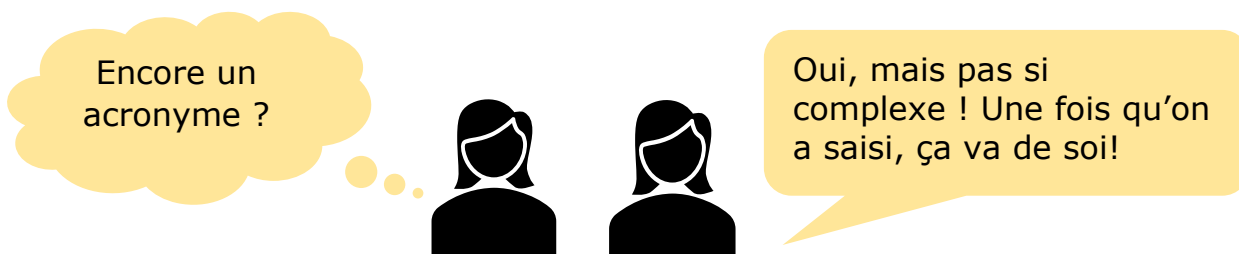


## ADS+ : RENDRE VISIBLE L'INVISIBLE

Contribuer à réduire les inégalités, un regard à la fois!



L'analyse différenciée selon les sexes avec l'approche intersectionnelle (ADS+) est une méthode d'analyse créée par et pour les femmes afin de réduire les inégalités sociales, tant au niveau systémique que dans nos actions quotidiennes. **Un but qui nous tient toutes et tous à cœur !**

### **Porter des lunettes ADS+, c'est rendre visible l'invisible !**

Les lois, les politiques, les programmes et les services offerts ne sont pas complètement neutres. Nous ne sommes pas toutes égales et égaux, dans nos conditions d'existence comme dans l'accès aux ressources et services. Ainsi, des mesures dites universelles n'auront pas les mêmes effets selon le groupe auquel on appartient. L'ADS+, c'est un processus simple qui prend constamment en compte les réalités différentes de divers groupes de personnes comme les femmes, les hommes, les personnes non-binaires et bien d'autres. La place dans la société et l'identité individuelle sont influencées par une multitude de facteurs sociaux qui s'imbriquent entre eux en plus du sexe et du genre : l'origine ethnique ou ethnoculturelle, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, le revenu, le fait de vivre avec un handicap physique ou intellectuel, etc.



Cette approche novatrice adoptée à l'ONU en 1995 lors de la quatrième conférence mondiale sur les femmes à Beijing vise à responsabiliser et outiller les états, les différents paliers de gouvernance et les groupes porteurs de projets au respect des droits sociaux, dont l'égalité. L'ADS+ est un outil pensé et développé dans le but de détecter des obstacles spécifiques qui se dressent sur le parcours des groupes de personnes historiquement discriminés et marginalisés (femmes, personnes racisées, premières nations, etc.) et qui passent trop souvent sous le radar.

## Les biais inconscients, c'est quoi ?



Les biais inconscients peuvent être définis comme des idées erronées qui se manifestent à l'égard d'un groupe de personne à l'insu des individus qui affichent ces préjugés. Ce sont en quelques sortes nos angles morts, les obstacles, les réalités et les discriminations qu'on ne voit ou n'entrevoit pas d'emblée parce qu'on ne vit pas ces situations.

### **N'hésitez plus ! Porter ces lunettes pour démarrer vos projets comporte plusieurs avantages, par exemple :**

- **Prévenir** la reproduction des inégalités entre les femmes et les hommes ET entre les femmes, elles-mêmes.
- **Prendre en compte** toutes les autres formes de discriminations qui interagissent ensemble comme l'âge, la couleur de la peau, la religion, l'origine ethnique, situation de handicap, l'orientation sexuelle, etc.
- **Déconstruire** les préjugés et les biais inconscients.
- **Développer** des stratégies inclusives et enrichir vos pratiques, vos revendications et vos projets afin d'en faire bénéficier un plus grand nombre de personnes.



## De quelle manière ? En vous amenant à :

- **Discerner**, de façon préventive, les effets distincts sur les femmes et les hommes que peuvent avoir nos revendications ou nos projets.
- **Poser** les bonnes questions à chaque étape de nos projets (à qui s'adresse-t-on?, y a-t-il des personnes vulnérables ou exclues ?, quels sont nos angles morts ?, etc.)
- **Intégrer** une approche ADS+ à vos projets et vos revendications vous permettra d'affiner vos analyses des situations spécifiques vécues par vos clientèles et de rendre visibles des réalités qui, sans cette approche, demeurent invisibles.
- **Comprendre** que le groupe « Femmes » n'est pas homogène. Au contraire, il existe plusieurs réalités pour chacune.
- **Mettre en place** des revendications, services, pratiques, etc. adaptées et inclusives des réalités des personnes les plus vulnérables et marginalisées dans le but de **réduire les inégalités**

**Contribuer, à sa mesure, à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les femmes elles-mêmes**

**Si vous êtes habitées par le désir et l'objectif d'être plus inclusives, vous êtes déjà sur la bonne voie !**

La lunette ADS+ est en réalité une série de questions qui dévoilent des réalités cachées ou masquées par des statistiques perçues comme universelles. Pour l'appliquer, il n'est pas nécessaire de modifier toutes vos pratiques en même temps. Au contraire, allez-y pas à pas, une étape à la fois. De cette façon, vous vous assurez d'une réelle compréhension et appropriation du processus au sein de votre organisation, de manière durable. Rapidement, vous constaterez qu'en fin de compte, l'ADS+ est un processus simple et stimulant qui permet d'affiner vos réflexes d'inclusivité.

**En deux temps et trois questions (ou plus), vous constaterez qu'appliquer l'ADS+ est bénéfique pour toutes et tous !**

## PLAIDOYER POUR UN REGARD GENRÉ

### Sur le logement

On sait que l'accès à un logement abordable, salubre et sécuritaire est un enjeu majeur dans le quotidien de plusieurs personnes. Avec l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+), on constate que la réalité est beaucoup plus complexe qu'il n'y paraît entre les femmes et les hommes et entre les femmes elles-mêmes. En effet, des inégalités subsistent. En tenir compte dans nos revendications permet de rendre celles-ci plus inclusives et efficaces, pour une réelle transformation sociale au bénéfice de toutes et tous.

#### **LA LUNETTE ADS+ : pour une vision claire et juste !**

**La lunette ADS+ agit comme un rayon X** qui permet de démystifier un phénomène aussi complexe que l'accès au logement. Quelques questions permettent d'exposer des réalités masquées par des statistiques souvent présentées comme universelles. Les résultats des recherches effectuées avec l'ADS+ démontrent que la situation des femmes concernant le logement est spécifique. Les femmes sont plus à risque d'être mal-logées parce qu'elles sont nombreuses à vivre dans la précarité. En posant un regard au-delà des statistiques, on s'aperçoit que les portraits du phénomène sont incomplets et que l'accès à un logement abordable, salubre et sécuritaire doit être scruté de plus près.

Mythes	Réalité
<p>La crise du logement touche tout le monde de la même façon.</p>	<p>En 2018, au Québec, le revenu moyen des femmes s'élevait à 89% de celui des hommes. Les statistiques démontrent également que les femmes racisées, monoparentales, âgées, en situation de handicap, notamment, vivent dans une plus grande précarité. (Frapru, 2019)</p> <p>→</p> <p>Aussi, « dans un contexte où les logements abordables se font rares, ces femmes doivent souvent consacrer d'importants pourcentages de leurs revenus pour se loger, au détriment d'autres besoins » (Frapru,2019)</p>
<p>Les problèmes de logements insalubres n'ont aucun lien avec l'emploi.</p>	<p>Les femmes sont plus susceptibles de rester à la maison ou de travailler à temps partiel pour s'occuper des enfants ou d'une personne proche.</p> <p>→</p> <p>En effet, en 2018, 18,9% des femmes versus 5,5% des hommes occupent un emploi à temps partiel. Le rapport « Laval mobilisée pour les femmes en situation de vulnérabilité en parcours vers l'emploi » montre également que les enjeux de logement amènent les femmes à devoir s'absenter du travail, menaçant leur maintien en emploi. Elles sont nombreuses à devoir s'absenter du travail pour transiger avec le personnel d'appui (extermination, plomberie, réparation, etc.) ou pour s'occuper des problèmes de santé des enfants liés à l'insalubrité (crises d'asthme, maux de tête, etc.).</p>

## Comment regarder au-delà des statistiques ?

**Innovez !** Enfilez votre lunette ADS+ et plongez-vous dans un processus de réflexion extraordinaire. C'est-à-dire, portez vos réflexions hors des zones habituelles. En bonifiant vos pistes de réflexion avec l'ADS+, vous arriverez plus rapidement à cerner les causes spécifiques et différenciées des obstacles rencontrés par plusieurs femmes lorsqu'elles cherchent un logement ou lorsqu'elles tentent de conserver le leur.

- ? Tout d'abord, lorsque l'on parle de logement sécuritaire, de quoi est-il question exactement? Les données peuvent cacher cet aspect central dans la vie des femmes locataires et de leurs enfants, c'est-à-dire la violence et les abus qu'elles peuvent subir de la part des concierges, de leurs co-locataires ou des propriétaires. Comment orienter ou inclure cet aspect dans nos actions ou nos revendications ?
- ? Avez-vous pensé à inclure des femmes ayant déjà surmonté des obstacles systémiques pour se loger ou des intervenantes et des intervenants du milieu pour échanger sur les principaux enjeux et identifier des pistes d'actions ou de solutions plus près des besoins? Avez-vous envisagé de créer des espaces de paroles pour celles-ci et surtout, pour développer une analyse commune?
- ? Peu de femmes portent plainte lorsqu'elles vivent des violences dans leur logement ou un abus de la part des propriétaires. Alors, comment peut-on rejoindre les femmes qui vivent dans les quartiers géographiquement isolés ? Quelle est la façon la plus appropriée à l'émergence des témoignages de ces dernières et au partage des ressources ? Est-ce que les femmes que vous voulez rejoindre ont accès aux ressources ou aux informations concernant l'accès au logement social?

**L'ADS+ ouvre la voie à tout un monde de possibilités et offre donc une multitude d'options innovantes et créatives.** Rappelons-nous que le groupe « Femmes » n'est pas homogène. Les réponses apportées aux femmes en situation de précarité se doivent d'être multiples, plurielles et surtout adaptées aux réalités de chaque groupe pour être en mesure d'apporter des solutions durables et efficaces.

**Des solutions qui seront bénéfiques à vos projets, mais aussi à toutes et à tous !**

## PLAIDOYER POUR UN REGARD GENRÉ Sur l'itinérance

L'itinérance est un phénomène qui a longtemps été **associé majoritairement aux hommes** notamment parce que **ceux-ci sont plus visibles dans l'espace public**. Ce dernier prend un tout autre visage lorsqu'il est observé avec la lunette de l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+). On constate que la réalité est beaucoup plus complexe et plurielle qu'il n'y paraît.

### Bonifiez vos réflexions et vos interventions avec l'ADS+ !

Vous arriverez mieux à cerner les causes spécifiques et différenciées de l'itinérance féminine et vous serez plus à même d'y apporter des solutions créatives et mieux adaptées aux situations spécifiques. Avant d'aller plus loin, utilisons la lunette ADS+ pour déboulonner quelques mythes concernant la problématique de l'itinérance. Par exemple :

Mythes	Rétablissons les faits !
« Les hommes sont plus nombreux à vivre en situation d'itinérance que les femmes. »	<p>Pour plusieurs raisons, il est difficile de dénombrer les femmes qui se retrouvent en situation d'itinérance parce qu'elles adoptent des stratégies d'adaptation pour éviter la rue (travail du sexe, couchsurfing et les expériences de colocations dans des milieux de vie à risque).</p> <p>Aussi, ces dernières sont peu présentes dans les ressources mixtes, parfois parce que celles-ci ne sont pas adaptées à leurs besoins, parfois aussi parce qu'elles y ont vécu des expériences traumatisantes.</p>
« Les principales causes de l'itinérance féminine sont la toxicomanie et les enjeux de santé mentale, comme les hommes »	<p><b>La principale cause de l'itinérance féminine est la violence conjugale et familiale qui place les femmes en position de précarité</b> lorsqu'elles cherchent à se reloger pour fuir un conjoint violent. La crainte de se retrouver dans une situation d'itinérance et le besoin de protection sont d'ailleurs des éléments qui les amènent à demeurer dans des situations de violence (Flynn et Al., 2021).</p>



## La lunette ADS+ : Pour une vision claire et juste !

**La lunette ADS+ agit comme un rayon X qui permet de démystifier** un phénomène aussi complexe que l'itinérance féminine. Quelques questions bien choisies permettent d'exposer des réalités masquées par des statistiques souvent présentées comme universelles. De trop nombreuses femmes passent sous le radar des statistiques ! En posant un regard au-delà, on s'aperçoit que les portraits du phénomène sont incomplets et que l'itinérance féminine doit être scrutée de plus près, c'est une question d'égalité et de solidarité.

**Comment regarder au-delà des statistiques ?** Innovez ! Portez votre lunette ADS+ et plongez-vous dans un processus de réflexion extraordinaire : poussez vos réflexions hors des zones habituelles.

- ? Si les femmes sont absentes des portraits statistiques, c'est parce qu'elles utilisent plusieurs stratégies d'adaptation pour éviter de perdre la garde de leurs enfants, de fréquenter les ressources mixtes ou d'être dans la rue. De quelles façons est-il possible d'obtenir des informations pour la mise en œuvre de votre projet?
- ? Si les femmes en situation de précarité évitent la rue, quels endroits seraient-elles susceptibles de fréquenter? Quels organismes communautaires seraient-elles plus susceptibles de fréquenter?
- ? Si le risque de perdre leurs enfants représente un obstacle à une demande d'aide ou pour se rendre dans une ressource mixte, quelles options proposer aux femmes?
- ? Comment peut-on adapter les ressources pour que les femmes et leurs enfants s'y sentent en sécurité?

**L'ADS+ ouvre la voie à tout un monde de possibilités et offre donc une multitude d'options innovantes et créatives.** Rappelons-nous que le groupe « Femmes » n'est pas homogène. Les réponses apportées aux personnes en situation d'itinérance se doivent d'être multiples, plurielles et surtout adaptées aux réalités de chaque groupe pour être en mesure d'apporter des solutions durables et efficaces.

**Des solutions qui seront bénéfiques à vos projets, mais aussi à toutes et à tous !**

## **PLAIDOYER POUR UN REGARD GENRÉ**

### **Sur les situations de handicap**

L'accessibilité des ressources et l'adaptation universelle des services sont des luttes constantes pour toutes les personnes en situation de handicap. Avec l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+), on constate toutefois que la réalité est beaucoup plus complexe qu'il n'y paraît entre les femmes hommes et les en situation de handicap et entre les femmes elles-mêmes. En effet, en parcourant quelques recherches, on réalise que les femmes en situation de handicap font partie des groupes les plus touchés par la pauvreté et l'exclusion sociale.

- ➔ Des statistiques genrées apportent un éclairage plus précis sur la situation spécifique des femmes en situation de handicap et celles qui vivent à la croisée des oppressions. C'est dans l'optique d'y voir plus clair que la lunette ADS+ est incontournable.

<b>Quelques mythes sur les handicaps</b>	<b>Rétablissons les faits !</b>
Toutes les personnes en situation de handicap vivent les mêmes expériences et les mêmes discriminations.	Les femmes en situation de handicap sont particulièrement exposées à la pauvreté, aux abus et aux violences sexuelles, physiques et économique. Par conséquent, 40 % d'entre elles vivront une agression sexuelle au cours de leur vie. (DAWN, 2013)
L'égalité des chances en emploi est la même pour toutes les personnes en situation de handicap.	Les femmes en situation de handicap ont moins accès aux études supérieures, ont moins de possibilités d'emploi bien rémunéré et travaillent plus à temps partiel que les hommes dans la même situation et que les femmes sans limitations fonctionnelles. Le revenu moyen des FSH « correspond à 76 % des HSH et à 70 % des femmes sans limitations fonctionnelles <sup>1</sup> .

<sup>1</sup> Mémoire déposé en février 2011 à la Commission des relations avec les Citoyens par l'Alliance des femmes handicapées du Québec et Action des femmes handicapées (Montréal).

## **La lunette ADS+ : Pour une vision plus claire et juste !**

**La lunette ADS+ agit comme un rayon X qui permet de** révéler les situations spécifiques que vivent les femmes en situation de handicap. Quelques questions pertinentes permettent d'exposer ces réalités masquées, mais surtout invisibilisées par des statistiques souvent présentées comme universelles. À la lumière de ces constats, on comprend qu'elles sont, entre autres, plus à risque de subir des violences économiques, d'être mises à l'écart ou d'être discriminées à l'emploi. En posant un regard au-delà des statistiques, on s'aperçoit également que les portraits ciblant les femmes en situation de handicap sont peu nombreux.

Les obstacles sont nombreux pour les femmes en situation de handicap. Premièrement, parce qu'elles se situent à l'intersection du genre et du handicap. À cette situation s'ajoutent d'autres oppressions (l'origine ethnoculturelle, l'âge, l'orientation sexuelle, etc.) qui complexifient le quotidien de plusieurs femmes.

- La plupart d'entre elles vivent de l'insécurité et de la violence et ne connaissent pas toujours leurs droits en matière d'emploi, de santé ou de logement.
- Elles sont généralement invisibilisées et leurs revendications demeurent peu ou pas entendues dans l'espace public.

## À partir de ce constat, voici quelques questions à se poser

- ? Si vos revendications concernent le logement, par exemple, avez-vous des données spécifiques en lien avec leurs situations ? Qu'arrive-t-il lorsque ces dernières vivent de la violence familiale ? Est-il possible pour ces dernières de reloger de façon sécuritaire, abordable et adaptée rapidement ?
- ? Est-ce que les femmes en situation de handicap connaissent leurs droits lorsqu'elles vivent des violences de la part de leur partenaire ou d'une personne soignante ? Des corps médicaux ? Est-ce que leurs paroles ou témoignages sont validés par les personnes en position d'autorité ? Est-ce que les accès aux postes de police sont adaptés ?
- ? Afin de bien saisir les besoins réels des femmes en situation de handicap concernées par vos revendications, avez-vous un espace de parole où elles peuvent être vues et entendues ? Avez-vous pensé à collaborer de près avec celles-ci ou avec des organismes afin d'adapter vos projets ? Avez-vous des statistiques différenciées selon le genre ? Comment pourriez-vous rejoindre ces femmes ?

**L'ADS+ ouvre la voie à tout un monde de possibilités et offre donc une multitude d'options innovantes et créatives.** Rappelons-nous que les limitations fonctionnelles peuvent entraver les déplacements de toutes les personnes à un moment ou à un autre de leurs vies (ex : blessures/fractures, perte d'autonomie, se déplacer avec une poussette, etc.). C'est pourquoi il est bénéfique et durable de penser nos actions en termes d'inclusivité et d'accessibilité universelle. Aussi, les limitations fonctionnelles ne sont pas toutes visibles, en ce sens l'ADS+ est un outil incontournable qui permet de poser un regard plus spécifique sur le genre et tous les vecteurs d'oppressions qui interagissent entre eux.

**Plus d'inclusion signifie donc plus de bénéfices pour toutes et tous !**

## APPROCHE GLOBALE ET SPÉCIFIQUE FEMMES

### Dans le parcours en emploi

#### Une petite mise en perspective !

Vous le savez, la société est toujours loin d'être égalitaire. **La précarité se vit différemment chez les femmes et les hommes.** Deux exemples ?

- Une personne faiblement alphabétisée risque de vivre des difficultés sur le marché de l'emploi. Or, un homme **faiblement alphabétisé** aura davantage de chance de se trouver un emploi bien rémunéré (par exemple, dans l'industrie de la construction), tandis qu'une femme sera souvent référée vers des emplois historiquement « féminins » (industrie du textile, vente, services ou des soins), qui offrent de moins bonnes conditions.
- La monoparentalité complique la conciliation travail-famille et crée de la discrimination à l'embauche, mais aussi une panoplie d'obstacles connexes qui se répercutent sur le parcours en emploi (trouver un logement, assurer les frais de toute la famille, perte d'occasions de formation, etc.). Or, les femmes sont plus nombreuses à être **chefes de familles monoparentales** que les hommes.

Agir sur les **discriminations systémiques** et les **inégalités persistantes**

Reconnaitre **l'impact des systèmes d'oppression** sur le vécu des femmes et donc permettre une **reprise de pouvoir** sur leur vie

Créer un climat où la femme se sent **accueillie, comprise, en confiance**

### Apports de l'approche globale et spécifique femmes

Offrir des **services appropriés** répondant aux **besoins particuliers** vécus

Agir **en profondeur et à long terme** sur le bien-être et la sécurité économique des femmes

Dans ce contexte, comment accompagner les femmes de notre organisme dans les démarches qu'elles souhaitent entreprendre ?

Prendre en compte que les **réalités vécues** par les femmes **dans les différentes sphères de leurs vies** sont **interreliées** (précarité financière, division sexuelle du travail dans la famille, non-reconnaissance des diplômes ou des compétences, enjeux de santé mentale, violences, etc.)

**C'est l'approche globale**



Prendre en compte que les **réalités vécues** par les femmes sont **marquées par les discriminations systémiques et les inégalités persistantes** liées au sexe, qui souvent, sont renforcées par d'autres facteurs d'exclusion (comme le parcours migratoire, la situation de handicap, etc.)

**C'est l'approche spécifique**



### **L'approche globale et spécifique femme : exemples de mise en action**

- √ Établir des contacts avec une personne des groupes de différents domaines (employabilité, santé mentale, consommation, violence conjugale, etc.) ayant une approche spécifique femmes et travailler en partenariat pour soutenir les femmes en tenant compte de leurs problématiques multiples.
- √ Cultiver des valeurs féministes basées sur *l'empowerment*, l'autonomie économique, l'égalité des chances, la reconnaissance de la liberté et de la capacité de choisir, la diversité.
- √ Organiser des ateliers en groupes non-mixtes pour contribuer au partage des expériences, augmenter la motivation et briser l'isolement. Les organismes dédiés aux femmes peuvent nous aider à faciliter et animer ces groupes.
- √ Participer à la sensibilisation de la collectivité quant aux problèmes vécus par notre clientèle féminine.

Au-delà, donc, d'une approche centrée sur l'individu, il faut une approche qui **prenne en compte les systèmes d'oppression** et la manière dont ils **impactent le parcours en emploi dans un sens large** (formation, déplacements, logement, conciliation travail-famille, etc.).

Est-ce que ça signifie que tous les organismes doivent devenir des experts de cette approche ? Non ! Des groupes ont développé une expertise en Approche globale et spécifique femmes. Reconnaissons-les et consultons-les !

### Ressources lavalloises ayant une expertise en approche globale et spécifique femmes dans le parcours en emploi et l'intégration sociale

- **Dimension Travail** : organisme lavallois spécialisé dans l'employabilité des femmes  
<https://www.dimensiontravail.com/>
- **Femmes en emploi** : organisme lavallois œuvrant à l'intégration sociale, culturelle et professionnelle des femmes en situation de précarité, dont celles issues de l'immigration.  
[femmesenemploi.org](http://femmesenemploi.org)
- **Centre des femmes de Laval** : organisme offrant aux femmes un lieu d'appartenance, de transition, d'éducation et d'action.  
<https://www.cflaval.org/>

## FICHE ACCESSIBILITÉ ET INCLUSIVITÉ

Porter attention aux besoins spécifiques des femmes et des groupes marginalisés et adapter nos pratiques en conséquence

**C'est toute la société qui en bénéficie!** Par exemple : Un document en écriture simplifiée facilitera la lecture par des personnes sourdes, mais pourra aussi bénéficier à des personnes allophones, faiblement alphabétisées, autistes, etc.

Les organisations sont de plus en plus **sensibles aux enjeux d'accessibilité et d'inclusion** et souhaitent **améliorer leurs pratiques**. Pourquoi cet intérêt?

Agir en **cohérence avec nos missions** (défense collective des droits, accompagnement, intervention, etc.) en représentant et en incluant les personnes dans toute leur diversité.

Rendre nos actions et services accessibles à **toutes les personnes concernées.**



## L'accessibilité et l'inclusivité en quatre mots-clés

### Posture

Plus qu'un résultat à cocher, l'accessibilité et l'inclusivité sont une **posture** (comme une lunette!) et une **attitude** qu'on s'efforce de garder en tout temps.

### Responsabilité collective

Outils **toute l'équipe** pour **intégrer cette posture au quotidien** et sensibiliser les partenaires et le public. Une responsabilité partagée!

### Validation

L'évaluation continue permet de mieux **cerner les besoins** des personnes que nous souhaitons rejoindre et d'**ajuster nos pratiques**.

### Graduel

Il n'est pas nécessaire de modifier toutes nos pratiques en même temps. Procéder **par étape** permet une appropriation réelle et des réévaluations périodiques.

## L'accessibilité et l'inclusivité, des accommodements?

Un handicap ou une exclusion se produisent lorsque **l'environnement pose obstacle à la participation** ou ne prend pas en compte les besoins spécifiques d'une personne.

Rappelons-nous que **nous avons toutes des besoins**, que nous souhaitons voir pris en compte ! Avoir accès à des services dans notre langue ; qu'il y ait des micros pour que nous puissions entendre et participer ; qu'il y ait un bureau et une chaise à notre hauteur pour que nous puissions rester longtemps au même endroit, etc.

- Prendre en compte ces besoins permet aux personnes d'exercer pleinement leur rôle citoyen. **Il ne s'agit pas d'accommodements, mais d'une question de droits humains !**

Cinq exemples d'action que vous pouvez faire **dès maintenant**

**\*\*pour d'autres exemples, consultez le *Guide en accessibilité et inclusivité de la TCLCF* dans la section Pour aller plus loin\*\***

1. **Nommer une personne à l'interne** pour agir comme ressource dans le dossier de l'accessibilité et de l'inclusivité
2. **Demander l'aide** d'organismes spécialisés (formation, appui)
3. Assurer une **représentation diversifiée dans nos images** (âge, situation de handicap, origine, etc.)

Intégrer à nos **fiches d'inscription** une question demandant aux personnes de faire part de leurs besoins en accessibilité (en accessibilité physique, soutien technologique, allergie, halte-garderie, interprétariat, etc.)

5. **Porter attention aux mots** utilisés dans nos communications afin qu'ils renforcent les solidarités (« un handicapé » vs « une personne en situation de handicap ») et qu'ils rendent visible l'invisible (par exemple : les femmes). **La féminisation** et le **langage épique**, c'est gagnant!

En fin de compte, **nous profitons toutes, collectivement**, de rendre nos organisations plus inclusives et accessibles!

### Pour aller plus loin

- *Guide en accessibilité et inclusivité* (TCLCF)  
<https://www.tclcf.qc.ca/site/outils-et-études.html>
- Site web AlterGo  
<https://www.altergo.ca/fr/>
- *Répertoire de guides et outils pratiques pour favoriser l'accessibilité universelle*  
<https://ropphl.org/axe-cible/web/>

## FICHE VIOLENCE ET MILIEUX DE TRAVAIL

### Comment **la reconnaître...**



conseil d'administration, etc.

Les violences vécues en milieu de travail peuvent prendre une **multitude de formes**. Elles peuvent être tellement grossières qu'on a peine à y croire. Parfois, elles sont plus subtiles et s'inscrivent dans des gestes qui paraissent anodins. Il peut être difficile de les reconnaître. Elles peuvent être perpétrées par des collègues, l'équipe de gestion, des participantes à nos activités, des membres du

### Quelques **exemples de violences** pouvant être rencontrés **en milieu de travail**

#### Harcèlement psychologique

Paroles ou comportements hostiles, portant atteinte à l'intégrité

Rumeurs et isolement,  
Moqueries et remarques offensantes,  
Dévalorisation, etc.

#### Harcèlement sexuel

Attention ou avances non-désirées à connotation sexuelle

Propositions et regards insistants,  
Blagues et surnoms,  
Remarques sur le physique, etc.

#### Discrimination

À l'embauche et en emploi, basée sur différents critères : racisme, sexisme, capacitisme, etc.

Tâches à plus haut risque,  
Questions sur la maternité,  
Refus d'adapter les tâches pour une personne ayant une limitation fonctionnelle, etc.

#### Violence conjugale se répercutant sur l'emploi

La violence conjugale suivra au travail, d'une manière ou d'une autre, plus de la moitié des travailleuses.

Harcèlement,  
Surveillance et géolocalisation,  
Appels répétitifs, etc.

## La violence a des **conséquences importantes** sur le **bien-être des femmes** et leur **parcours en emploi**

- Difficultés de concentration, accidents de travail, bris de matériel
- Absences prolongées, retards
- Pertes de salaire, pertes de formations, appauvrissement
- Tensions dans le milieu de travail
- Impacts sur les collègues, voir menace
- Obligation de quitter l'emploi (déménagement, etc.)
- Atteinte à la santé psychologique et physique

Un phénomène commun : la **banalisation** des violences vécues par les femmes lorsqu'elles les dénoncent

Les situations dénoncées sont souvent considérées comme des blagues, comme étant anecdotiques, comme ayant un faible niveau de gravité, etc. Ce phénomène de banalisation est accentué pour les femmes qui vivent plusieurs oppressions (femmes racisées, femmes en situation de handicap, etc.), qui peuvent craindre de briser le silence, de ne pas être crues, de subir des représailles, etc.

→ En tant qu'organismes qui accompagnent des femmes dans leur parcours en emploi ou dans des démarches connexes (psychosociales, logement, etc.), nous pouvons faire une différence en étant alliées des femmes.

## Pistes d'action pour accompagner nos clientèles

- √ Offrir une **écoute active et sans jugement**.
- √ **Croire** la femme.
- √ Rappeler aux femmes qu'elles **ne sont pas responsables** des situations de harcèlement et de violence qu'elles vivent.
  - ⇒ Éviter de poser des questions suggestives, de minimiser les événements.
- √ Offrir son soutien.
- √ Aider la femme à identifier les situations problématiques et ses besoins prioritaires.
- √ Orienter la victime vers les ressources appropriées.
  - ⇒ Cela implique de connaître les organismes nationaux et de notre région afin d'être en mesure d'évaluer comment les femmes y seront reçues.
- √ Conseiller à la victime de prendre des notes des situations (avec les dates, lieux, noms des personnes et témoins) et de consigner des preuves (courriels, messages, etc.).

### Pour aller plus loin

- Affiche VC de la TCLCF :  
[https://tablelaval.typepad.com/Affiche\\_VC\\_2021.06.03\\_Web.pdf](https://tablelaval.typepad.com/Affiche_VC_2021.06.03_Web.pdf)
- Action Travail des femmes  
<https://atf.typepad.fr/>
- Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail (GAIHST)  
<https://www.gaihst.qc.ca/>

## FICHE PARTENARIATS

### Collaborer pour bonifier notre accompagnement

Les problématiques auxquelles font face les femmes en situation de vulnérabilité sont complexes et touchent à plusieurs aspects de leurs vies. Certaines problématiques **dépassent le cadre de notre mission** et/ou de **notre pouvoir d'intervention**.

Pour **éviter de référer les femmes vers une pluralité de ressources**, mieux vaut **mettre nos expertises et ressources en commun** pour bonifier l'appui et l'accompagnement possible.


  
**C'EST LE**  
**PARTENARIAT !**  



Mythes sur les partenariats	Rétablissons les faits !
Les collaborations entre groupes communautaires ne sont pas du partenariat	→ Il existe plusieurs partenariats communautaires (sans doute en avez-vous déjà, formalisés ou non)
Ils nécessitent une entente signée	→ Ils peuvent être formalisés par des mécanismes les rendant connus à l'interne et pérennes
Ils sont longs, coûteux et complexes à mettre en place	→ Ils peuvent être simples, conviviaux et souples
Ils nuisent à notre autonomie en tant qu'organisation	→ Chaque partenaire conserve son autonomie et ses spécificités, c'est ce qui crée le bénéfice du partenariat

Échanger et partager les savoir-faire

Faciliter les référencements

Compléter l'offre de services et combler les besoins non répondus

## Pourquoi collaborer avec d'autres groupes

Bonifier et questionner nos pratiques et savoir-faire

Éviter les dédoublements et les chevauchements

Favoriser le partage des ressources

### Quelques **exemples** de partenariats :

- Présentation des services respectifs de nos organisations de façon récurrente (1x par année par exemple),
- Échanges de locaux et de matériels,
- Clés d'intervention avec différents types de clientèle,
- Protocoles de référencement,
- Sessions de réflexion exploratoire d'équipe à équipe,
- Mobilisation commune sur des enjeux touchant nos clientèles,
- Co-organisation d'événements et d'activités, etc.

➔ La clé d'un partenariat réussi est qu'il doit apporter des bénéfices à toutes les parties impliquées !

Convaincant ! ... par où commencer ?

...QUOI FAIRE ? Questions à se poser pour élaborer de nouvelles collaborations

- ? Quels besoins de nos clientèles dépassent nos mandats ou sphères d'action ? Quels organismes détiennent ces expertises ?
- ? Comment pourrions-nous avoir du soutien et des appuis dans nos actions ?

...MAIS, AVEC QUI ET COMMENT?

- ✓ Avec des groupes avec qui vous ressentez l'élan de collaborer, avec qui les **échanges sont faciles et stimulants** ; qui contribuent aux apprentissages et renforcent votre organisme.
- ✓ Pour connaître ces groupes, on peut participer à des **événements qui concernent nos clientèles** (formations, webinaires, activités destinées au public, etc.) et s'impliquer au sein de **concertations régionales** qui abordent les enjeux touchant notre clientèle.
- ✓ Pour maintenir nos **liens au-delà des roulements de personnels**, on peut mettre en place différentes mesures : laisser des traces des collaborations établies, partager les carnets d'adresses, faire des bilans périodiques, partager les informations avec notre équipe, etc.

### Pour aller plus loin

- *Répertoire des organismes communautaires de Laval* : <https://www.211qc.ca/repertoire/laval>



Women and Gender  
Equality Canada

Femmes et Égalité  
des genres Canada



Table de concertation de Laval  
en condition féminine

*Agir ensemble, prendre sa place !*