

Partager nos expériences vers des milieux plus inclusifs

Réflexions sur l'implantation d'un nouveau
cadre de pratique à la YWCA Québec

Présenté par :

Lorinne Larouche,
Directrice des services sociaux, YWCA Québec

Isabelle Boulanger-Milot
Chargée de projet en EDI 2, YWCA Québec



Merci d'être là ! Bienvenue :)

Présentation du processus réalisé à la YWCA Québec de 2019 à 2023
(25 min)

Tables rondes : partage d'expériences, d'objectifs et de sensibilités EDI2
(25 min)

Mise en commun et pistes pour la suite
(30 min)

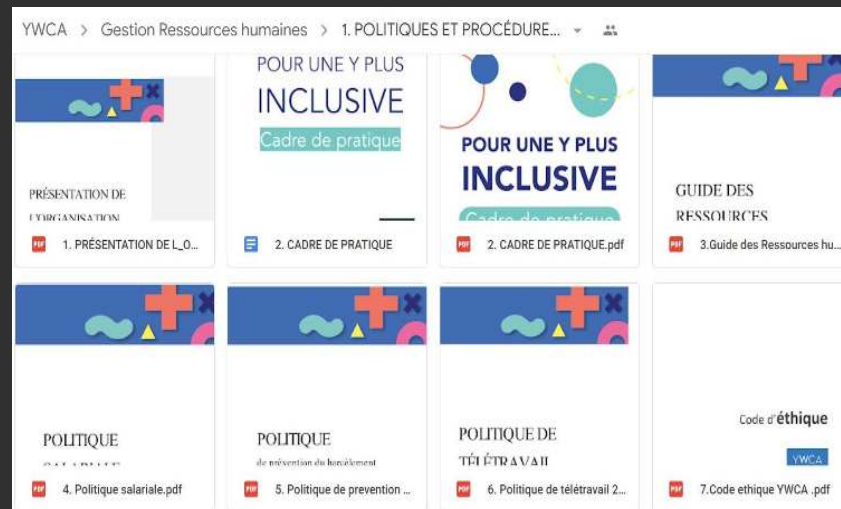
Les questions et les réflexions sont bienvenues
au fur et à mesure de l'atelier (à main levée)



Renforcement des capacités ?

de qui ? pourquoi ? quand ? comment ?

- Long marathon à relais ! Plusieurs personnes y ont travaillé... dont l'ensemble des équipes de la grande Y, de 2019 à 2023 !
- La fin du projet amène des **constats...**
- Création d'un **cadre de pratique** et implantation de ces principes directeurs.



Processus à la YWCA Québec

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)					



Que la YWCA Québec soit un espace de sécurité et de bien-être pour tout le monde (salarié.e.s, bénévoles, communautés utilisatrices...)

Implique qu'elle ne l'est peut-être pas déjà !?



- Implique de se connaître **soi** (et de connaître son positionnement dans l'intersectionnalité).
- Implique de communiquer (et apprendre).
- Implique de développer l'ouverture **au changement**.

Tout le monde a des ANGLES MORTS, des BIAIS INCONSCIENS et participe (ou non) à la DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE.

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.**

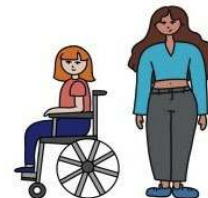
Chaque personne a un vécu qui influence ses interactions avec les autres. Chacun.e est expert.e de ses sentiments, de ses besoins et de ses limites. Nous nous donnons des espaces pour apprendre à nous connaître, en toute confiance.

- ✓ **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.



Réduire ses **biais inconscients** et développer des **comportements inclusifs**, un processus qui implique (entre autres):

Remettre en question ses jugements et stéréotypes / Reconnaître ses erreurs et accepter la critique / Reconnaître ses privilèges et changer ses pratiques / Prendre des décisions pas seulement sur les critères de son groupe... / Écoute et points de vue multiples / Laisser les personnes décider pour elles-mêmes / Valoriser le travail accompli / Prendre conscience des micro-agressions et les éliminer / En apprendre sur les différents groupes / Communiquer de façon inclusive / Inclure des membres des différents groupes dans nos équipes et nos processus de prise de décision / Gérer les conflits de manière collaborative / **Reconnaître les injustices et se positionner comme allié.e.s du changement (comme personne et comme organisme)...**



Tables rondes (25 min) / Mise en commun (30 min)

- Les approches d'équité, diversité, inclusion dans une perspective de féminisme intersectionnel = angle de lecture des VGF
- Comme intervenante et organisme, nous pouvons ainsi nous positionner pour réduire les violences mais nous courons également le risque de les perpétuer de façon inconsciente.

**Pour éviter de faire partie du problème, quelles stratégies utilisez-vous au sein de vos organisations?
(biais inconscients et comportements inclusifs ?)**



Cadre de pratique = processus au long cours

Les conclusions de cet échange ?

Merci ! Bonne continuation

YWCA
QUÉBEC

