



POURQUOI ET COMMENT AVOIR UN.E GARDIEN.NE DU SENTI DANS SES ÉVÉNEMENTS?

Vous cherchez à comprendre en quoi le rôle de gardien.ne du senti est important?
Vous souhaitez mettre de l'avant la bienveillance lors de vos événements?
Voici un guide sur le sujet!

PREMIÈRE PARTIE : INFORMATIONS THÉORIQUES

Qu'est-ce qu'un.e gardien.ne du senti?

Lors d'un événement, d'une réunion, ou encore d'une assemblée, le rôle du ou de la gardien.ne du senti est de veiller au bien-être émotif de toutes et tous.

Cela se fait en deux temps : (1) en se montrant disponible à recevoir des partages de la part des participant.e.s, et (2) en faisant des interventions au groupe, du nom de « point senti » pour prévenir les situations qui pourraient menacer le bien-être émotif.

Le « senti » désigne les sentiments, les émotions et la sensibilité. Vous pouvez choisir de désigner ce rôle par une autre appellation, si « gardien.ne du senti » ne résonne pas auprès de vos membres.

→ Par exemple : *personne-ressource, ou éclair.euse*

Pourquoi est-ce important d'avoir un.e gardien.ne du senti lors d'un événement?

Ce rôle permet de **prévenir** et **mieux gérer les conflits** ou les inconforts qui pourraient survenir lors d'un événement.

Le fait d'avoir un.e gardien.ne du senti...

- permet de décharger en partie la personne animatrice ou organisatrice de la responsabilité de médiation;
- contribue à l'inclusivité et à l'accessibilité des événements;
- rend visible un travail émotif qui est souvent pris en charge par les femmes, ou les mêmes personnes d'un groupe; et
- participe à créer un sentiment de sécurité.

Qui choisir pour ce rôle?

- 1 Déterminer le nombre de gardien.ne.s du senti nécessaire. Combien de participant.e.s seront présent.e.s lors de l'événement? Un ratio de un.e gardien.ne du senti pour plus ou moins 50 personnes est idéal.
- 2 Si vous avez plusieurs gardien.ne.s du senti, tentez que ces personnes présentent des éléments d'identités diversifiés : cela laissera la place aux personnes participantes de s'adresser à la personne de leur choix, en fonction de la situation.
→ Par exemple : une personne non-homme, une personne racisée, une personne jeune, etc.
- 3 Il peut être plus facile de désigner comme gardien.ne du senti une personne de l'organisation qui a déjà facilement les qualités de l'écoute, de l'empathie et de la médiation. Cependant, l'expérience de gardiennage du senti peut être enrichissante pour des personnes qui aspirent à développer ces compétences.

☆ À noter

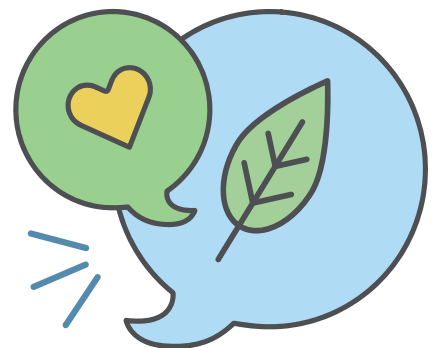
Les gardien.ne.s du senti ne sont pas des personnes intervenantes, professionnelles, psychologues. C'est dans l'intérêt du groupe de prendre soin d'elles aussi en respectant leurs limites.

Quels sont les rôles de la personne gardienne du senti?

- Encourager l'écoute, la bienveillance et veiller au bien-être de toutes et tous au cours de l'événement;
- Repérer les entraves au dialogue, les rapports de domination et d'élitisme dans un groupe (voir l'annexe) et dénoncer ceux-ci lorsque nécessaire;
- Adopter une posture bienveillante et accueillante dans l'éventualité qu'une personne vienne se confier à nous.

La responsabilité partagée

Il est important de souligner que le bon climat d'un événement et la déconstruction des rapports de domination entre les personnes est la **responsabilité de tout le groupe**, et pas seulement du ou de la gardien.ne du senti. Il ne faut donc pas s'offenser lorsque quelqu'un.e nous fait remarquer nos attitudes dominantes inconscientes, car reconnaître celles-ci est une première étape vers leur disparition.



DEUXIÈME PARTIE : CONSEILS PRATICO-PRATIQUES



Étapes à suivre...

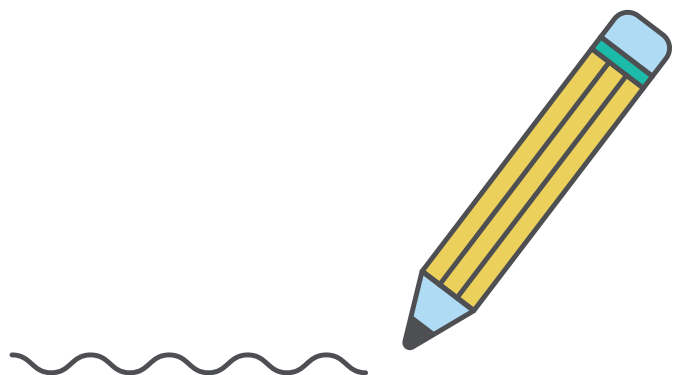
- 1 Préparation
- 2 Attitudes, comportements et interventions
- 3 Retour et valorisation

1. Préparation

- Se familiariser avec les lieux et le déroulement de l'événement si nécessaire.
- Trouver un moyen d'identifier la personne gardienne du senti avec un dossard ou un accessoire visible.
- Inscrire le numéro de téléphone de la personne gardienne du senti à un endroit visible de l'événement, ou encore numériquement.
- Informer et présenter le ou la gardienne du senti au groupe au début de l'événement, en introduction, et spécifier quel est son rôle :
→ Par exemple : « Pour la journée, X personne sera notre gardien.ne du senti. Si vous vivez un malaise émotionnel, physique ou par rapport à quoi que ce soit au cours de l'activité, X est là pour vous. Vous la.le reconnaîtrez par son dossard orange, et son numéro de téléphone se trouve à X endroit si vous préférez communiquer par écrit.

2. Attitudes, comportements et interventions

- Idéalement, ne pas consommer d'alcool, s'il s'agit d'un party ou d'un 5 à 7.
- Être à l'écoute et attentif.ive aux interactions sociales, sans avoir l'air d'écouter les conversations.
- La personne gardienne du senti peut participer à l'activité, tant que les activités ne l'empêchent pas d'être accessible.
- Avoir une posture accueillante : sourire, dire bonjour aux personnes, de manière à se présenter comme une personne avenante et à l'écoute.
- S'assurer de demander aux autres s'ils et elles ont besoin de quelque chose et non pas d'assumer ou présumer des besoins.
→ Par exemple : « Je suis là si jamais tu as besoin de quoi que ce soit! » plutôt que « Je vais aller m'en mêler... »



	INTERVENTION PASSIVE	INTERVENTION ACTIVE : « LE POINT SENTI »
SITUATION	Une personne vient vous voir individuellement pour solliciter votre aide ou votre écoute	Vous remarquez un problème au sein du groupe qui nécessite une intervention générale
CONSEILS	<ul style="list-style-type: none"> • Écoutez attentivement la personne, jusqu'au bout; • La remercier de venir en parler; • Demander quels sont ses besoins; • Avec la personne, trouver des solutions adaptées; • Si nécessaire, faire un « point senti » général (sans nommer la personne). 	<ul style="list-style-type: none"> • Le formuler comme ceci : « <i>J'ai un point senti : pour la suite de la discussion, je vous invite à / je suggère de...</i> »; • Ne pas nommer de personnes; • Repérer les entraves au dialogue, les rapports de domination ou d'élitisme (annexes 1, 2 et 3) et les nommer si nécessaire.

☆ À noter

Il n'est pas obligatoire d'être désigné.e gardien.ne du senti pour faire un « point senti ». Vous pouvez en tout temps dire « j'ai un point senti » pour créer un espace pour faire une intervention.

3. Retour et valorisation

Après l'événement, faire un rapide retour avec la personne gardienne du senti.

- Avait-elle tous les outils pour occuper ce rôle adéquatement?
- Y a-t-il eu des interventions qui sont survenues?
- Certaines interventions nécessitent-elles un suivi auprès des participant.e.s?
- Quelles choses peuvent être mises en place au sein de la structure du groupe ou la planification de l'événement pour que celui-ci puisse davantage prévenir les frictions et les rapports de domination?

Pour valoriser le travail de gardien.ne du senti, dépendamment des ressources de votre groupe, vous pouvez rémunérer la personne, lui offrir une carte-cadeau ou bien simplement la remercier pour son travail.

Pour aller plus loin, consultez la page wiki du Hub en cliquant **ici** ↗.



TROISIÈME PARTIE : MISES EN SITUATION

Lisez les situations et réfléchissez à ce que vous feriez en tant que gardien.ne du senti. Pour chacune des situations, un exemple d'intervention est présenté, mais celui-ci n'est pas une réponse absolue.

Mise en situation no. 1 :

Dans un groupe de discussion, si les participant.e.s se coupent la parole.

Faire un point senti : « Je remarque qu'on se coupe beaucoup la parole, alors j'inviterais les personnes à dire "j'ai fini mon point", ou à laisser quelques secondes entre les interventions, avant qu'une autre puisse parler par la suite. »

Mise en situation no. 2 :

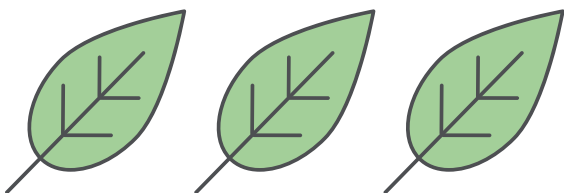
Lors d'une soirée festive, un.e participant.e vient vous voir pour dénoncer les comportements problématiques d'un.e autre participant.e : la personne se frotte aux autres et ne respecte pas leur « bulle », malgré qu'on lui ait dit d'arrêter.

Écoutez la personne dénonciatrice attentivement et remerciez-la d'être venue chercher votre aide. Allez chercher une autre personne, comme quelqu'un.e de l'organisation en qui vous avez confiance. Discutez ensemble de l'intervention à venir, et intervenez auprès de la personne problématique, à l'écart du groupe.

Mise en situation no. 3 :

Dans une assemblée générale, les deux mêmes personnes monopolisent le micro et font de très longues interventions.

Faire un point senti. « J'ai l'impression que ce sont davantage les quelques mêmes personnes qui prennent la parole, alors j'invite à laisser le micro à des personnes qui n'ont pas encore parlé. Aussi, si l'assemblée est en faveur, j'aimerais limiter le temps de parole à 3 minutes. »



Mise en situation no 4 :

Les participant.e.s d'un atelier se moquent d'une personne pour ce qu'elle a dit ou amené comme point.

Faire un point senti. « Je dois faire un point senti : j'aimerais rappeler que toutes les personnes qui composent cette salle participent à créer le climat de cet atelier. J'entends et je remarque des moqueries à l'égard d'individus, et j'invite à ce que cela cesse, car ces comportements mettent en péril l'espace de discussion sécuritaire que l'on essaie de créer. »

Aller voir la personne qui fait l'objet des moqueries et lui demander si elle a besoin de quelque chose.

Mise en situation no 5 :

Un.e participant.e quitte la salle et semble faire une crise d'anxiété.

Lui demander si elle a besoin d'aide, ou si elle aimerait qu'on aille chercher quelqu'un.e de la salle. Créer un périmètre de calme autour de l'endroit duquel la personne se trouve. Être à l'écoute de ses besoins, mais respecter son espace et s'en aller si elle le demande. Parfois simplement la présence de l'autre suffit.

Mise en situation no 6 :

On vous avertit que la réunion à venir sera tendue, car les participant.e.s sont en très fort désaccord sur X point.

Faire un point senti au tout début, pour installer un climat sain dès la première occasion : « Je voudrais commencer la réunion avec un point senti, car on m'a informé.e que certaines décisions qui seront discutées aujourd'hui ne font pas consensus. Je vous invite à quitter la salle si vous en ressentez le besoin, à garder un ton bienveillant et à être à l'écoute des propos de vos collègues. N'hésitez pas à m'écrire à mon numéro de téléphone pour quoi que ce soit. »

ANNEXE¹

1. LES ENTRAVES AU DIALOGUE

Procès d'intention : consiste à condamner les actes d'une personne ou des délégations en lui ou leur prêtant des intentions inavouables et condamnables.

Généralisation abusive : porte un jugement ou arrive à une conclusion générale, et ce, sans s'assurer que l'échantillonnage est assez représentatif pour que la conclusion soit valide.

Appel au groupe : il consiste à faire accepter un argument parce qu'il est endossé par une personne ou un groupe de personnes jugée(s) estimable(s).

Argument d'autorité : cela consiste à faire appel incorrectement ou abusivement à l'autorité d'une personne ou d'un regroupement pour appuyer un argument.

Faux dilemme : cela consiste à ne présenter que deux possibilités pour faire un choix. Comme l'une est indésirable, l'autre est inévitablement le choix à faire.

Pente fatale : cela consiste à affirmer qu'une action entraînera une situation épouvantable en raison d'un enchaînement de causes et d'effets qui, après examen, se révèle douteux, voire impossible.

2. LES RAPPORTS DE DOMINATION

Il s'agit d'un ensemble de comportements, volontaires ou non, traduisant une hiérarchisation lors d'une interaction – socialisation hiérarchisée de sexe, d'ethnie, de classe, d'identité de genre, d'orientation sexuelle, et de toutes les autres catégorisations sociales.

*Ne sont pas toujours évidents et visibles tant pour la personne qui les reproduit que pour celle qui les subit.

*Bien qu'ils soient vécus de manières différentes pour chacun et chacune, les rapports de domination transmettent un sentiment d'infériorité, d'illégitimité et de malaise à l'interlocutrice ou l'interlocuteur...

*Certaines personnes vont complètement s'exclure de leur milieu, même des milieux militants, par crainte de les subir.

Nous sommes souvent porté.e.s à hiérarchiser les rapports de dominations en qualifiant de plus graves ceux qui sont flagrants et plus anodins ceux qui sont plus subtils. Or, aucun rapport de domination ne doit être négligé, considéré plus ou moins grave qu'un autre ou pris trop au sérieux.

Monopoliser le micro : il s'agit de parler trop souvent, trop longtemps et trop fort.

N'écouter que soi : argumenter sans écouter les autres. Par exemple, sont sur leur cellulaire, se lèvent, se déplacent, chuchotent, sortent de la salle lorsque l'autre présente son point de vue. Ou, des personnes qui ne cessent de répéter la même intervention qu'une autre.

Le contenu de l'annexe est issu du Petit livre mauve de l'Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante (ASSÉ) : <https://nouveau.asse-solidarite.qc.ca/wp-content/uploads/2014/09/petit-livre-mauve.pdf>

Parler en « majuscules » : ton de voix condescendant ou plus fort que les autres, attitude physique comme se gonfler le torse, croiser les bras ou simplement de couper la parole.

Invisibiliser ou mettre à part les minorités : le refus même de reconnaître que même dans nos milieux progressistes, il peut exister des comportements racistes, classistes, homophobes, machistes, etc. est un premier type d'invisibilisation des minorités. Il en est de même pour le « Montréalocentrisme ».

Être paternaliste : le paternalisme, c'est d'une part la volonté de tout diriger, mais d'autre part, c'est le faire avec une attitude autoritaire et condescendante. Par exemple, le fait d'infantiliser les nouveaux et nouvelles.

Adopter une attitude défensive : il s'agit de réagir à toute opinion contraire à la sienne comme s'il s'agissait d'une attaque personnelle.

Éviter toute émotion : lorsque vient le temps d'échanger des sentiments personnels, s'opposer en blaguant ou en intellectualisant les propos de son interlocuteur.ice.

3. LES COMPORTEMENTS ÉLITISTES

L'élitisme se traduit par le fait de favoriser les idées ou les propos de certaines personnes à cause de leur statut d'« anciennes » ou « d'amies ».

Ancien.nes : Le statut d'ancien et d'ancienne, que plusieurs possèdent de par leurs nombreuses années d'engagement au sein de différentes organisations, ont plus d'expériences, etc. Et utilisent cette « prestance » pour faire passer leurs idées.

Relations amicales : On remarque aussi un élitisme lié aux relations amicales que plusieurs personnes partagent dans les groupes. Ceux-ci, loin d'être proscrits, peuvent par contre créer une atmosphère moins inclusive.

