



Midi-causerie

# La participation citoyenne



29 janvier 2026



à VITAM



par l'Équipe réseaux proximité

## ➔ 1. Objectif

### « Écouter pour mieux comprendre »

Mieux comprendre ce qui aide ou freine la participation des personnes qui vivent différentes formes de précarité, avec des citoyennes, des citoyens, des organismes communautaires, des représentants du réseau de la santé, des services sociaux et de la recherche.

## ➔ 2. L'équité au coeur de la participation

La participation peut creuser les inégalités si nous ne faisons pas attention.

- Toujours se poser la question : qui participe, qui ne peut/veut pas participer, et pourquoi?
- Sans intention claire d'équité et d'inclusion, nous risquons de rejoindre surtout les personnes déjà à l'aise à participer (éduquées, habituées à prendre la parole, disponibles, en bonne santé).

Barrières possibles :

Langue

Accès numérique

Niveau de lecture (littératie)

Transport, santé, fatigue, traumatismes

Expériences négatives passées (notamment avec le réseau de la santé et des services sociaux, avec d'autres institutions, avec la recherche, etc.).

## ➔ 3. Penser la participation comme un processus

La participation ne se résume pas à un événement ponctuel; elle s'inscrit dans un processus qui se développe progressivement dans le temps. Elle :

- Varie selon les milieux et les personnes.
- Demande de s'ajuster constamment aux rythmes de vie, contraintes et changements.
- Nécessite du temps pour créer de la confiance : traumatismes, déceptions passées, peur d'être instrumentalisé(e), etc.

Trois questions pour guider ce processus :

1

Que veut-on partager ou transformer avec les citoyennes et citoyens?

2

Qu'est-ce que cette participation apporte aux personnes concernées, aux autres acteurs et à la société?

3

Quel pouvoir réel auront-ils dans la démarche et comment ce pouvoir sera-t-il réparti (avis, coconstruction, décision)?

## ➔ 4. La diversité des formes de participation

Nous ne devons pas penser que des personnes marginalisées (souvent invisibilisées) (par exemple en situation d'itinérance) ne participent pas « à la vie collective ».

- Elles se sont parfois créés leurs propres milieux, avec des règles, de l'entraide et des gestes collectifs.
- Cette participation ne se voit pas dans les instances officielles (comités, consultations formelles), mais elle existe et elle est importante.

## ➔ 5. Rendre la participation accessible et encourager la représentation plurielle

L'accessibilité linguistique et la littératie sont essentielles à une participation équitable.

- Traduire et vulgariser : enlever le jargon, utiliser des mots simples, écrire des phrases courtes, corréviser les documents avec les citoyennes et citoyens partenaires.
- Varier les formats : textes simplifiés, vidéos explicatifs, supports visuels et audio, etc.

## ➔ 6. Mettre en évidence et réduire les freins institutionnels

Freins fréquents

**Ne pas ouvrir d'espace de participation par peur de ne pas être prêt(e)s :** « Ce n'est pas le bon moment », « Toutes les conditions ne sont pas remplies ».

**Chercher la « perfection » :** conditions idéales, accessibilité totale, langage parfaitement adapté, représentativité parfaite... Cela finit par paralyser.

**Manque de ressources humaines :** la participation citoyenne repose souvent sur une seule personne, ce qui crée une surcharge et montre qu'elle n'est pas bien intégrée aux pratiques de l'organisation.



Les citoyennes et citoyens ne demandent pas un cadre parfait, mais d'être invités et de pouvoir décider eux-mêmes si les conditions leur conviennent. Ils veulent que les intentions soient claires : consultation ponctuelle ou coconstruction?



À retenir : la tolérance est nécessaire de part et d'autre

## ➔ 7. Porter l'inconfort et sortir de nos milieux

Les institutions, la recherche et les professionnelles et professionnels devraient davantage assumer l'inconfort et la responsabilité de la participation citoyenne. Cela veut dire :

- Ne pas seulement inviter les citoyennes et citoyens dans nos bureaux ou nos comités, mais aller dans leurs milieux de vie (quartiers, lieux de rassemblements, organismes).
- Accepter d'être déstabilisé(e), de revoir ses horaires et façons de faire.
- Valoriser une culture de dignité : faire le « petit plus » qui montre que nous prenons leurs réalités au sérieux.
- Revoir sa posture professionnelle : humilité, réelle écoute, capacité à se laisser influencer, s'adapter, sortir des sentiers battus, accepter de changer nos plans et décisions.

## ➔ 8. Compensation : reconnaître la valeur ajoutée de la contribution

La compensation est un levier, pas un piège. Elle « n'achète » pas la participation, mais il s'agit d'une reconnaissance de la valeur du temps et de l'expertise.



Des chartes peuvent préciser clairement ce qui est compensé et les barèmes.



Elle reconnaît que la participation demande du temps, de l'énergie, parfois des frais, et qu'il s'agit d'une contribution importante.



Même si, au départ, certaines personnes viennent surtout pour la compensation, le fait d'être présent(e)s, d'écouter et de revenir peut mener à une prise de parole et un engagement plus profond.