

Sharing Our Experiences to Create Safer Spaces

Reflections on implementing a new
practical framework within YWCA Quebec

Presented by:

Lorinne Larouche,
Manager of Social Services, YWCA Québec

Isabelle Boulanger-Milot
Project Coordinator for EDI2, YWCA Québec



Capacity Building?

Whose capacity? Why? When? How?

- This is a complex machine with a lot of moving parts! Many people have worked on this between 2019 and 2023, including all of the larger Y teams!
- The end of the project throws certain observations into relief...
- The importance of creating and implementing a practical framework and its guiding principles.



The Process at the YWCA Quebec

2019	2020	2021	2022	2023	2024
Étude de contexte (2019-2020)					
	Cadre de pratique (2020-2022)				
			Évaluation et diffusion (2022-2024)		
Comité avisur (2019-2024)					



That the YWCA Quebec be a safe space where everyone's well-being is promoted (staff, volunteers, participant communities, etc.).

There's an implication that it's not one already!



- It involves knowing yourself (and knowing your position within an intersectional approach).
- Involves communicating (and learning).
- Involves working on being open to change.

Everyone has BLIND SPOTS, UNCONSCIOUS BIASES and liable (or not) to participate in SYSTEMIC DISCRIMINATION.

Ce à quoi nous adhérons !

Chaque personne, lorsqu'elle décide de venir travailler à la YWCA, adhère aux valeurs et aux principes proposés par l'organisation. Le présent cadre de pratique explique comment ceux-ci peuvent être appliqués au quotidien et ce à quoi chaque employé.e, bénévole et usager.ère peut s'attendre.

- ✓ **Nous nous engageons à offrir un milieu de vie représentatif des diversités et ce, dans toutes les sphères de l'organisation.**

Nous veillons à rester inclusives et inclusifs dans nos pratiques professionnelles comme dans nos relations interpersonnelles avec les membres de l'équipe et les usager.ères de l'organisme.

- ✓ **Nous nous engageons à nous assurer que notre milieu de vie soit sécuritaire et que toutes les personnes y soient à l'aise de vivre pleinement leurs identités, dans leurs diversités, que celles-ci soient visibles ou non.**

Dans nos interactions, nous adoptons un langage inclusif et s'intéressons aux personnes sans supposer leur(s) identité(s).

- ✓ **Nous nous engageons à nommer nos besoins et nos inconforts et à permettre aux autres de le faire.**

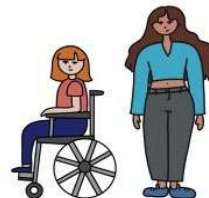
Chaque personne a un vécu qui influence ses interactions avec les autres. Chacun.e est expert.e de ses sentiments, de ses besoins et de ses limites. Nous nous donnons des espaces pour apprendre à nous connaître, en toute confiance.

- ✓ **Nous nous engageons à faire preuve d'ouverture et de constructivité, afin de progresser ensemble.**

Les processus de développement d'une approche intersectionnelle dans nos pratiques demande de déconstruire et de réapprendre. Chacun.e doit donc s'informer sur les diversités et les comportements néfastes, selon ses capacités et son cheminement. La YWCA doit proposer des outils pour soutenir ces apprentissages et les discussions qui en découlent.

- ✓ **Nous nous engageons à rester alertes aux reproductions et aux manifestations des systèmes d'oppression à l'intérieur de nos milieux de travail, à les prévenir et à les déconstruire.**

Toute personne qui fait partie de l'équipe de travail a accès au même droit de parole, à la même considération, et au même respect de ses besoins. Ceci doit inciter chacun.e à reconnaître son appartenance à un ou plusieurs groupes privilégiés.



Reducing unconscious biases and developing safer practices is a process that involves, among other things:

Questioning your judgments and stereotypes / Recognizing your mistakes and accepting feedback / Recognizing your privilege and changing your practices / Making decisions that are considerate of people who aren't in your group / Listening and considering different points of view / Letting people decide for themselves / Celebrating the work that has been done / Becoming aware of micro-aggressions and eliminating them / Learning about different groups / Using an inclusive approach to communication / Including members from different groups in our teams and decision-making processes / Managing conflicts collaboratively / Recognizing injustice and standing for change (both individually and as an organization)



Roundtables (25 minutes) / Group discussion (30 minutes)

- Intersectional feminist approaches to equity, diversity and inclusion = approaching it with a GBV lens
- As frontline workers and organizations, we can take steps to prevent violence, but we also run the risk of unconsciously perpetuating it.

**What strategies do you use in your organizations to avoid being part of the problem?
(unconscious biases and safer practices?)**



Practical framework = a long-term process

**What conclusions can we draw
from this session?**

Thank you! Good luck with your
projects!

YWCA
QUÉBEC

