

	A	B
1	Défis	Stratégies
2	A - Manque de temps, manque de contacts, de connaissances	Projets particuliers
3		
4		transfert de connaissances entre CALACS
5		
6		
7		
8	B - Manque de suivi sur le long terme	
9	C - Difficulté à donner priorité aux objectifs d'inclusion parmi la multitudes d'autres priorités prioritaires (!)	Dossier "diversité"
10		
11		
12	D - Perte des contacts privilégiés avec les femmes de la diversité suite au départ de la chargée du dossier	

	A	B
1	Défis	Stratégies
13	E - Impression qu'il y a trop à faire à plusieurs niveaux.	
14		
15	F - Nous avons différents niveaux d'intérêts face à l'objectif d'inclusion.	Politique d'inclusion et d'accessibilité
16		
17		
18		
19		
20		
21		Formation et sensibilisation des membres

	A	B
1	Défis	Stratégies
22	G - Réactions discriminatoires de la part des femmes en suivi ou des militantes à l'égard des autres femmes ou de travailleuses.	Formation et sensibilisation des membres
23		
24		
25	H - Les femmes rejointes par les activités de démarchage, seront mises sur la liste d'attentes.	Critères d'urgence et coaching d'intervenantEs
26		

	A	B
1	Défis	Stratégies
27	<p>I - Notre Centre n'est pas accessibles pour les femmes présentant différents handicap</p>	<p>Accessibilité</p>
28		
29		
30		
31		
32		
33		
34	<p>J -Les femmes qui ne maîtrisent pas la langue française ne fréquentent pas le Centre. -- ></p>	
35		
36		
37		
38		

	A	B
1	Défis	Stratégies
39	-- > J - Les femmes qui ne maîtrisent pas la langue française ne fréquentent pas le Centre.	Accessibilité
40		
41	K - Manque de ressources financières pour assurer l'accessibilité physique, visuelle et linguistique du Centre.	
42		
43		
44		
45	L - Manque de temps pour le démarche, pour assister à des événements qui ne sont pas en lien avec la violence faite aux femmes.	démarchage auprès de différents groupes de femmes ou d'organismes oeuvrant auprès de femmes de la diversité
46		
47	M - Peu de liens avec les femmes de la diversité et les organismes de la région les rejoignant -- >	
48		
49		

	A	B
1	Défis	Stratégies
50		
51		
52		
53		
54		
55		
56	-- > M - Peu de liens avec les femmes de la diversité et les organismes de la région les rejoignant	démarchage auprès de différents groupes de femmes ou d'organismes oeuvrant auprès de femmes de la diversité
57		
58		
59		
60		
61		
62		
63		
64		

	A	B
1	Défis	Stratégies
65	N - Difficulté à rejoindre les immigrantEs nouvellement arrivés dans la région et particulièrement les femmes réfugiées qui présentent souvent de haut taux de victimisation.	démarchage auprès de différents groupes de femmes ou d'organismes oeuvrant auprès de femmes de la diversité
66		
67		
68		
69		
70	o - Peu de liens avec les communautés autochtones de la région	démarchage : spécifiquement auprès des communautés et organismes autochtones de la région
71		
72	P - Accueil froid de la part des communautés autochtones lors de la prise de contact ou la réalisation d'ateliers.	
73		
74		

	A	B
1	Défis	Stratégies
75	Q -Impression que l'approche CALACS réponde mal aux besoins des femmes autochtones cherchant de l'aide.	démarchage : spécifiquement auprès des communautés et organismes autochtones de la région
76		
77		
78		
79		
80	R - Les femmes qui s'impliquent au Centre sont généralement des femmes de la majorité et attirent d'autres femmes qui leur ressemblent.	MILITANCE Inclusion des femmes de la diversité et des femmes autochtones au sein du CALACS par l'implication bénévole au CALACS
81		
82		
83	S - Peu de femmes de la diversité et de femmes autochtones siègent sur la collective	
84		
85		
86		
87		
88		

	A	B
1	Défis	Stratégies
89	<p>T - Peu ou pas de femmes de la diversité ou de femmes autochtones travaillent au Centre</p> <p>U - Les candidates de la diversité ne sont pas sélectionnées car il y a de meilleures candidatures</p> <p>V - Il y a peu d'ouverture de postes et ceux-ci vont en priorité aux stagiaire et militantes qui sont rarement issues de la diversité.</p>	<p>EMPLOI Inclusion des femmes de la diversité et des femmes autochtones au sein du CALACS : recrutement et discrimination positive à l'embauche</p>
90		
91		
92		
93		
94		
95		
96		
97		
98		
99		

	A	B
1	Défis	Stratégies
100		
101	<p>W - On reçoit peu ou pas de candidatures d'emploi provenant de femmes de la diversité ou de femmes autochtones</p>	<p>EMPLOI Inclusion des femmes de la diversité et des femmes autochtones au sein du CALACS : recrutement et discrimination positive à l'embauche</p>
102		
103		
104		
105		
106	<p>Source : Sauf l'exception marquée d'une astérisque (*), cette liste provient du Comité FDD-DA à l'automne 2002, une tournée téléphonique de Maude Chalvin auprès de 10 CALACS en 2015) ainsi que des p</p>	

C	
1	Pratiques prometteuses
2	Développer des projets particuliers et aller chercher le financement : pour travailler "AVEC" , avoir le temps de développer les alliances, des activités communes, etc.
3	Développer des objectifs ou des projets précis en ciblant une population afin d'approfondir ses connaissances .
4	Planifier des formations spécialisées pour intervenir auprès de certains groupes de femmes ou mieux comprendre certaines réalités (déficience intellectuelle, mutilation génitales, processus de demande d'asile, violence dans les relations lesbiennes, etc)
5	Se renseigner sur les projets réalisés par les autres CALACS, s'échanger les outils développés, les demandes de financement réalisés, les contacts, etc.
6	Créer un marrainage entre CALACS pour partager les connaissances sur un groupe de femmes : prévoir des rencontres entre les équipes, réaliser un échange de travailleuses pendant quelques jours, accompagner le CALACS dans une de ses activités, etc.
7	Rendre disponible les outils développés par les CALACS au sein de la communauté de pratiques.
8	Dans tous les projets particuliers, inclure une étape qui consiste à développer les mécanismes de suivis du projet et la formation de l'équipe de travailleuses permanentes.
9	Une travailleuse chargée du dossier "inclusion" pour tous les volets : prévention, intervention et lutte. <i>[Défis potentiels : personnalisation des contacts et du dossier, isolement de la travailleuse responsable, perte du travail réalisé lors de son départ]</i>
10	Point "dossier inclusion" systématiquement à l'ordre du jour des réunions d'équipe et des réunions de la Collective.
11	Former un comité "inclusion" avec militantes et travailleuses. Possibilité de recruter des personnes ressources de d'autres organismes.
12	Deux dossiers "inclusion" en rotation entre les travailleuses où la priorité est donnée au démarchage

1	Pratiques prometteuses
13	Que la planif annuelle intègre des objectifs précis et réalisables que se soit en terme de révision des mesures d'inclusion (ex. Politique d'embauche), d'accessibilité , de formation ou de démarchage, etc.
14	Prévoir des actions sur le long terme (ex : 3 ou 5 ans) en sachant que les "résultats" ne seront surement pas visibles avant 3 ans ou plus.
15	Élaborer une politique d'inclusion et d'accessibilité par des activités de réflexion impliquant toutes les instances.
16	Prévoir des temps de discussion et de réflexion collective sur les objectifs d'inclusion, les craintes, les préjugés tant au niveau de l'équipe de travail que de la Collective.
17	Réaliser un retour sur les formations sur l'approche intersectionnelle au sein de l'équipe de travail et avec la Collective.
18	Prévoir des temps d'évaluation collective de la politique d'inclusion et d'accessibilité (par exemple lors du bilan annuel)
19	Inscrire l'objectif d'inclusion dans tous les documents organisationnels du Centre : statuts et règlements, protocoles d'intervention, code déontologique, base d'unité et conditions de travail.
20	Lors de l'entrevue d'embauche prévoir des questions permettant de cerner l'intérêt et les habiletés pour favoriser l'inclusion de la diversité.
21	Inclure une partie sur les engagements du CALACS en termes d'inclusion des femmes de la diversité lors de l'entrevue et de la formation des nouvelles travailleuses et des militantes.

1 Pratiques prometteuses

Lors de la première rencontre avec une femme (évaluation de la situation), aborder le thème : questions sur l'ouverture à la diversité (ex. comment réagis-tu si la femme a des croyances différentes, si elle s'affiche lesbienne, si elle est en prostitution, etc) puis réaliser un peu de sensibilisation en expliquant les valeurs du Centre : égalité et respect de l'autre dans sa différence, etc. Si nécessaire, l'intervenante réalisera une séance individuelle pour travailler les préjugés avant de l'inclure dans un groupe.

22

Se doter de protocole pour gérer les attitudes et propos discriminatoires afin que la réaction soit une responsabilité collective.

23

Inclure une partie sur le respect de la diversité et l'interdiction d'attitudes ou de propos discriminatoires dans le contrat d'intervention que la femme signe au début de son suivi. (ou dans le "code de vie" du Centre)

24

Offrir des formations aux intervenantEs travaillant avec les femmes de la diversité (particulièrement femmes en situation de handicap, organismes d'accueil pour nouvelles arrivantes, services sociaux autochtones) et proposer un service de coaching par téléphone pour les accompagner dans leurs intervention auprès d'une survivante d'ACS.

25

Inclure parmi les critères d'urgence pour recevoir une femme en suivi celui de « femmes de la diversité en situation de difficulté » (ex. une femme ayant une déficience intellectuelle, une lesbienne qui aurait subie une violence à cause de son homosexualité, une femme immigrante et/ou handicapée en situation d'isolement /dépendance, etc.)

26

1	Pratiques prometteuses
27	Rendre le Centre accessible pour les femmes à mobilité réduite (largeur des cadres de portes, toilettes, rampe d'accès, mobilier adapté) en réservant une partie du budget du Centre ou en allant chercher les fonds disponibles.
28	Que l'accessibilité du local soit un critère incontournable à l'heure de déménager.
29	En attendant d'avoir un local accessible, les intervenantes réalisent des suivis à domicile ou dans un espace accessible pour les femmes à mobilité réduite.
30	Toutes les activités publiques du Centre ainsi que les réunions ont lieu dans des lieux accessibles aux personnes à mobilité réduite.
31	Rendre le site web et les communications du Centre accessible pour les personnes avec handicap visuel.
32	Avoir une entente avec un service d'interprétariat en langue des signes (LSQ) , réaliser un atelier de formation pour les interprètes. L'annoncer dans la promotion de nos services.
33	Voir si le CLSC offre des services d'interprètes en langue des signes et parfois en d'autres langues.
34	Annoncer que nos services sont disponibles dans d'autres langues que le français lorsque les travailleuses parlent d'autres langues. <i>[Défis : implique que le suivi sera réalisé par une seule travailleuse, le service sera disponible que le temps d'emploi de la travailleuse]</i>
35	Traduction du site web en anglais, dans la langue de la nation autochtone de la région, ou dans la langue de la plus grande communauté culturelle de la région.
36	Avoir une entente avec un service d'interprétariat, réaliser un atelier de formation pour les interprètes, leur laisser un glossaire des termes fréquemment utilisés. L'annoncer dans la promotion de nos services. <i>[Défis : une interprète- que la femme en suivi ne connaît pas - doit être disponible, relation de confiance à créer]</i>
37	Favoriser l'embauche de travailleuse pouvant intervenir dans une autre langue que le français.
38	Recruter et former des militantes pouvant agir en tant qu'interprètes. (afficher des offres de bénévolat).

1	Pratiques prometteuses
39	Les activités publiques du Centre sont bilingues (anglais, français)
40	Interventions médiatiques du Centre dans d'autres langues que le français (ex. article dans un journal communautaire en espagnol, entrevue radio en langue autochtone par une militante, etc)
41	Aller chercher des subventions spécifiques pour l'accessibilité physique, l'accessibilité visuelle, la traduction ou le recours à l'interprétariat. En plus des programmes de subvention, solliciter le conseil municipal (ou l'arrondissement), les députéEs, des fonds privés d'entreprises locales.
42	Dans toutes demandes de subvention, prévoir un 10% pour les besoins d'inclusion et d'accessibilité.
43	Des budgets réservés annuellement dans la planification financière pour les besoins d'accessibilité. (Cet argent doit rester disponible pour des imprévus, par exemple, pour embaucher une interprète afin de réaliser le suivi auprès d'une femme sourde ou afin de pouvoir répondre à une demande d'accomodement raisonnable de la part d'une travailleuse.)
44	Afficher des offres de bénévolat pour la traduction ou l'adaptation de son matériel.
45	Prévoir une réserve de temps dans la planif pour assister aux événements et mobilisations des groupes de femmes de la diversité qui se présenteront en cours d'année. Planifier une présence dans les activités portes-ouvertes.
46	Changer les priorités lors d'une planif annuelle pour favoriser les représentations et mobilisations en dehors des milieux traditionnels (femmes, violence, communautaire).
47	Réaliser un inventaire des organismes susceptibles de rejoindre les femmes de la diversité et les femmes autochtones dans notre région ainsi que les lieux de fréquentation (parcs, écoles, lieux de culte, marché, etc.)
48	Siéger aux tables de concertation (associations de personnes handicapées, diversité sexuelle, accueil des nouveaux arrivantEs, etc)
49	Mandater une travailleuse (ou membre de la Collective) pour qu'elle siége sur le conseil d'administration d'un organisme de femmes de la diversité .

1	Pratiques prometteuses
50	Recruter une femme d'un organisme de la diversité pour siéger sur la collective du CALACS.
51	Impliquer des membres de la Collective ou d'autres militantes dans les activités de démarchage.
52	Inviter les organismes ciblés à prendre la parole lors de la JACVFF.
53	Organiser des "déjeuners partage" avec l'équipe de travail des organismes de la diversité pour échanger sur les missions respectives et créer des liens entre les intervenantEs
54	Réaliser un kiosque lors d'événements. Ex. Salon de santé de la communauté autochtone, pendant la Semaine québécoise des personnes handicapées, lors de célébration de la diversité sexuelle, etc.
55	Faire inscrire le CALACS dans le bottin de l'organisme ou dans la liste de référence d'un site web. Ex. ressources pour les lesbiennes, ressources pour nouveaux arrivants, etc.
56	Offrir des ateliers pour les intervenantEs, membres ou bénéficiaires de l'organisme et adapter le contenu selon les demandes de l'organisme, se renseigner sur le meilleur discours pour rejoindre ce public.
57	S'associer à des personnes ressources pour faciliter l'accès à certaines communautés.
58	Participer à (ou collaborer à l'organisation) des "cafés rencontres" et autres activités d'échanges où sont présentes des femmes de la diversité (pour apprendre, créer des liens et - si cela se prête - présenter le CALACS).
59	Appuyer les activités de revendication des groupes de la diversité en participant à leurs actions, en diffusant leurs mobilisation, en endossant leurs lettres ou en faisant circuler leur pétition au Centre.
60	Offrir des groupes de soutien spécifique pour certains groupes de femmes en collaboration au besoin avec des intervenantes du milieu (ex. pour femmes vivant avec un handicap, pour lesbiennes, etc)
61	Créer une section du site web du Centre à l'intention d'une clientèle (ex. section traduite en innu, à l'intention des femmes en situation de handicap, etc.)
62	Dans l'accueil et les lieux de rencontres, afficher des posters valorisant la diversité.
63	Réaliser du matériel de sensibilisation visant certaines communautés (ex. capsules vidéo en langue des signes, napperons avec pictogramme pour femmes avec une D.I., etc)
64	Inclure des images représentant la diversité des femmes dans notre matériel promotionnel. Faire référence aux différents contextes de vulnérabilité face à la violence sexuelle.

1	Pratiques prometteuses
65	Être en lien avec les groupes de francisation et les organismes d'accueil des personnes immigrantes en participant à leurs activités et en leur proposant des ateliers de sensibilisation adaptés à un public qui ne maîtrise pas bien la langue : miser sur les mots clés et les images.
66	Avoir un kiosque lors de l'activité d'accueil des immigrantEs organisé par la ville et s'assurer que notre matériel est inclus dans la pochette qui leur est remis.
67	Participer aux rencontres interculturelles (activités publiques d'échanges) des organismes de la région.
68	Tisser des liens avec unE avocatE spécialisée en droit de l'immigration.
69	S'informer sur les réalités des femmes réfugiées de la région, par exemple en organisant un café rencontre où elles viendront prendre la parole.
70	Offrir une formation aux intervenantEs des organismes d'accueil pour personnes immigrantes afin qu'ils soient en mesure de recevoir un dévoilement et référer les femmes adéquatement. Être disponibles pour accompagner les intervenantEs si ils ou elles réalisent le suivi eux-même.
71	"La stratégie c'est de nous, s'inclure dans leurs milieux et non l'inverse" (participer aux cérémonies et autres activités de la communautés, favoriser les échanges informels pour créer le lien de confiance) Prendre le temps de s'intéresser à la culture, aux traditions, aux croyances : se faire guider par les femmes en ce sens.
72	Approcher la Commission de la Santé et Services Sociaux de la communauté autochtone pour connaître leur façon de fonctionner (apprendre sur leurs services avant de proposer les nôtres) et créer des liens avec les Centres d'amitié autochtone.
73	Chercher les points en commun en expliquant ce qu'on entend par "approche féministe" (solidarité entre femmes, relations égalitaires, non violence, etc). Faire les liens entre l'analyse féministe et l'analyse anticoloniale (en terme de rapport de pouvoir, de contrôle, de recherche d'autonomie, etc). <i>[Défis : le mot peut être mal perçu, chargé de sens parfois négatif. Si l'emphase est mise sur la violence des hommes envers les femmes, risque d'être perçu comme voulant diviser la communauté. Le système colonial doit être reconnu comme source d'oppression.]</i>
74	Co-animation des ateliers de prévention dans la communauté avec une intervenante autochtone des services sociaux de la communauté ou avec une militante autochtone. Co-animation d'un groupe de cheminement pour que celui-ci reflète leur culture.

1	Pratiques prometteuses
75	Groupe de soutien non mixte pour femmes autochtones et métis.
76	Participer aux cercles de guérison (sur invitation) au même titre que les autres : sans diriger l'intervention mais pour faire des reflets, partager ses connaissances et opinions.
77	Intervention en concertation avec les intervenantEs de la communauté (en discutant ensemble du plan d'intervention ou en rencontrant la victime ensemble)
78	Beaucoup de flexibilité dans nos horaires (pour participer aux activités de la communauté et au besoin pour les suivis individuels) . Par exemple, on prend la femme quand elle se présente, on réponds aux besoins dans l'ici et maintenant . <i>[Défis : implique souvent des horaires de travail atypique. et de nombreux déplacements.]</i>
79	Favoriser des cadres d'intervention moins formels : en marchant, en forêt, en auto, etc.
80	Publier des annonces dans les médias communautaires (ex. radio communautaires, journal rejoignant certaines communautés culturelles, etc) pour les activités du CALACS et des offres de bénévolat.
81	Afficher des offres de bénévolat dans les organismes d'accueil des immigrantEs, les organismes fréquentés par des femmes en situation de handicap ou ceux de la diversité sexuelle.
82	Favoriser l'expression d'une diversité de féminisme (dans les échanges, les communications du Centre et les activités).
83	Avoir une politique de reconnaissance du militantisme qui prévoit des accommodements et des incitatifs ex: remboursement du gardiennage et du transport. <i>[Défis : les femmes nouvellement installées dans la région, monoparentale ou en situation de handicap auront plus de difficultés à s'impliquer dans le Centre.]</i>
84	Privilégier toujours la candidature de femmes de la diversité et des femmes autochtones pour la Collective.
85	Faire du recrutement auprès des organismes (multiculturel, handicap, diversité sexuelle) pour leur demander si une travailleuse ou membre pourrait siéger sur la Collective
86	Avoir des postes réservés sur la Collective pour des femmes de la diversité et des femmes autochtones. <i>[Défis : la candidate ne voudra pas nécessairement se porter comme représentante d'une communauté de la diversité]</i>
87	Favoriser des jumelages entre femmes de la diversité ou des rencontres préparatoires afin qu'elles soient outillées pour défendre des objectifs d'inclusion.
88	Favoriser une première implication via d'autres activités par exemple : café rencontre, organisation d'une activité publique, mobilisation, comités, etc.

1	Pratiques prometteuses
89	Établir des mesures claires dans la politique d'embauche : valeurs, objectifs en terme de représentativité et d'inclusion, critère d'embauche, grille d'entrevue avec discrimination positive pour les candidatures de la diversité, politique d'affichage de l'offre d'emploi, etc
90	Sensibilisation au sein de l'équipe pour valoriser la diversité des méthodes de travail. Flexibilité et créativité : être prêtes à repenser les façon de faire, à faire des compromis, à s'adapter.
91	Inclure dans les politiques du Centre, la notion d'obligation d'accommodement ou d'accommodements raisonnables suite à une discussion collective, mettre le processus et les balises par écrit.
92	Dans la grille de points pour les entrevues d'emploi : accorder des points supplémentaires au fait d'avoir une expérience de travail à l'étranger, de connaître différent milieu de la diversité, de maîtriser une autre langue, d'avoir un parcours atypique, etc.
93	Expliquer le processus de discrimination positive lors des entrevues (même pour les stagiaires), pourquoi on a besoin de diversité dans notre Centre.
94	Solliciter la participation d'une membre de la Collective qui s'identie à la diversité et défends activement l'inclusion ou une représentante d'un organisme de la diversité pour participer au comité de sélection.
95	Allouer des points automatiquement lorsqu'il s'agit d'une femme de la diversité vivant à l'intersection des oppressions. Poser la question en entrevue : considérez-vous que vous vivez de la discrimination ? Favoriser l'auto-identification et faire ressortire son analyse. (après avoir expliquer l'engagement du CALACS face à l'inclusion)
96	À compétences égales, toujours favoriser une femme de la diversité. <i>[Défis : Les femmes immigrantes risquent souvent de ne pas être à compétence égale si l'un des critères est de connaître les organismes de la région, l'intervention féministe du Québec, ou le fonctionnement des services sociaux , etc, même chose pour une femme qui a un handicap qui pourrait lui nuire dans certaines tâches.]</i>
97	Pour les stages et les programmes d'emplois d'été subventionnés, engager uniquement des femmes de la diversité en le mentionnant clairement dans l'offre d'emploi. Seules ses candidatures sont retenues.
98	Trouver un moyen de compenser le fait qu'il est plus difficile pour une femme à mobilité réduite ou nouvelle arrivante d'accumuler des heures de militantisme et donc d'avoir des points pour sa candidature d'emploi
99	Recruter des femmes de la diversité sur la collective.

1	Pratiques prometteuses
100	Dans l'offre d'emploi, parmi les compétences requises, mentionner l'expérience auprès de différentes clientèles (avec handicap, issues de l'immigration, etc) et, dans une moindre mesure, la connaissance des organismes de la région oeuvrant auprès des femmes de la diversité
101	Dans l'offre d'emploi, mentionner que le Centre reconnaît les diplômes obtenus à l'étranger ainsi que les expériences de travail et de bénévolat à l'étranger. *
102	Dans l'offre d'emploi, expliquer ce qu'on entend par "expérience équivalente" (ex. valoriser les expériences personnelles (non rémunérées) en expliquant les principes de l'intervention féministe).
103	Envoyer l'offre d'emploi directement aux organismes (multiculturel, handicap, diversité sexuelle, etc.) et s'assurer qu'elle soit affichée dans les milieux qu'elles fréquentent.
104	Offre d'emploi affichée en anglais pour recruter des candidates anglophones (en demandant un niveau de français suffisant pour fonctionner dans un environnement de travail francophone)
105	Réaliser plus d'un affichage de poste s'il n'y a pas de candidature de femmes de la diversité ou de femmes autochtones. (Ex. Le Centre vise à recevoir un tiers des candidatures provenant de femmes de la diversité et de femmes autochtones. La sélection ne peut pas avoir lieu tant qu'il n'y a pas un minimum de deux candidatures de femmes de la diversité...)
106	Le cadre de défis et bonnes pratiques est tirée de sondages réalisés auprès des CALACS, (un questionnaire écrit réalisé par le Centre et une enquête réalisée auprès de tous les membres par Pilar Barbal i Rodoreda en 2004 et des entrevues téléphoniques réalisées par le Centre, des procès-verbaux d'ateliers et de réunion du Regroupement et de l'ancien comité FDD-FA.