

La danse du pouvoir

Prendre sa juste place,
comme femme,
en milieu
coopératif



Faire face aux
rapports de pouvoir
et à l'intimidation vécus
dans les coopératives
d'habitation

Avril 2020

Cet atelier a été réalisé dans le cadre du projet « *Coopératives d'habitation : Présence des femmes, pouvoir des femmes* » afin de favoriser l'implication des femmes dans leur milieu de vie, leur coopérative. L'atelier et le guide ont été conçus et développés par Jeanne Hubert, formatrice, en collaboration avec Lyse Cloutier.

Ce guide se veut accessible et peut être repris par les intervenantEs du milieu de l'habitation ou par les résidentes et résidents des coopératives d'habitation. Vous pouvez l'adapter à votre guise. Vous y retrouverez la trame d'animation ainsi que les documents et outils nécessaires afin de mener à bien « *La danse du pouvoir* », *prendre sa juste place, comme femme, en milieu coopératif.*

L'atelier a été réalisé de concert avec le Centre d'Éducation et d'Action des Femmes de Montréal (CÉAF) et le comité femmes et logement dans le cadre de leur projet « *Quartier libéré des violences faites aux femmes* ». Un merci tout particulier aux militantes du comité qui ont contribué au contenu et à l'esprit de l'atelier ainsi qu'aux résidentes de coopératives qui ont participé à l'atelier pilote.



Ce guide comprend :

- Les objectifs et le déroulement de l'atelier
- Le canevas d'animation
- Les documents à photocopier pour les participantes en plus de la page couverture « *La danse du pouvoir* »

A. Objectifs et déroulement de l'atelier	3
B. Canevas d'animation : Ce document n'est pas à photocopier pour les participantes; il sert à la personne animatrice	4
C. Les règles de jeu (alliance ou entente) et consignes pour favoriser un climat d'échange sécuritaire et motivant pour les femmes	7
D. Exercice 1 : Questionnaire relié à l'exercice avec le photo langage	8
E. Document du Carrefour de participation, ressourcement et formation (CPRF) : Les catégories de pouvoir dans une organisation	9
F. Exemples de situation pouvant être des prétextes de déséquilibre du partage du pouvoir entre les membres	10
G. G1, 2, 3 Définitions, caractéristiques et manifestations	11
H. Les impacts possibles de l'intimidation et du harcèlement en milieu coopératif	14
I. Exercice 2 : Mises en situation en coopérative	15
J. Moyens de faire face à l'intimidation (communication directe, appui de témoins actifs, plainte...)	16
K. Quand l'intimidation est un crime	20
L. Références, bibliographie et médiagraphie	21
M. Feuille d'évaluation	22

A | Objectifs et déroulement

Objectifs généraux :

- Permettre l'échange et la réflexion sur les rapports de pouvoir et l'intimidation vécus dans le milieu coopératif;
- Favoriser « l'empowerment » des femmes et leur pleine participation au sein des coopératives.

Objectifs spécifiques :

- Mieux reconnaître quand et comment les femmes vivent de l'intimidation et des rapports de pouvoir négatifs en milieu coopératif;
- Reconnaître les impacts de ces situations sur la vie des femmes et sur leur motivation à participer à la gestion de leurs coopératives;
- Partager collectivement des stratégies, trucs, moyens et outils pour faire face à ces situations.

Déroulement

- 1. Introduction, présentation et entente**
- 2. Les rapports de pouvoir et l'intimidation**
 - a. Exercice individuel
 - b. Partage et mise en commun
- 3. Types de pouvoir et intimidation**
 - a. Échange et discussion
- 4. Reprendre son pouvoir et occuper sa juste place**
 - a. Mises en situation
 - b. Mise en commun et échange
- 5. Évaluation et appréciation**



Canevas d'animation

proposé pour une durée de 3 heures
et environ 6 à 8 participantes *

Temps requis	Étapes	Tâches (Prévoir l'accueil 15-20 minutes avant le début, idéalement avec une collation)	Outils et matériel
20 min.	1. Introduction et entente	• Accueil • Faire un bref rappel du projet « <i>Présence des femmes, pouvoir des femmes</i> » et des constats. Ces derniers démontrent que les situations de harcèlement sont des freins à leur implication. Elles ne sont pas « seules » à vivre cette situation. • Présenter l'objectif de la rencontre • Faire un tour de table pour se présenter • Demander aux participantes des suggestions de règles qui aident à maintenir un climat supportant, sécuritaire et respectueux. Les écrire au tableau. • Remettre l'entente de fonctionnement et le lire en faisant des liens avec les mots des participantes. • En profiter pour informer qu'elles peuvent l'utiliser et l'adapter dans leurs comités ou groupes de travail ou rencontres de coop. Le présenter en insistant sur l'importance de telles règles pour assurer un climat respectueux et sécuritaire. • Remettre les cahiers des participantes et présenter les objectifs et le déroulement	• Rapport du projet « <i>Présence des femmes, pouvoir des femmes</i> » • Grandes feuilles au mur ou chevalet (« flip chart ») • Document pour les participantes • Exemple d'entente (voir document C)
15 min.	2. Exercice individuel sur les rapports de pouvoir, l'intimidation, et les impacts sur les femmes (et sur les coopératives)	• Expliquer le fonctionnement de l'exercice. Penser à un exemple ou deux pour soutenir la réflexion des participantes. Au besoin, nommer un des exemples de l'exercice de mise en situation du document F (5 min) • Remettre les feuilles de questions aux participantes et les inviter à y répondre individuellement par écrit (spécifier que ces informations sont pour elles et ne seront pas recueillies) (5 min) • Ensuite chacune choisit une image qui représente pour elle, symboliquement, différents types de rapports de pouvoir négatifs qu'elles peuvent avoir vécu en milieu coopératif. (5 min)	• Feuille d'atelier D : questionnaire • Série de photos, ou photolangage, (ou jeu de cartes)
35 min.	3. Retour en grand groupe pour la mise en commun	• Chaque femme est invitée à montrer son image aux autres et à nommer les liens qu'elle fait entre les questions posées, ce qu'elle a choisi comme représentation visuelle et son vécu comme femme dans sa coopérative. Accueil de l'expérience exprimée par les femmes. • Par la suite : À partir des exemples rapportés par les participantes : « <i>Y a-t-il quelque chose de commun avec ce que vous avez vécu ?</i> »	Possiblement : • Gommets pour afficher image du photo langage • Flip chart pour mots clés des exemples des participantes

Temps requis	Étapes	Tâches	Outils et matériel
15 min.	4. Présentation de compréhensions de divers types de pouvoir, en lien avec l'intimidation	- En lien avec ce que nous ont rapporté les participantes et à l'aide du document E : Regard sur les types de pouvoir, exercés positivement ou négativement (ex : pouvoir autocratique versus pouvoir démocratique). - En interaction avec les participantes favoriser l'échange : <i>Y a-t-il des obstacles vécus spécifiquement par les femmes (syndrome de l'imposteur, stéréotypes, etc.) ? Pourquoi ?</i> Le document F qui donne des exemples concrets, peut alimenter cette discussion.	- Document E : les 6 catégories de pouvoir - Document F : Exemple de prétextes... - Documents G1, G2 et G3 : Définitions et caractéristiques/ - Document H : Impacts
10 min.		Pause	
45 min.	5. Comment reprendre son pouvoir et occuper sa juste place ?	- Diviser les participantes en équipe d'au moins 2 à 3 personnes. Il y a une possibilité de 5 équipes. - Remettre une situation différente à chaque équipe. S'il y a 5 équipes, les remettre au hasard. S'il n'y a pas 5 équipes, prioriser les situations que vous jugez les plus pertinentes selon votre contexte - Dans chaque atelier, les participantes élaborent une démonstration de réponses à des situations qui font pression négativement sur elles, à partir des scénarios qui leur sont remis. Elles peuvent utiliser les réponses qu'elles ont écrites à la question 2 dans l'exercice initial) (15 minutes) - Démonstrations en grand groupe et rétroaction (15 min) - Partage en grand groupe sur ce qu'on vient d'observer et vivre (10 minutes)	Document I : Banque de cinq (5) mises en situations différentes à remettre aux sous-groupes pour la mise en scène
15 min.	6. Autres pistes de compréhension et de solution	- Remise de documents et présentation brève: sur les rapports de pouvoir, l'intimidation, sur le rôle des personnes en position témoins actifs et positifs, éléments de soutien ressources (lien à faire avec ce qui a été nommé par les participantes dans l'exercice précédent). - Un mot sur les références, biblio et média graphique et documents <i>Présence et pouvoir des femmes en coop.</i>	- Documents choisis dans le guide (par exemple parmi les documents de H à L), selon le contexte - Documents du « <i>Projet présence et pouvoir des femmes</i> »
5-10 min	7. Évaluation	Partage « <i>Je repars avec ?</i> »	M. Évaluation

*Pour l'animatrice, prévoir une présence totale de 4 h-4 h 30 sur place pour l'accueil et une disponibilité pour quelques contacts individuels après l'animation. Certaines femmes ayant peut-être besoin de venir parler de leur propre situation.



Matériel et documents pour les animatrices :

1. Grande feuilles pour écrire et afficher au mur, plumes, crayons feutres, crayons pour les participantes, séries de photos ou images pour le photolangage.

2. Guide d'animation comprenant :

- A. Objectifs et déroulement de l'atelier
- B. Canevas d'animation
- C. Les règles du jeu (alliance ou entente) et consignes pour favoriser un climat d'échange sécuritaire et motivant pour les femmes (À utiliser en interaction avec les participantes)
- D. Exercice 1 : Questionnaire relié à l'exercice avec le photolangage
- E. Document du CPRF : Les catégories de pouvoir dans une organisation
- F. Exemples de situation pouvant être des prétextes de déséquilibre du partage du pouvoir entre les membres
- G. 1-2-3 : Définitions, caractéristiques et manifestations
- H. Les impacts possibles de l'intimidation et du harcèlement en milieu coopératif
- I. Exercice 2 : Mises en situation en coopérative à remettre aux participantes (1 scénario par groupe d'environ 3 femmes)
- J. Moyens de faire face à l'intimidation (communication directe, appui de témoins actifs, plainte...)
- K. Quand l'intimidation est un crime
- L. Référence, bibliographie et médiagraphie
- M. Feuille d'évaluation

3. Cahier ou pochette pour les participantes (documents à reproduire, indiqué au début du guide)



Règles du jeu, alliance ou entente

**favorables au maintien d'un climat respectueux,
sécuritaire et motivant.**

**Ce document peut être utile pour le déroulement de toutes
réunions (comités, groupe de travail, AG, etc.) et les relations
de voisinage, au quotidien). Il peut être adapté...**

Pour l'animation:

- ✓ C'est un atelier participatif, mais aucune participation n'est obligatoire. Il peut être tout à fait correct de ne pas vouloir s'exprimer devant le groupe et de plutôt observer.
- ✓ Il n'y a aucune bonne ou mauvaise réponse. Il y a seulement les réponses qui sont là pour vous.
- ✓ Le rôle de l'animation est de faciliter la prise de parole de toutes dans le respect.
- ✓ Favoriser la prise de parole des personnes qui n'ont pas parlé avant de donner la parole à des personnes qui se sont déjà exprimées (système premier tour, deuxième tour).

Autres consignes pour toutes les personnes de l'atelier :

- ✓ À tour de rôle, chacune a le droit de demander la parole et de s'exprimer sans être interrompue.
- ✓ Chacune a le droit à son opinion, d'avoir sa propre vision, ses idées, ses sensibilités et de nommer un point de vue personnel même s'il est différent.
- ✓ Chacune a la responsabilité de s'exprimer de façon respectueuse et non invalidante.
- ✓ Chacune a le droit au respect (de sa personne, ses forces, limites et sensibilités...).
- ✓ Respect manifesté de façon verbale et non verbale, envers les personnes présentes et celles absentes.
- ✓ Aucun propos raciste, sexiste, homophobe ou discriminant n'est acceptable.
- ✓ Ce qui est dit ici, reste ici. Chacune a le droit à la confidentialité en ce qui la concerne personnellement.
- ✓ Par ailleurs, certains dossiers demandent la confidentialité, par exemple les situations financières des membres par rapport aux subventions ou au paiement de loyer. Chaque politique de la Coopérative devrait spécifier ces aspects de confidentialité pour les comités ou les responsables.
- ✓ Chacune a le droit à un environnement propre, confortable et sécuritaire.
- ✓ L'humour et le plaisir ont leur juste place (pas le sarcasme).

**OUVERTURE et BIENVUEILLANCE
ENGAGEMENT INDIVIDUEL et COLLECTIF
CRÉATION D'UN ESPACE SAIN,
AGRÉABLE et MOTIVANT**



Exercice 1

Atelier photo langage

« Mon vécu, en lien avec les relations de pouvoir,
dans ma coopérative de logement. »

D'abord, répondre individuellement. Ensuite, choisir une image qui représente mon exemple ou ma situation

1. Est-ce que j'ai un exemple d'une situation concrète où des gestes, non-gestes ou paroles ont déclenché chez-moi un malaise, un sentiment pénible, une résistance à prendre ma place, à dire mon opinion ou à proposer quelque chose de la façon dont je l'aurais souhaité ?

2. Quel était mon besoin ? Qu'est-ce qui aurait pu favoriser ma motivation à participer ?

3. Pour le retour en grand groupe

Nous percevons quelque chose de commun dans les vécus énoncés par chacune ?



Catégories de pouvoir dans les organisations

Les 6 grandes catégories de pouvoirs qui s'exercent de façon formelle ou informelle dans une organisation



Pouvoir de décider :

Avoir l'autorité pour trancher, pour mettre fin aux hésitations et pour passer à l'action.

Exemples d'actions posées : Établir des orientations et un plan d'action, autoriser des communications, des activités, une création de poste, une embauche ou une mise à pied, convoquer des réunions, déterminer les ordres du jour des rencontres, engager l'organisation par sa parole, rédiger et déposer des projets, signer des documents officiels, exercer un veto sur des décisions, etc.



Pouvoir d'influencer les décisions :

Détenir et exercer des habiletés de persuasion dans un groupe.

Exemples d'actions posées : Avoir une facilité à s'exprimer et à argumenter, être populaire, apprécié, séduisant, flatteur ou intimidant, être reconnu pour son jugement ou ses conseils judicieux, être bien réseauté ou connecté à des personnes-clé pour l'organisation, être présent aux réunions stratégiques de l'organisation ainsi qu'à celles où l'organisation est représentée, etc.



Pouvoir d'expertise :

Détenir et utiliser un savoir privilégié qui donne de l'autorité lors de la prise de décision.

Exemples d'actions posées : Détenir et faire valoir des diplômes ou formations, avoir fait des lectures, maîtriser un vocabulaire savant, posséder un titre formel, avoir de l'ancienneté, avoir une expérience passée qui permet à la personne de prendre une position d'expert en la matière, etc.



Pouvoir d'informer :

Posséder l'information la plus complète et déterminer la manière dont elle circule ou pas.

Exemples d'actions posées : Préparer les ordres du jour des rencontres, rédiger les comptes rendus de réunion, les procès-verbaux, les diverses communications adressées aux participantEs et membres, à la communauté ou aux bailleurs de fonds, avoir accès aux coordonnées des personnes/organisations en lien avec la nôtre, avoir accès aux archives et à l'histoire du groupe, etc.



Pouvoir de récompenser/de punir :

Avoir l'autorité pour valider, valoriser certains gestes, attitudes ou paroles et en sanctionner d'autres.

Exemples d'actions posées : Féliciter autrui, remettre un certificat ou un prix à quelqu'un, évaluer des gens ou des activités, offrir un privilège/un cadeau en nature ou en service à quelqu'un en guise de remerciement, dénigrer quelqu'un, le priver de quelque chose, lui retirer un privilège, lui imposer des conditions, l'exclure d'un groupe ou d'une activité, etc.



Pouvoir de dépenser :

Engager l'organisation dans toute transaction qui implique des valeurs monétaires ou financières.

Exemples d'actions posées : Acheter des biens, des services, budgéter les avoirs actuels et futurs, contracter des placements, des prêts, des obligations financières, couper ou prioriser des dépenses, signer des chèques, percevoir des paiements, modifier les termes économiques des contrats de l'organisation y compris au niveau des salaires du personnel, etc.

Note de l'animatrice : Toutes ces formes de pouvoir peuvent être utilisées de façon correcte ou de façon abusive.

Ce document est tiré des outils réalisés par le Carrefour de participation, ressourcement et formation, le CPRF.

F | Exemples de situations pouvant être des prétextes de déséquilibre du partage du pouvoir entre les membres

Ce document peut servir de base afin d'alimenter la discussion et les échanges

Une femme cheffe de famille monoparentale qui reçoit de l'aide sociale se fait suspecter de ne pas déclarer des revenus (pour joindre les deux bouts), ou est surveillée par des voisinEs qui tentent de voir si elle a un conjoint non déclaré « il passe souvent la nuit chez-elle » dit-on (différence de classe économique, vulnérabilité face au système économique).

Une personne homosexuelle, bisexuelle ou trans, qui est tolérée mais se fait regarder comme étant « bizarre » par certainEs membres, qui tentent d'éviter de l'avoir dans leur comité (différence d'orientation sexuelle ou de genre).

Une personne qui a un regard critique sur les failles des processus démocratiques mis en place à sa coop, qui le soulève de façon courtoise et qui est perçue comme dérangeante. Elle apprend qu'elle est la seule à ne pas être informée de la création d'un nouveau comité (peur des membres de se remettre en question, refus de revoir ses pratiques).

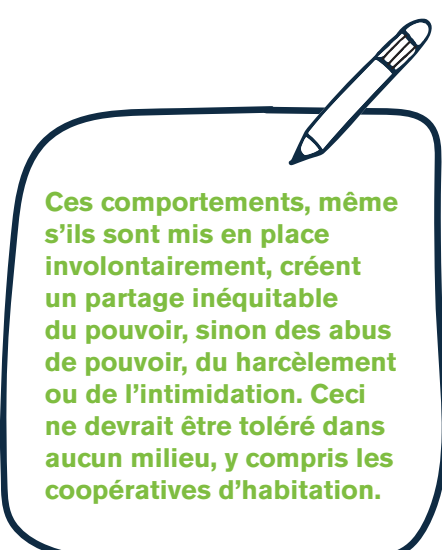
Un ou une membre qui tente d'amener ses idées, avec sa manière de s'exprimer, face à une personne professionnelle qui considère que sa position et son langage lui donnent davantage de légitimité ou d'honorabilité (différence de culture, d'éducation, de milieu social ou économique).

Une personne qui est au chômage depuis un moment qui entend en assemblée générale (AG), « *Moi aussi je vais lâcher ma job et m'amuser à faire du zèle sur le comité extérieur* » (différence de statut économique).

Une personne qui est timide, ne connaît pas le code Morin (procédures d'assemblée), a peu d'expérience de groupe et trouve difficile de prendre sa place « dans le trafic des échanges verbaux », face à des personnes qui sont habituées à être actives dans le contexte des AG. On ne lui demande jamais son avis (différence d'expériences et de connaissances, versus prise de pouvoir autocratique par certains et certaines).

Un ou une membre est populaire et a du pouvoir parce qu'il ou elle fait rire, prend la parole de façon théâtrale, sacre et utilise le sarcasme pour promouvoir ses idées et disqualifier celles des autres (intimidation et polarisation abusive de l'attention).

Une personne âgée se fait dire que si elle commence « à ne plus être capable », elle devrait céder sa place à une jeune famille et ce serait avoir l'esprit coopératif. « *Il y en a tant d'autres qui attendent un logement* ». (Discrimination basée sur l'âge).



Ces comportements, même s'ils sont mis en place involontairement, créent un partage inéquitable du pouvoir, sinon des abus de pouvoir, du harcèlement ou de l'intimidation. Ceci ne devrait être toléré dans aucun milieu, y compris les coopératives d'habitation.

**L'intimidation est
une agression
(et non un conflit...)**



**Fondée sur
un POUVOIR :**

Acquis par la taille,
la force physique
ou psychologique,
le statut ou le soutien
par les pairs.

**Se distingue par
sa FRÉQUENCE :**

Les attaques sont
fréquentes et répétées.

**Caractérisée par
une INTENTION
DE NUIRE ou par
l'EXCLUSION
DE LA RÉALITÉ
DE L'AUTRE :**

L'agresseurE cherche
à blesser psychologique-
ment ou physiquement
ou prend plaisir au
pouvoir qu'il ou qu'elle
exerce.

**Lors de laquelle
la victime SE
SENT AFFECTÉE
et souvent
IMPUISSANTE :**

La victime a peu
de recours pour se
défendre par elle-même
avec succès.

Loi sur l'instruction publique :

La *Loi sur l'instruction publique* (article 13, paragraphe 1.1) définit ainsi l'intimidation : « Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser. »

Les définitions ci-après (G2 et G3), présentent des éléments-clés qui doivent tous être présents pour que l'on puisse conclure qu'il s'agit d'intimidation

Note : Toute intimidation est violence, mais toute violence n'est pas de l'intimidation
Jeanne Hubert, Centre de ressources éducatif et pédagogique (CREP), CSDM

Définitions de la discrimination, du harcèlement et de l'intimidation

Université de Sherbrooke, Bureau du respect des personnes,
Faculté de médecine et des sciences de la santé

Qu'est-ce que la discrimination?

La discrimination est une conduite caractérisée par des comportements, des gestes ou des paroles qui contribuent à l'exclusion, à l'infériorisation ou au traitement inéquitable d'une personne en raison de caractéristiques qui lui sont propres (exemples : âge, sexe, origine, culture ou croyance, orientation sexuelle).

Qu'est-ce que le harcèlement psychologique?

(Inspirée de l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail)

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés :

- Qui sont hostiles ou non désirés;
- Qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne étudiante ou salariée;
- Qui rendent le milieu de travail ou d'études néfaste.
- Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle entraîne des conséquences et des effets négatifs sur la personne.
- La définition du harcèlement psychologique comprise dans la Loi sur les normes du travail inclut le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Qu'est-ce que l'intimidation?

Le fait de susciter la peur chez une personne afin de la dominer ou miner son estime personnelle. Les comportements suivants peuvent être considérés comme des actes d'intimidation :

- Menaces : appels téléphoniques menaçants, menaces de violence contre la personne, ses proches ou contre ses biens;
- Menaces ou agressions physiques : montrer une arme, bousculades, voie de fait, menaces de coups et filature;
- Détérioration ou vol de biens de la victime;
- Défi ou contrainte poussant la victime à accomplir un acte non désiré, immoral, dangereux ou illégal;
- Extorsion : exiger de l'argent ou des biens à la victime pour garantir sa sécurité;
- Incitation à la haine envers la victime;
- Actions volontaires visant à ternir la réputation de la victime;
- Manœuvre visant à rejeter la responsabilité d'un délit sur la victime.

Caractéristiques et manifestations de l'intimidation

Gouvernement du Québec, Ministère de la famille

Inégalité des rapports de force

Geste généralement délibéré ayant pour effet de nuire ou de faire du mal

Caractère répétitif *

Intimidation directe ou indirecte

Physique

- Faire trébucher, bousculer intentionnellement, contraindre, frapper, etc.

Verbale

- Insulter, se moquer, ridiculiser, menacer, faire des remarques sexistes, homophobes, transphobes ou racistes, faire des remarques discriminatoires basées sur l'âge ou sur d'autres caractéristiques personnelles, etc.

Sociale

- Propager des mensonges ou des rumeurs, dénigrer, humilier, regarder de manière méprisante ou menaçante, isoler, exclure, etc.

Matérielle

- Détruire,
- Vandaliser,
- S'appropriier le bien d'autrui (y compris par exemple des images dans le cyberspace), etc.

L'intimidation verbale, sociale ou matérielle peut se faire par l'entremise des technologies de l'information et des communications (réseaux sociaux, messages textes, courriels, blogues, sites Web, etc.)

L'intimidation directe ou indirecte a des conséquences néfastes chez la personne ciblée pouvant affecter également les autres personnes impliquées et nuire au climat de leur environnement.



* Selon le contexte, certains gestes uniques objectivement graves peuvent aussi être associés à des actes d'intimidation sans présenter un caractère répétitif. Par exemple : voies de fait causant des lésions, voies de fait armées ou menaces de mort.

H | Les impacts possibles de l'intimidation et du harcèlement en milieu coopératif

Selon la position :



Sur la personne qui le subit

- Surprise, confusion, incompréhension
- Perte d'estime de soi
- Tristesse ou symptômes dépressifs, détresse psychologique
- Sentiment d'impuissance et de vulnérabilité
- Comportements d'évitement (emprunter trajets bizarres, donner des raisons pour partir avant ou après les autres participantes à une réunion, etc.)
- Méfiance, sentiment de trahison
- Isolement, repli sur soi, s'auto exclu
- Comportements acerbes ou sautes d'humeur
- Comportement ou pensées agressives
- Rejet par les pairs (qui ne comprennent pas les réactions)
- Difficulté à se concentrer sur ses propres affaires personnelles, son travail
- Baisse possible du rendement pour l'accomplissement des responsabilités, absentéisme (AG, réunions de comité...)
- Perte d'intérêt envers la coopérative, ou envers des activités habituellement appréciées
- Sentiment d'insécurité, peur
- Pensées et gestes contre soi, auto accusation, auto sabotage....
- Troubles du sommeil, de l'appétit, symptômes physiques liés au stress (maux de tête, etc.)



Sur la personne qui intimide et harcèle (si son comportement n'est pas arrêté)

- Renforcement de son statut de leader négatif
- Risque de perpétuer ce comportement et de l'utiliser envers d'autres personnes
- Liens à long terme entre intimidation, problèmes sociaux et criminalité
- Regrets, culpabilité, honte, mésestime de soi qui favorisent souvent une escalade dans les comportements inadéquats (auto justification) et les compensations auto destructrice (alcool etc.)
- Problèmes de participation (personne ne veut se joindre à elle dans un comité)
- Risque de se faire poursuivre légalement, exclusion, ou de finir par avoir une réponse violente de quelqu'unE



Sur la personne qui est témoin

- Souvent troublée, stressée, triste, angoissée, indignée
- Peur d'être associée à la victime et de devenir victime à son tour
- Peur d'être associée à un rôle de délateur
- Sentiment de culpabilité et d'impuissance quand elle n'est pas intervenue ou de façon inefficace
- Peur d'être amenée à participer à de l'intimidation et remords si elle l'a fait
- Syndrome du « monde cruel »
- Retrait des activités de la coopérative, évitement

Mises en situation en milieu coopératif

1. Comme membre d'un comité, accompagnée d'unE autre membre du même comité, vous devez transférer le dossier, (dont vous avez été responsable depuis 5 ans,) au nouveau membre qui dorénavant aura à assumer les tâches qui lui sont liées. Alors que vous tentez de lui faire un historique des activités et actions qui ont été réalisées, et des suivis à faire, le futur responsable vous interrompt sans cesse pour donner son avis sur chaque item abordé. Quand vous tentez de reprendre la parole il dit : « *EYE ! J'ai pas fini ! Tu me coupes la parole !* ». Surprise, vous laissez passer ce comportement, mais vous commencez à être vraiment mal à l'aise et même irritée.

Dans cette situation : *que faites-vous ? Et si vous êtes témoin, que faites-vous ?*

2. En assemblée générale, vous demandez au début de la réunion que les membres présentEs s'entendent sur des « règles de jeu » ou alliance ou entente qui soutiennent un climat respectueux et motivant pour tous et toutes. UnE membre rétorque aussitôt « *On n'est pas des enfants d'école, ou dans un CHSLD, on n'a pas besoin de ça !* » Un autre : « *Faut faire confiance au président d'assemblée (et du conseil d'administration (CA)) qui nous anime tout le temps et fait très bien ça !* »

Que faites-vous ? Comme témoin de ce qui se passe que faites-vous ?

4. Vous avez voté contre la proposition d'unE membre en AG, après avoir donné un point de vue différent du sien. Sa proposition n'a pas été retenue par l'assemblée. Depuis, quand vous croisez cette personne, elle vous dévisage avec un air menaçant ou méprisant, ne répond pas à vos salutations polies, se lève précipitamment et quitte le balcon commun quand vous venez prendre l'air. Vous avez vu une petite annonce que vous aviez posée sur le babillard en bas, déchirée en petits morceaux et laissée par terre. Vous êtes de plus en plus inquiète, tentez même de l'éviter. Vous sortez par la porte la plus loin de chez vous quitte à faire un détour.

Que faites-vous ? Comme témoin ?

5. Sur un comité où vous êtes impliquée, lorsque vous tentez de prendre la parole, systématiquement vos idées et points de vue sont invalidés. Sur 6 membres, 4 sont de la même famille ou amiEs proches. Souvent ces membres arrivent en réunion après s'être rencontrés et concertés sur certains sujets et imposent leurs idées. Même quand une décision est prise au vote, vous et l'autre membre êtes toujours minoritaires.

Que faites-vous ? Comme témoin, vous faites quoi ?

7. Un membre vous manifeste de façon répétée et insistante un intérêt qui ne vous convient pas. Il prétexte vous voir pour un sujet concernant la coop, vient chez-vous à toute heure, vous parle de trop près, ne repart plus, vous raconte sa vie, vous garde debout dans votre entrée alors que vous tentez de terminer la conversation. Il vous complimente régulièrement sur votre apparence.

Que faites-vous ? Comme témoin ?

3. Un membre du Comité finance vous écrit un courriel vous demandant si vous pensez à nouveau cette année demander de l'aide pour le paiement du loyer. Il mentionne qu'il a vu plusieurs fois des enfants autres que les vôtres sortir de votre appartement et se demande si vous n'auriez pas des revenus non déclarés, par exemple en tenant une garderie en milieu familial. Il demande aussi si votre chum n'habite pas chez-vous puisqu'il a vu son auto garée plusieurs jours et nuits « en avant ».

Que faites-vous ? Comme témoin ?

6. Vous êtes dans la cour avec une nouvelle membre et alors que vous l'informez du nom de la responsable du Comité extérieur, un autre membre présent à ce moment s'élance pour décrire cette personne membre de manière caricaturale : « *C'est une police de l'environnement, une « Green Peace » radicale, t'as pas fini avec elle, surtout si tu oses arracher un pissenlit. J'espère que t'es pas comme ça toi hein ?* »

Que faites-vous ? Comme témoin ?

J | Moyens de faire face à l'intimidation : communication directe, appui de témoins actifs, plainte, etc.



Plan A

Quoi faire quand vous subissez de l'intimidation et du harcèlement

1. Parlez directement à la personne avec laquelle vous avez un problème

Si votre sécurité n'est pas menacée, il est beaucoup plus efficace d'avoir une communication directe que d'envoyer une lettre, un texto ou un courriel, ou se plaindre à tout le monde sauf au principal intéressé. Si possible agissez aussitôt que le comportement indésirable se manifeste. Demandez à unE témoin digne de confiance de vous appuyer de sa présence empathique si possible.

2. Choisissez le bon moment

Si vous n'avez pas pu intervenir au moment même où vous avez été importunée : prenez le temps de vous recentrer et prévoyez le bon moment pour communiquer et accordez-vous suffisamment de temps pour avoir une communication efficace. Choisissez ou attendez d'être dans un endroit tranquille et sécuritaire, **où personne ne viendra appuyer la personne qui intimide. Faites-vous accompagner d'une personne en maîtrise d'elle-même si vous êtes inquiète ou vous vous sentez en position de vulnérabilité.** Demander lui d'être seulement témoin et d'intervenir de façon ferme et forte (mais posée) seulement si vous recevez des menaces ou des insultes qui vous déstabilisent et auxquelles vous n'arrivez pas à répondre.

3. Préparez-vous à l'avance

Pensez à l'avance à ce que vous voulez dire. Formulez clairement et objectivement le problème et la façon dont il vous affecte. **Rappelez-vous que vous ne méritez pas ça, que vous avez des droits et que votre intégrité demande à être respectée. Et préparez-vous à quitter le lieu de l'échange et ou à annoncer une conséquence si la personne énonce qu'elle ne modifiera pas ses agissements ou y a recours dans votre échange.**

4. Évitez les insultes, les projections et les provocations

Si vous indisposez et attaquez l'autre personne, vous ne ferez qu'augmenter sa volonté de ne pas vous écouter et de continuer à vous importuner. Ne lui prêtez pas d'intention, ne l'étiquetez pas, ne donnez pas d'ordres et ne la menacez pas de représailles que vous ne ferez pas ou qui ferait de vous, à votre tour, une personne qui intimide. Répondre à l'intimidation par l'intimidation n'est pas la meilleure des solutions. Vous vous retrouveriez pris dans la roue de l'escalade... N'interprétez pas le comportement de l'autre. Par exemple ne dites pas: « *Tu te prends pour le boss de la place ???* » ou « *Tu n'es rien qu'un macho débile et tu essaies de m'impressionner* ».

5. Informez l'autre de vos sentiments et de vos besoins

Informez plutôt la personne qui intimide sur ce que vous ressentez. Par exemple, dites : « *Lorsque que j'arrive et que tu dis : « Tiens, v'là la p'tite madame qui arrive !!! » en rigolant et en grimaçant, je me sens vraiment exaspérée. J'ai besoin de respect, je te demande d'arrêter cette façon d'agir* ». Affirmez-vous positivement en regardant la personne qui intimide droit dans les yeux et en lui disant, par exemple : « *Je n'aime pas que tu répandes de fausses rumeurs à mon sujet. Arrête de le faire s.t.p.* ». Nommez le comportement : « *C'est de l'intimidation... !* » OU « *C'est du harcèlement* ».

6. Informer la personne que si elle refuse de changer son comportement, par respect pour vous-même vous devrez agir pour faire cesser le comportement inacceptable.

7. Écoutez de manière active

Parfois, certaines de ces situations ont pour origine un conflit qui a dégénéré. Au besoin demandez à l'autre personne si vous avez dit ou fait quelque chose qui l'ait indisposé ou nuit. Donnez-lui l'opportunité de s'expliquer, calmement et avec respect. Détendez-vous, demeurez centrée et essayez de décoder ce qui est exprimé. Dites que vous êtes motivé à régler le problème et, s'il y a lieu, reconnaissez votre part de responsabilité dans la situation (et non pas en rapport avec son comportement). Proposez une réparation juste **s'il y a lieu**. S'il y a trop d'émotion et d'agressivité, proposez d'aller chercher l'accompagnement d'une personne neutre pour vous aider (médiateur, médiatrice, intervenantE, ...).

Et surtout, quoi qu'il en soit, ne pas oublier que les gestes d'intimidation ou de harcèlement doivent cesser, que rien ne les justifie !

8. Travaillez pour trouver une solution, allez jusqu'au bout

Si vous n'arrivez pas à faire cesser les comportements qui vous indisposent informez la ou les personnes que vous avez des recours et que vous allez les utiliser. Selon la situation, informez-vous de ces recours, et utilisez-les.

En attendant que la situation change, ne vous isolez pas, prenez rigoureusement note de ce qui se passe, et demander à une personne de confiance de vous accompagner et d'être témoin au besoin.



Moyens de faire face à l'intimidation : communication directe, appui de témoins actifs, plainte, etc.

Quoi faire quand vous subissez de l'intimidation et du harcèlement

Plan B

Utilisez les recours appropriés

Note :

Régler le problème à l'interne est préférable lorsque la sécurité n'est pas menacée, que les circonstances le permettent et que des personnes concernées agissent avec bonne volonté et de façon efficace pour faire cesser l'intimidation. Les recours légaux sont coûteux en temps, énergie, stress et monétairement. Et les résultats ne sont pas garantis. **(Informez-vous à Éducaloi.qc.ca).**

1. Code de vie ou de conduite de la coopérative, Contrat de membre, Règlements de Régie interne

Vérifier si les règles du code de vie ou de conduite de la coopérative, le contrat de membre et le règlement de régie interne, prévoient une démarche à suivre en cas de violence, d'intimidation et de harcèlement.

- Si oui**, suivre ces directives et s'adresser à la personne responsable ou au C.A.
- Si non**, aller vous chercher des alliés et demandez que ces règles soient élaborées et appliquées d'urgence.

Vous pouvez utiliser le service téléphonique de la FECHIMM : 514 843-6929 ou 1 833 333-6929 (sans frais) ou le service de médiation : <https://fechimm.coop/fr/mediation>

2. Intervention policière

Lorsque le problème ne peut être réglé à l'interne parce que le comportement d'intimidation constitue un acte criminel (harcèlement, menaces, vol, voies de fait, viol), tout citoyen, toute citoyenne peut recourir à l'intervention policière. La victime doit alors porter plainte auprès de la police, par téléphone ou en se présentant au poste de quartier (ouverts tous les jours entre 9h et 19h).

Pour parler à l'agent sociocommunautaire de votre poste de quartier, il suffit de composer le 514 280-04__ (plus les deux chiffres de votre poste de quartier)
Exemple : pour le poste de quartier 21, le numéro à composer est le 514 280-0421.

En cas d'urgence, ne pas hésiter à faire le 911.

Vous pouvez aussi communiquer avec :

- Le centre de femmes de votre quartier ou de votre localité.
Pour avoir les coordonnées : **L'R des centres de femmes du Québec** au 514 876-9965 ou <https://rcentres.qc.ca>
- Ligne ressource provinciale pour victimes d'agressions sexuelles : 1 888 933-9007
- SOS Violence conjugale : 1 800 363-9010

Quoi faire quand vous êtes en position de « témoin »

1. Prenez un bref moment pour réfléchir

Est-ce que je me sens assez en confiance et en sécurité pour intervenir positivement et efficacement ?



2. Éloignez-vous, si vous ne voulez pas intervenir.

Les témoins passifs encouragent souvent l'intimidateur.



3. Allez chercher de l'aide.

Si vous ne vous sentez pas en mesure d'intervenir seule, demandez à une autre personne d'intervenir avec vous, ou pour vous.



4. Dites à la personne qui intimide que vous êtes en désaccord avec sa manière d'agir.

En recevant de telles remarques, il y a plus de chances qu'elle comprenne que ses comportements sont inacceptables. La personne visée par l'intimidation se sentira moins seule et plus appuyée.

5. Créez une diversion.

Par exemple, faites semblant d'arriver sans savoir ce qui se passe et adressez-vous à la personne intimidée à propos de n'importe quel sujet qui fait interférence même si vous ne la connaissez peu ou pas.

Exemples : « Salut ! Tu es dans quel comité ? » « Allô ! On ne se connaît pas, tu es nouvelle à la Coop ? » « Hé ! Fallait justement que je te parle ! »

6. Proposez de l'aide à la personne qui est victime d'intimidation

(pendant ou après). Par exemple, dites : « J'ai vu ce qui s'est passé, comment tu vis ça ? On peut en parler ? Est-ce que je peux t'aider ? Est-ce que tu sais que personne n'a le droit d'agir comme ça à ton égard et qu'il y a des recours pour que cessent ces gestes ? »).

7. Dénoncez la situation

aux responsables de la coopérative (ou à d'autres personnes en autorité dans d'autres milieux)



Il faut connaître la différence entre déNONciation et délation (« stoler »).

DéNONcer :

C'est dire **NON** à une situation pénible pour la personne victime de comportements inacceptables et obliger l'intimidateur à cesser ses activités;

DéNONcer

offre également à l'intimidateur l'opportunité d'obtenir de l'aide pour adopter des comportements plus appropriés.

« Stoler » :

C'est révéler de l'information pour nuire, par plaisir ou par vengeance

K | Quand l'intimidation est un crime ?

Dans certains cas, l'intimidation peut être considérée comme un crime. Ce peut être le cas si des paroles, des gestes ou des comportements sont par exemple :

- Des menaces;
- De la violence physique ou verbale;
- Des rumeurs malveillantes;
- Du vol ou du bris de biens personnels;
- Une fraude à l'identité;
- Du harcèlement criminel;
- De la pornographie juvénile;
- De la distribution d'images intimes;
- De l'incitation à la haine (intimidation fondée sur l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, etc.).

Toute personne peut signaler ces infractions à la police (9-1-1). Pour les régions non desservies par le service 911, il est possible de joindre la Sûreté du Québec au 310-4141 ou à partir d'un téléphone cellulaire au *4141.

Selon les informations fournies, les policiers détermineront si une enquête est nécessaire et si le dossier doit être transmis à des avocats pour évaluer la pertinence de porter des accusations.

Important!

Cet article explique de façon générale le droit en vigueur au Québec et n'est pas un avis ou un conseil juridique. Pour connaître les règles particulières à votre situation, **consultez** un.e avocat.e ou un.e notaire.

OU Éducaloi.qc.ca

OU JURIPOP <https://juripop.org>





Référence, bibliographie et médiagraphie

Déclaration de principes pour éliminer et prévenir les violences faites aux femmes dans les coopératives d'habitation, *Comité Femmes*, FECHIMM (Adopté à l'AGA FECHIMM 2018)

Documents produit par le Projet : « *Les coopératives d'habitation : présence des femmes, pouvoir des femmes* » Comité logement Lachine-Lasalle, FECHIMM, GRT 2000, Table régionale des centres de femmes de Montréal-Laval.

- Le rapport d'évaluation des besoins : *Les coopératives d'habitation Présence des femmes, pouvoir des femmes*
- Le document synthèse tiré du rapport et présentant les enjeux rencontrés par les femmes
- Bonnes pratiques pour des coopératives d'habitation plus inclusives
- Avoir des politiques et règlements inclusifs et égalitaires dans ma coopérative, guide d'accompagnement
- Règlement de sélection des membres
- Guide : Conciliation travail/famille/implication
- Aide-mémoire pour mieux appliquer l'analyse comparative selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ACS+)
- Contrat de membre
- Règlement d'immeuble
- Règlement de régie interne
- Déclaration de principes pour éliminer et prévenir les violences faites aux femmes dans les coopératives d'habitation, rédigée en collaboration avec le comité femmes de la FECHIMM : <https://fechimm.coop/fr/declaration-violences-femmes>

FECHIMM, service de médiation pour les coopératives membres et soutien téléphonique : <https://fechimm.coop/fr/mediation>
<https://fechimm.coop/fr/conseils>

Juripop : <https://juripop.org>

Vidéo : Le harcèlement psychologique au travail : (plusieurs éléments très proches de ce qui pourrait se vivre en milieu coopératif) <https://youtu.be/ujB7pESDdPo>

Éduca loi : Intimidation criminelle

https://youtu.be/aF5jk_u_2Jk?list=PLqcJpiwHizBpcNITCvDk_Q5dIMVMNLN4p

Exemple d'intervention en cas de situation d'intimidation : Et vous, comment réagiriez-vous si vous étiez dans ce bus ? <https://youtu.be/4fVLUaUS4pg>

RQOH_Prevenir_agir_contre_violences_et_harcèlement_OSBL-H_web (1).pdf

RQOH_Guide_prevenir_violences_et_harcèlement_envers_femmes_OSBL-H_web (2).pdf

Votre antiféministe, nos répliques, de l'humour à l'affrontement physique, L'R des centres de femmes du Québec, Mélissa Blais, Marie Soleil Chrétien

Mon niveau d'appréciation de l'atelier :

• Au niveau des échanges ?

• Du contenu ?

• De l'animation ?

- Des documents ?

Je repars avec... ?

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Remerciements

Crédits

Conception, contenu, recherche et rédaction :
Jeanne Hubert

Collaboration et soutien à la conception, au contenu et à la rédaction :
Lyse Cloutier

Graphisme :
Sylvie Émond, Designer Pompier

Lecture et commentaires :
Sophie Clerc, Lyse Cloutier et Katherine Ruault

Corrections :
Sophie Clerc et Lyse Cloutier

Comité de liaison entre le projet « *Présence des femmes, pouvoir des femmes* » et le Comité femmes et logement du CÉAF :
Amélie Cabana-Lacombe, Sophie Clerc, Lyse Cloutier, Guylène Fanchin, Erika Lorena Hernandez Avila, Jeanne Hubert, Marie-Pier Kouassi, Julie Leblanc et Pascale Thérien

Un remerciement particulier au Comité femmes et logement du CÉAF (Centre d'éducation et d'action des femmes), centre de femmes dans Ville-Marie qui a participé grandement à « *Présence des femmes, pouvoir des femmes* » dans le cadre de son projet « *Quartier libéré des violences faites aux femmes* ».

Un merci particulier aux résidentes de coopératives qui ont très généreusement participé au groupe-pilote de l'atelier « *La danse du pouvoir* »

Merci au Carrefour de participation, ressourcement et formation (CPRF) pour l'outil sur les catégories de pouvoirs dans les organisations.





La FECHIMM, le Comité logement Lachine-LaSalle (CLLL),
le Groupe de ressources techniques (GRT) Réseau 2000+
et la Table régionale des centres de femmes Montréal/Laval
portent depuis février 2017 le projet
« Les coopératives d'habitation :
présence des femmes, pouvoir des femmes. »

Financé par le ministère des Femmes et Égalité des genres du Canada (FEGC),
ce projet vise à avoir un impact significatif sur
la participation (empowerment) des femmes au sein
des coopératives d'habitation.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada