

Women's Habitat

Etobicoke, Ontario

Idées principales:

- Former un comité de membres du personnel peut s'avérer une façon utile de les engager et les habiliter. Cette mesure doit être appuyée par un engagement des gestionnaires à faire de l'inclusion une compétence fondamentale parmi leurs exigences envers le personnel. Le tout doit s'équilibrer des deux côtés entre personnel et gestionnaires.



Portrait de la maison d'hébergement: [Women's Habitat](#) est une maison de 25 lits pour des femmes et enfants subissant la violence qui, en plus de l'hébergement, dispense des services externes, du counseling, des services de transition et de soutien, de l'aide au logement, et du soutien au rôle parental. Elles ont des intervenantes en services externes qui parlent plusieurs langues en vue de soutenir les diverses communautés de femmes qu'elles desservent.

Réaliser des changements: Women's Habitat s'est doté d'un comité anti-oppression et d'un drapeau arc-en-ciel bien en vue. Mais elles ont réalisé qu'il ne servait à rien de dire qu'elles étaient inclusives si leurs actions et leurs services ne s'accordaient pas avec leurs paroles. Par conséquent, les gestionnaires et le personnel ont entrepris des changements. En particulier, elles ont grandement bénéficié de l'expérience d'une intervenante qui avait déjà travaillé dans un refuge pour sans abri et qui avait des connaissances en matière de soutien aux personnes de divers genres. Elles ont également identifié des personnes particulièrement dynamiques qui pouvaient faire progresser cet enjeu dans leurs murs – souvent de plus jeunes membres du personnel qui étaient davantage sensibilisées à ce sujet. Dans l'ensemble, **cet effort de bas en haut et de haut en bas s'est avéré très efficace.**

Elles ont modifié leur formulaire d'admission pour y inclure les pronoms de la clientèle, et le personnel ajoute ses propres pronoms à leurs signatures. Elles trouvent **très utile pour le personnel de partager leurs pronoms avec les résidentes** car cela ouvre l'espace à des conversations et encourage la clientèle à partager. Par exemple, une membre du personnel a partagé dans un cercle avec des jeunes s'identifier comme 'eil' (they). Après ce partage, une personne dans le groupe de jeunes s'est sentie assez à l'aise pour révéler s'identifier par le même pronom. Women's Habitat précise dans ses documents **desservir des personnes qui s'identifient comme femmes**, pour indiquer aux gens qui cherchent du soutien qu'elles accompagnent les femmes trans et les femmes cisgenres.



Women's Habitat a également trouvé utile de **collaborer avec d'autres organisations**. Elles travaillent présentement avec Spring Tide à examiner leurs politiques et voir comment elles peuvent continuer à les améliorer pour devenir encore plus inclusives et mieux soutenir les personnes de diverses identités de genre et sexuelles. Women's Habitat **rend également visite à d'autres maisons d'hébergement** qui ont déjà réussi à incorporer des changements en vue d'apprendre de leur expérience.

Surmonter les obstacles: Women's Habitat s'est rendu compte que les gens ont besoin d'espaces où exprimer leurs craintes et poser des questions. Women's Habitat a créé un espace à cette fin durant les réunions du personnel et identifié des façons de travailler avec d'autres organisations qui peuvent aider à former le personnel.

Women's Habitat a également réalisé qu'il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce que les résidentes soient inclusives si tout le personnel n'agit pas de manière inclusive. Elles ont par conséquent dû **commencer par travailler avec leur personnel** avant de pouvoir espérer de changements de la part des résidentes.



HÉBERGEMENT
FEMMES
CANADA

«Il faut être prêtes à avoir des conversations franches et savoir qu'on va commettre des erreurs. La formation est importante, tout comme l'introspection. Demandez-vous quelles sont vos limites?»