de tracer le contour de leur main sur une feuille de papier, et d'y inscrire les réponses aux questions suivantes dans chaque doigt. À la fin, demandez au groupe de partager leurs réponses. Écoutez d'abord toutes les réponses à la question n° 1, puis celles de la question n° 2, et ainsi de suite.

1. Sur le pouce : ce qui les rend fières.
2. Sur l'index : ce qu'elles aiment le plus.
3. Sur le majeur : le nom de la personne à laquelle elles veulent le plus ressembler.
4. Sur l'annulaire : un aspect qu'elles apprécient de leur apparence physique.
5. Sur l'auriculaire : une chose qu'elles aimeraient changer dans leurs vies.

Annexe C

Comptes rendus et évaluations

Il est important de rassembler les participantes et d'effectuer des comptes rendus et des activités d'évaluation, autant durant le programme qu'à la fin. Un compte rendu après une séance difficile offre aux participantes l'occasion d'analyser les émotions vives, de résoudre des conflits et de consolider leur apprentissage; les évaluations continues durant le programme, et celles effectuées après le programme démontrent que l'organisme apprécie les points de vue et les connaissances des participantes, et qu'il reconnaît qu'il est en constante évolution et qu'on peut toujours faire mieux.

Puisque chaque programme est conçu pour être unique, pour régler des questions précises, et pour répondre aux besoins de diverses communautés, les éléments à inclure aux comptes rendus et aux évaluations varient considérablement. Ci-dessous se trouvent quelques exemples et idées générales qui peuvent vous aider à élaborer un compte rendu sur mesure.

Évaluations quotidiennes des séances ou comptes rendus quotidiens

Il faut prévoir d'effectuer quotidiennement des comptes rendus et des évaluations, du moins au cours des premières semaines du programme; leur fréquence peut diminuer par la suite, et il est également possible de les réserver pour des séances particulières. Il existe plusieurs façons de procéder, mais il est recommandé de traiter des sujets suivants :

- Les sentiments
- L'avancement dans le programme
- Les nouvelles connaissances acquises
- Les meilleurs moments
- Les éléments à changer

Les séances de compte rendu peuvent se dérouler durant les 15 à 20 dernières minutes d'une activité, ou le jour suivant. Voici quelques mécanismes possibles :

- Un questionnaire simple
- Une discussion de groupe
- Des entrevues individuelles (nécessitent beaucoup de temps et de ressources; il est recommandé de s'en tenir à un ou deux entrevues)

Profitez des occasions qui se présentent lors de moments inattendus pour effectuer rapidement une évaluation ou un compte rendu avec le groupe; par exemple, en cas d'annulations de dernière minute ou de retards des conférenciers. Ces moments peuvent également permettre d'éclaircir certains sujets ou de relancer une éventuelle dynamique négative de groupe.

Commentaires

À la fin du programme, vous avez quelques options :

- Discutez avec chaque participante de son expérience et de son apprentissage. Voici des exemples de questions à poser :
 - Quelle a été votre activité ou expérience préférée? Laquelle vous a déplu?
 - Quelle activité a été la plus enrichissante pour vous? La moins enrichissante?
 - Avez-vous des conseils à offrir au personnel?

- Avez-vous des conseils à offrir aux nouvelles participantes?
- Avez-vous d'autres commentaires?

- Effectuez un suivi avec les participantes à la fin du programme, puis six mois plus tard. – Comment leur vie a-t-elle changé? Quelles connaissances du programme ont-elles prévu de mettre en pratique ou ont mises en pratique? Comment se rapprochent-elles des objectifs fixés (s'il y a lieu)? Que leur manque-t-il pour franchir l'étape suivante dans leur vie? Si votre programme comporte un volet de mentorat, ces moments fournissent d'excellentes occasions aux mentors d'aider les participantes.

- Organisez une discussion informelle ou un groupe de discussion, afin de savoir ce qui a « changé » au sein du groupe. Si les participantes mentionnent des aspects particulièrement positifs, demandez la permission de les noter et de les inclure aux témoignages.

- Créez un portfolio ou un média avec des travaux des participantes, et partagez-le avec elles; voici quelques suggestions :
 - Des collages
 - Des vidéos des discours
 - Un recueil de travaux écrits

Malgré le fait que les entrevues nécessitent des heures de travail et des ressources considérables, le personnel des programmes qui font partie du projet R2WLE ont constaté que les conversations permettent d'obtenir beaucoup plus de renseignements que les sondages, et qu'elles donnent aussi aux participantes un meilleur sentiment de réussite et d'avancement.

Annexe D

Anti-oppression et lumière sur les systèmes de pouvoir et de privilèges

Documents à distribuer

La technique « Mais pourquoi? »

Le groupe peut étudier un problème de collectivité dans la perspective de ce qui l'a causé. Chaque fois que quelqu'un répond à une question, une autre personne continue d'approfondir le sujet avec la question « Mais pourquoi? » ou « Comment ce problème aurait-il pu être évité? » Par exemple :

Problème : Trop (ou trop peu) de gens sont _____.

Q : Mais pourquoi?

R : **Parce que...**

Q : Mais pourquoi?

R : **Parce que...**

Ce problème aurait-il pu être évité?

R : Oui.

Q : Comment?

Q : Mais pourquoi?

R : **Parce que...**

Q : Mais pourquoi?

R : **Parce que...**

Et ainsi de suite

1. D'abord, invitez des gens qui sont à la fois touchés par le problème et qui sont en mesure de contribuer à la solution, puis procédez à un remue-méninges pour tenter de découvrir la cause du problème. Plus le groupe est représentatif, plus les chances de découvrir la source du problème augmentent.

2. Par la suite, le groupe doit étudier un problème de collectivité, comme la toxicomanie ou la violence, du point de vue de ce qui l'a causé. Chaque fois que quelqu'un répond à une question, le groupe demande « Mais pourquoi? »

L'analyse « Mais pourquoi? » en soi ne mène pas automatiquement à la meilleure solution; elle pointe simplement vers un chemin possible à suivre.

Remerciements à <http://ctb.ku.edu>

Sources :

ALTMAN, D.G., F.E. BAKAZAR et coll. *Public Health Advocacy: Creating community change to improve health*, Palo Alto (Californie), Sanford Centre for Research in Disease Prevention, 1994.

Sholtes, P.R. *The team handbook*, Madison (Wisconsin), Joiner Associates Inc., 1998.

WERNER, D. et B. BOXER. *Helping health workers learn*, Palo Alto (Californie), The Hesperian Foundation, 1992.

Comment devenir une alliée

Scénario 1

Vous et un groupe de gens attendez l'ascenseur au rez-de-chaussée d'un immeuble de bureaux. Parmi les gens qui attendent se trouve une femme en fauteuil roulant. Lorsque les portes de l'ascenseur s'ouvrent, tout le monde se dépêche à y entrer, et vous aussi d'ailleurs. La femme en fauteuil roulant arrive en dernier, mais il ne reste plus de place pour elle.

1. Décrivez la position sociale marginalisée et celle privilégiée.
2. Expliquez ce privilège – de quel type de privilège s'agit-il?
3. Que serait un comportement adéquat d'alliée dans cette situation?
4. Quels obstacles nous empêchent d'être des alliées en ce moment?

Scénario 2

Sig est un collègue qui s'identifie comme un bispirituel, ou un bigenre. Ils (le pronom préféré de Sig) s'habillent de façon « traditionnellement masculine » et portent une légère barbe. Vous sortez à l'instant des toilettes des femmes, et Sig y entre. Tandis que la porte commence à se fermer, vous entendez une femme s'exclamer que les hommes ne doivent pas utiliser les toilettes des femmes.

1. Décrivez la position sociale marginalisée et celle privilégiée.
2. Expliquez ce privilège – de quel type de privilège s'agit-il?
3. Que serait un comportement adéquat d'alliée dans cette situation?
4. Quels obstacles nous empêchent d'être des alliées en ce moment?

Scénario 3

Jacinta est nouvellement arrivée au Canada, et sa langue maternelle n'est pas le français. Elle prépare une présentation de groupe pour une formation policière avec vous et deux autres femmes. Jacinta avoue au groupe qu'elle a des doutes au sujet de sa capacité à s'exprimer assez bien en français pour enseigner, et qu'elle va donc seulement aider lors des recherches et de la préparation de la présentation.

1. Décrivez la position sociale marginalisée et celle privilégiée.
2. Expliquez ce privilège – de quel type de privilège s'agit-il?
3. Que serait un comportement adéquat d'alliée dans cette situation?
4. Quels obstacles nous empêchent d'être des alliées en ce moment?

Quelques conseils pour offrir et recevoir des commentaires en tant qu'alliée

Offrir des commentaires :

Parlez strictement de ce qui vous concerne, et exprimez-vous à la première personne. « Je trouve ce commentaire sexiste », « Puis-je vous faire part de mes idées? » ou « Ce que vous dites me paraît sexiste, j'aimerais que vous arrêtiez. »

Prononcez-vous sur les **commentaires et les comportements**. Évitez de juger la personne à qui ils appartiennent, par exemple : « Comment pouvez-vous être si homophobe? » ou « Ça alors, vous incarnez le racisme dans notre programme! » Ces types de jugements empêchent définitivement l'interlocuteur de changer ou de grandir. Ils lui laissent également la place pour argumenter avec vous au sujet de son **intention**, ce qui ne contribue aucunement au processus.

Gérez vos émotions avec les membres de votre caucus, si possible, plutôt que de les exprimer lorsque vous offrez des commentaires dans une situation de différend. Tout le monde a déjà utilisé le « déplacement » dans des commentaires critiques – en d'autres mots, on jette la responsabilité sur une personne pour tous les gestes oppressifs que les membres de son groupe privilégié ont posés; on peut aussi diriger de la colère liée à d'autres expériences vers un interlocuteur. Le déplacement vient saboter les relations d'alliées.

Soyez consciente de votre propre appartenance sociale et de celle de la personne qui vous écoute. Si vous ne faites pas partie du groupe opprimé qui subit le comportement ou le commentaire, alors il est particulièrement important que vous gardiez votre calme et votre sérénité lorsque vous offrez des commentaires. En d'autres mots, n'adoptez pas la frustration et l'indignation du groupe opprimé tandis que vous vivez dans une situation de privilège. Cette attitude n'est pas constructive, et si des gens du groupe opprimé vous écoutent, votre frustration et indignation peuvent les rendre assez mal à l'aise.

Souvenez-vous que les gens qui reçoivent des commentaires et apprennent que leur comportement a été oppressif se sentent définitivement blessés. Plusieurs se sentent stupides, coupables, honteux ou nerveux dans ces situations, alors pour compenser, ils adoptent une attitude défensive. Ne FREINEZ pas le processus tout simplement parce que votre interlocuteur se défend ou argumente, mais n'insistez pas si vous croyez que la personne se ferme émotionnellement.

Recevoir des commentaires :

Écoutez ce que la personne vous dit. Vous serez tentée de l'interrompre, de vous excuser, d'expliquer, de lui dire que ce n'était pas votre **intention**. Aucune de ces actions ne sera constructive, par contre, l'écoute le sera. Donc, maintenez une posture ouverte et le contact visuel.

Reformulez et validez la perception de votre interlocutrice, afin de lui faire comprendre que vous l'avez entendue. « Bien, je cesse de parler – je ne suis pas certaine de comprendre pourquoi, mais je saisis que vous trouvez mes paroles discriminatoires. » « Je vois. Vous trouvez que le geste que je viens de poser est raciste. D'accord, expliquez-moi, je vous écoute. »

Souvenez-vous de ce que vous avez appris au sujet de l'attitude défensive durant cette formation, et évaluez vos comportements défensifs. Gardez à l'esprit qu'une personne qui vous fait part de ses points de vue prend un risque. Pensez aux occasions où vous avez parlé en toute franchise et souvenez-vous de la vulnérabilité que vous avez ressentie, surtout quand il s'agissait de communiquer avec une personne d'un rang social équivalent ou supérieur au vôtre. Généralement, lorsqu'un collègue critique nos gestes ou nos paroles, il nous montre qu'il nous respecte, qu'il croit en notre capacité d'apprendre et de changer, et qu'il espère que nous continuerons à travailler ensemble.

Évitez d'argumenter avec votre interlocuteur afin de déterminer si votre commentaire ou comportement est oppressif. Souvenez-vous que les femmes et les personnes transgenres connaissent le sexisme comme nul autre, puisqu'elles l'ont affronté toute leur vie. Aussi, les membres du groupe LGBTQ sont les experts de l'homophobie, les personnes racisées reconnaissent bien le racisme, etc. Si vous ne parvenez pas du tout à comprendre comment votre commentaire peut avoir été oppressif, attendez la séance de compte rendu afin d'en discuter avec vos pairs qui ont déjà abordé ces questions. Quoi qu'il en soit, ne tentez pas de vous réfugier auprès de ceux qui partagent votre privilège et d'obtenir la validation de leur part afin de prouver que votre commentaire ou comportement n'était pas oppressif.

Il y aura toujours de nombreuses personnes dans votre groupe privilégié qui seront heureuses de vous dire : « Ouais, ces gens-là sont trop sensibles, toujours en colère, cinglés ou trop idiots pour comprendre ce que tu essayais de dire. » Leurs paroles ne vous aident pas à devenir une alliée douée.

Ne vous isolez pas et ne succombez pas à la honte après avoir reçu des commentaires dérangeants. Les critiques peuvent résonner jusque dans notre passé lointain et évoquer des expériences négatives et douloureuses. Un geste ou une parole à caractère oppressif ne font pas de vous la pire personne au monde; il vous suffit de le confirmer auprès des gens qui vous connaissent bien et qui peuvent attester votre gentillesse, votre compassion et votre intelligence. Vous êtes un être humain, qui commet parfois des erreurs... Il faut également garder à l'esprit que si vous maintenez une attitude de honte et de souffrance lorsque les gens vous parlent honnêtement, plus personne n'osera vous dire la vérité.

Ensemble des comportements oppressifs

Répulsion	Les autres sont perçus comme des criminels, ou catégorisés de façon négative : malades, paresseux, fous, immoraux, coupables, méchants, violents, etc. Tout est justifié si cela permet de les changer (par exemple, la prison, l'hospitalisation, la thérapie contre le comportement négatif, notamment les électrochocs).
Pitié	« J'ai pitié des gens de ce groupe », « Heureux de ne pas être à leur place », « Essayons de les rendre un peu plus comme nous », « Ils ne sont au courant de rien ».
Tolérance	Implique tout de même qu'il y a quelque chose à accepter. On entend souvent : « Je ne vois pas la couleur, vous êtes une personne »; « Ce que vous faites au lit ne me concerne pas »; « C'est bien, tant que vous ne vous en vantez pas »; « Je vous apprécie malgré votre différence ». De ma position de culture dominante, je tolérerai votre différence tant que vous ne me la faites pas trop remarquer. Nie les réalités légales et sociales de la discrimination.
Appui	Démarche fondée sur les droits civils et axée sur la défense des droits des gens. Ces personnes peuvent également se sentir mal à l'aise, mais elles sont au courant du climat et de l'injustice irrationnelle que subissent les gens marginalisés.
Admiration	La reconnaissance que le fait d'appartenir à un groupe marginalisé de nos jours nécessite du caractère. Ces personnes sont prêtes à effectuer une introspection et à modifier leurs attitudes oppressives. L'admiration n'est pas de l'adoration; elle ne vise pas à élever les autres à un niveau supérieur à soi. Il s'agit d'une véritable reconnaissance des barrières et des forces.
Appréciation	Apprécie la diversité des gens et considère que les gens marginalisés forment une partie légitime de cette diversité. Ces gens sont prêts à combattre leur propre oppression et même celle des autres. « Je sais que les points que vous présentez sont importants, autant pour moi que pour le reste du monde. »
Encouragement/ Célébration	Présume que les gens marginalisés sont indispensables à notre société. Ils perçoivent la diversité des gens et des expressions avec joie et affection authentiques, et sont prêts à devenir des défenseurs des droits. « Je cultive la différence et la diversité; je sais qu'elles sont essentielles pour améliorer ma vie. »

Le présent tableau est une adaptation du « tableau d'ensemble sur l'homophobie » présenté durant la formation *Positive Space* (Espace positif) offerte au Collège George Brown; les renseignements utilisés dans la formation proviennent à leur tour des tableaux rédigés par Dorothy Riddle, une docteure en psychologie de Tucson, en Arizona.

Annexe E

Établissement d'objectifs et cartographie des atouts

Conseils pour l'établissement d'objectifs

Pour commencer, essayez d'avoir une « vue d'ensemble » et de trouver ce qui compte vraiment pour vous. Une bonne façon d'y parvenir consiste à examiner les différents aspects de votre vie, et de lancer des idées (d'objectifs) pour chaque section. Voyez-les comme des « buts à long terme ».

Arts :

Souhaitez-vous réaliser des projets artistiques? Si oui, lesquels?

Attitude :

Votre état d'esprit vous empêche-t-il parfois d'avancer? Agissez-vous d'une façon qui vous déçoit? Si c'est le cas, fixez l'objectif d'améliorer votre comportement ou de trouver une solution au problème.

Carrière :

Souhaitez-vous trouver un emploi? Aimez-vous le poste que vous occupez?

Études :

Souhaitez-vous acquérir des connaissances particulières? De quelles connaissances et compétences avez-vous besoin pour atteindre d'autres buts?

Famille :

Entretenez-vous une relation harmonieuse avec votre famille? Comment souhaitez-vous que votre partenaire ou votre famille élargie vous perçoive?

Finance :

Gérez-vous bien votre argent? Aimerez-vous en gagner davantage?

Physique :

Souhaitez-vous atteindre des objectifs sportifs particuliers, ou vous contenterez-vous de vous assurer la santé et la longévité? Quels moyens prendrez-vous pour y parvenir?

Passe-temps :

Comment souhaitez-vous vous amuser? – Après tout, il faut toujours se garder un peu de temps pour soi!

Fonction publique :

Souhaitez-vous rendre le monde meilleur? Si oui, de quelle façon?

Étude de cas : L'histoire de Lydia

Lydia a 24 ans, et est mère monoparentale de deux jeunes garçons. Elle habite dans un logement subventionné, et prend l'autobus pour aller à tous ses rendez-vous. Elle fréquente un collège communautaire à temps plein, où elle est inscrite au programme de la petite enfance. Lydia reçoit des prestations d'aide au revenu durant l'année où elle suit son programme. Les prestations lui ont d'ailleurs permis de payer les frais de scolarité, les manuels et les services de garde. Lydia fait tous les efforts pour améliorer sa situation et celle de ses deux garçons. Le jour, elle amène les garçons à la garderie, et le soir elle prépare le repas, fait ses devoirs, donne le bain aux enfants puis leur lit une histoire, et retourne à ses devoirs. Elle ressent beaucoup de stress, car elle est mère célibataire et n'a pas énormément de temps libre, mais elle est résolue à terminer son programme. Le père des enfants s'occupe d'eux une fin de semaine sur deux. Lydia est en couple, mais dernièrement la relation est devenue difficile; son conjoint surveille tout de même les garçons pendant qu'elle étudie. Elle raconte à une amie qu'elle a l'habitude de choisir des partenaires immatures et aucunement prêts à s'engager à long terme, ce qui lui cause du chagrin et des regrets. Durant ses moments libres, Lydia aime faire du tricot et bricoler avec ses enfants. Elle a très hâte d'obtenir son diplôme et de trouver du travail.

Cartographie des atouts



2.4.3 L'inventaire des avoirs – point de départ

Nom :

Date:

Qu'espérez-vous obtenir de ce programme?

Quelles sont les raisons pour lesquelles il est vous difficile d'aller de l'avant et d'avoir un revenu décent?

1.

2.

3.

4.

5.

6.

Suivez vos progrès dans chacune des catégories d'avoirs suivantes



Avoirs personnels



Avoirs sociaux



Avoirs physiques



Avoirs financiers



Avoirs humains

2.4.4a L'inventaire des avoirs



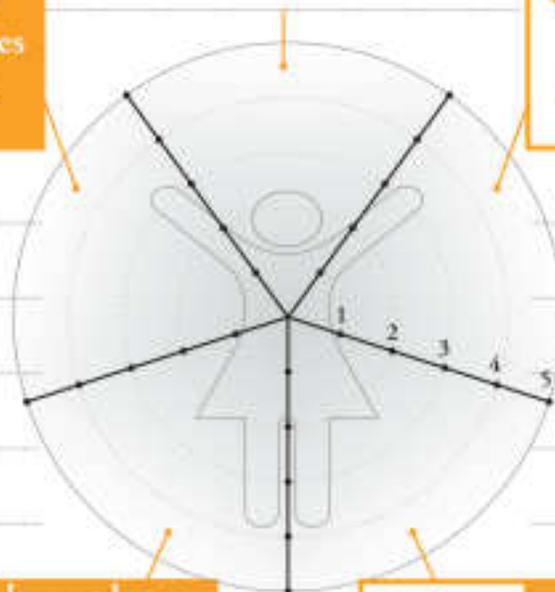
Quels sont les
avoirs humains
que je possède
maintenant ?



Quels sont les
avoirs physiques
que je possède
maintenant ?



Quels sont les
avoirs personnels
que je possède
maintenant ?





Quels sont les
avoirs financiers
que je possède
maintenant ?



Quels sont les
avoirs sociaux
que je possède
maintenant ?

2.4.5 L'inventaire des avoirs - feuille de travail



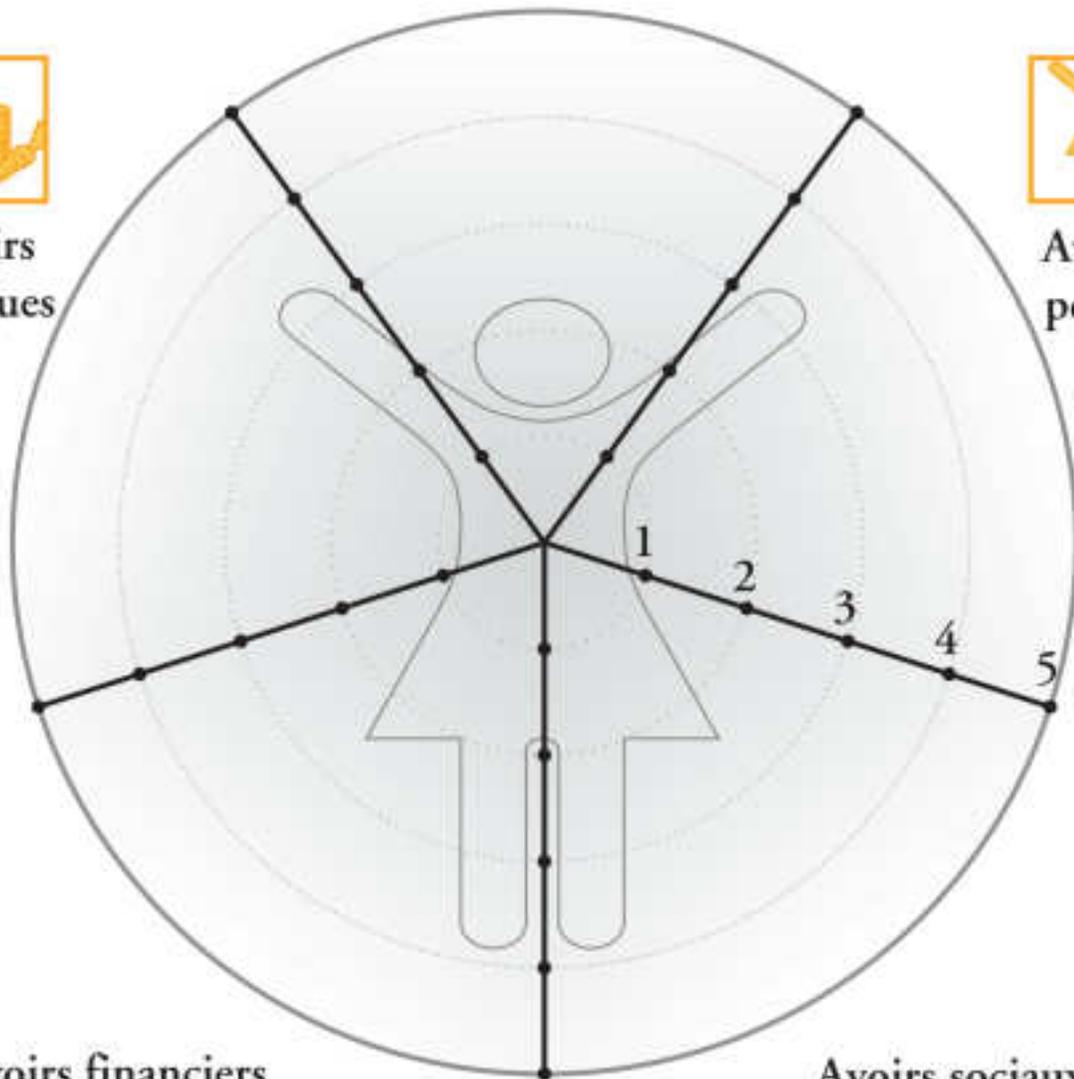
Avoirs humains



Avoirs
physiques



Avoirs
personnel



Avoirs financiers



Avoirs sociaux



Annexe F

Histoires qui entraînent le changement

HISTOIRES ET DISCOURS QUI DEVIENNENT DES MÉCANISMES DE CHANGEMENT

Par Pat Capponi

Le terrain

Notre vécu forge notre passion et notre vif désir de changer l'état des choses. Pour certains, la fondation Children's Aid est le malfaiteur qui a besoin d'une leçon, tandis que pour d'autres, c'est la faim, l'itinérance, les dépendances ou les abus. La raison qui vous pousse à vous rendre à votre première réunion est puissante et motivante, mais vous deviendrez un bien meilleur dirigeant si vous commencez à comprendre et à ressentir l'interconnectivité des éléments, et à réaliser que les gens sont forcés à endurer bon nombre des mêmes attitudes et conséquences négatives, comme l'isolement, le rejet, la marginalisation, et l'insignifiance, indépendamment du ministère qui les aide ou de l'étiquette qu'ils portent.

Nous nous trouvons divisés et subdivisés dans des catégories de diagnostics, pour la commodité des donateurs et des ministères. Bien que ces divisions aient jadis eu raison d'être, maintenant elles obscurcissent des problèmes systémiques qui affligent la majorité des personnes qui ont besoin de l'aide du gouvernement ou qui comptent sur l'aide ministérielle pour obtenir des soins. Donc, dans le cas d'une personne catégorisée comme schizophrène, qui se sent déprimée en raison de la monotonie de son style de vie ou qui ressent du stress en raison de la pauvreté, cette personne, ainsi que l'intervenant qui s'occupe de son dossier, verront sans doute ces sentiments bien réels comme des symptômes de la maladie, plutôt que des réactions compréhensibles aux circonstances qui l'emprisonnent.

L'étiquette est devenue la lentille à travers laquelle chaque personne est perçue et évaluée. Plus le champ de vision de cette lentille est réduit, plus la personne risque de ne pas être vue ni entendue comme un être à part entière; bien évidemment, il n'obtiendra pas l'aide dont il a besoin pour avancer.

Il faut regrouper les gens des divers cloisonnements de financement, au lieu de les séparer. Il faut les aider à parler de leurs expériences, leurs chagrins, leurs espoirs, des agents et des ministères auxquels ils se sont heurtés, et de la stigmatisation et la discrimination qu'ils ont subies. Ainsi, ces gens seront libérés de l'association directe aux aspects négatifs de l'étiquette qu'ils portent.

Cette façon de procéder les aide à réduire l'étiquette à une taille maîtrisable, et leur permet de concentrer leurs efforts sur des éléments qu'ils peuvent contrôler et changer. Donc, même si votre passion vous mène d'abord vers un organisme ou une cause en particulier, vous constaterez assez rapidement qu'aucun problème n'est isolé. Raser les murs des cloisons sera bien plus qu'un changement esthétique; il deviendra évident comment la négligence, l'abus, la réduction de personnel, et les dissimulations se produisent dans des situations où des personnes sont rémunérées pour gérer des vies humaines.

Les gens sont aux prises avec la pauvreté depuis longtemps. Par conséquent, ils ont cessé de croire en eux-mêmes, et en la possibilité d'un changement. Ils ont honte de leur mode de vie, et ce sentiment s'étend souvent jusqu'à leur communauté. Ils ne veulent pas faire partie de la catégorie des gens visiblement différents, brisés ou étranges. Ils détestent l'association qui leur a été imposée. Ils apprécient le temps passé avec le personnel; ils ont appris à respecter le personnel, mais pas à se respecter entre eux.

Ils sont habitués à se faire réduire au silence, se faire contrôler et à porter la responsabilité de leurs circonstances. Ils vivent souvent dans l'isolement, sans aucune aide concrète pour leurs activités quotidiennes. Nombreux sont ceux qui souffrent toujours de traumatismes sérieux qui n'ont pas été diagnostiqués ou traités adéquatement lorsqu'ils se sont produits. Ces gens ont subi des trahisons fondamentales et des agressions physiques et sexuelles, aggravées par les échecs des institutions mises en place pour veiller à la sécurité des enfants.

Pour retrouver assez d'espoir et rêver de nouveau, ils doivent reconnaître leurs difficultés et leurs forces; ils doivent étudier les problèmes systémiques auxquels ils se heurtent, et ils doivent retrouver leur sens d'appartenance. Il faut leur rappeler constamment que le changement ne se produit pas « quelque part ailleurs », mais qu'il commence à l'intérieur de soi.

Les dirigeants compétents perçoivent l'ensemble de ces éléments, et veillent à ce que chaque personne reconnaisse son propre potentiel et le potentiel de ses pairs; ils réalisent également qu'ils doivent affronter la pauvreté en tant que dirigeants et en tant que promoteurs des communautés.

QUAND NOUS DÉCIDONS DE FAIRE DES PRÉSENTATIONS PUBLIQUES, POURQUOI NOUS CHOISSONS DE RACONTER NOS HISTOIRES ET COMMENT NOUS-Y PRENONS-NOUS POUR BIEN LE FAIRE ?

Nous croyons fermement en la valeur de nous affirmer pour nous-mêmes et notre communauté. Il n'y a pas longtemps, c'était les travailleurs sociaux et travailleuses sociales, les médecins et autres qui racontaient ce qu'ils pensaient être nos histoires, et ils avaient tort. Le silence n'est pas une option.

But de la narration d'histoires :

Elle permet d'éduquer celles qui ont besoin de savoir...

1. Afin d'éduquer les autres, nous avons besoin de trouver des façons de toucher leurs cœur et âme. Vous devez donc être consciente de votre auditoire et des lacunes possibles de ce dernier sur le plan du savoir. Demandez-vous ce qui suit : qu'est-ce que vous voulez qu'ils sachent, qu'ils ressentent et qu'ils croient après vous avoir entendue? Puis demandez-vous : comment puis-je leur enseigner dans ce sens?

2. Plutôt que leur montrer, raconter-leur en offrant des détails qui font que c'est une excellente histoire à raconter, par exemple un des mes bons amis est décédé hier, il s'est suicidé. Vous pouvez également peindre un tableau : j'ai un ami atteint d'une maladie mentale, mais pire encore, il vivait dans la pauvreté et le désespoir. Il était à l'âge où la plupart des hommes commencent une famille, travaillent à leur carrière, font un paiement initial sur une maison et sont

optimistes par rapport à l'avenir. Mon ami vivait avec 30 autres personnes dans un foyer de groupe pour les survivants de problèmes psychiatriques; sa chambre était remplie de personnes qu'ils n'aimaient pas vraiment ou qu'il ne connaissait pas. Il passait la plupart de ses jours au lit et n'avait rien dans ses poches pour se payer un café ou prendre l'autobus. Il avait l'impression de toujours être à l'écart et n'avait aucun espoir pour l'avenir. C'était un brave homme qui se souciait des autres et qui partageait ce qu'il avait. Je ne veux plus perdre d'autres amis au désespoir.

3. Il ne s'agit pas de défiler des statistiques ou des slogans, de flatter votre ego ou de faire du mélodrame. Demandez-vous comment vous aimeriez apprendre et être corrigée. Lorsque je suis devant un auditoire, si j'accuse les gens de ne pas se soucier d'une cause ou de contribuer à la pauvreté ou de ne pas faire leur travail, ils arrêteront d'écouter. Cela signifie qu'à titre de leader, vous n'aurez pas réussi votre travail. Vous vous sentirez peut-être bien, mais cela ne durera que très peu de temps et n'améliorera pas la vie des gens ou ne favorisera pas la compréhension des enjeux. De nos jours, pour chaque série de statistiques en appui à votre argument, un groupe de réflexion propose une autre série de statistiques qui indiquent l'opposé pour vous discréditer. Ne soulevez pas les statistiques... elles ne font qu'encombrer les propos. Par ailleurs, ne soyez pas trop dramatique; cela ne fera que minimiser votre narration et votre message. Parfois, il est préférable de laisser certains détails pénibles de côté, surtout lorsque ce sont les vôtres. N'hésitez pas à faire de l'humour, ce qui vous permettra de détendre votre auditoire et le rapprocher de vous. Cela ne signifie pas de commencer avec une blague, mais plutôt d'incorporer l'humour dans votre présentation. Soyez pratique, réaliste et chaleureuse et non amère et portée à blâmer les autres. Chaque problème que vous soulevez doit être jumelé avec une solution exécutable.

4. L'information que vous communiquez doit être vraie et se baser sur des faits et la réalité. Ne changez pas les détails de votre histoire d'un groupe à l'autre; en particulier, n'embellissez pas ou ne changez pas votre histoire pour que vous paraissiez mieux ou que vous ayez l'air d'une victime. On ne sait jamais... quelqu'un pourrait avoir entendu votre histoire et pensez que vous contez des mensonges. La nouvelle se répandra et votre carrière de conférencière sera finie avant même d'avoir commencé.

5. Respectez votre auditoire et votre communauté. Ce peut être tentant de blâmer vos pairs pour leurs troubles de logement ou le fait qu'ils ne peuvent arrêter d'avoir de l'assistance sociale ou qu'ils sont incapables de laisser une situation de violence. Quand vous le faites, **vous sous-entendez** que vous êtes meilleure qu'eux ou que vous n'êtes pas comme eux. Nombreux sont ceux qui n'hésitent pas à critiquer vertement les membres de la communauté; ne faites pas des coups bas. Pensez à la façon dont vous décrivez vos pairs; insistez sur les capacités et les problèmes systémiques qui limitent les gens. N'oubliez pas qu'il peut être difficile pour les gens d'exprimer leurs opinions ou de délaissier une situation d'oppression. Respectez votre auditoire : n'adoptez pas un ton condescendant et ne faites pas fondre les gens en larmes ou se sentir extrêmement mal. Faites plutôt en sorte de laisser votre auditoire avec un sentiment positif et incitez-le à vouloir changer les choses. Parce que vous êtes une ambassadrice de votre communauté, comportez-vous bien en tout temps.

6. Ne parlez pas uniquement en fonction de vos croyances et faites bien attention d'inclure les autres et de respecter la différence d'opinions. Cela ne s'applique pas uniquement aux situations de santé mentale, mais aussi à d'autres catégories. N'oubliez pas qu'à titre de leader, vous avez la véritable responsabilité de parler pour la communauté dont vous faites partie. Si vous êtes contre les logements avec services de soutien, d'autres y voient une utilité. C'est le même cas pour chaque traitement en particulier : vous pouvez en trouver qui sont inutiles tandis que d'autres y croient fermement. Soyez donc consciente des aspirations de votre communauté et parlez de façon générale quand vous appuyez ou dénoncez des initiatives précises. Respectez les différences de pensées et soutenez le droit de prendre une décision informée plutôt que d'éliminer les choix.

Traduction du poème *Just because...*

Oui, je suis...

Oui, je suis née en Iran mais,
Je ne suis pas une danseuse du ventre,
Je ne suis pas une diseuse de bonne aventure,
Je ne monte pas sur un chameau,

Je suis une poète.

Oui, je suis une femme mais,
Je n'aime pas les diamants.
Je n'aime pas magasiner,
Je n'idolâtre pas les cartes de crédit,

J'aime jouer avec de l'argile.

Oui, je suis juive mais,
Je n'ai pas accumulé une fortune,
Je ne déteste pas les Arabes,
Je ne crois pas en l'adage « un œil pou un œil »,

Je suis un recueil de souvenirs et un port de refuge.

Oui, je suis mère mais,
Je n'ai pas de regrets,
Je ne suis pas un martyr,
Je ne règle pas tout,

J'écoute et j'aime.

Modèle Oui, je suis...

Poèmes Oui, je suis...

Oui, je suis...

Oui, je suis _____ mais,
Je ne suis pas _____,
Je ne suis pas _____,
Je ne suis pas _____,

Je _____.

Oui, je suis _____ mais,
Je ne suis pas _____,
Je ne suis pas _____,
Je ne suis pas _____,

Je _____.

Oui, je suis _____ mais,
Je ne suis pas _____,
Je ne suis pas _____,
Je ne suis pas _____,

Je _____.

Oui, je suis _____ mais,
Je ne suis pas _____,
Je ne suis pas _____,
Je ne suis pas _____,

Je _____.

Annexe G

Engagement communautaire en faveur d'un changement social

Notions fondamentales de la politique canadienne

Le **gouvernement fédéral** siège à Ottawa. Le gouverneur général en est à la tête, conseillé par le premier ministre. Ses responsabilités comprennent :

- La défense (armée, marine, etc.)
- Le droit criminel (GRC)
- L'assurance-emploi
- Le service postal
- Le recensement (statistiques)
- Les droits d'auteurs
- La loi et les règlements en matière de commerce (exportation de nos produits vers d'autres pays et importation de produits d'autres pays vers le Canada)
- Les relations externes
- L'argent et les transactions bancaires
- Le transport
- La citoyenneté
- Les affaires indiennes

Gouvernements provinciaux et territoriaux : nous avons 10 provinces et 3 territoires, ayant chacune et chacun une ville capitale. Le lieutenant-gouverneur (provinces) ou le commissaire (territoires) en est à la tête, conseillé par un premier ministre (provinces) ou un chef de gouvernement (territoires). Une province est une entité autonome, fait découlant des lois constitutionnelles de 1867 à 1982. En général, les responsabilités provinciales et territoriales comprennent ce qui suit :

- Les biens et les droits civils
- L'administration de la justice (installations correctionnelles, probation et juges)
- Les ressources naturelles et l'environnement
- L'éducation
- La santé (hôpitaux et ambulances)
- Les questions d'assistance sociale et de logement

Les administrations municipales sont des « créatures » essentielles des gouvernements provinciaux ou territoriaux. Le gouvernement provincial peut créer, modifier ou éliminer une administration municipale, s'il le voit nécessaire, et détermine clairement les pouvoirs que les administrations municipales peuvent exécuter. Il y a des centaines de municipalités dans chaque province et territoire, lesquelles revêtent différentes formes. Au Nouveau-Brunswick, nous avons des maires qui sont élus et qui sont membres du conseil municipal. La taille de ce dernier dépend de la taille des communautés. Leurs responsabilités varient d'un endroit à l'autre, mais comprennent habituellement :

- L'eau
- Les égouts
- La collecte des ordures
- Le transport en commun
- La planification de l'usage des terres (zonage)
- Les bibliothèques
- Les services d'urgence (police et incendie)
- Le contrôle des animaux
- Le développement économique

Les femmes en politique

Les femmes comptent pour 51 % de la population et pourtant, elles demeurent sous-représentées au sein des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, et des administrations municipales :

- Gouvernement fédéral – 305 circonscriptions et sièges : 235 hommes et 70 femmes (23 %).
- Nouveau-Brunswick – 49 circonscriptions et sièges : 41 hommes et 8 femmes (16 %).
- Municipalités – 105 grandes villes, petites villes et villages : 86 maires sont des hommes, 19 maires sont des femmes et 29 % des conseillers municipaux sont des femmes (une légère hausse par rapport à 2008, soit 25 %).
- En date de 2010, le Canada occupe le 50^e rang sur le plan de la participation des femmes à la politique.
- Le Canada a eu une femme première ministre, Kim Campbell (qui a occupé ce poste moins de cinq mois, soit du 25 juin 1993 au 4 novembre 1993). En date de mars 2014, le Canada a deux femmes premières ministres d'une province ou d'un territoire. C'est six de moins par rapport à 2013 (le nombre le plus élevé à occuper ce poste dans notre histoire).
- Lorsque Kathleen Wynne a remporté la chefferie du Parti libéral en 2013 et est devenue première ministre. Elle a également la distinction d'être la première femme homosexuelle à détenir ce poste au Canada.

- Les femmes en politiques demeurent aux prises avec des problèmes de deux poids deux mesures en ce qui a trait à leur vie personnelle. En effet, elles font l'objet d'un examen plus minutieux que les hommes qui occupent le même poste. Prenons l'exemple suivant que certains commentateurs et commentatrices ont qualifié de sexiste : avant d'être élue première ministre, Christy Clark, qui à l'époque venait d'être nommée ministre de l'Éducation, s'est fait demander par plusieurs journalistes si elle pensait être en mesure de bien faire son travail tout en élevant son nouveau-né. Cette question n'a pas été posée à son conjoint à l'époque, le stratège du Parti libéral, Mark Marissen, qui pourtant occupait un poste très exigeant et prééminent.

Comment s'investir dans la communauté – document distribué aux participantes

- Éteindre la télévision.
- Apprendre à connaître les voisins et voisines.
- Sortir de la maison.
- Accueillir les gens.
- Planter des fleurs.
- Jouer ensemble.
- Partager ce que l'on a.
- Emmener les enfants au parc.
- Appuyer une école.
- Reconnaître l'apport des aînés.
- Ramasser les débris.
- Danser dans la rue.
- Commencer une tradition.
- Préparer plus de mets et en donner à d'autres.
- Ouvrir les rideaux.
- Enseigner ses aptitudes à d'autres personnes.
- Monter le son de la musique.
- Chercher à comprendre les autres.
- Embaucher des jeunes pour des petits travaux.
- Réparer des objets, même si ce n'est pas nous qui l'avons brisé.
- Écouter avant de réagir avec colère.
- Ne pas avoir les yeux au sol quand on marche.
- Sourire et saluer les gens,
- S'asseoir sur le perron.
- Aider à chercher le maître d'un chien perdu.
- Tenir des repas-partage.
- Organiser une fête de quartier.
- Installer une balançoire.
- Poser une question.
- Parler au facteur.
- Chanter ensemble.
- Baisser la musique.

- Savoir que personne ne doit rester silencieux, mais si peu se font entendre – et essayer de donner une voix à ceux qui n’en ont pas.
- Participer à des projets communautaires.
- Faire du bénévolat dans un centre communautaire (s’il y en a un).
- Entretenir des lieux sociaux avec les gens de la communauté.
- Parler avec les gens.
- Lire le journal.
- S’inscrire sur une liste d’envoi d’activités.
- Regarder la télévision locale.
- Lire les tableaux d’affichage locaux.

MY DREAM COMMUNITY

GOALS

- To get people envisioning and talking about what their ideal communities might look like

MATERIALS NEEDED

- Flip chart paper and markers for each group
- A surface to work on

METHOD

- 1) Divide the group into groups of 4-5
- 2) Distribute flip chart paper and markers and ask them to draw their dream community.

*Reassure participants that they don't to be artists and stick figures and symbols are ok

- 3) Give them about 20 minutes to discuss and sketch their dream community
- 4) Ask participants to return to the larger group and share what they created

MA COMMUNAUTÉ DE RÊVE

OBJECTIFS

Incitez les gens à penser à quoi ressemblerait leur communauté idéale et à en discuter.

Matériel nécessaire

Tableau-papier et crayons-feutres pour chaque groupe.

Une surface sur laquelle travailler.

Méthode

- 1) Divisez le groupe en sous-groupes de quatre ou cinq personnes.
- 2) Distribuez des pages de tableau-papier et des crayons-feutres aux participantes et demandez à ces dernières de dessiner leur communauté de rêve.

* Faites comprendre aux participantes qu'elles n'ont pas à être des artistes et qu'elles peuvent également coller des images et des symboles.

- 3) Donnez environ 20 minutes aux participantes pour discuter de leur communauté de rêve et d'en faire le dessin.
- 4) Demandez aux participantes de revenir au grand groupe et de montrer ce qu'elles ont créé.

Annexe H

Ressources

Hollywood et les Indiens à https://www.nfb.ca/film/reel_injun/trailer/reel_injun_trailer/

The Clark Experiment (l'expérience de Clark) à <https://www.youtube.com/watch?v=oqvJp2gXJl0> (en anglais seulement)

White coat Black art: First Nations, second-class care (les Premières Nations, des soins de deuxième classe, émission *White coat, Black art*) à <http://www.cbc.ca/radio/whitecoat/first-nations-second-class-care-1.2794277> (en anglais seulement)
(audio)

The danger of a single story (le danger d'une simple histoire) à <https://www.youtube.com/watch?v=D9lhs241zeg> (en anglais seulement)

The times of Harvey Milk (documentaire sur Harvey Milk) à <http://www.imdb.com/title/tt0088275/> (en anglais seulement)

The dancing guy à <https://www.youtube.com/watch?v=fW8amMCVAJQ> (en anglais seulement)

The Sustainable Livelihoods Framework (cadre de travail pour des quartiers durables), Janet Maury et Mary Ferguson http://tamarackcommunity.ca/downloads/vc/Sustainable_Livelihoods.pdf (en anglais seulement)