

Le Guide des fleurs sauvages

(The Wildflower Guide)

Vers un soutien équitable pour les femmes de 55 ans et plus victimes de violence fondée sur le genre



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

CNPEA  **RCPMTA**

CANADIAN NETWORK for
the PREVENTION of ELDER ABUSE

RÉSEAU CANADIEN pour la PRÉVENTION
du MAUVAIS TRAITEMENT des AÎNÉS

Table des matières

| | |
|---|----|
| À propos de ce projet..... | 1 |
| Sommaire..... | 2 |
| Ce que les femmes nous ont dit..... | 7 |
| Le cadre de travail du projet Wildflower..... | 8 |
| En guise de conclusion..... | 11 |
| Contenu en supplément : infographies..... | 13 |
| Ressources disponibles..... | 26 |

À propos de ce Projet

Le [Réseau canadien pour la prévention du mauvais traitement des aînés](#) et ses partenaires consultatifs ont élaboré le cadre de travail du projet Wildflower à l'intention des spécialistes de tous les secteurs qui offrent des services de soins à la personne aux femmes âgées et aux personnes de la diversité de genres. Les soins axés sur l'équité (SAE) sont une pratique exemplaire canadienne qui a servi de base à l'élaboration de la documentation du projet. Nous remercions Nadine Wathen Ph. D. pour son examen minutieux et sa contribution à son contenu. La documentation du projet Wildflower a été élaborée afin de compléter la liste croissante de recherches et de ressources sur les soins axés sur l'équité afin de mettre l'accent sur le vécu des femmes âgées et des personnes de la diversité de genres qui ont subi ou subissent actuellement des violences fondées sur le genre.

Les partenaires de ce projet partagent un objectif commun : apprendre des femmes âgées qui ont été victimes de VFG et les soutenir, quel que soit leur lieu de résidence ou l'endroit où elles sollicitent des services de soins à la personne.

Partenaires-conseils du projet



Bailleur de fonds

Le financement du projet a été généreusement assuré par Femmes et Égalité des genres Canada. Le projet, initialement intitulé « STOP-VBG 55+ - Pratiques prometteuses pour en finir avec la violence basée sur le genre envers les femmes de 55 ans et plus » (*STOP GBV55+: Stopping Gender Based Violence in Women 55+ Through Promising Practices*) a été financé afin de contribuer à lutter contre la violence fondée sur le genre à l'intersection de l'âgisme et du sexisme.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Sommaire

Le statu quo en matière de services destinés aux femmes âgées victimes de violence fondée sur le genre est inacceptable.

Les services à l'intention des femmes âgées victimes de violence fondée sur le genre (VFG) sont peu offerts, voire inexistants au pays. La VFG est une forme de violence ciblée qui touche le plus souvent les femmes, les filles et les personnes de la diversité de genre. La VFG touche toutes les tranches d'âge et toutes les catégories démographiques. Si la maltraitance des personnes âgées met l'accent sur la vulnérabilité liée à l'âge, à la dépendance et à un déclin sur le plan cognitif ou physique, la VFG trouve son origine dans les déséquilibres systémiques du pouvoir et la position sociale inéquitable des femmes. Ces contextes différents peuvent occulter la nature sexospécifique de la violence subie par les femmes âgées. L'absence de services liés à la VFG pour les femmes âgées met en lumière la nécessité d'adopter une perspective sexospécifique et intersectionnelle tant pour les politiques que pour les pratiques dans leur milieu.

La VFG a été reconnue comme étant une épidémie par les trois niveaux de gouvernement au Canada. Les femmes qui sont marginalisées, en particulier celles qui sont touchées par le racisme, la colonisation et les inégalités systémiques, sont les plus affectées. Ainsi, les femmes autochtones courrent sept fois plus le risque d'être assassinées que les femmes non autochtones au pays. *L'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées* dans son rapport final intitulé « Réclamer notre pouvoir et notre place », ainsi que le gouvernement canadien ont identifié la violence sexiste dans le contexte de la colonisation comme étant une manifestation d'une violence systémique et génocidaire.

L'âgisme a créé un écart important dans la recherche sur la VFG. La violence entre partenaires intimes (VPI) est la forme de violence sexiste la plus fréquemment signalée et reconnue à l'échelle mondiale, mais les principales études sur la VPI et la violence sexuelle non commise par un partenaire (OMS, 2013 ; 2018) ont exclu les femmes âgées de plus de 49 ans. Cette exclusion reflète et renforce l'hypothèse erronée selon laquelle les femmes ayant dépassé la cinquantaine ne sont pas exposées à de la violence sexiste. Les hypothèses âgistes intégrées dans la méthodologie de recherche déterminent ce dont on tient compte, qui est visible et en définitive, ce qui est financé comme étude à ce sujet. L'absence de données sur les femmes âgées contribue à expliquer le manque de services pour elles. Leur invisibilité justifie notre inaction.

La dimension sexospécifique du vieillissement est prise en compte de manière inégale dans les discussions politiques et les prises de décision.

- Note d'orientation des Nations Unies sur les femmes âgées

Perçu comme la forme de discrimination la plus tolérée socialement, l'âgisme crée des obstacles particuliers pour les femmes qui ont dépassé l'âge de procréer. Elles sont moins valorisées dans une société qui ne parvient pas à modifier les structures maintenant le statu quo de l'inégalité entre les sexes, ce qui rend ces femmes encore plus vulnérables face à la violence au fur et à mesure qu'elles prennent de l'âge.

Une vision claire pour la transformation et la réconciliation

Le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées préconise la mise en place d'un nouveau cadre de travail pour la prestation de services aux personnes mettant l'accent sur les liens, la parole et le leadership des femmes autochtones dans chaque interaction. Il s'agit là d'une vision puissante de la transformation qui a inspiré tous les aspects de ce projet.



À lire

Établissement d'un nouveau cadre dans [Réclamer notre pouvoir et notre place](#) (Rapport-final, volume 1a, pages 101-103)

Planter des fleurs sauvages

Le cadre de travail du projet Wildflower remet en question les modèles dominants dans les services de soins à la personne qui dévalorisent ces soins et rendent le vieillissement invisible. Il aidera les fournisseurs de services à intégrer les services destinés aux femmes âgées victimes de violence dans leurs efforts en faveur de l'équité. Ce sera grâce à une pratique relationnelle avec le cadre des soins qui tient compte des traumatismes et de la violence (les « STCTV »). Plutôt que de rejeter la structure des modèles d'affaires, ce cadre de travail invite à une transformation de l'intérieur des structures en développant des soins axés sur l'équité dans les failles que l'on peut trouver dans des systèmes rigides.

Ce processus de changement est comparable à cultiver des fleurs sauvages dans un environnement fait de béton. Les fleurs sauvages sont résistantes; elles trouvent les plus petites fissures pour s'épanouir et au fil du temps, elles peuvent transformer le paysage urbain. Les femmes âgées qui ont survécu à une vie de traumatismes et de violence sont tout aussi résilientes. Même dans les conditions les plus difficiles, ces femmes incarnent un potentiel de croissance et de transformation. Le cadre de travail du projet Wildflower est à la fois une métaphore et un guide pratique pour favoriser cette croissance en offrant une avenue vers le développement durable, la guérison et de véritables changements systémiques dans le domaine des services à la personne.

Les soins ne sont pas seulement un geste de gentillesse, mais une forme de résistance politique contre un système qui néglige, exploite et rend invisibles les expériences des femmes âgées.

Les ressources du projet Wildflower comprennent ce qui suit :

- Un **document de présentation** à la VFG afin de sensibiliser davantage le public aux expériences de violence sexiste vécues par les femmes âgées.
- Un **outil d'évaluation organisationnelle** visant à faire progresser le travail en faveur de l'équité en abordant de façon précise l'âgisme et comment être en mesure de combattre la VFG.
- Un **outil d'introspection** permettant aux spécialistes du domaine d'évaluer leurs pratiques à l'aide des principes de soins tenant compte des traumatismes et de la violence.
- Un **guide** qui présente l'écosystème des fleurs sauvages à travers quatre éléments. Les lecteurs et lectrices sont invité.e.s à repenser et à restructurer la manière dont les services sont conçus, fournis et maintenus.
 1. Préparez la terre : cultivez des fleurs sauvages dans des milieux de vie difficiles.
 2. Plantez des graines : utilisez le narratif des fleurs sauvages pour guider la planification du changement.
 3. Entretenez les pousses : intégrez des soins axés sur l'équité au niveau pratique et organisationnel.
 4. Nourrissez le sol : préservez l'écosystème grâce à une réflexion et une évaluation régulières

Il est urgent d'agir

Les taux de la VFG devraient augmenter dans un contexte de disparités économiques, d'inégalités et d'insécurité qui sont toutes en hausse, ainsi qu'en raison du vieillissement de la population. Dans ce climat de réduction des filets de la sécurité sociale et d'austérité, il est impossible d'imaginer que de nouveaux services dédiés aux femmes âgées puissent être mis en place ou mieux financés. Cette impossibilité nous oblige à voir les choses différemment et à chercher des solutions ailleurs. Nous pouvons nous inspirer de l'ingéniosité et de la résilience des femmes qui ont toujours trouvé le moyen de survivre et de résister, même dans les conditions les plus oppressives.

Si vous prodiguez des soins, quels qu'ils soient, *votre action est aujourd'hui plus importante que jamais*. Alors que nos droits sont rognés et que des enjeux climatiques préoccupants remettent en question notre existence même, le défi consiste à rester engagés, à continuer à prendre soin des autres et à croire que l'équité est possible. Il y a une forme de plénitude à faire partie de quelque chose qui nous dépasse, à incarner le changement qui est souhaité, cela non pas de manière isolée, mais toujours en partenariat avec les autres et en harmonie avec la terre.

Un rôle de leadership partagé

Une personne n'a pas besoin de jouir d'une autorité d'ordre hiérarchique ou d'un pouvoir officiel pour être une cheffe de file ou exercer une influence sur autrui. Un leadership fondé sur la capacité à naviguer entre les contraintes existantes tout en favorisant de nouvelles possibilités est la clé pour des changements sociaux importants. Le leadership relationnel s'épanouit dans l'action collective, la réciprocité, l'écoute attentive et des actes quotidiens de création et de ruptures, le tout en remodelant les systèmes de l'intérieur afin de soutenir les femmes âgées et les spécialistes des soins à la personne.

Le guide et les outils du projet Wildflower s'adressent à toute personne voulant

prendre l'initiative à partir de sa place dans le système, en reconnaissant que la transformation est collective, interconnectée et soutenue par l'interaction entre la vision, l'inspiration et l'action. Chaque geste a un impact.

L'objectif n'est pas simplement d'inclure les femmes âgées dans les systèmes existants, mais plutôt d'imaginer de nouvelles façons de « co-créer » des services, avec des démarches qui interviennent plus tôt, qui favorisent la guérison et qui appuient à la fois celles qui recherchent des services et ceux et celles qui fournissent lesdits services.



Note au sujet du vocabulaire utilisé

Le langage utilisé peut être quelquefois controversé et parfois même traumatisant. Tous les efforts ont été faits pour en tenir compte et reconnaître l'impact des mots et de la catégorisation sociale et pour éviter la stigmatisation et l'altérisation.

Âgisme :

L'Organisation mondiale de la santé définit l'âgisme comme « les stéréotypes (notre façon de penser), les préjugés (nos sentiments) et la discrimination (notre façon d'agir) envers les autres ou soi-même en fonction de l'âge ». L'âgisme joue un rôle important dans la dévalorisation et la dissimulation des conditions de vie et des histoires des personnes âgées victimes de VFG.

Maltraitance des aîné.e.s :

Également appelé *maltraitance des personnes âgées* ou *mauvais traitements*, la maltraitance des aîné.e.s est habituellement considérée comme une catégorie distincte de la violence fondée sur le genre. Celle-ci découlerait des vulnérabilités associées au vieillissement plutôt que des dynamiques liées au genre. L'Organisation mondiale de la santé la définit comme : « La maltraitance des personnes âgées consiste en un acte unique ou répété, ou en l'absence d'intervention appropriée, dans le cadre d'une relation censée être une relation de confiance, qui entraîne des blessures ou une détresse morale pour la personne âgée qui en est victime. Ce type de violence constitue une violation des droits de la personne et englobe les violences physiques, sexuelles, psychologiques ou morales; les abus matériels et financiers;

l'abandon; le défaut de soins et l'atteinte grave à la dignité ainsi que le manque de respect ».

Nous reconnaissons que le terme « aîné.e » diffère du terme « Aîné » tel qu'il est utilisé dans les communautés autochtones et communautaristes, où il désigne des chefs respectés et des gardiens et gardiennes du savoir.

Violence fondée sur le genre (VFG) :

La violence fondée sur le genre (VFG) est une forme de violence fondée sur la norme du genre et les rapports de force inégaux, perpétrée à l'encontre d'une personne en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son expression de genre ou de son genre perçu. La VFG peut prendre de nombreuses formes, notamment la violence physique, sexuelle, psychologique, émotionnelle et financière, ainsi que la violence facilitée par les technologies. Elle se produit à la maison, dans les lieux publics, à l'école, dans le milieu de travail et en ligne. La violence entre partenaires intimes et la violence conjugale et certaines formes de violence familiale, ainsi que la violence sexuelle, sont comprises dans la violence fondée sur le genre.

Intersectionnalité :

D'autres types de discrimination viennent s'ajouter à l'expérience d'invisibilité et de marginalisation vécue par les femmes âgées. L'intersectionnalité décrit les systèmes de discrimination ou de préjugés qui se chevauchent et sont interdépendants. En plus de l'âgisme, les femmes âgées sont victimes de discrimination fondée sur leur race, leur sexe, leur orientation sexuelle, leurs capacités, leur statut, leur langue, leur emplacement géographique et leur religion. Ses répercussions peuvent être constatées dans les

statistiques relatives à la santé mentale, à la santé physique, à la toxicomanie, au logement et au niveau de pauvreté. Les multiples formes de discrimination augmentent l'exposition à la violence sexiste. Les femmes et filles autochtones, les femmes noires ou racialisées, les femmes immigrantes ou réfugiées, les personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer, intersexuées ou de la diversité des genres, les femmes handicapées et les femmes vivant dans des communautés du Nord, rurales et éloignées sont davantage exposées à la VFG.

À consulter : [Bilan de 2021-2022](#) - Canada.ca

Les femmes :

Bien que les femmes représentent plus de la moitié de la population de la planète, elles restent une classe subordonnée en fonction d'une vision patriarcale du monde. Les femmes de 55 ans et plus sont au centre de ce projet, non pas pour en exclure les autres, mais afin de remédier à l'invisibilité historique

des femmes âgées pour les services de lutte contre la VFG et les efforts de prévention. Nous reconnaissons aussi que les personnes âgées de la diversité des genres ont été tout autant effacées des données, des services et du discours public. Leurs expériences en matière de préjugés, de résilience et d'identité sont différentes, mais elles méritent elles aussi de connaître la sécurité, la reconnaissance et du soutien.

Victime - personne survivante :

Fait référence aux personnes qui ont été victimes de VFG et sert à rendre compte de la complexité de leurs expériences de vie et à reconnaître à la fois leurs souffrances et leur résilience.

Ressources :

Des hyperliens vers d'autres ressources sont fournis dans tout le Guide. Une liste complète de ces ressources se trouve dans la dernière section de cette publication.



Ce que les femmes nous ont dit

Dix-sept entrevues ont été réalisées au printemps de 2024 afin d'étudier des expériences exceptionnelles en matière de services du point de vue de femmes âgées victimes de VFG et de celui des prestataires de services à la personne dans le but d'identifier les qualités contribuant à créer des conditions optimales dans une relation de prestation de services.

La plupart des fournisseurs de services pensent déjà mettre ces principes de base en pratique. Pourtant, les deux groupes consultés s'accordent pour dire que les expériences de qualité exceptionnelles sont rares. Ce n'est pas par manque de soins. C'est parce que ces valeurs sont filtrées par un système qui n'a jamais été conçu pour en faire la promotion.

Le statu quo privilégie l'efficacité au détriment des soins, le contrôle au détriment de l'autonomie, la gestion des risques au détriment de la confiance et les économies face aux coûts au détriment des personnes. Les préjudices institutionnels, souvent invisibles et généralement involontaires, qui affectent les femmes de manière spécifique en raison de leur genre persisteront s'il n'y a pas d'interventions de grande portée. Mettre les femmes et les relations humaines au centre, c'est créer les conditions propices à l'établissement de liens authentiques, à la guérison et au respect mutuel dans chaque interaction.

Ce type de travail en soins de la personne n'est pas un simple changement d'ordre mineur, c'est une rupture radicale avec le statu quo et elle est nécessaire.

Ces femmes nous ont dit :

« J'ai raconté mon histoire au personnel du refuge. Ils m'ont crue. Ils n'ont jamais douté de moi. Ils ne m'ont jamais dit « vraiment? » ou « tu en es sûre? ». C'étaient des histoires folles, mais ils savaient que c'était vrai. Cela a rendu mon séjour dans ce refuge vraiment merveilleux. »

« Ma conseillère a beaucoup pratiqué l'effet du miroir de soi. Elle m'a aidée à me voir heureuse, pleine d'espoir et enthousiaste. »

« Dans mon esprit, je fais partie d'une sororité. Comme ça, vous n'êtes pas seule. »

« Si ces femmes agissent plus lentement, ce n'est pas parce qu'elles sont vieilles ou stupides. C'est peut-être parce qu'elles sont réfléchies et prudentes. »

Les fournisseurs de services ont expliqué :

« C'est à elle de décider. Le succès dépend de ce qu'elle ressent. Se sent-elle plus en sécurité en fin de compte? Est-elle capable de gérer sa propre vie d'une manière qui lui convient? Il ne s'agit pas toujours de quitter la relation. »

« Nous allons écouter la femme, nous allons l'accompagner, car c'est une approche féministe. Nous ne disons pas à la femme ce qu'elle doit faire, nous la soutenons dans ses décisions. »

« Une expérience positive signifie avant tout que la femme se sentira écoutée, à l'aise et en confiance. »

Au cœur de ce que ces femmes nous ont dit, il y a des thèmes récurrents :

écoute-moi, prends le temps d'être avec moi, respecte mon histoire et mes choix, sois présente, sois gentil.

Le cadre de travail du projet Wildflower

Une perspective holistique est nécessaire afin de repenser la façon dont les services de soins à la personne sont conçus, fournis et maintenus. Les fleurs sauvages poussent dans des écosystèmes caractérisés par des conditions et des relations interdépendantes. Tout comme pour le jardinage, les changements organisationnels ne sont pas linéaires. Même lorsqu'elles sont cultivées avec soin, les fleurs sauvages résistent aux rangées bien ordonnées et à des résultats prévisibles. Leur établissement dans le milieu se déroule par cycles, boucles et spirales - il est relationnel, itératif et réactif par rapport à ce qui émerge. Au fil du temps, les schémas et les pratiques s'enracinent grâce à des actions de renforcement, des ajustements réfléchis et à une réflexion constante.

Ce cadre de travail n'est pas une liste de vérification, mais plutôt une pratique incarnée. Chaque étape est nécessaire pour nourrir l'ensemble. Le processus prend du temps. Commencez là où vous en êtes. Trouver des fissures dans le béton des systèmes rigides nécessite de la persévérance et un cheminement avec un horizon envisageable. Il est important de pouvoir permettre aux pratiques et aux systèmes de se réparer et d'évoluer tout en reconnaissant que les femmes âgées victimes de VFG ne devraient pas avoir à attendre pour bénéficier de meilleurs soins.

1. Préparez la terre : cultiver des fleurs sauvages dans des environnements difficiles

La VFG est un problème systémique.

Reconnaître que la VFG est ancrée dans des préjugés liés à l'âge, dans les normes institutionnelles et des solutions fragmentées. L'âgisme a exclu les femmes âgées de la réponse sociétale à la VFG.

Résister : remettez en question les approches uniformisées en vous concentrant sur **cette femme** dans chaque situation. Intégrer cette démarche dans la culture de votre organisation.

Recadrer : éradiquez l'âgisme intérieurisé. Placez les femmes âgées au centre du processus de changement en tant que collaboratrices, co-créatrices et détentrices de savoir.

2. Plantez des graines : utiliser le narratif du projet Wildflower pour guider votre planification

L'exception devient la règle. Chaque rencontre recèle un potentiel de transformation. Une logique claire et partagée est essentielle pour devenir « axé.e sur les personnes » dans la pratique.

Planifier le jardin : l'évaluation organisationnelle du projet Wildflower peut aider à identifier les domaines à cultiver afin de créer les conditions qui normalisent et ancrent le narratif de l'exception.

Concevoir avec une intention : considérez les « solutions de contournement » comme un moyen de comprendre où les systèmes échouent. Développez votre capacité à vous demander : comment puis-je faire en sorte que le système actuel fonctionne pour cette femme (et pour toutes les femmes) ?

3. Entretenez les pousses : intégrer les soins axés sur l'équité au niveau pratique et organisationnel

Travail au quotidien et réflexion. Un changement significatif exige une réflexion émotionnelle et éthique continue sur l'impact des politiques et des pratiques sur les personnes visées. La formation à elle seule ne suffira jamais.

Fertiliser la terre : les cadres de mise en œuvre active (CMA) favorisent le changement grâce à des étapes claires, des pistes de mise en œuvre (y compris des compétences relationnelles) avec une amélioration continue de la qualité des soins. (voir l'évaluation organisationnelle). [Voir l'évaluation organisationnelle.](#)

Enraciner les liens établis : donnez la priorité à la qualité des relations dans toutes les facettes de votre travail, avec les client.e.s, les bénévoles, le personnel, les collègues et les partenaires communautaires.



4. Nourrissez le sol : soutenir l'écosystème grâce à la réflexion et à une revue régulière des pratiques

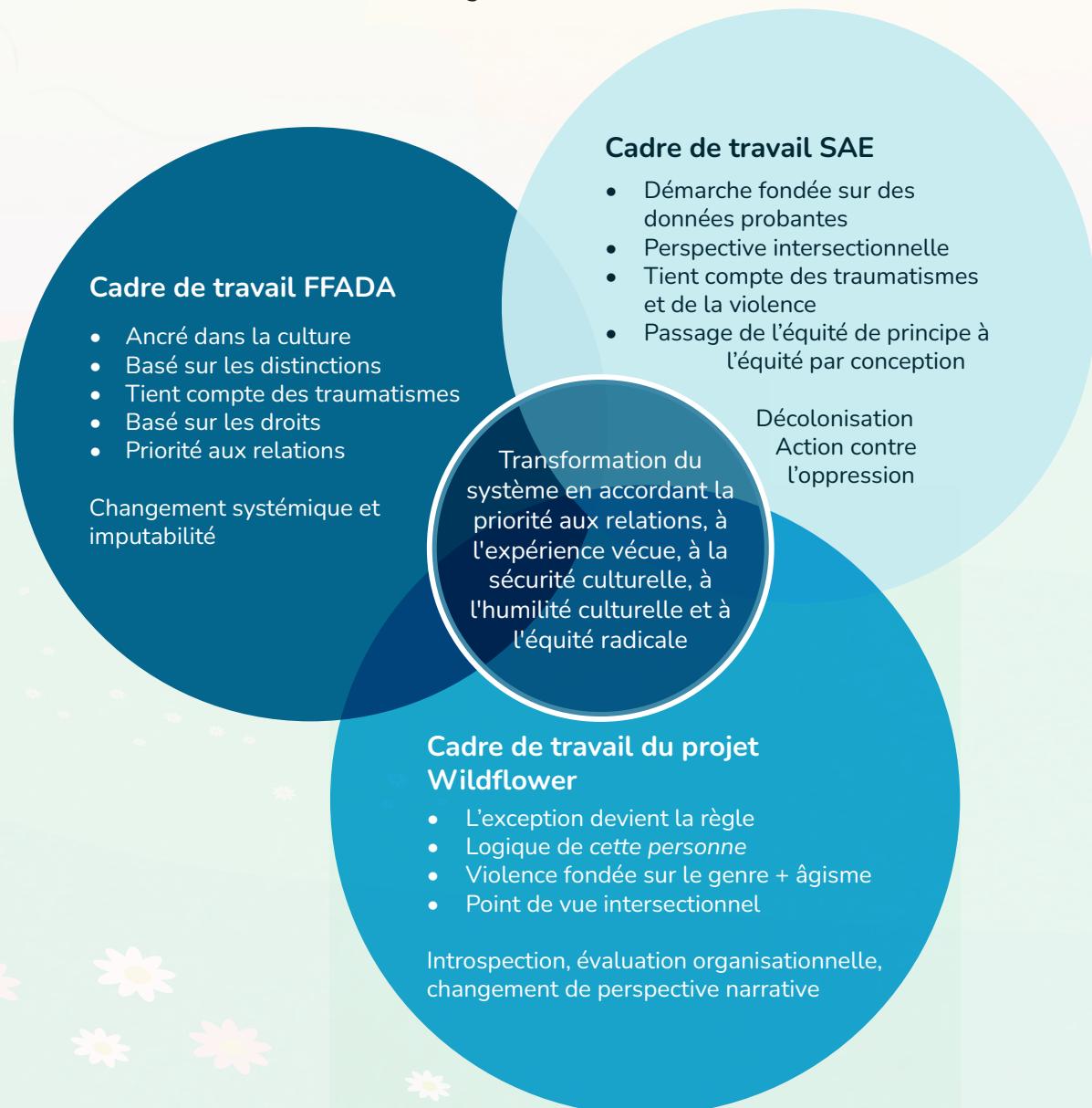
Mettre de l'avant ses réussites. Créez des boucles de rétroaction afin que vos réussites puissent être partagées, adaptées et pérennisées dans toute l'organisation. Le travail relationnel nécessite une réflexion continue, de l'attention, de la réciprocité, ainsi qu'une vigilance quant à la manière dont le pouvoir est utilisé et à la qualité du soutien offert. Anticipez et gérez les résistances.

Entretenir le jardin : Célébrez ce qui fleurit. Mettez en avant les voix et le leadership des femmes âgées pour remettre en question le paternalisme et favoriser des réponses axées sur les personnes.

Taille régulière : Abandonnez les pratiques néfastes ou obsolètes. Remettez en question les idées reçues qui freinent l'innovation. Faites place à une nouvelle croissance en prenant le temps de faire une pause, de réfléchir et de corriger la situation.

Relationnel et interconnecté

Le cadre de travail du projet Wildflower ne se distingue pas des autres cadres basés sur l'équité et il peut être vu comme une contribution qui intègre les expériences souvent négligées des femmes âgées dans les solutions intersectionnelles, anticolonialistes tenant compte des traumatismes et de la violence contre la violence basée sur le genre.



La théorie du changement de la **fleur sauvage**

Si nous nous concentrons sur cette personne, en identifiant ses besoins bien à elle et en y répondant,

alors nous remettons en cause les approches rigides et standardisées et créons des services plus flexibles, relationnels et centrés sur la personne survivante.

Si tous les spécialistes des soins à la personne sont formé.e.s pour reconnaître et combattre la VFG,

alors les femmes aînées trouveront de l'aide partout où elles se tourneront, ce qui garantira une intervention plus précoce et réduira les risques d'absence de mesures de soutien.

Si nous éliminons les préjugés, les partis pris et les stéréotypes reliés à l'âge,

Alors, nous créerons les conditions permettant aux femmes aînées d'être vues, entendues et soutenues de manière à préserver leur dignité, leur sécurité et leur humanité, transformant ainsi les systèmes qui perpétuent la VFG.

Si les fournisseurs de services coordonnent leurs efforts d'un système à l'autre,

alors les femmes aînées bénéficieront des meilleures orientations possibles pour les consultations, ce qui rendra le système plus facile à suivre et plus rétroactif.

En guise de conclusion

L'invisibilité des femmes âgées dans la recherche, le financement et les services liés à la VFG n'est pas fortuite. Elle découle d'attitudes et de croyances profondément ancrées qui dévalorisent l'existence, le travail, l'autonomie et la sécurité des femmes âgées.

La négligence systémique, la marginalisation économique et l'âgisme sont des expressions de la VFG affectant les femmes à mesure qu'elles vieillissent, renforçant et perpétuant de cette façon les inégalités entre les sexes.

C'est l'heure de rendre des comptes. Nous devons de toute urgence nous attaquer aux défis systémiques et aux visions du monde dominantes oppressives et fondamentalement inéquitables. La VFG n'est pas un problème personnel. La plupart des organisations prodiguant des soutiens et soins à la personne fonctionnent selon des modèles d'affaires et des valeurs qui continuent de subordonner et d'exploiter les femmes et l'économie des soins. L'efficacité prime sur les relations humaines, la concurrence sur la collaboration et la réponse aux crises sur les investissements dans la prévention. Les racines de cette violence sexiste restent cachées et ignorées jusqu'à ce qu'une crise dans des systèmes défaillants les expose au grand jour.

Le statu quo d'une rétroaction axée sur la gestion des crises ne peut pas suivre le rythme de l'augmentation des taux de violences sexistes. Le système des services de soins est soumis à de fortes pressions et il n'est plus viable. Tant que nous ne nous attaquerons pas aux causes profondes de l'inégalité entre les sexes, nous resterons

prisonniers d'un cycle inadéquat, où les traumatismes se multiplient et se répercutent sur les générations, les communautés et les systèmes censés leur venir en aide.

L'innovation naît souvent à la base, sous l'impulsion de celles et ceux qui sont les plus touché.e.s par les traumatismes et la violence, mais aussi les plus éloigné.e.s des formes conventionnelles de pouvoir. Si les systèmes sont conçus pour préserver le statu quo, ils peuvent être remodelés grâce à la force cumulative de petites actions intentionnelles qui s'additionnent. Les gestes quotidiens de bienveillance, lorsqu'ils sont répétés et coordonnés, deviennent le fondement d'une transformation systémique. Reconnaître la VFG et l'âgisme comme des défis à l'échelle mondiale nécessite une refonte stratégique des services, axée sur l'équité, les relations humaines et les réalités vécues par les personnes les plus touchées.

C'est un acte de résistance que de mettre cette femme au centre, non pas comme une hypothétique cliente, une moyenne statistique ou une catégorie politique, mais la personne réelle qui se trouve devant vous. La logique de cette femme rompt avec les systèmes conçus pour la standardisation, l'efficacité et le contrôle. Cette logique ne demande pas « Comment l'intégrer dans le système? », mais plutôt « Comment le système doit-il changer pour répondre à ses besoins actuels? ». Cette question bouleverse et en fin de compte, remodèle les fondements de la conception, de la prestation et du maintien des soins à la personne.

Un bilan est difficile à dresser, mais il ouvre la voie à la réflexion, à la croissance et à la transformation. Le Guide et les outils du projet Wildflower proposent un changement délibéré, passant de structures rigides à des démarches relationnelles tenant compte des traumatismes et de la violence plaçant les femmes âgées au centre des solutions face à la VFG, ce en tant qu'actrices essentielles et non de second plan. Reconnaître les femmes âgées comme des clientèles diversifiées renforce les principes d'équité universelle qui peuvent s'étendre à toutes les communautés et à tous les enjeux de

société. L'inclusion des femmes âgées n'est pas seulement un ajout, c'est un catalyseur pour un changement systémique et social plus large. Le cadre de travail du projet Wildflower s'inspire de « Réclamer notre pouvoir et notre place » et répond aux appels à la justice en affirmant que la transformation des systèmes coloniaux est à la fois nécessaire et urgente.

La vigueur des systèmes dépend seulement de notre volonté de les soutenir. L'exception devient la règle lorsque les choix quotidiens, chaque rencontre, chaque changement de

politique, chaque geste discret de résistance contribuent à élargir les failles dans les fondations d'un statu quo inacceptable. Un véritable changement, ancré dans l'attention et l'action collective, peut alors prendre le dessus sur un système moribond. Le défi qui nous attend consiste à continuer à défricher ce terrain, jour après jour, pour y faire pousser des jardins entiers.

Ensemble, nous semons des fleurs sauvages.



Contenu en supplément : infographies

Cette section porte sur les concepts présentés dans le Guide à l'aide de documents infographiques pouvant faciliter le dialogue au sein de votre organisation.



Les soins axés sur l'équité (SAE) :

les soins axés sur l'équité sont un modèle de soins fondé sur des données probantes et les meilleures pratiques, ainsi qu'une philosophie élaborée par et pour le secteur canadien des soins de santé. Les SAE s'appliquent à tous les services à la personne. Des études ont montré que les SAE s'attaquent aux inégalités systémiques et aux déterminants sociaux qui ont une incidence sur les résultats en matière de santé, en garantissant que toutes les personnes reçoivent des soins équitables, respectueux et adaptés à leurs besoins et à leur situation précis.

[Infographie: Qu'est ce que les soins axés sur l'équité?](#)



Les éléments clés des soins axés sur l'équité (SAE) : les soins tenant compte des traumatismes et de la violence: [L'Agence de la santé publique du Canada](#) a établi qu'un grand nombre d'organisations et de fournisseurs de services connaissent bien les approches tenant compte des traumatismes. Récemment, [au cours de la dernière décennie], l'expression « et de la violence » a été ajoutée à son libellé; il s'agit d'un changement important, qui souligne les liens entre traumatismes et violence, avec une attention particulière portée à la violence interpersonnelle telle que la violence conjugale, et aux formes structurelles de violence qui alimentent la violence basée sur le genre, telle que la misogynie. Les soins tenant compte des traumatismes et de la violence (STCTV) s'appuient sur quatre [principes](#).

[Infographie: Appliquer les principes STCTV](#)



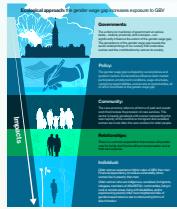
Les éléments clés des SAE : santé et utilisation de substances psychoactives : Les femmes âgées victimes de VFG peuvent se tourner vers la consommation de substances psychoactives comme mécanisme d'adaptation afin de gérer la douleur psychologique et physique associées à leurs traumatismes. La consommation de substances s'inscrit dans un continuum qui englobe des usages bénéfiques, des utilisations à des fins récréatives, ainsi que des utilisations nocives et leurs répercussions. Des stratégies de réduction des risques sont encouragées afin de minimiser les problèmes de santé et autres dommages liés à la consommation de ces substances. Il est donc nécessaire de lutter contre la stigmatisation dont sont victimes les femmes âgées qui consomment des substances psychoactives.

[Infographie: Stigmatisation liée à la consommation de substances chez les femmes âgées](#)



Les éléments clés des SAE : sécurité culturelle / racisme : En plus de l'âgisme et du sexism, les femmes âgées peuvent être victimes de discrimination basée sur la race, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, les capacités, le statut d'immigrant, la langue, la situation géographique ou la religion. Ces formes d'oppression qui se recoupent déterminent la manière dont la VFG est vécue et traitée. Les déséquilibres de pouvoir entre les fournisseurs de services et leur clientèle peuvent agraver encore plus les préjugés subis, en particulier lorsque des préjugés tacites ne sont pas examinés de plus près. Pour proposer des réponses pertinentes et équitables, il est nécessaire de réfléchir à la façon dont ces préjugés influencent la prise de décisions, l'accès aux soins et la qualité du soutien offert.

Infographie: Savoir prévenir les préjugés tacites



2. La VFG est systémique :

les écarts salariaux entre les sexes sont un exemple de politiques dont les effets s'accumulent tout au long de la vie en exposant ainsi les femmes à un risque croissant de VFG au fur et à mesure qu'elles prennent de l'âge.

Infographie: Une approche écologique : l'écart salarial entre les sexes



3. La VFG est un enjeu dans le milieu de travail pour les femmes plus âgées :

La VFG est profondément ancrée dans l'exploitation des professionnels de la santé par la société dont la plupart sont des femmes, en particulier dans les secteurs qui s'occupent des personnes âgées. La sous-évaluation du travail des soins à la personne, la sous-rémunération chronique, la précarité des emplois et les abus sur les lieux de travail ne sont pas seulement des questions liées au travail; ils sont aussi des manifestations de la violence fondée sur le genre. Les femmes âgées exerçant ces professions sont confrontées à des défis particuliers. En tant qu'employeurs, les organisations de services sociaux doivent veiller à ce que leurs propres pratiques soient à la hauteur en renforçant leurs politiques et leurs procédures dans un souci d'équité.

Infographie: Sécurité et respect au travail



4. Recadrer les solutions de contournement :

les variations dans les services offerts sont parfois décrites comme des « solutions de contournement » qui reposent tacitement sur les fournisseurs de services pour « contourner les règles » afin que le système fonctionne pour cette personne. En soutenant des pratiques adaptatives en tant que compétences, le personnel peut être responsabilisé et mieux soutenu pour fournir des soins à la personne axés sur l'équité. La flexibilité, le respect du jugement individuel et la réactivité sont des choix de conception intentionnels et non pas des solutions temporaires. Valoriser et soutenir ceux qui possèdent le savoir-faire et les compétences nécessaires pour trouver des solutions de contournement peut également favoriser la rétention du personnel et contribuer à lutter contre la détresse morale de celui-ci.

Infographie: Solutions de contournement



5. Rééquilibrer la balance du pouvoir :

la création d'un milieu culturel sûr implique de prendre des mesures pour reconnaître et modifier les rapports de force inégaux dans une relation de services afin de favoriser la réciprocité. La réciprocité est un élément essentiel à la création d'un milieu culturel sécurisant, car elle favorise le respect, la réciprocité et la compréhension mutuelle entre les prestataires de services et les femmes âgées desservies. La sécurité culturelle vise à créer des milieux exempts de discrimination, où les individus se sentent respectés et en sécurité, surtout en ce qui a trait à leur identité culturelle.

[Infographie: Rééquilibrer la balance du pouvoir](#)



6. Quelles sont vos motivations?

Explorez les motivations, exprimées ou non, qui altèrent votre processus de changement. La résistance est inévitable, mais l'anticiper et énoncer clairement le « pourquoi » des choses dès le début peut aider à créer une cohésion et une dynamique pour ce processus. Pourquoi cette métamorphose est-elle si importante? Quelle différence cela fera-t-il? Lorsque la résistance est ignorée, elle peut nuire discrètement aux avancées. Créez un espace pour un dialogue honnête afin de faire émerger les craintes, les espoirs et les valeurs pouvant soit soutenir, soit freiner les efforts déployés.

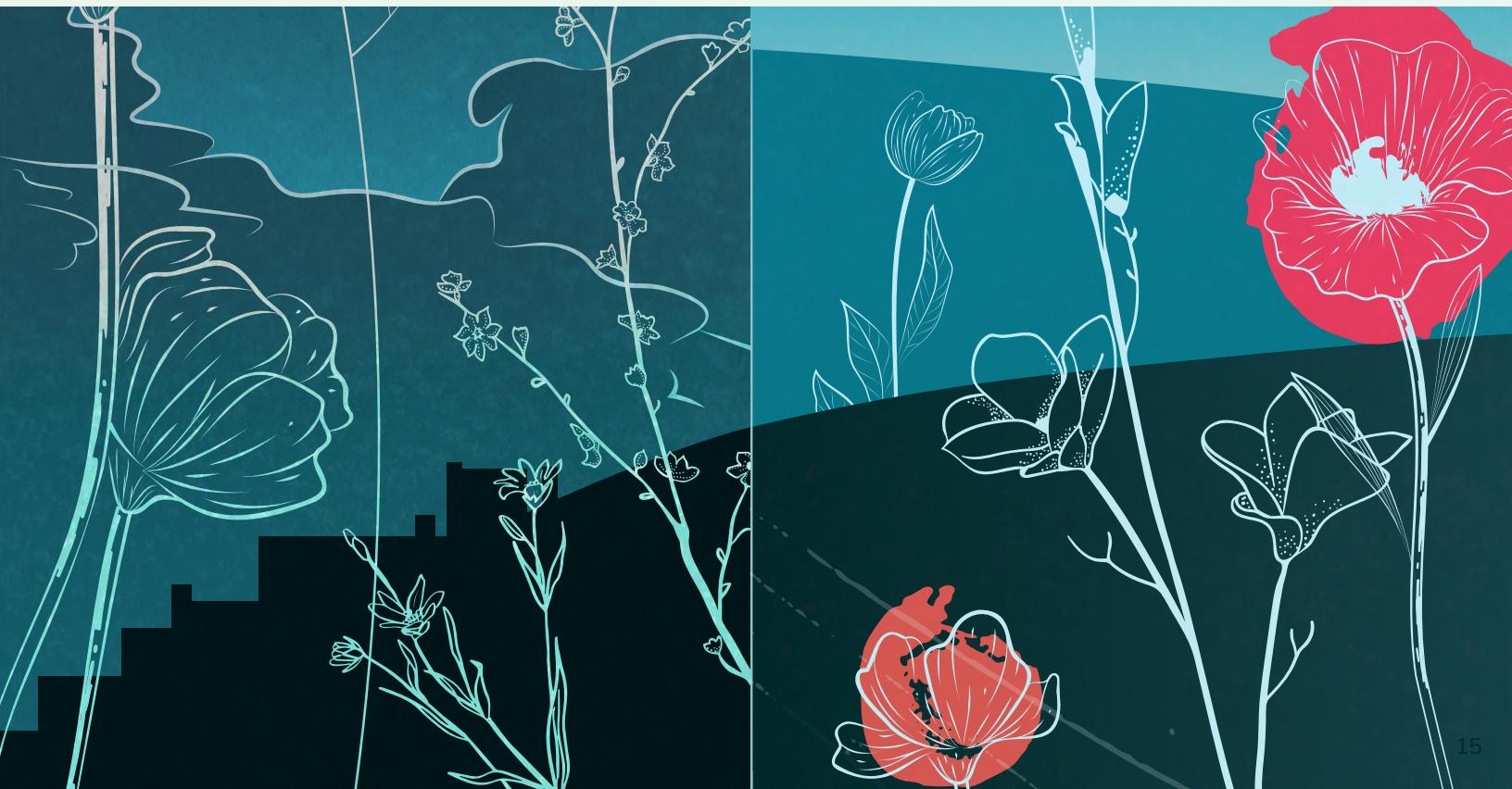
[Infographie: Explorer les motivations au changement](#)



7. Soutenir l'écosystème des fleurs sauvages :

effectuez régulièrement des tailles de vos fleurs. Abandonnez les pratiques nuisibles ou obsolètes. Remettez en question les idées reçues qui se sont développées et normalisées. Éliminez les obstacles qui empêchent toute nouvelle pousse. Sachez quand faire une pause, réfléchir et changer.

[Infographie: Soutenir l'écosystème des fleurs sauvages](#)



Qu'est-ce que les soins axés sur l'équité?

Une saine utilisation de substances psychoactives place la consommation de substances dans un continuum qui englobe des usages bénéfiques, des utilisations à des fins récréatives, ainsi que des utilisations nocives et leurs répercussions. Elle comprend la réduction des risques afin de promouvoir la santé en matière de consommation de ces substances.

Principes tenant compte des traumatismes et de la violence

Réduction des méfaits/Santé liée à la consommation de substances

Sécurité culturelle/ Lutte contre le racisme

La responsabilité de la sécurité physique, culturelle et émotionnelle de la personne qui accède à des soins ou à des services incombe aux organisations et aux prestataires fournissant ces soins.

Nécessite des **efforts concertés** pour réduire les déséquilibres de pouvoir, le racisme et la discrimination qui s'exercent de manière cachée et souvent ouverte dans presque tous les contextes.

Adapté des travaux de: [EQUIP Health Care](#)

Appliquer les principes STCTV



Exemple de cas : Rencontre avec Maria

Le fils de Maria a emménagé chez elle lorsqu'il a perdu son emploi. Au fil du temps, il a pris le contrôle des revenus de retraite, limite ses dépenses et exerce des pressions sur elle pour qu'elle lui cède la propriété de sa maison. Maria se sent piégée. Cette forme de violence économique la rend vulnérable, l'isole et la rend incapable de prendre des décisions de manière indépendante.

1. Reconnaître la maltraitance financière comme une forme de violence sexiste et une source de traumatismes

- Staff understand the financial abuse is GBV - power, control, and dependency.
- They acknowledge that Maria may have internalized messages that she must rely on male family members and that seeking help could feel like a betrayal.
- They frame her experience within systemic inequalities, reinforcing that this is not her fault—it is part of a larger issue of GBV against older women.

3. Favoriser les possibilités de choix, de collaboration et de connexion

- Le personnel discute avec elle des options réalistes compte tenu de sa situation.
- Maria prend les décisions. Elle n'est pas traitée comme incapable en raison de son âge.
- Le soutien par les pairs est une option : la connexion avec d'autres femmes âgées survivantes contribue à briser son isolement et à lui rappeler qu'elle n'est pas seule.

2. Créer un milieu culturel sécurisant tant sur le plan émotionnel que physique

- Le personnel prend le temps d'être présent. Maria se sent écoutée et respectée.
- Le personnel saisit que l'exploitation financière est souvent négligée chez les personnes aînées.
- On reconnaît l'intersectionnalité entre l'âgisme, l'iniquité entre les sexes et les traumatismes antérieurs dans la situation de Maria et on lui fournit des services de soutien reconnaissant et valorisant son vécu.

4. Adopter une démarche axée sur ses points forts et le renforcement de ses capacités afin de venir en aide à Maria

- En identifiant les contributions et les forces de Maria tout au long de sa vie, cette approche se concentre sur le rétablissement de son indépendance et de son estime de soi.
- Ne pas la percevoir seulement comme une victime aidera Maria à retrouver sa confiance dans sa capacité à faire ses propres choix.

Répercussions : En intégrant les principes des soins tenant compte des traumatismes et de la violence (STCTV), les services sociaux vont au-delà du schéma de réponse à une crise pour rétablir l'autonomie et la dignité de Maria qui bénéficie alors d'un soutien et d'une autonomisation lui permettant de reprendre la maîtrise de sa vie.

Stigmatisation face aux substances psychoactives

Rôles traditionnels et attentes liés au genre

Les femmes aînées sont victimes de stigmatisation reliée à la consommation de drogues en raison d'une combinaison faite d'attentes de la société, de normes en fonction du genre et de stéréotypes associés à l'âge.

Âgisme genré :

Les femmes aînées sont confrontées à une forme unique d'âgisme qui combine à la fois le sexism et l'âgisme. La consommation de substances psychoactives est vue comme particulièrement inappropriée pour les femmes âgées.

Normes sociales :

La consommation d'alcool ou de drogues est considérée comme contraire aux rôles traditionnels des femmes, ce qui conduit à une stigmatisation accrue lorsque des femmes aînées adoptent de tels comportements.

Disparités générationnelles :

Les femmes aînées ont grandi à une époque où la consommation de substances psychoactives était moins bien acceptée. Elles peuvent se juger sévèrement pour leur consommation.

Sous-représentation dans les études :

Le peu de recherches perpétue la stigmatisation, car la consommation de substances psychoactives par les femmes âgées est souvent considérée comme anormale ou inattendue.

Jugements de valeur :

Les femmes sont souvent jugées plus sévèrement pour des comportements perçus comme « peu féminins » ou inappropriés. On attend des femmes plus âgées qu'elles soient responsables, raffinées et réservées.

Réticence à demander de l'aide :

Les aînées peuvent être moins enclines à demander de l'aide, en craignant d'être jugées ou que leur consommation soit vue comme un échec moral plutôt que comme un problème de santé.



La DIGNITÉ est déterminante face à la stigmatisation de la consommation de substances psychoactives :

Il faut voir la personne dans tout ce qu'elle est.

- **Écouter sans juger** – mettre l'accent sur son autonomie, valider ses expériences.
- **Plaider en faveur** de services de réduction du risque adaptés en fonction de l'âge.
- **Favoriser la solidarité intergénérationnelle** et l'éducation afin de faire évoluer le narratif pour le faire passer du blâme à la compassion.

Savoir prévenir les préjugés tacites

Les préjugés tacites (des biais cognitifs) sont des attitudes ou des stéréotypes inconscients qui peuvent influencer la façon dont les fournisseurs de services perçoivent les femmes aînées et interagissent avec elles.



1 Fragilité sur le plan physique

Préjugé :

« Les femmes âgées sont physiquement faibles, fragiles ou incapables d'accomplir certaines tâches. »

Impact :

Peut conduire à une assistance inutile, à une limitation de l'indépendance ou à l'exclusion des activités physiques ou des occasions qui exigent un effort physique.



3 Diminution de la valeur sur le marché du travail

Préjugé :

« Les femmes plus âgées sont moins compétentes, moins adaptables ou moins productives au travail que leurs collègues plus jeunes. »

Impact :

Cela peut entraîner le fait d'être écartée des promotions, contrainte à une retraite anticipée ou de perdre des occasions de développement au travail.



5 Invisibilité dans les médias et la société

Préjugé :

« Les femmes âgées ne sont ni pertinentes ni intéressantes. »

Impact :

Peut renforcer l'idée que les contributions des femmes aînées ont moins de valeur. Le manque de représentation dans les médias favorise l'isolement social et l'invisibilité des femmes aînées dans la société.



7 Malaise culturel face au vieillissement des femmes

Préjugé :

« Les femmes aînées devraient être discrètes et effacées, sans affirmer leur autorité ni prendre trop de place. »

Impact :

Peut renforcer la croyance selon laquelle les femmes n'ont plus de valeur une fois qu'elles n'ont plus les rôles définis par la jeunesse, l'apparence physique et les soins aux autres.



2 Asexualité

Préjugé :

« Les aînées ne sont pas intéressées par les relations amoureuses ou sexuelles ou ne sont plus capables d'en avoir. »

Impact :

Peut occulter la sexualité des femmes aînées et les questions liées à la violence sexuelle, les rendant ainsi plus difficile à révéler.



4 Stéréotypes sur les proches aidantes

Préjugé :

« Il est naturel que les femmes s'occupent des autres et fassent passer les besoins des autres avant les leurs. »

Impact :

Cela peut conduire à des attentes illimitées en matière de soins non rémunérés, au sacrifice de soi, à l'épuisement professionnel, à l'instabilité financière et à la perte d'autonomie personnelle.



6 Déclin cognitif

Préjugé :

« Les femmes aînées ont moins de vivacité d'esprit et sont plus sujettes à des pertes de mémoire simplement en raison de leur âge. »

Impact :

Peut conduire à des comportements condescendants, comme ne pas prendre leurs opinions au sérieux ou les exclure des processus décisionnels.



8 Perception d'un manque de compétences technologiques

Préjugé :

« Les femmes aînées ne sont pas capables d'utiliser les technologies modernes ou sont réticentes à acquérir de nouvelles compétences dans ce domaine. »

Impact :

Peut conduire à l'exclusion des communications numériques ou à des offres au travail qui nécessitent des compétences technologiques.

Une approche écologique :

l'écart salarial entre les sexes augmente l'exposition à la VFG



Impacts

Gouvernements :

Les mesures (ou l'absence de mesures) prises par les différents échelons de gouvernement – fédéral, provincial et municipal – peuvent avoir une incidence considérable sur l'ampleur de l'écart salarial entre les genres. La persistance de cet écart révèle les fondements sexistes d'une société qui sous-estiment les femmes et leur contribution à la société.

Politiques :

L'écart salarial entre les genres est déterminé par les politiques sociales et des facteurs systémiques. Les politiques sociales influencent la participation au marché du travail, les conditions de travail, les structures de la rémunération, les responsabilités en matière de soins et l'accès à des offres d'emploi. Ce sont autant de facteurs qui contribuent à l'écart salarial entre les genres.

La communauté :

L'économie des soins à la personne désigne toutes les formes de travail rémunéré et non impliquant la prestation de services de ces soins. Ce secteur est fortement genre, les femmes représentant la grande majorité de la main-d'œuvre. Les femmes immigrées et racialisées sont le plus souvent des aidantes pour les personnes âgées.

Les relations :

Il existe des attentes selon lesquelles les femmes doivent s'occuper de leur famille et de leurs ami.e.s sans compensation ou même à leurs propres frais.

La personne :

Les aînées sont davantage victimes de VFG que les hommes. La dépendance financière accroît leur vulnérabilité. Enfin, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre dans la pauvreté.

Les femmes âgées autochtones, racisées, immigrantes ou réfugiées, les membres des communautés 2SLGBTQIA+ et les femmes vivant dans des zones rurales ou isolées, handicapées ou en situation de pauvreté sont souvent confrontées à des risques accrus de VFG en raison de l'intersectionnalité des formes de discrimination.

Sécurité et respect au travail

Les spécialistes sont confronté.e.s à des **conditions systémiques qui les exposent à de la violence fondée sur le genre (VFG)** et à d'autres gestes préjudiciables, parfois dans leur propre organisation. Les employeurs devraient tous avoir une politique globale en matière de violence et de harcèlement au travail - ainsi que des politiques vues sous l'angle du genre et de l'intersectionnalité - régulièrement mises à jour par les ressources humaines. Ces politiques devraient expressément inclure une protection contre la discrimination basée sur l'âge.

Les femmes aînées ayant une profession sont confrontées à des défis permanents en matière de **sécurité d'emploi**.

Elles sont plus susceptibles d'être **licenciées involontairement** que leurs homologues plus jeunes.

Une étude a montré que près de la moitié des chasseurs de têtes sondés considèrent qu'à 57 ans, on est **trop vieux** pour occuper un emploi.

Devenir une organisation **axée sur l'équité signifie** que les principes des soins tenant compte des traumatismes et de la violence (STCTV) s'appliquent aussi au personnel. Une organisation axée sur l'équité est à la fois tournée vers l'extérieur, en fournissant des services au public, et tournée vers l'intérieur, en réfléchissant aux façons dont les préjudices institutionnels liés à la VFG et à l'âgisme systémique sont reproduits et perpétués.

Revoir l'équité salariale et les avantages sociaux afin de s'assurer que les femmes aînées ne soient pas désavantagées.

Offrir des options de travail flexibles et des aménagements pour répondre aux besoins reliés à leur santé.

Veiller à ce que la planification de la relève et les parcours de développement du leadership incluent des femmes plus âgées.

Surveiller la charge de travail et les risques d'épuisement professionnel, car les femmes plus âgées assument souvent des responsabilités supplémentaires.

Solliciter activement les opinions des employés plus âgés sur leurs expériences au travail.

L'ensemble des solutions de **contournement**

1. Connaissance du système et compromis stratégiques

- Comprendre où se trouve de la souplesse dans les politiques et les procédures
- Identifier des arguments lorsqu'un plaidoyer peut faire une différence
- Travailler dans le cadre de vos contraintes sans renforcer des structures délétères

2. Les pratiques tenant compte des traumatismes et de la violence

- Voir la personne au-delà des formulaires d'admission, donner la priorité à ses besoins particuliers, à son autonomie et à ses points forts
- Être capable d'établir rapidement un climat de confiance, surtout dans les situations de crise
- Reconnaître les réactions traumatisques et adapter les interactions afin d'éviter tout nouveau traumatisme

3. Courage en éthique et défense des droits

- Volonté de remettre en question les normes et de lutter contre l'inertie bureaucratique
- Défendre leurs intérêts au sein des institutions tout en protégeant les individus contre tout préjudice
- Garder à l'esprit les iniquités systémiques tout en prenant des mesures concrètes sur-le-champ

4. Créativité et résolution de problèmes

- Trouver des solutions non traditionnelles dans des contextes restrictifs
- Collaborer avec des personnes ayant différents rôles afin de rassembler des ressources et de l'appui
- Prévoir les obstacles et trouver des solutions de contournement

5. Intelligence émotionnelle et résilience

- Gérer la détresse lorsque les systèmes ne tiennent pas leurs engagements envers les personnes
- S'habituer à se fixer des limites afin de pouvoir soutenir son travail de défense des droits à long terme
- S'engager dans des soins collectifs pour prévenir l'épuisement professionnel et l'isolement
- Faire preuve d'une connaissance du pouvoir pour surmonter la résistance et les problèmes reliés à ce pouvoir

Utiliser les solutions de contournement comme moyen de changer le système

Les solutions de contournement ne sont pas des mesures provisoires. Elles révèlent des possibilités dans les systèmes. En identifiant, en partageant et en institutionnalisant ces compétences d'adaptation, l'exception devient la règle. On met ainsi en place des services attentifs, humains et axés sur l'équité dès leur conception.

Rééquilibrer la balance du pouvoir

Reconnaître les **rapports de force inégaux** entre les fournisseurs de services et les aînées

Autorité culturelle et institutionnelle :

Les prestataires de services incarnent souvent l'autorité institutionnelle des organisations qu'ils ou elles représentent, ce qui peut être intimidant.

Communications :

Le jargon technique, les acronymes et le langage professionnel peuvent être difficiles à comprendre et créer des obstacles à la communication.

Prise de décisions :

Lorsque les prestataires de services « savent tout » et prennent des décisions unilatérales, les femmes plus âgées peuvent avoir le sentiment qu'elles doivent répondre à leurs attentes pour recevoir l'aide dont elles ont besoin.

Savoir et expertise :

Les diplômes et l'expertise peuvent être intimidants, en particulier pour une génération de femmes élevées dans le respect de l'autorité.

Pouvoir social et économique :

Les aînées subissent des écarts de pouvoir aggravés par d'autres formes de discrimination : classe sociale, capacisme, racisme, homophobie, etc. Ces facteurs sont intersectionnels et accentuent la marginalisation et sapent l'autonomie et l'estime de soi.

Il faut de la sensibilisation pour rééquilibrer la balance du pouvoir :

- Ayez conscience de la manière dont vous utilisez votre autorité et votre statut.
- Valorisez les différentes formes de savoir, y compris les expériences de vie et les traditions orales.
- Notez les moyens incroyables que les femmes utilisent pour se protéger dans des situations dangereuses.
- Reflétez leurs forces.
- Prenez le temps d'établir un lien authentique afin de pouvoir vraiment écouter et apprendre.
- Utilisez votre pouvoir pour que le système fonctionne de la meilleure façon possible pour « cette personne ».

« La plupart des gens savent quand ils n'ont pas de pouvoir, mais moins souvent quand ils en ont. »

Julie Diamond. *Power: A User's Guide*



Connaître ce qui motive le changement

1. Motivation axée sur la conformité aux règles

(« Nous devons le faire »)

- Motivés par des pressions externes (besoins de financement, poursuites judiciaires, risques pour la réputation).
- L'accent est mis sur la prévention plutôt que sur la transformation systémique.
- Résultat probable : des changements minimes exercices de formalités, efforts superficiels.

Avertissements

- Résistance face à des changements en profondeur.
- L'accent est mis sur l'apparence plutôt que sur le fond.
- Diversité de façade : attendre du personnel racialisé qu'il « règle » le problème.

Comment corriger cela

- Présentez l'équité non seulement comme une question de gestion du risque mais aussi comme une occasion de transformation.
- Montrez comment l'iniquité nuit déjà à l'efficacité de l'organisation.

2. Motivation axée sur la réputation

(« Nous voulons bien paraître »)

- Motivés par la perception du public, les tendances ou l'image de marque.
- Les efforts portent souvent plus sur les communications que sur des changements structurels.
- Résultat probable : un énoncé sur la diversité sur son site Web mais aucun changement réel.

Avertissements

- L'accent est mis sur la représentation de la diversité sans aborder les rapports de force.
- Des initiatives ponctuelles plutôt que des engagements structurels à long terme.

Comment corriger cela

- Déplacez l'accent de la réputation vers l'impact. Comment l'iniquité affecte-t-elle le personnel, les utilisateurs des services et les résultats obtenus?
- Remettez en question la mentalité du « remède miracle » en montrant que le travail en faveur de l'équité est un processus continu et non des opérations de relations publiques ponctuelles.

3. Motivation basée sur les valeurs

(« Voici ce que nous voulons être »)

- Motivé par un désir sincère d'adhérer aux principes d'équité, de justice et déontologie dans l'organisation.
- Disposé à examiner en profondeur les politiques, la culture et les structures de pouvoir.
- Résultat probable : changement durable, engagement envers la formation continue, vraie responsabilité.

Comment soutenir et renforcer le changement

- Encouragez une revue régulière des lacunes de l'organisation.
- Mettez en place des mécanismes de responsabilisation (pas seulement des engagements, mais aussi des plans d'action).
- Veillez à ce que les voix marginalisées soient au centre sans les surcharger de travail.

Soutenir l'écosystème des fleurs sauvages

Mettez en place des exercices réguliers de réflexion, de dialogue et de responsabilisation. Créez un espace permettant au personnel de ralentir, d'identifier les tensions et de s'interroger sur la manière dont l'organisation applique ses valeurs et ne se contente pas seulement de fournir des services.

La culture se crée au quotidien. Le travail en faveur de l'équité nécessite une protection et une attention constantes. Face à l'austérité, à l'épuisement professionnel et à l'inertie du système, persévirer est en soi une forme de résistance. Conservez le terrain conquis et continuez à repousser les limites.

Investissez et continuez à investir dans le changement axé sur cette personne et expressément lié à l'âge. Transférez la prise de décisions vers les personnes les plus touchées par la VFG, le colonialisme et l'âgisme.

Des gestionnaires des ressources (de toutes sortes) : ils et elles sont essentiels au développement d'un écosystème de soins et d'imputabilité. Ces ressources peuvent être financières, mais elles peuvent aussi inclure du temps, de la reconnaissance et de la valorisation.

La pérennité n'a pas de finitude : c'est une pratique continue qui consiste à rester ancré.e dans des valeurs, des relations et la réflexion. Bouleverser le statu quo, c'est revenir sans cesse aux racines de ce qui nous tient à cœur.

Évaluez ce qui compte : les indicateurs traditionnels peuvent ne pas refléter des changements relationnels. Utilisez des méthodes qualitatives, un apprentissage basé sur des narratifs et des mesures de réussite adaptées culturellement. Éliminez ce qui ne fonctionne pas.

Régénératif plutôt qu'extractif. Bouleverser le statu quo consiste à revenir sans cesse aux raisons pour lesquelles nous nous soucions de certaines choses et pourquoi le changement est nécessaire.



Les femmes aînées sont détentrices de savoir. Créez des possibilités pour qu'elles puissent exercer une influence réelle sur la conception des programmes et le sens de leur impact.

Utilisation des outils du projets Wildflower

- L'évaluation organisationnelle peut aider à mettre en évidence les dynamiques du pouvoir, à identifier les obstacles à l'inclusion et à créer des programmes de responsabilité collective.
- Encouragez le personnel à utiliser l'outil d'introspection pour favoriser la croissance à l'échelle individuelle, le dialogue au sein de l'équipe et une supervision privilégiant les soins plutôt que la conformité aux règles.
- Utilisez les propositions de narrations du Guide Wildflower pour inviter le personnel et les membres de la communauté à s'intéresser aux raisons profondes du « pourquoi » de votre travail.
- Utilisez les outils et des métaphores afin de réorienter les discussions sur les politiques vers les notions de guérison, d'inclusion, de prise de parole et la complexité des enjeux.

La pérennité signifie de persévirer malgré les difficultés et de maintenir des liens avec vos collègues, votre soi et ceux envers qui vous êtes redevable.

Ressources disponibles

Outils et ressources de l'équipe de soins de santé EQUIP :

- [Ressources en français](#) de l'équipe de soins de santé EQUIP
- [10 Things Creating a Welcoming Environment](#) : affiche en voie de révision
- [10 Things to Support People Experiencing Violence](#) : affiche et infographie disponibles
- [Anticipating Resistance](#)
- [Cultural Safety and Anti-Racism](#) - EQUIP Health Care | Research to Improve Health Equity
- [Equipping for Equity Online Modules](#) - EQUIP Health Care | Research to Improve Health Equity
- Dépliants et vidéos : [Suicidality: Resources](#) - EQUIP Health Care | Research to Improve Health Equity
- Activités : [Évaluation d'un milieu tenant compte des traumatismes et des violences](#)
- [Harm Reduction and Substance Use Health](#) - EQUIP Health Care | Research to Improve Health Equity
- « Map Your Landscape » : [7 Questions to Map Your Landscape for Equity](#)
- Bien-être des fournisseurs de services : [Trauma – and Violence- Informed Care and Provider Well-Being](#)
- [Supporting People Experiencing Violence](#) - EQUIP Health Care | Research to Improve Health Equity
- Soins tenant compte des traumatismes et de la violence (STCTV) : [Trauma- and Violence- Informed Care \(TVIC\)](#) - EQUIP Health Care | Research to Improve Health Equity
- [TVIC Strategies for \(Re\)Establishing Safety in Care Encounters](#):
- Ateliers en ligne sur les STCTV : [Trauma- and Violence-Informed Care Workshop](#) - EQUIP Health Care | Research to Improve Health Equity et [Trauma- and Violence-Informed Care Foundations Curriculum](#) - EQUIP Health Care | Research to Improve Health Equity

Other resources:

- [L'Observatoire canadien du féminicide pour la justice et la responsabilisation \(OCFJR\)](#):
- Réseau canadien pour la prévention du mauvais traitement des aînés : [Futur Nous](#)
- The Learning Network : [Numéro 18](#) : Violence Against Women Who Are Older - Learning Network - Université Western Ontario
- [Le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées](#) : Réclamer notre pouvoir et notre place