

L'approche

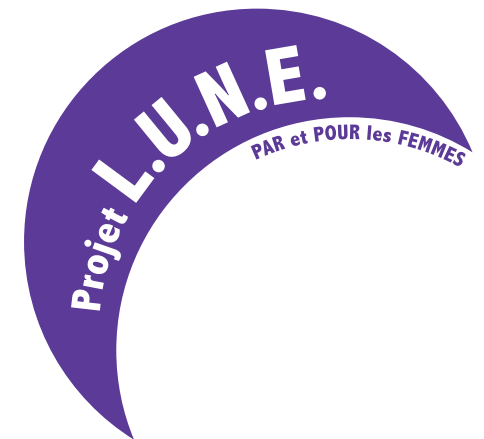
« PAR et POUR » les bonnes pratiques
et son application au

Projet **L.U.N.E.**

PAR et POUR les FEMMES

L'approche

« PAR et POUR » les bonnes pratiques
et son application au



Canada

Le présent projet est financé en partie par la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance du gouvernement du Canada.

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Imprimé à Québec en mars 2019 / Tous droits réservés

Table des matières

Préface.....	7
Le Projet L.u.n.e.	11
2.1 Historique	13
2.2 La mission du Projet L.U.N.E.	15
2.3 Les axes de travail du Projet L.U.N.E.	15
2.4 Comités et instances	18
2.5 La place des alliéEs	23
Méthodologie	25
3.1 Les bonnes pratiques	27
3.2 La collecte des informations	28
Regard sur les bonnes pratiques du Projet L.U.N.E.	31
4.1 Approche PARET POUR	33
4.2 L'accueil des paires-aidantes	44
4.3 Favoriser l'implication et (...)	50
Surmonter les défis vécus.....	59
5.1 Défis individuels	61
Le mot de la fin.....	69
Lexique.....	75
Annexe.....	81
8.1 Code d'éthique	83
Bibliographie	87

1

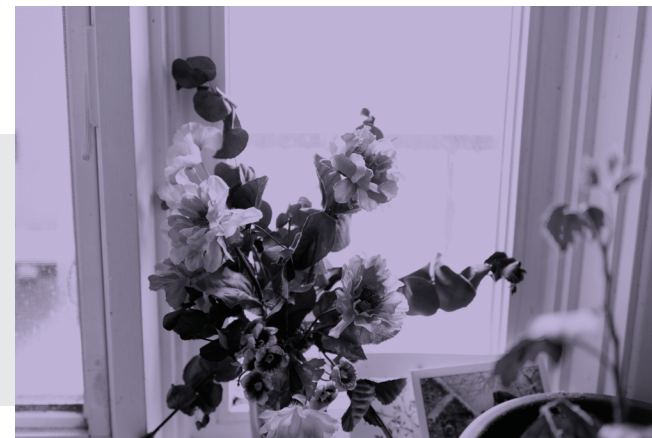
PRÉFACE



Préface

Quand l'occasion s'est présentée de parler de l'approche *par et pour* et de la place des paires-aidantes au sein du Projet L.U.N.E., toute l'équipe était emballée. Après tout, l'organisme est né d'une recherche-action participative et le désir de partager ses connaissances ne fait qu'augmenter au fur et à mesure que le Projet L.U.N.E. grandit. Le *par et pour*, c'est au cœur de tout ce qu'est le Projet L.U.N.E., et surtout, de toutes ses réussites!

Le Projet L.U.N.E. est fier de tout ce qu'il a accompli, que ce soit la distribution de centaines de troussees d'hygiène, l'ouverture d'un hébergement d'urgence à haut seuil d'acceptation, ou encore la reconnaissance de la part de ses nombreux partenaires qui accueillent à bras ouverts les paires-aidantes. À travers toutes ces grandes réussites, le Projet L.U.N.E. a rencontré des défis de taille, et c'est pour partager ces expériences et pour permettre de réfléchir l'approche *par et pour* que le guide a été créé. Dans ce sens, ce guide des bonnes pratiques présente un exemple de ce que peut être le *par et pour* au sein d'un organisme qui, depuis sa création, implique des expertes de vécus et des paires-aidantes. C'est notamment par l'historique et les différents axes de travail de l'organisme que seront présentés les bons coups et les défis, pour mettre en lumière l'expérience concrète vécue par le Projet L.U.N.E. à travers les années.



2

LE
PROJET
L.U.N.E.



Le Projet L.U.N.E.

2.1 Historique

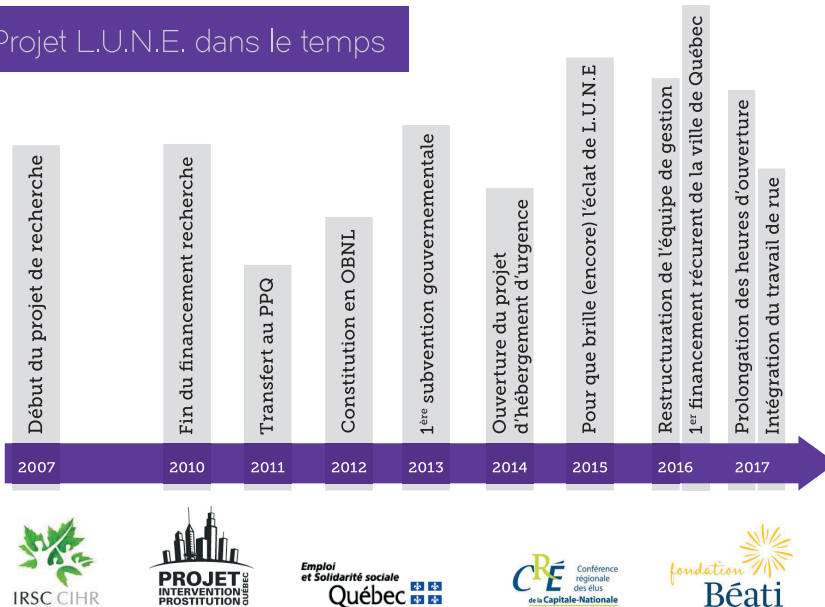
Le Projet L.U.N.E. (Libres, Unies, Nuancées, Ensemble) est né à Québec, en 2007, d'une alliance entre le milieu communautaire (Points de Repères, Projet Intervention Prostitution Québec), une équipe de chercheuses (Université Laval, UQAM, UQAR, UdeM) et des femmes travailleuses du sexe de rue (TSR) et utilisatrices de drogues par injection (UDI).

À l'époque, plusieurs femmes travailleuses du sexe de rue et utilisatrices de drogue par injection n'étaient pas rejointes par les milieux communautaire et institutionnel. Le besoin d'adapter les services et l'accueil de ces femmes devenait essentiel. Le projet de recherche participative visait à répondre à un ensemble de besoins énoncés par les femmes, tout en renforçant leurs rôles de proches-aidantes dans leur communauté. Pour ce faire, un modèle de croisement des savoirs a été utilisé (Labbé et al., 2013 : 98). Ce partenariat a permis à toutes les personnes impliquées dans la recherche de développer un nouveau savoir, un savoir collectif, partagé par l'ensemble du groupe.

«L'engagement des femmes dans le projet a permis la réalisation de plusieurs activités, dont la rédaction d'une étude de besoins des femmes TSR-UDI dans la région de Québec, l'élaboration et la mise à jour d'une liste de descriptions de clients dangereux, l'édition d'un journal « avec, par et pour les femmes TSR-UDI, l'organisation de co-formations et la création de dépliants informatifs et de pochettes à condoms. » (Labbé et al., 2013 : 98)

Grâce à la grande mobilisation et à la persévérance de paires-aidantes, sans oublier l'appui de plusieurs organismes et partenaires du milieu, le Projet L.U.N.E. a été reconnu comme organisme communautaire autonome en 2011. L'hébergement du Projet-L.U.N.E., quant à lui, a ouvert ses portes en 2014.

Le Projet L.U.N.E. dans le temps



2.2 La mission du Projet L.U.N.E.

Le Projet L.U.N.E. est un groupe d'appartenance, de reconnaissance et de défense des droits sociaux *par et pour* des travailleuses du sexe (TDS), actives ou non, qui agissent à titre de paires-aidantes. Leurs savoir-faire et leurs expertises sont mis en commun de multiples façons: prises de parole dans l'espace public, activités de sensibilisation, défense de droits et mobilisation. Toute personne qui s'identifie comme une femme, femme trans* ou queer est la bienvenue, peu importe son histoire, son milieu ou ses expériences. La mission du Projet L.U.N.E. est au cœur de toutes ses actions :

Intervenir, soutenir et accueillir les femmes/trans/queer, travailleuses du sexe ou victimes d'exploitation sexuelle par le biais de l'action communautaire dans une approche d'intervention par les pairs, en respect avec une philosophie d'empowerment, afin d'améliorer leur qualité de vie.

2.3 Les axes de travail du Projet L.U.N.E.

L'approche prônée par le Projet L.U.N.E. est dite *par et pour* et est axée sur la reprise du pouvoir d'agir individuel et collectif. Pour mieux comprendre comment sa mission est respectée et pour s'assurer de travailler de façon efficace et cohérente avec les besoins du milieu, sept axes de travail ont été définis par le Projet L.U.N.E.

L'hébergement

De type *drop-in*, l'hébergement offre un espace d'accueil à haut seuil d'acceptation. Pour y avoir accès, les critères sont réduits au minimum, soit : s'identifier comme une femme et être âgée de 18 ans et plus. Sur place, cinq lits d'urgence et trois *lazy boys* sont disponibles entre 18h et midi, tous les jours. Les femmes peuvent venir s'y déposer, avec ou sans animal de compagnie, prendre un café, manger, et socialiser. Les femmes hébergées sont accueillies par une équipe composée d'une dyade intervenante et intervenante-paire-aidante.

Les voix de la ruELLES

Ce journal de la rue se veut un outil d'expression, de sensibilisation et de prévention. On y retrouve, par exemple, une liste de mauvais clients. Les paires-aidantes choisissent les thèmes, conçoivent, rédigent, éditent et distribuent ce journal trois fois par année. Le journal est offert en plus de 500 exemplaires dans près d'une trentaine d'endroits du centre-ville de Québec et est aussi disponible en ligne www.projet-lune.org.



Les troussees d'hygiène

Ces troussees comprennent du matériel d'hygiène pour les *femmes/trans*/queer* exerçant le travail du sexe et/ou qui se retrouvent en situation d'itinérance. Près de 80 troussees sont distribuées par les paires-aidantes et par les alliés. Les produits contenus dans la trousse permettent à celles qui les reçoivent de prendre soin d'elles, tout en diminuant le risque de transmission et d'acquisition du virus de l'immunodéficience humaine (VIH) et de l'hépatite C (VHC).

La formation

Toutes les personnes impliquées au Projet L.U.N.E. ont accès à de nombreuses formations pour parfaire leurs connaissances et leur savoir-faire. Les thèmes abordés lors des formations sont choisis en collaboration entre les paires-aidantes et l'équipe de travail, selon les besoins de chacune.

L'inclusion socioprofessionnelle

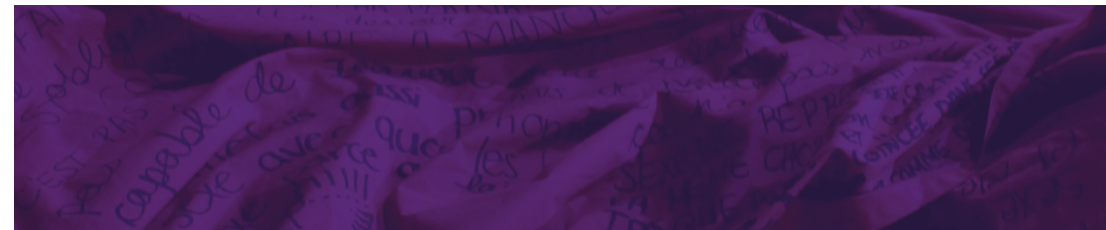
Cet axe de travail est présent à tous les niveaux de l'organisme. Les paires-aidantes impliquées au Projet L.U.N.E. ont la chance d'expérimenter différents rôles et responsabilités, selon leurs intérêts et les besoins de l'organisme. Il est aussi possible de parler d'inclusion socioprofessionnelle regardant la constitution de l'équipe de travail, puisque 23 intervenantes-paires-aidantes ont eu accès à un emploi où, par exemple, leurs expériences dans le travail du sexe étaient reconnues comme un travail.

Présentations et représentations

Le comité de travail du Projet L.U.N.E. se déplace régulièrement pour parler de travail du sexe, de sa décriminalisation et du *par et pour* et ce, dans une variété de milieux: cégeps, universités, organismes communautaires, médias, etc. De nombreuses actions sont aussi portées par le comité de travail, par exemple lors de l'organisation annuelle d'activités faites dans le cadre de la journée de lutte aux violences faites aux travailleuses et aux travailleurs du sexe.

Le travail de proximité

Une équipe de deux travailleuses de rue et de deux travailleuses de rue-paire-aidantes offre des accompagnements auprès des personnes rejointes par le Projet L.U.N.E. Selon les approches d'empowerment et de réduction des méfaits, elles accompagnent les *femmes/trans*/queer* dans leurs démarches pour améliorer leur qualité de vie (accès aux soins de santé, services juridiques, DPJ, relocalisation et maintien en logement, etc.). Comme travailleuses de rue, elles sont présentes dans différents lieux formels et informels fréquentés par les femmes désaffiliées (parcs, rues/ruelles, soupes populaires, organismes communautaires, etc.). Elles font aussi du *travail de milieu* en créant des partenariats avec des organismes communautaires et institutionnels.



2.4 Comités et instances

2.4.1 La composition de l'équipe de travail

La responsabilité de travailler sur les différents axes de travail est partagée entre différents comités et à travers l'équipe de travail. Question de mieux comprendre comment tous ces axes se réalisent, il est important de comprendre la structure du Projet L.U.N.E.

Comité de travail

Composé de 8 travailleuses du sexe et/ou ex-travailleuses du sexe, le comité de travail est le noyau de l'organisme. Le groupe de paires-aidantes se mobilise pour poser des actions de défense de droits, de sensibilisation, de prévention et de représentations en lien avec le travail du sexe et sa décriminalisation. Ce sont aussi ces paires-aidantes qui produisent et distribuent le journal *Les voix de la ruELLES*, en plus de faire de la distribution de troussees d'hygiène. Pour ce faire, elles se rencontrent une fois par semaine, elles co-animent ces rencontres et sont accompagnées par une intervenante-animatrice.

L'équipe de travail

Le Projet L.U.N.E. compte plus ou moins 28 employées, intervenantes-paires-aidantes et alliés. Une grande majorité de celles-ci travaille à l'hébergement, où un duo est formé à chaque quart de travail entre une intervenante et une intervenante paire-aidante pour mieux accueillir les femmes et assurer le service d'hébergement. Deux autres duos sont composés d'une travailleuse de rue et d'une travailleuse de rue paire-aidante. De plus, des alliés se joignent à l'équipe pour assurer un soutien et un suivi au niveau administratif, soit une coordonatrice, une animatrice-intervenante et une personne faisant des tâches en lien avec l'administration et la gestion financière du Projet L.U.N.E.

Le conseil d'administration

Le conseil d'administration est composé de quatre postes d'administrateurs réservés pour des travailleuses du sexe ou ex-travailleuses du sexe et de trois postes d'administrateurs issus de la communauté. Elles sont toutes élues par les membres du Projet L.U.N.E. en assemblée générale

pour des mandats de deux ans. Le conseil d'administration a la responsabilité légale de l'organisme et est le gardien de sa mission.

Les membres

L'organisme comprend trois catégories de membres : les membres actifs, les membres utilisatrices et les membres associés.

- Les membres actifs de l'organisme sont les signataires de la requête pour sa constitution, ainsi que toute personne majeure intéressée aux buts et aux activités de la corporation qui en fait la demande et qui est acceptée par le conseil d'administration.
- Les membres utilisatrices sont toutes les personnes qui bénéficient des services ou programmes mis en place par l'organisme qui en font la demande et qui sont acceptées par le conseil d'administration.
- Les membres associés de l'organisme sont toutes les associations ou toute personne morale intéressées aux buts et aux activités de la corporation qui en font la demande et qui sont acceptées par le conseil d'administration.

2.4.2 Les paires-aidantes au Projet L.U.N.E.

« On désigne comme pairs aidants des personnes qui interviennent auprès d'autres personnes qui ont vécu des difficultés similaires. [...] La valeur de ce soutien réside dans la reconnaissance de l'expérience qui est transmise d'une personne à l'autre et de l'équité qui existe dans cette relation. » (Komaroff, 2013 : 43)

Trois caractéristiques ressortent chez les paires-aidantes rejointes par le Projet L.U.N.E., soit avoir une expérience avec le travail du sexe, « posséder des habiletés communicationnelles et relationnelles » et avoir déjà participé à des actions collectives (Labbé et al., 2013 : 102). Plusieurs facteurs peuvent amener des femmes travailleuses du sexe ou ex-TDS à vouloir s'impliquer : que ce soit pour « l'amélioration de leur propres conditions de vie » et celles des autres femmes TDS, pour participer à une activité qui les valorise, pour que la communauté des TDS soit plus solidaire ou encore pour lutter contre les préjugés envers celle-ci (Labbé et al. 2013 : 102)

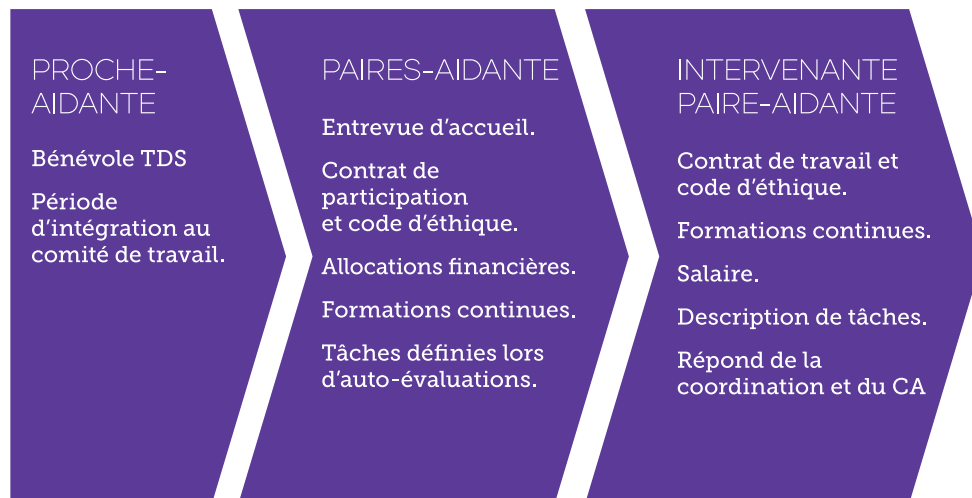
Témoignage Michou, intervenante paire-aidante à l'hébergement

« Mon rôle à moi à l'hébergement est de comprendre ces femmes et de les écouter, car à peu près tout ce qu'elles vivent a fait partie de ma vie. Ainsi, mon empathie à leur égard est large. Je dégage la confiance, car je démontre un peu de marginalité, ce qui inspire les femmes à se confier à moi et à avoir confiance qu'un jour leurs calvaires va s'arrêter. Elles se disent que si moi, la paire-aidante, j'ai su m'en sortir, alors elles aussi vont réussir.

J'accompagne la femme dans son cheminement, à titre de paire-aidante, j'espère être un bon modèle pour ces femmes qui ont perdu la foi. Je me vois un peu comme un mentor, je leur porte attention, je les écoute, partage et leur donne l'attention qu'elles ont besoin. »

Les différents rôles au Projet L.U.N.E.

Les personnes qui s'impliquent au Projet L.U.N.E. sont des travailleuses ou des ex-travailleuses du sexe (TDS), consommatrices de drogue ou non.



2.4.3 Rôles et responsabilités des paires-aidantes

L'implication des paires-aidantes au Projet L.U.N.E. peut prendre toutes sortes de formes, dépendamment du temps qu'elles souhaitent investir, des intérêts de chacune et des besoins de l'organisme. Il est possible de diviser les rôles selon quatre catégories, soit : proche-aidante, paire-aidante, intervenante-paire-aidante et administratrice du conseil d'administration. Le Projet L.U.N.E., à travers ses modes de prise de décision et de gestion est une *organisation d'entraide*. Le fait de bien comprendre les rôles et responsabilités de chaque personne impliquée permet de comprendre comment le Projet L.U.N.E. travaille à l'autonomisation et l'implication des paires-aidantes.

Proche-aidante : Le rôle de proche-aidante inclut des bénévoles, TDS ou ex-TDS, qui gravitent de façon plus ponctuelle autour du Projet L.U.N.E. C'est aussi ce rôle qu'ont les personnes qui joignent le comité de travail, lors de leur période d'essai. Que ce soit en offrant un coup de main pour la distribution des journaux, pour l'approvisionnement de l'organisme en matériel de consommation ou encore en participant à l'organisation d'une activité spéciale, pour ne donner que quelques exemples, l'implication des proches-aidantes est intéressante puisqu'elle peut permettre d'intégrer une personne à son rythme au sein de l'organisme, tout comme de maintenir un lien avec d'anciennes paires-aidantes.



Les proches-aidantes ont des rôles adaptés à leur rythme, pour répondre à des besoins qui ne pourraient l'être autrement: deux postes ont été créés pour des proches-aidantes qui s'impliquent, par exemple, au niveau de l'entretien des locaux et du tris de dons reçus.

Paire-aidante: L'implication des paires-aidantes est encadrée et demande de participer à une entrevue d'accueil. Après une période d'un mois, les paires-aidantes signent un contrat de participation ainsi que le code d'éthique de l'organisme. Ces documents comprennent le nombre d'heures d'implication attendues et confirme l'engagement des paires-aidantes aux valeurs défendues par le Projet L.U.N.E. En plus de participer aux rencontres hebdomadaires, les paires-aidantes ont accès à de la formation et elles définissent leurs propres tâches pendant les rencontres du comité de travail et lors de leurs auto-évaluations. Leur participation est soulignée par une allocation financière qui vise à couvrir les dépenses en lien avec leur présence au Projet L.U.N.E. (frais de déplacement, etc.) et lors d'activités sociales qui ont lieu quatre fois par année.

Intervenante-paire-aidante: Ce rôle est occupé par des employées du Projet L.U.N.E. Les intervenantes-paires-aidantes signent un contrat de travail ainsi que le code d'éthique de l'organisme. Elles répondent, comme toutes les autres employées, de la coordination et du conseil d'administration et réalisent les tâches qui leur ont été confiées dans leur description de tâches. En plus de recevoir un salaire, les intervenantes-paires-aidantes ont accès à des formations. Elles travaillent en dyade avec des intervenantes qui sont issues de différents milieux: travail social, éducation spécialisée, criminologie, intervention en délinquance, etc.

Administratrice TDS ou ex-TDS: Au sein du conseil d'administration du Projet L.U.N.E., une majorité de siège est réservée (quatre sur sept) à des personnes ayant une expérience en lien avec le travail du sexe. Au même titre que les autres administratrices, elles ont la responsabilité de la gestion de l'organisme et sont les gardiennes de la mission.

À la lumière de ces différents rôles, il est clair que les personnes femmes/trans/queer TDS ou ex-TDS sont impliquées à tous les niveaux du Projet L.U.N.E.

2.5 La place des alliésEs

La place des alliésEs au Projet L.U.N.E. est donc cohérente avec son mode de gestion. Alors qu'une majorité des administratrices du conseil d'administration est composée de paires-aidantes, la place d'alliésEs au conseil d'administration, tout comme dans l'équipe de travail, s'avère pertinente pour soutenir la gestion de l'organisation. Elles permettent de combler des postes pour lesquels les paires-aidantes sont moins intéressées ou encore pour lesquels personne n'a la formation nécessaire. La présence des alliésEs au sein de l'équipe de travail permet aussi d'échanger avec des personnes issues d'une variété de milieux et ayant acquis des expériences diverses en intervention. L'intérêt porté par les alliésEs face au Projet L.U.N.E. est aussi un élément de motivation important pour les paires-aidantes, qui aiment partager leurs réussites, tout en sensibilisant les alliésEs à leurs réalités.

Publié le 18 octobre 2014 à 05h00 | Mis à jour le 18 octobre 2014 à 05h00

Le dernier refuge des prostituées

Baptiste Ricard-Châtelain
Le Soleil (Québec) Sept ans d'efforts seront finalement récompensés le 10 novembre. Les prostituées de Québec sans logis pourront trouver refuge dans un sanctuaire secret où elles seront accueillies peu importe qu'elles soient paf, déboussolées ou perdues dans un paradis artificiel.

Vous ne saurez pas où se trouve ce dernier refuge. Les travailleurs de rue, les femmes concernées, même les policiers sont dans le coup. Question de sécurité pour les pensionnaires, on nous a toutefois demandé de ne pas vous donner trop de détails; un client malcommode pourrait y descendre. Peut-être qu'un souteneur éconduit pourrait aussi s'y présenter.

La coordonnatrice du centre d'hébergement, Maude Santerre, et la travailleuse sociale Amélie Bédard se réjouissent de la concrétisation du projet, même si les dollars octroyés par la Conférence régionale des élus et la députée Agnès Maltais ne lui permettront de survivre que cinq mois.
Le Soleil, Pascal Rathé

Donc, le 10 novembre, le projet LUNE mettra au monde son bébé. LUNE pour Libres Unies Nuancées Ensemble. Un acronyme conçu par des femmes du milieu. En fait, tout le projet a été enfanté «par et pour» des adeptes de drogues et des travailleuses du sexe actives ou non.

Dans l'aventure depuis le début en 2007 pour aiguiller les femmes, la travailleuse sociale Amélie Bédard se réjouit même si le financement recueilli ne permettra d'ouvrir que durant les cinq mois de congélateur à venir. Après? Le

3

MÉTHODO- LOGIE



Méthodologie

3.1 Les bonnes pratiques

L'idée de créer un guide de bonnes pratiques dans un *par et pour* se veut un élément pour enrichir les discussions qui ont lieu dans le milieu de l'intervention. Loin de penser que le Projet L.U.N.E. a trouvé la façon idéale d'appliquer cette approche, il est plutôt question de faire la démonstration d'un *par et pour* dans un contexte très précis, c'est à dire pour répondre aux besoins des femmes et des personnes trans* et queer pratiquant le travail du sexe dans la région de Québec. «Ainsi, *la bonne pratique* semble être une façon de faire qui donnerait des résultats probants et qui dans sa mise en œuvre peut révéler une innovation par rapport à ce qui se faisait jusque-là.» (Abdoulaye, 2003: 2) C'est donc à travers l'historique du Projet L.U.N.E., sa mission et ses services que sera démontrée l'application de son approche.

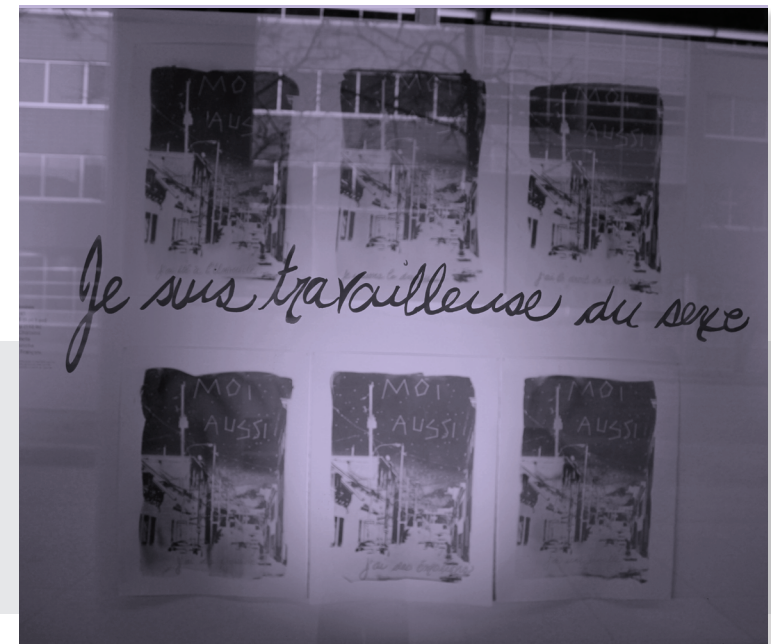
«L'entraide en tant que stratégie visant à aider les gens à faire face à diverses conditions de santé et sociales a été largement documentée dans la recherche, démontrant ainsi son utilité pour l'atténuation des symptômes et l'utilisation des soins de santé officiels, et pour renforcer le sentiment d'efficacité personnelle, le soutien social, la gestion du stress et la qualité de la vie.» (Cyr et al., 2016: 28)

La mise en place du Projet L.U.N.E. a été évaluée dans le cadre d'un projet de recherche-action participative (Labbée et al., 2014) et la culture de l'évaluation reste au cœur des pratiques du Projet L.U.N.E. C'est en partie à grâce à ces moments de réflexions et d'évaluation que les réussites du Projet L.U.N.E., que ce soit dans la capacité à rejoindre des personnes qui ne l'étaient pas par les autres organismes ou encore à travers la création de nouveaux partenariats, que le désir de partager ses connaissances a grandi. L'équipe du Projet L.U.N.E. croit que d'autres groupes ayant des objectifs d'intervention et des valeurs similaires pourront s'inspirer du modèle d'application d'un organisme *par et pour* développé par l'organisme.

3.2 La collecte des informations

L'élaboration du guide des bonnes pratiques a été structuré principalement en deux étapes, sur une période de 15 mois. Tout d'abord, une chargée de projet a été embauchée pour réaliser une recension des écrits et pour rencontrer l'équipe de travail. Par la suite, un comité a été mis sur pied pour la rédaction et la révision du document. La recension des écrits a permis de mettre en lumière la singularité du Projet L.U.N.E. Pendant la mise en place du projet de guide, une chargée de projet a animé des rencontres avec la coordonnatrice, le conseil d'administration, le comité de travail et l'équipe de travail. Pendant ces rencontres, plusieurs thèmes ont été abordés, soit le *par et pour* : les bons coups et les défis, la structure de l'organisme, l'empowerment, etc. Elle a ensuite travaillé à l'élaboration d'un plan de travail préliminaire.

Toutefois, pour s'assurer que *L'approche par et pour : un guide des bonnes pratiques de son application au Projet L.U.N.E.* dresse un portrait complet et réaliste de la situation, un comité de rédaction et de révision a été créé. Celui-ci était formé de la coordination, de deux membres du C.A., deux intervenantes paires-aidantes, deux intervenantes ainsi que d'une alliée ayant travaillé au sein de l'équipe pendant plusieurs années. Le comité s'est rencontré à plusieurs reprises pour travailler sur un plan de travail et pour valider et réviser le travail des rédactrices. Des paires-aidantes ont aussi été impliquées pour pouvoir inclure des témoignages.



4

REGARD
SUR LES
BONNES
PRATIQUES
DU PROJET
L.U.N.E.



Regard sur les bonnes pratiques du Projet L.U.N.E.

Comme il a été expliqué dans les sections deux et trois, le Projet L.U.N.E. travaille toujours à peaufiner son approche en offrant des services en lien avec les besoins changeants des personnes rejointes par l'organisme. À travers ses différents axes de travail et ses années d'expérience, le Projet L.U.N.E. a développé différentes stratégies pour innover dans le domaine de l'intervention *par et pour*, afin de maintenir ses acquis et pour valoriser la place des paires-aidantes dans les milieux d'intervention. La section quatre présente différents principes importants à l'approche *par et pour* et leur application au Projet L.U.N.E. Les bonnes pratiques sont divisées en quatre parties, soit : l'approche *par et pour*, l'accueil des paires-aidantes et la mise en place de projets, les facteurs permettant de faciliter et de soutenir leur implication et des pistes de solutions pour surmonter les défis rencontrés.

Si vous ou votre organisme cherchez plus d'informations sur le démarrage d'un groupe *par et pour*, le Projet L.U.N.E. vous invite à consulter l'article suivant: «Aider, s'aider, s'entraider : expériences de femmes travailleuses du sexe de rue et utilisatrices de drogues par injection dans une recherche-action participative visant la prévention du VIH», paru en 2014 dans la revue *Drogues, santé et société*. Les références complètes se retrouvent dans la bibliographie.

4.1 Approche PAR ET POUR

«L'approche d'intervention par les pairs présente de nombreux avantages [...] qui se développe à partir des besoins et des intérêts des personnes concernées et qui les sollicite à chaque étape du processus, elle assure la mise en place d'interventions utiles et socialement pertinentes. Une approche suscitant la participation des pairs permet également l'élaboration d'interventions qui seraient autrement difficiles, voire impossibles, à mettre en œuvre par des personnes sans accès privilégié au milieu [...]» (Labbé et al., 2013 : 112)

4.1.1 L'accueil inconditionnel

Une des valeurs importantes régissant les bonnes pratiques dans un *par et pour* est l'accueil inconditionnel. Bien que toutes les paires-aidantes du Projet L.U.N.E. aient des expériences en lien avec le travail du sexe, elles ont toutes des bagages différents et ont besoin d'être intégrées à leur rythme et de façon personnalisée. Chacune veut amener sa couleur au Projet L.U.N.E. et pour que ce soit possible, les paires-aidantes ont besoin d'appui entre elles et de la part des alliés. L'implication de certaines personnes peut même mener à des changements importants, pouvant même aller jusqu'à un changement dans la mission.

C'est effectivement ce qui est arrivé en 2016, quand deux personnes, une femme trans* et une personne queer ont voulu joindre le comité de travail. Face à cette nouvelle réalité, le comité de travail, le conseil d'administration et l'équipe d'intervention se sont rencontrés pour réfléchir à l'importance de la non-mixité au Projet L.U.N.E. Suite à ces réflexions et grâce à l'intérêt marqué des deux nouvelles paires-aidantes, le Projet L.U.N.E. a décidé d'inscrire ce changement au cœur même de sa mission en ajoutant les termes « femmes/trans/queer » pour définir les personnes rejointes par l'organisme. Bien que toutes les personnes impliquées dans ces réflexions voulaient intégrer les personnes trans* au comité de travail et à l'hébergement d'urgence, certaines ont ressenti le besoin de participer à diverses formations pour se familiariser avec les différentes réalités en lien avec les transidentités et pour s'assurer de leur offrir un accueil respectueux et personnalisé.

4.1.2 Rapports égalitaires

Plusieurs raisons amènent les paires-aidantes et les alliés à vouloir s'impliquer et travailler au Projet L.U.N.E. Que ce soit pour avoir la chance de travailler dans un organisme communautaire qui offre une flexibilité dans l'horaire et les heures d'implication, pour expérimenter le travail auprès de femmes dans un contexte d'hébergement d'urgence ou de *travail de rue*, ou encore pour développer de nouvelles compétences professionnelles, l'équipe du Projet L.U.N.E. en est une variée! C'est d'ailleurs en grande partie cette diversité qui en fait sa force, puisqu'elle permet de rejoindre un grand nombre de personnes et de mettre sur pied des actions qui font rayonner le Projet L.U.N.E.

La création du rapport égalitaire entre les intervenantes, les intervenantes paires-aidantes et les paires-aidantes est au cœur de la réussite d'un projet *par et pour*. Alors comment valoriser leurs forces, et pour comprendre comment elles peuvent faire pour l'actualiser? Premièrement, il faut avoir la chance de développer un langage commun et avoir des espaces pour partager ces différents savoirs. L'une des stratégies utilisées au sein du Projet L.U.N.E. est d'expliquer en profondeur les rôles de chacune, pour être complémentaires. Que ce soit à l'embauche, lors de rencontres d'équipe, des supervisions cliniques de groupe, tout comme lors des activités sociales et informelles, les prétextes sont nombreux pour permettre à toutes les personnes impliquées d'être reconnues et entendues.



De nombreux exemples de cette complémentarité des savoirs sont présents au sein de l'équipe d'intervention à l'hébergement d'urgence. Bien que les intervenantes-paires-aidantes et les intervenantes aient la même description de tâches, leur façon d'entrer en contact avec les femmes hébergées varient énormément. Une intervenante-paire-aidante ayant une expérience en lien avec l'injection, par exemple, pourra échanger avec une autre femme consommatrice de drogues afin de l'aider à adap-

ter son rituel de consommation pour s'assurer de diminuer les risques de transmission et d'acquisition d'infections transmissibles par le sang. Ce genre d'échange demande énormément de connaissances sur les modes de consommation, les différentes drogues et le respect du rythme. La peur du jugement et le manque de connaissances pointues de l'intervenante sont deux facteurs qui pourraient être une limite à un contexte d'intervention plus traditionnel. Toutefois, pour certaines femmes qui sont habituées de rencontrer des intervenant.e.s et-ou qui préfèrent un contact plus formel, il peut être plus facile de faire une demande d'aide ou de référence directement à une intervenante.

Les expériences de chacune sont importantes et l'équipe apprécie cette complémentarité. Les dyades formées à l'hébergement d'urgence varient selon l'horaire et les disponibilités de chacune, ce qui ne semble pas être une limite à la création de liens de proximité entre collègues

Témoignage Nikita, intervenante paire-aidante à l'hébergement

«À mon emploi, je ne suis pas obligée d'éviter certaines discussions avec ma boss, de peur de ne pas être acceptée! Au contraire, elle me voit d'une si belle façon! J'ai appris à grandir au travers des femmes qui fréquentent la ressource.»

4.1.3 La réduction des méfaits

Les valeurs du Projet L.U.N.E. sont aussi grandement inspirées de l'approche de la réduction des méfaits, une approche qui permet d'intervenir par rapport aux besoins ciblés par les paires-aidantes. Il n'existe pas de définition unanime de ce qu'implique la réduction des méfaits, puisqu'elle englobe un grand nombre de pratiques; toutefois, les groupes travaillants avec des consommateurs.trices de drogues y font souvent appel. Dans ce contexte, il serait possible de définir la réduction des méfaits comme une approche humaniste que l'on retrouve sous forme de politiques, d'interventions ou encore de programmes sociaux qui vise le respect du rythme et des choix des personnes rejointes et qui vise à «réduire ou à minimiser les effets néfastes de la consommation sur la santé et la société», sans exiger un arrêt de la consommation (Beirness, 2008: 2). On peut donc cibler deux facteurs au centre de cette approche: le choix des individus et l'intervention basée sur leurs motifs personnels (Brunelle, 2010: 217).

Au Projet L.U.N.E., qu'il soit question d'itinérance, de consommation de drogues, de travail du sexe ou de santé mentale, les choix des femmes rejointes par l'organisme sont au cœur de ses interventions et l'amélioration de leur qualité de vie fait partie de façon explicite de sa mission. L'hébergement d'urgence illustre bien comment s'applique la réduction des méfaits, en cohérence avec une approche *par et pour*. Il est important de se souvenir du processus ayant mené à son ouverture: les besoins d'un tel hébergement ont été nommés par des femmes *TSR-UDI* (Labbé et al., 2013: 97). En ayant accès à un hébergement d'urgence à haut seuil d'acceptation, les femmes *TSR-UDI* peuvent se protéger des nombreux facteurs pouvant avoir un impact négatif sur leur santé, en ayant accès, entre autre, à du matériel de consommation stérile, à de la nourriture, pour ne nommer que ces exemples. Les femmes hébergées n'ont pas à s'engager dans un plan d'intervention et nomment elles-mêmes leurs besoins. De plus, la flexibilité des critères et la tolérance de certains comportements jugés dérangeants par d'autres organismes d'hébergement, par exemple le fait d'arriver en consommation, permet de rejoindre des femmes qui n'auraient pas eu accès autrement à un lieu sécuritaire pour dormir.

En 2018, le Projet L.U.N.E. a été désigné comme distributeur officiel de trousse de naloxone, un médicament de première nécessité pouvant arrêter ou renverser les effets d'une surdose d'opioïdes. Toutes les intervenantes et intervenantes-paires-aidantes sont formées pour administrer le produit en cas de signes de surdose. De plus, les travailleuses de rue et les intervenantes-paires-aidantes de l'équipe de travail peuvent distribuer les trousseaux aux personnes potentiellement à risque de surdoses ou en contact avec des personnes à risque dans leur entourage.

4.1.4 Une approche centrée sur les forces

L'approche axée sur les forces est traditionnellement utilisée pour des suivis en santé mentale et elle vise la réappropriation du pouvoir d'agir des individus qui se portent volontaires dans une démarche de rétablissement. Toutefois, l'utilisation de cette approche dans les ressources luttant contre l'itinérance est de plus en plus présente, par exemple, au sein de groupes comme le Mouvement pour mettre fin à l'itinérance à Montréal. (Latimer, 2018)

Bien que le Projet L.U.N.E. n'applique pas cette approche d'intervention de façon formelle, cinq de ces six principes de base se retrouvent au cœur de la relation entre les paires-aidantes et le Projet L.U.N.E., tel qu'illustré dans le tableau suivant.



Principes d'intervention

(Latimer, 2018)

1 L'accent est mis sur les forces plutôt que sur les faiblesses du client

2 Le milieu naturel est considéré comme un oasis de ressources

3 Le client est responsable de son propre processus de soutien

Exemples d'application au Projet L.U.N.E.

En permettant aux paires-aidantes d'être curieuses et d'expérimenter différents rôles et différentes responsabilités, elles ont la chance de vivre des réussites, tant sur le plan personnel que professionnel. Un exemple de cette valorisation est l'implication d'une paire-aidante à titre de commis comptable. Alors qu'elle avait travaillé plus tôt dans sa vie en comptabilité, une succession d'événements l'ont éloignée de cette pratique pendant plusieurs années. Le fait de pouvoir avoir des responsabilités, d'avoir accès à de la formation pour mettre à jours ses connaissances et de pouvoir avoir un rôle actif au sein du Projet L.U.N.E. lui ont permis de regagner sa confiance en elle et de vivre des réussites. De plus, elle est devenue une alliée importante pour vulgariser certaines notions complexes en lien avec la gestion d'un organisme communautaire aux autres paires-aidantes.

La création d'une équipe de travailleuse de rue a permis de mettre en valeur les liens déjà existants entre certains partenaires et les paires-aidantes embauchées. Elles connaissaient bien le centre-ville de la Ville de Québec, les organismes et aussi les lieux plus informels où se retrouvent des femmes susceptibles d'avoir besoin des services de l'hébergement. En plus de rejoindre un grand éventail de femmes, elles se sont avérées être d'excellentes guides pour leurs collègues travailleuses de rue, qui étaient moins familières avec la région, ce qui a favorisé la création d'un rapport égalitaire au sein de l'équipe de travail.

Comme dans cette approche plus formelle, la responsabilité de l'implication des paires-aidantes leur revient. Bien que les alliés aient souvent le rôle de motivatrices, la grande solidarité présente entre les paires-aidantes les encourage à maintenir leurs échéanciers et à mener à terme leurs projets. Elles identifient elles-mêmes leurs champs d'intérêts et les actions qu'elles veulent mettre en place. Le sentiment de responsabilité et de fierté qui en découlent sont des facteurs stimulants pour la réalisation de leurs objectifs.

4 La relation entre le client et son intervenant est primordiale et essentielle

L'importance de la relation de confiance entre les membres de l'équipe de travail, du conseil d'administration et des paires-aidantes est au centre de la réalisation de la mission du Projet L.U.N.E. Bien que ces échanges soient souvent informels, ces relations sont primordiales et essentielles. Le soutien et la personnalisation des suivis peuvent être illustrés par cet exemple: suite à des démêlés avec la justice, une paire-aidante impliquée au comité de travail a dû faire un séjour d'un an en milieu carcéral. Le fait de ne plus pouvoir assister aux rencontres du comité de travail était un deuil important pour elle. La paire-aidante a demandé à l'intervenante-animatrice de l'accompagner lors de sa comparution au palais de justice. Pendant son absence, elles ont eu une correspondance pour s'assurer qu'elle soit au courant des projets du comité de travail. Elle a aussi profité de cette période mouvementée dans sa vie pour écrire sur sa réalité, des textes qui ont été publiés dans le journal du Projet L.U.N.E. et qui ont inspiré un numéro entier sur la prison. C'est à travers cette relation particulière entre une intervenante et une paire-aidante que cette dernière a pu continuer à s'impliquer différemment au Projet L.U.N.E. Non seulement cette paire-aidante a bénéficié du maintien de cette relation, toutes les paires-aidantes du comité de travail ont aussi été touchées par celle-ci, sans compter les centaines de personnes qui ont consulté le numéro du journal des voix de la ruELLES et qui ont lu ses textes.

5 L'intervention se fait surtout dans le milieu de vie

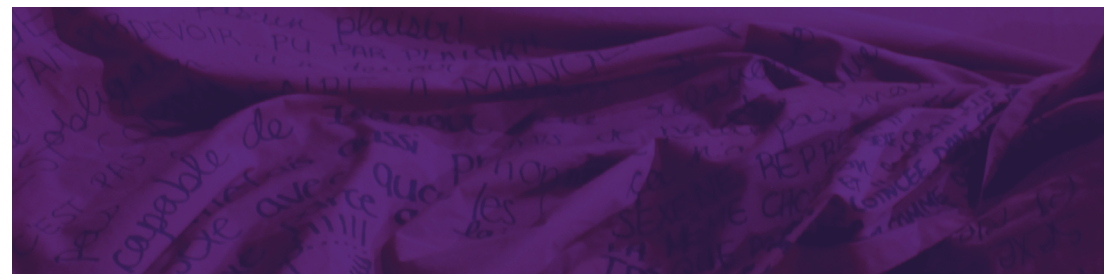
L'intégration d'une équipe de travailleuses de rue permet de rejoindre les personnes là où elles sont, dans leurs milieux, pour pouvoir apporter des changements dans leur vie qui seront durables et cohérents à long terme. L'équipe mobile au centre-ville rejoint un grand nombre de femmes et de faire connaître les services du Projet L.U.N.E. Ainsi, en visitant des partenaires plus formels comme la soupe populaire, ou informels comme les dépanneurs du coin, le Projet L.U.N.E. réussit à rejoindre une grande variété de personnes qui ne fréquentaient pas d'autres groupes communautaires et qui sont parfois résistantes aux services plus traditionnels. Le fait de pouvoir les rejoindre dans leurs milieux de vie permet de développer une relation de confiance avec l'équipe de *travail de rue*, une confiance qui pourra être transmise à l'équipe de l'hébergement lors d'un accompagnement. C'est ce qui est arrivée suite à la rencontre entre une travailleuse de rue et une femme *TSR-UDI*, qui ne connaissait pas les ressources et qui avait un faible réseau de soutien. Le lien qu'elle a créé avec la travailleuse de rue l'a amenée à accepter d'être accompagnée par celle-ci pour une première visite à l'hébergement. Elle y dort maintenant tous les jours et elle y a trouvé du soutien. Elle est maintenant paire-aidante au comité de travail et a le désir de reprendre sa vie en main afin de travailler comme intervenante-paire-aidante à l'hébergement et d'aider à son tour d'autres femmes.

4.1.5 Le développement du pouvoir d'agir

À travers toutes ces réflexions sur l'approche *par et pour*, un aspect revient systématiquement: le développement du pouvoir d'agir des personnes impliquées. Puisque ce volet est décortiqué à travers l'ensemble du guide, le paragraphe qui suit traite plus spécifiquement du développement du pouvoir d'agir dans la gestion, principalement au niveau de la prise de décisions et de la gestion participative.

Les différentes prises de décision et la participation aux réflexions des paires-aidantes sur la gestion du Projet L.U.N.E. sont au cœur de la réussite d'un véritable *par et pour*. Bien que pour l'instant, peu de paires-aidantes aient participé à la rédaction de demandes de financement, il est important de créer des espaces de réflexion pour nourrir les alliés dans leurs tâches et pour s'assurer d'être cohérents dans le développement et le maintien des services.

Une partie de cette collaboration réside dans la mise en place d'ateliers de réflexions et surtout d'évaluation pendant la réalisation des projets. La compréhension du mode de fonctionnement d'un organisme communautaire peut sembler un casse-tête pour plusieurs. Toutefois, elle s'avère très importante pour favoriser une implication des paires-aidantes. Pour ce faire, il est important d'expliquer et de réexpliquer souvent le fonctionnement de la structure et le rôle de chacune: au delà d'une simple présentation, la présence d'une employée sur le conseil d'administration, par exemple, permet à celle-ci de comprendre en profondeur les démarches entreprises par le C.A., tout en créant un corridor de communication supplémentaire entre les employées et les administratrices. Cette employée devient alors une vulgarisatrice importante pour son équipe et elle peut transmettre ses perceptions et sa confiance à ses collègues.



Un exemple des modes de prise de décisions au Projet L.U.N.E. réside dans la rédaction d'une planification stratégique sur trois ans et de plans d'actions annuels. Bien qu'il demande un grand investissement de la part de toutes les personnes impliquées au Projet L.U.N.E., le travail de réflexion collectif est très apprécié. Les paires-aidantes du comité de travail, les employées du Projet L.U.N.E. et le conseil d'administration se rassemblent séparément pour travailler sur les axes de travail qui leur revient habituellement, puis, lors d'une journée de réflexion où toutes les personnes concernées sont invitées, une co-animation permet de bien vulgariser et de mettre en commun les réflexions faites ultérieurement. Une animation vivante et dynamique, inspiré d'une animation de type *world-café* a alors lieu pour mettre en commun les différentes idées et pour prioriser les champs d'action s des années à venir.

L'utilisation de techniques d'animation variées visant la participation de toutes est primordiale pour permettre à chaque personne d'être entendue, en premier lieu, et pour pouvoir concrétiser les nombreuses idées proposées par les paires-aidantes. Par la suite, cet outil sert à la rédaction de demandes de financement et à garder en tête les objectifs réalisables à court, moyen et long terme pour l'organisme.

J'aime L.U.N.E. ...
pour les moments de bonheur
qu'on crée au quotidien

Cet exemple permet aussi d'illustrer une partie des démarches faites pour assurer un mode de gestion participatif au sein de l'équipe de travail. L'organisation de rencontres régulières entre l'équipe de travail et le conseil

d'administration et l'ajout systématique de points d'information à ce sujet aux ordres du jour ont permis d'améliorer la communication et de favoriser un climat de confiance propice aux discussions. De plus, il est important de rappeler qu'une majorité de sièges au conseil d'administration est réservée à des personnes ayant une expérience en lien avec le travail du sexe et qu'un siège non-décisionnel est prévu pour une employée du Projet L.U.N.E. La présence de ces administratrices est cohérente dans un groupe *par et pour*, sans compter l'importance de celles-ci dans la création de liens de confiance entre les employées et le conseil d'administration.

4.1.6 Flexibilité

Un des principes de base de l'approche *par et pour* est la flexibilité et ce, tant au niveau de la gestion que des objectifs d'intervention et des services offerts. Puisque le *par et pour* s'appuie sur les personnes qui s'impliquent au Projet L.U.N.E., l'organisme doit savoir s'adapter aux différentes réalités vécues par les paires-aidantes, par les personnes rejointes par l'organisme. Ainsi, l'équipe du Projet L.U.N.E. doit s'adapter aux changements proposés par ses membres et gagne à se remettre en question régulièrement pour s'assurer de répondre adéquatement à ces besoins.

Par exemple, lors du projet de recherche participative ayant mené à la création de l'organisme, un des besoins identifiés par les co-chercheuses était l'ouverture d'un hébergement d'urgence pour des femmes TSR-UDI (Labbé et al., 2013). Toutefois, les réalités complexes que vivent les femmes désaffiliées et le grand besoin de confidentialité des travailleuses du sexe par rapport à leur travail, sans oublier les limites associées à l'auto-identification des travailleuses du sexe à leur pratique (ex.: par exemple, une femme offrant des faveurs sexuelles à un propriétaire en échange d'un loyer ne s'identifie peut-être pas comme TDS) ont poussé le Projet L.U.N.E. à ouvrir un hébergement accueillant toutes les personnes s'identifiant comme des femmes, sans plus de spécificité. Ce changement dans la vision et l'interprétation de la mission a permis de rejoindre un plus grand nombre de femmes désaffiliées, issues d'une grande variété de milieux.

4.1.7 Les partenariats

Les partenaires pour aider les femmes sont nombreux, comme leurs besoins sont multiples. Que ce soit en matière de droits, de santé mentale et physique, de logement, de sécurité alimentaire, matérielle et financière ou d'inclusion sociale, nous travaillons en partenariat avec plusieurs organismes du milieu. Le Projet L.U.N.E fait partie d'un continuum de services et sa crédibilité contribue à promouvoir le savoir expérientiel des paires-aidantes dans l'intervention auprès des femmes. L'espace et la parole leur sont donnés au sein de plusieurs comités, tables de concertation et activités de sensibilisation

4.2 L'accueil des paires-aidantes

En janvier 2015, le Projet L.U.N.E. a fait paraître un Profil socio-professionnel et portrait des besoins en employabilité de travailleuses du sexe à Québec. Accompagnées par des paires-aidantes pour remplir un questionnaire visant à cibler leurs intérêts et leurs expériences en lien avec l'emploi, 76 femmes travailleuses du sexe ou à risque de l'être, dans la ville de Québec, ont été rencontrées:

«Malgré l'urgence de survivre, la grande majorité des répondantes a encore de l'espoir, des rêves et aspire à une nouvelle vie. Près des 75% des femmes interrogées aimeraient exercer un nouveau métier ou retourner en formation, d'où l'importance pour les ressources institutionnelles et communautaires [...] d'offrir des programmes et des suivis adaptés. Il est à noter que plusieurs répondantes voudraient mettre à profit leurs expériences de vie en exerçant un métier en lien avec la relation d'aide. Cette avenue est manifestement à explorer, particulièrement à travers les projets de formation pour les paires-aidantes.»(Projet L.U.N.E., 2015: 15)

C'est exactement dans cette optique que des paires-aidantes ont été impliquées dans les réflexions avant l'ouverture de l'hébergement d'urgence et la création de nombreux emplois pour des paires-aidantes. La section qui suit est donc un résumé des démarches réalisées par l'organisme pour accueillir des paires-aidantes au sein de son équipe, tout en restant cohérent avec les besoins des femmes/trans*/queer dans leurs démarches d'employabilité.

Témoignage Michou, intervenante paire-aidante à l'hébergement

«Depuis l'âge de 20 ans que je voulais être conseillère en toxicomanie et voilà que je considère que je suis conseillère en pas mal de choses, car quand on a vécu quelque chose, c'est facile de pouvoir voir dans la cour de l'autre et quoi de mieux que d'expliquer certaines choses quand on les a vécues. 4.2.1 Ajuster les méthodes d'embauche et d'accueil.»

Dans le but d'offrir davantage d'opportunités d'emploi à un maximum de femmes, trans* et personne queer, le Projet L.U.N.E. adapte son affichage de postes afin de rejoindre ces personnes. Pour leur diffusion, les moyens privilégiés sont le bouche-à-oreille, la distribution d'affiches dans des organismes partenaires qui rejoignent des personnes avec une grande variété

té de vécus, soit des personnes ayant un diagnostic de VIH/VHC, en itinérance, en santé mentale ou encore en dépendances. Les offres sont aussi diffusées sur les réseaux sociaux. En allant rejoindre les femmes/trans*/queer TDS ou ex-TDS dans une variété de milieux, le cumul des différentes expériences de vécu des paires-aidantes s'en trouvent bonifiées.

Témoignage Nikita, intervenante paire-aidante à l'hébergement

«J'ai su nommer mes peurs et rapidement, je me suis sentie acceptée, même avec mon passé. J'étais à un endroit où je pouvais être moi-même. J'ai écrit une lettre de motivation et passé une entrevue. J'ai su que j'étais engagée et j'ai décidé d'arrêter de consommer la morphine par intraveineuse, j'avais 24 ans.»

La démarche pour poser sa candidature comme paire-aidante est elle aussi simplifiée: certaines femmes n'ayant que le travail du sexe comme expérience de travail, par exemple, préfèrent parfois postuler à travers une lettre de motivation plutôt qu'un curriculum vitae.

Une diffusion plus formelle est également disponible sur des sites internet de recherche d'emploi, puisqu'il ne faut pas négliger les grands éventails de personnes qui ont des expériences en lien avec le travail du sexe, qui peuvent vouloir mettre à profit leurs expériences.

4.2.2 Entrevue d'accueil / entrevue d'embauche

Il n'y a pas que le processus d'affichage des postes qui est adapté aux réalités des paires-aidantes, l'entrevue d'accueil/d'embauche l'est aussi. Il est privilégié que toutes les personnes qui envoient une lettre de motivation soient rappelées pour passer une entrevue. Lors de cette entrevue, c'est l'occasion d'exposer les différentes possibilités d'implication au Projet L.U.N.E., pour s'assurer que chacune puisse avoir accès à une forme d'implication qui lui convient et qui répond aux besoins de l'organisme. Ces entrevues sont co-animées par une paire-aidante, une personne déjà employée dans un rôle similaire et la coordonnatrice au besoin. L'entrevue est l'occasion pour la future paire-aidante de partager son expérience de vie, ses motivations, ses défis et ses intérêts. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, l'idée est d'offrir un espace

propice aux réflexions. Les questions adressées sont en lien avec les valeurs, l'approche du Projet L.U.N.E. et les besoins des femmes travailleuses du sexe. Des mises en situation permettent de faire ressortir ces informations. Le comité d'accueil/d'embauche et la future paire-aidante discutent et définissent par la suite l'apport qu'elle pourrait avoir au sein de l'équipe.

Témoignage Nikita, intervenante paire-aidante à l'hébergement

« Suite à plusieurs échecs dans différents emplois, le manque de motivation et les cicatrices d'injections sur mes mains, j'étais paralysée face à un nouvel emploi. Je me posais la question ; « Où pourrais-je travailler et me sentir à ma place ? »

4.2.3 Privilégier une intégration progressive

La participation et la capacité d'agir des paires-aidantes « est reconnue sur la base de leur savoir expérientiel. [...] Dans l'ensemble, cette dynamique renforce le sentiment d'autonomisation de chacun, et ce, même si les nouveaux arrivants dans le groupe sont possiblement moins bien préparés pour exercer le rôle d'aidant. Après une période d'apprentissage pouvant varier selon les personnes, les participants en viendront cependant à atteindre les mêmes capacités que les aidants plus expérimentés. » (Komaroff, 2013 : 51) L'expérience du Projet L.U.N.E. témoigne également que lorsqu'elles disposent de temps pour bien s'approprier l'approche, pour mieux comprendre leurs rôles, le fonctionnement de l'organisme et les différentes réalités qui y sont vécues, les paires-aidantes prennent davantage confiance en leurs capacités d'aidantes et d'agentes de changement.

Témoignage Michou, intervenante paire-aidante à l'hébergement

« L'objectif est d'apprivoiser une meilleure qualité de vie. Je donne l'image de l'espoir car ces femmes croient en moi et en ce que je leur dit. Elles savent qu'il y a des hauts et des bas, car je partage également mes peines et douleurs avec elles alors elles ont espoir que jour après jour une évolution positive commence à s'installer en elles. »

Les femmes ayant participé au Profil socioprofessionnel et portrait des besoins en employabilité de travailleuses du sexe de Québec ont aussi exprimé le besoin de souplesse et d'innovation dans le genre de changement qu'elles voudraient apporter à leurs démarches de réorientation: « il est intéressant de constater que plusieurs répondantes envisagent, pour se réinsérer, de faire du bénévolat, de participer à un projet *par et pour* ou d'agir en tant que paire-aidante. Cela vient confirmer le grand intérêt des femmes pour ce qui touche à l'entraide et à la relation d'aide » (2015 : 17). C'est en partie pourquoi les paires-aidantes peuvent expérimenter différents rôles et responsabilités, selon leurs intérêts, leurs forces, leurs défis, leurs disponibilités et le degré d'implication souhaité. Une femme qui désire, dans quelques temps, travailler comme intervenante-paire-aidante, mais qui juge ne pas avoir le recul nécessaire pour l'instant, aura la possibilité de s'impliquer comme proche-aidante dans l'équipe ou encore comme paire-aidante au comité de travail, le temps de stabiliser sa situation. De plus, avant de débiter officiellement comme intervenante-paire-aidante à l'hébergement, elle pourra aller assister à quelques nuits à titre d'observatrice. Cette période d'observation permet de s'intégrer à l'équipe de travail, de créer un premier lien avec des femmes qui fréquentent l'hébergement, de partager avec d'autres intervenantes-paires-aidantes et alliées sur leurs expériences au Projet L.U.N.E. Lors de son arrivée au Projet L.U.N.E., chaque nouvelle personne est accueillie, peu importe son vécu, ses croyances, ses expériences de travail et de vie, elle aura l'espace nécessaire pour trouver sa place dans le respect de son unicité. Aucune condition n'est fixée à l'avance pour s'impliquer, mis à part de croire à la mission du Projet L.U.N.E. et de s'engager à respecter le code d'éthique.

4.2.4 Créer et entretenir un climat favorable

L'importance d'embaucher des employées, paires-aidantes et alliées, qui croient à l'approche et à la mission du Projet L.U.N.E. est fondamentale. En effet, les réussites et le succès de l'organisme auprès des femmes rejointes et des partenaires sont étroitement liés à la qualité des employées au sein de l'équipe, qui se doivent de porter les valeurs du Projet. Chacune croit à l'importance du savoir expérientiel des paires-aidantes et du savoir clinique des alliées, ce qui favorise une attitude d'ouverture les unes à l'égard des autres. « Dans cet espace à l'abri du mépris, de la stigmatisation et de la discrimination dont elles sont souvent l'objet, [les paires-aidantes se sentent] acceptées, traitées d'égale à égale et considérées. » (Labbé et al., 2013 : 106)

Une fois les valeurs de base établies, il est important de travailler à conserver un climat favorable à l'implication et aux échanges. Il est important de rester disponible et de créer des moments réguliers et informels pour nommer les questionnements et les insatisfactions que certaines personnes peuvent vivre, de façon à pouvoir y répondre rapidement. Comme les personnes impliquées proviennent de différents milieux et vivent des réalités très variées, il faut travailler à développer de l'empathie et une grande solidarité au sein de l'équipe. Les activités sociales et les moments de célébration sont donc très importants pour construire cette solidarité. Pour ce faire, un tour de table de type « comment ça va », un outil d'intervention féministe utilisé depuis les groupes de conscientisation des années 1970, est fait au début de chaque rencontre d'équipe, ce qui permet de dépersonnaliser les conflits, voire de les prévenir, en plus de créer un espace concis pour s'exprimer (Dubois, 2018 : 27). Une fois le « comment ça va » passé, on ne revient pas pendant la rencontre sur ce qui a été dit, mais toutes les personnes présentes ont été sensibilisées à l'état des autres et pourront adapter leur façon d'interagir entre elles. Des outils comme la clarification de malaise sont aussi utilisés de façon plus informelle pour s'assurer que les conflits potentiels puissent être désamorçés rapidement.



4.2.5 Une implication faite sur mesure

L'accueil progressif et le climat favorable sont deux éléments facilitants l'intégration progressive des paires-aidantes et ils doivent être agencés avec des modalités d'implication et de travail adapté pour que celles-ci restent impliquées à long terme. Le profil socioprofessionnel souligne l'importance d'avoir un emploi qui sait s'adapter aux besoins spécifiques des personnes impliquées, comme le souligne le témoignage suivant : « Pas trop d'heures par jour et pas à tous les jours. Je suis épuisée et il faut que je me repose » (Projet L.U.N.E., 2015 : 18)

Pour être cohérent avec les besoins énoncés par les paires-aidantes, le Projet L.U.N.E. a adapté ses conditions de travail. Les intervenantes-paires-aidantes et les travailleuses de rue-paires-aidantes ont accès à un horaire de travail allégé, entre 25 et 30 heures par semaine. Au comité de travail, les paires-aidantes doivent faire un minimum de 10 heures par mois. Cet horaire allégé permet aux paires-aidantes d'investir du temps dans leur vie personnelle, par exemple, pour celles qui ont des besoins en lien avec leur situation familiale, judiciaire, avec leur santé physique ou mentale, ou encore pour celles qui ont un suivi avec un ou des intervenantEs. Plusieurs possibilités leurs sont offertes en ce sens, elles peuvent travailler de jour, de soir, de semaine ou de fin de semaine, selon leurs disponibilités et selon le nombre d'heures qui leur convient.

De plus, toutes les employées ont accès à des congés de maladie et de ressourcement payés, dès leur intégration au Projet L.U.N.E., soit soixante-quinze heures par année, qu'elles peuvent utiliser selon leurs besoins. Elles peuvent s'absenter du travail ou diminuer leurs heures si elles ont besoin de prendre soin d'elles, pour aller chercher de l'aide en thérapie à l'externe par exemple, ou encore pour surmonter un défi personnel ou organisationnel comme un déménagement à venir. Pour permettre de garder l'hébergement du Projet L.U.N.E. ouvert, tout en offrant de bonnes conditions de travail à ses employées, une liste de remplaçantes a été créée et elles sont très souvent sollicitées pour travailler. Étant donné les horaires atypiques de l'hébergement, trouver des gens compétents et disponibles est parfois un défi de taille.

4.3 Favoriser l'implication et soutenir les paires-aidantes

Témoignage Nikita, intervenante paire-aidante à l'hébergement

«Je suis la preuve que tout peut arriver et qu'il s'agit de prendre la main qui t'est tendue pour te relever. Je me sens utile lorsque je travaille et également appréciée par mes collègues. Je crois que c'est la clé du travail. Ce n'est pas parce que je n'ai pas d'études dans ce milieu. Cela va faire un an et trois mois que je fais partie du programme de paires-aidantes. Ce programme a donné une nouvelle tournure à ma vie et j'en suis reconnaissante.»

4.3.1 La gestion participative et les prises de décisions partagées

«Au-delà de l'aide apportée aux personnes auprès desquelles ils interviennent, il importe de souligner la contribution significative que les pairs aidants peuvent apporter au développement des organisations où ils œuvrent.» (Komaroff, 2013 : 51)

Mettre de l'avant le travail d'équipe et valoriser les différents types de savoirs

Comme il est possible de le constater à travers la lecture du document, le travail d'équipe est au cœur des bonnes pratiques dans un *par et pour*, que ce soit par les dyades d'intervention à l'hébergement, ou encore par la culture de consultation avec les membres et les paires-aidantes dans les prises de décision, chaque personne est importante et nécessaire au bon fonctionnement du Projet L.U.N.E. C'est à travers les nombreuses rencontres d'équipe, les outils de communication comme le journal de bord, les rencontres hebdomadaires du comité de travail que se crée ce sentiment de solidarité. L'expérience du Projet L.U.N.E. confirme qu'il ne faut jamais le prendre pour acquis: pour que le savoir expérientiel des paires-aidantes soit reconnu et pour que l'expérience d'intervention des alliésEs le soit aussi, il faut avoir de la place pour en discuter souvent, pour que chacune soit entendue et pour entretenir le rapport égalitaire au sein de l'équipe. De par leurs expériences de travail dans l'industrie du sexe, un milieu où la solidarité et la confiance entre femmes et avec leur

employeur ne sont pas toujours valorisées, il est important de prendre le temps de développer un sentiment d'appartenance à l'organisme et à toute l'équipe. De plus, comme les paires-aidantes se dévoilent régulièrement, les alliésEs ont un accès privilégié à la vie de leur collègue, ce qui n'est pas le cas dans tous les milieux de travail, l'écoute, le respect et la confidentialité doivent toujours être au centre de la pratique des alliésEs.

À l'hébergement d'urgence, une façon de valoriser les expériences de chacune et de les mettre en valeur est de bien réfléchir au jumelage entre intervenantes et intervenantes-paires-aidantes. Par exemple, en jumelant une employée nouvellement arrivée avec une employée expérimentée, ou jumelant les personnes selon la complémentarité de leurs forces.

Témoignage Hélène, paire-aidante au comité de travail

J'voudrais partager mon expérience et pourquoi Projet L.U.N.E. m'a apporté c'que j'pensais jamais qui m'arriverait. Quand j'me suis présentée au PIPQ en Avril 2017 environ car j'étais pas bien du tout. J'me sentais seule et j'avais abandonné.

J'avais personne avec qui j'pouvais être moi-même et j'voulais avoir mon papier de B.S. pour avoir mon chèque plein (papier de médecin). Il y a eu une intervenante qui m'a parlé de Projet L.U.N.E. (Laurianne). Je n'oublierai jamais cette jeune fille qui a su trouver les mots pour que j'essaie.

La première fois de toute vie j'ai pu dire la vérité et parler de moi. Mon vécu devenait important, j'étais chez moi et les filles de Projet L.U.N.E. m'ont faite sentir normale. On ne m'a pas demandé de changer. J'ai changé toute seule mais en étant très bien accompagnée.

J'ai pas eu de misère à m'impliquer et devenir paire-aidante. Aujourd'hui, j'ai moins de misère avec la société et j'ai beaucoup plus confiance en moi. J'disais que j'savais pas écrire et Johanne, une fille de Projet L.U.N.E., m'a dit que pour elle aussi c'était comme ça au début, et voilà que j'écris.

J'ai faite 5 thérapies et ça n'a pas bien marché pour moi et j'suis rendue à 49 ans. Je fais des démarches avec CAVAC pour un viol quand j'avais 15 ans. J'Y pense à tous les jours, mais j'ai aussi une travailleuse de rue (Sarah) qui est absolument indispensable dans ma vie car elle me croit et m'accompagne dans cette démarche qui est vraiment difficile.

Chez Projet L.U.N.E. je sors de mon isolement.

Accompagnement et soutien individuel des paires-aidantes

Témoignage Michou, intervenante paire-aidante à l'hébergement

« Mon objectif comme Paire-aidante est tout d'abord mon rétablissement. En aidant les autres, cela m'aide à être abstinent de tout. Je ne fréquente plus les mêmes personnes et les mêmes endroits. Je me suis fait une famille. Ma vie est comblée par l'amour de mes enfants, mes compagnes de travail, la directrice, les femmes qui fréquentent l'hébergement ainsi que mon chien Garda. Je suis comblée d'amour, il n'y a plus de place pour autre chose. Ma vie est vraiment remplie d'amour. »

Il faut se rappeler que les paires-aidantes, en plus d'être impliquées pour améliorer la qualité de vie de leurs paires, le sont aussi pour améliorer leurs propres vies. « La manière dont les pairs-aidants interviennent a un impact sur les résultats des actions tant pour eux-mêmes que pour les gens qu'ils veulent aider » (Komaroff, 2013 : 43) C'est aussi pour des raisons et des bénéfices personnels que les paires s'impliquent (Labbé et al., 2013 : 110-111). Les paires-aidantes se mettent souvent dans une position de grande vulnérabilité lors de leurs interventions, puisqu'elles travaillent avec des femmes dont les vécus viennent parfois raisonner avec les leurs. Il est important d'avoir des personnes disponibles pour ventiler et échanger pendant toutes les heures de travail couvertes par les paires-aidantes. Il faut bien comprendre qu'il ne s'agit pas ici de surveillance mais bien de soutien et de suivi, qui ont lieu majoritairement de façon informelle, autour d'un café ou d'une visite spontanée au bureau. Ces rencontres sont aussi d'excellents moments pour réfléchir à ses interventions, mais encore plus aux impacts qu'elles peuvent avoir dans la vie des paires-aidantes. Les alliéEs ont alors un rôle de filet de sécurité pour les paires-aidantes. Le fait de rendre des alliéEs disponibles pour du soutien clinique, tout comme pour des démarches personnelles, est une pratique qui améliore vraiment leur participation et qui aide les paires-aidantes à avoir confiance à l'équipe de travail et en ses capacités d'intervenir. Ces rencontres informelles sont aussi d'excellents moments pour réfléchir et pour apprendre à respecter ses limites en intervention.

Une autre façon de soutenir les paires-aidantes dans leur implication au Projet L.U.N.E. est d'offrir un revenu ou une compensation financière qui aide à couvrir les dépenses associées à leur participation (Labbé et al. 2013 : 106). Bien plus qu'une façon d'améliorer sa condition économique, l'accès à un revenu est une grande source de fierté pour les intervenantes-paires-ai-

dantes, puisqu'il s'agit pour certaines d'entre elles d'un premier travail reconnu légalement, parfois, après des années de stigmatisation et de rejet en lien avec le travail du sexe. Le fait d'avoir un titre de paire-aidante, d'être reconnue dans leur communauté et dans la société en général est un élément important favorisant l'implication des paires-aidantes.

Favoriser l'implication de façon créative

L'intégration de paires-aidantes au sein d'un organisme nécessite que celui-ci fasse preuve d'une créativité constante pour développer des moyens adaptés qui sauront susciter et faire grandir leur désir d'implication. Le Projet L.U.N.E. est soucieux que chaque personne, proche-aidante, paire-aidante et intervenante-paire-aidante puisse s'exprimer de différentes façons et trouver la place qui lui convient. C'est à travers de multiples actions et projets où l'espace et la parole leur sont donnés que l'organisme met en valeur les forces, les intérêts et le savoir expérientiel de chacune. L'utilisation de médiums artistiques, par exemple, répond au besoin des femmes de L.U.N.E. de trouver de nouvelles façons d'exprimer leurs vécus et leurs croyances.

En 2018, un projet pilote de médiation culturelle visant à initier et à développer avec les paires-aidantes du Projet L.U.N.E. un processus de création et d'expression personnelle, via divers médiums artistiques tels que les arts visuels, la danse, etc. a été réalisé. Ce projet de médiation artistique a donné l'opportunité à des paires-aidantes de se réapproprier leur corps et de s'exprimer au-delà des mots. En collaboration avec une artiste sociale, le projet *NUITS* a permis à chacune d'explorer différentes façons d'exprimer son vécu en lien avec leurs expériences personnelles comme travailleuse du sexe. La démarche, qui se voulait individuelle et collective, a été élaborée sur plusieurs semaines à travers des rencontres individuelles et de groupe. À la fin du projet, les paires-aidantes ont exposé leurs oeuvres à travers une vitrine collective, qui représentait un clin d'œil à la thématique *Red light* d'Amsterdam, dévoilées à l'occasion d'un vernissage grand public. <https://www.lafabriqueculturelle.tv/capsules/10994/nuits-ou-l-art-qui-repare-projet-l-u-n-e>

J'aime L.U.N.E. ...
J'aime le travail d'équipe

Inclure des paires-aidants dans toute la structure de l'organisme

Comme il en a été question dans la section 4.1.2 traitant des rapports égaux, plus les paires-aidantes sont au centre des réflexions et des prises de décision du Projet L.U.N.E., plus elles ont confiance en l'organisme et plus elles ont le désir de s'impliquer. Par exemple, sachant que les administratrices-paires-aidantes sur le conseil d'administration sont majoritaires et qu'une employée est invitée à assister aux rencontres, il est plus facile d'accepter certaines décisions en lien avec la gestion de l'organisme. Elles savent que leurs paires ont réfléchi, en collaboration avec les alliés, et que leur parole a été entendue à toutes les étapes de ces prises de décisions. C'est aussi cette inclusion transversale qui démontre, une fois de plus, comment le Projet L.U.N.E. est une *organisation d'entraide*, où parfois les rôles d'aidants et de personnes aidées se chevauchent.

Il est souvent question d'évaluations

À la lecture du guide, il est clair que le Projet L.U.N.E. a, depuis ses tous débuts, une culture de l'évaluation. Le fait de faire preuve d'un regard critique face à ces pratiques permet au Projet L.U.N.E. de renouveler régulièrement ses pratiques, d'être créatif et novateur et de s'adapter aux changements qui ont lieu au sein de la population des travailleuses du sexe (Greissler, 2013 : 82). Bien que le temps des auto-évaluations des employées et des paires-aidantes du comité de travail puissent être un moment stressant pour certaines, le fait de faire partie des évaluatrices et de cibler ses propres objectifs permet non seulement de reconnaître ses défis, mais aussi de célébrer les réussites et de voir la progression de chacune. De plus, comme toutes les employées et les paires-aidantes ont à participer à une auto-évaluation annuellement, elle peut être vue comme un élément renforçant le climat d'équité au sein de l'équipe.

Les bénéfices d'une telle culture d'évaluation se font ressentir : « L'évaluation est intégrée à la vie du projet et de ses acteurs et elle repose sur le principe d'une utilisation pratique des résultats. » (Greissler, 2013 : 82) La rédaction d'un Rapport d'évaluation : projet expérimental d'hébergement d'urgence à haut seuil d'acceptation pour femmes désaffiliées (Bernard, 2015) en est un excellent exemple. Non seulement ce rapport a été utilisé pour soutenir les demandes de financement pour permettre la réouverture de l'hébergement pour un second hiver, il a permis de cibler les points à améliorer pour s'assurer de répondre de la façon la plus adéquate possible aux personnes rejointes par celui-ci, par exemple en augmentant les heures d'ouverture et, éventuellement, en développant une équipe de *travail de proximité*.

4.3.2 En développant un langage commun pour parler du Projet L.U.N.E.

« [Les] organismes les mieux placés pour offrir des services de soutien par les pairs sont petits, sans but lucratif, communautaires ou menés par les pairs, dotés d'une hiérarchie horizontale et suivant un processus décisionnel consensuel et inclusif. Toutefois, ces organisations doivent être structurées, être dotées de plans et de procédures, de formations et de supervision, avec des limites claires, telles que le respect de la confidentialité. » (Cyr et al., 2016 : 76)

L'accès à des formations régulières et variées

La formation est un axe de travail du Projet L.U.N.E. depuis sa création. Pour répondre au grand éventail de besoins de l'équipe de travail et du comité de travail, une diversité dans les offres de formations est à privilégier. Les thèmes abordés lors des formations sont décidés lors des rencontres d'équipe ou suite aux auto-évaluations. Ces moments permettent à l'équipe de faire le point sur son approche et ses interventions, de renouveler ses connaissances, de démystifier certaines réalités et de s'outiller pour mieux intervenir. Le Projet L.U.N.E. privilégie des formations courtes, ancrées sur la pratique. Pour les animer, plusieurs partenaires sont invités à venir partager leurs connaissances et leurs expériences. Voici quelques exemples de formations qui sont offertes aux paires-aidantes et aux alliés : OMÉGA (intervention de crise), autodéfense féministe, prévention des infections transmissibles sexuellement ou par le sang, liens entre loi et travail du sexe, intervenir auprès de personnes suicidaires, pratiques de consommation sécuritaires et réduction des méfaits, administration de la Naloxone, etc.

Réfléchir à ses interventions dans un contexte de supervision clinique

Comme dans tout milieu d'intervention, l'accès à de la supervision clinique, individuelle et de groupe, tant pour les paires-aidantes que pour les alliés est un outil qui facilite la communication. C'est l'occasion d'y développer un langage commun, non seulement en réfléchissant à ses propres interventions, qu'à l'impact que celles-ci peuvent avoir à l'extérieur du milieu de travail. Des rencontres avec un·e superviseur·e clinique connaissant l'approche *par et pour* auront un impact positif sur les défis rencontrés dans la pratique.

Pourquoi ne pas en discuter en réunion d'équipe

Au Projet L.U.N.E., les réunions d'équipe sont souvent un casse-tête de gestion des agendas de chacune... toutefois, c'est le moment de voir certains visages moins familiers, d'inclure les remplaçantes et les stagiaires, et surtout d'avoir accès à toutes les informations en lien avec l'organisme, directement de l'équipe et de la coordination. Ce sont des moments pour clarifier certains enjeux, pour réfléchir et aussi pour entendre les autres personnes présentes. La prise de notes lors de ces rencontres s'est avérée un élément important pour garder des traces des différentes réflexions et prises de décision, en plus de permettre un transfert d'information efficace pour les absentes. Ces rencontres sont faites dans une ambiance chaleureuse, il y a de la place pour partager les bons coups de chacune et pour manger une bouchée lors des nombreuses pauses, moments plus informels qui permettent de continuer les réflexions et de respirer.

À travers ces rencontres, des capsules d'intervention ont vu le jour. À l'occasion, une intervenante et/ou une paire-aidante prépare une activité de plus ou moins trente minutes, soit de formation ou de réflexion, pour lancer une discussion et pour permettre un lieu d'apprentissage informel, de façon à répondre aux besoins plus ponctuels de formation. Ces capsules d'intervention peuvent aussi permettre de valoriser les forces de certaines paires-aidantes et alliés.

Une boîte à outils bien chargée

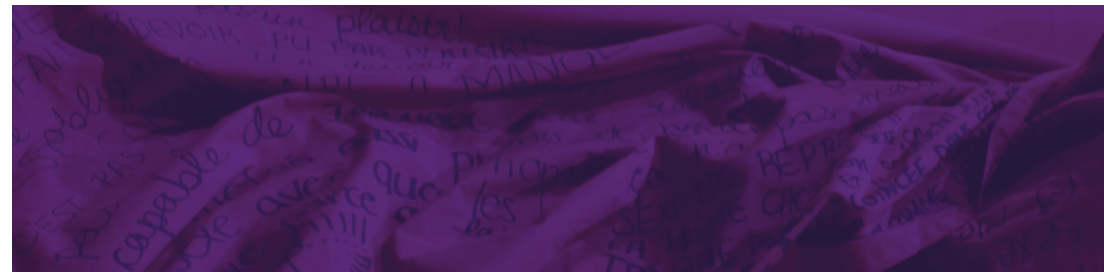
Plusieurs documents permettent d'encadrer l'intervention au Projet L.U.N.E., que ce soit le manuel des employées, le code d'éthique ou encore un journal de bord. Évidemment, tous ces outils ont été réfléchis et rédigés en impliquant des paires-aidantes à chacune des étapes. Ces documents sont distribués aux personnes concernées et sont aussi rendus disponibles dans un même cartable dans les bureaux et à l'hébergement d'urgence, pour pouvoir s'y référer fréquemment et simplement.

Le manuel des employées est un document complémentaire au contrat de travail. On y retrouve les attentes de l'employeur et les conditions de travail des employées. On y retrouve les conditions pour les congés fériés, les conséquences en cas de non respect du contrat de travail ou du code d'éthique, les valeurs du Projet L.U.N.E. Ce document exhaustif est un outil de référence pour les employées qui veulent connaître et faire respecter ces ententes. Bien plus que simplement le remettre aux nouvelles et aux nouveaux employées, le document est lu collectivement et

est utilisé lors des rencontres d'équipe. Ce document n'est pas rigide et a souvent été mis à jour selon les situations rencontrées au fil des ans.

Le code d'éthique (annexe 1) est un outil qui vise à faire respecter les valeurs de l'organisme et à protéger les personnes rejointes par le Projet L.U.N.E. Il encadre la pratique des paires-aidantes et des alliés, selon leurs rôles et responsabilités respectifs. Toutes les personnes qui s'impliquent dans l'organisme, que ce soit les proches-aidantes, les paires-aidantes, l'équipe de travail, la coordination ou encore le conseil d'administration, signent et s'engagent à faire preuve de professionnalisme, de confidentialité et de respect à travers leurs activités au Projet L.U.N.E. Le code d'éthique est présenté plusieurs fois par année et est au cœur de plusieurs échanges lors des rencontres d'équipe.

Troisièmement, deux outils de communication très communs sont utilisés à l'hébergement d'urgence pour échanger de l'information entre les équipes d'intervention et pour garder des traces de celles-ci soit, le journal de bord et la prise de données statistiques. Ces documents, compilés quotidiennement, permettent d'assurer un partage d'information nécessaire entre les équipes de travail. Pour s'assurer que toutes les employées soient à l'aise avec la prise de données statistiques, celle-ci se fait encore en version papier. Les données compilées dans les statistiques permettent de dresser un portrait global des personnes rejointes par l'hébergement et par l'équipe de *travail de rue*, en plus de motiver les bailleurs de fonds. Le Projet L.U.N.E. partage aussi certaines données statistiques (évidemment en assurant la confidentialité des personnes rejointes!) avec le Regroupement d'aide aux itinérants itinérantes de Québec (RAIIQ), qui compile les informations recueillies auprès de divers hébergements d'urgence dans la région. En participant ainsi à la création de portraits statistiques de l'itinérance dans la région, le Projet L.U.N.E. s'assure que la présence et les réalités des femmes/trans/queer désaffiliées soient rendues visibles et soient reconnues.



5

SURMONTER
LES DÉFIS
VÉCUS



Surmonter les défis vécus

5.1 Défis individuels

Changement de modes de vie

Il n'y a pas que le Projet L.U.N.E. qui a un impact sur la vie des paires-aidantes, il faut se rappeler que certains événements ou certaines situations dans leurs vies privées peuvent être des limites à leur implication et à leur assiduité. Plusieurs facteurs ont été nommés comme des entraves à la participation des paires-aidantes, entre autre: «leur consommation, leur santé, des problèmes judiciaires, un manque de disponibilité [...] des conflits entre les femmes.» (Labbé et al., 2013: 104) La réponse à ce genre de limites ramène l'importance de la flexibilité (section 4.1.6) et de l'accompagnement et le soutien individuel (section 4.3), des paires-aidantes comme des alliés.

Il faut aussi prendre en considération que cette flexibilité et l'accès à des moments de pause pour prendre soin de soi implique un certain roulement au niveau des employées. Alors que la stabilité dans l'équipe de travail est un élément très important, tant pour les paires-aidantes que pour les alliés, elle est parfois difficile à maintenir, comme le prouve le grand nombre de personnes ayant travaillé au Projet L.U.N.E. dans les dernières années. Alors que pour certaines, leur implication comme paire-aidante est un tremplin vers d'autres projets personnels, pour d'autres, cette expérience peut être un moment de prise de conscience de son état ou de sa situation, qui demande de prendre du recul et du repos. De plus, il ne faut pas sous-estimer le défi que peut être le travail de nuit pour plusieurs employées de l'hébergement. Malgré tout le soutien rendu disponible pour toutes les personnes impliquées au Projet L.U.N.E., les nombreux changements des personnes qui s'y impliquent demandent à l'équipe d'être prête à accueillir de nouvelles personnes constamment, à réexpliquer les rôles et responsabilités de chaque personne, à réviser la mission, les valeurs, le code d'éthique, etc. et surtout à développer un lien de confiance avec ces nouvelles personnes.

De plus, les changements dans la vie personnelle des paires-aidantes peuvent avoir un impact sur leur rôle d'intervenante et la perception

des partenaires. Un exemple très net de ce double chapeau a été nommé par une travailleuse de rue-paire-aidante. Alors que, quelques mois plus tôt, elle allait chercher des services dans un organisme partenaire au Projet L.U.N.E., elle a eu à y accompagner une femme lors d'un suivi comme travailleuse de rue-paire-aidante. Bien sûre, si elle a référé cet organisme, c'est sans doute parce que son expérience y avait été positive et utile. Ça prend toutefois une bonne dose d'humilité pour s'y présenter comme intervenante-paire-aidante et pour se faire reconnaître comme un soutien au rétablissement de la personne qu'elle accompagne. Alors que le Projet L.U.N.E. est de plus en plus reconnu dans les différents milieux de la région de Québec, il est plutôt question de développer son assurance comme paire-aidante et d'adapter sa façon d'être et d'entrer en contact avec les partenaires dans un contexte collaboratif.

Prendre conscience de ses propres limites et apprendre à les respecter

De par la grande proximité entre les femmes rejointes par les Projet L.U.N.E. et celles qui s'y impliquent à titre de paire-aidante, plusieurs situations peuvent être jugées confrontantes pour les paires-aidantes. Que ce soit en écoutant un parcours de vie très similaire au sien, ou encore en étant confrontée à l'impuissance comme intervenante-paire-aidante à motiver certaines personnes à se mettre en action et à apporter des changements dans leur vie, les paires-aidantes disent parfois avoir l'impression de faire face à des miroirs, alors que leurs propres expériences remontent à la surface. La complexité des réalités vécues par les paires-aidantes fait partie de leurs forces, mais la négociation entre les différents rôles qui sont attendus d'elles et leurs parcours de vie peuvent venir ébranler leur confiance et leurs réflexions.

Comment rester dans son rôle d'intervenante-paire-aidante et être reconnue comme telle alors que l'on vient de faire un partage intime sur sa vie? Comment se protéger de certaines réalités et garder une distance professionnelle alors que la personne devant nous vit des réalités auxquelles les paires-aidantes sont confrontées elles-mêmes quotidiennement?

La négociation entre les différents chapeaux que peuvent porter les paires-aidantes à l'intérieur du Projet L.U.N.E. tout comme dans leurs vies personnelles (personne aidée, intervenante-paire-aidante, modèle, leader dans sa communauté, consommatrice de drogues, travailleuse du sexe, parent, etc.) est un élément au coeur de la compréhension du rôle de paire-aidante et de la réussite de l'implication. Il ne s'agit pas de prendre une distance énorme, encore moins de faire comme si ces

contradictions et ces interactions n'existaient pas, la question est plutôt de bien comprendre ses différents rôles et responsabilités, d'être soutenue par son équipe de travail, d'avoir de la place et du temps pour ventiler et pour y réfléchir, en plus de travailler au développement de son estime de soi. La ligne entre le renforcement des capacités et l'humilité peut aussi être un défi dans ce genre de réflexion et demande un soutien bien dosé entre paires-aidantes et avec les alliés.

La créativité et l'innovation en intervention

Alors que le contexte d'intervention dans un *par et pour* est extrêmement stimulant tant pour les paires-aidantes que pour les alliés, les situations rencontrées poussent toute l'équipe à se réinventer. Certaines situations, de par leur souplesse et leur côté audacieux, créent des contextes qui amènent tout le monde en mode recherche de solutions. Un bon exemple s'illustre dans l'acceptation des chiens des personnes hébergées à l'hébergement d'urgence. Le fait d'avoir la responsabilité d'un animal domestique peut-être une réelle limite à l'accès en hébergement d'urgence, c'est pourquoi, ils sont admi à l'hébergement qui se veut à haut seuil d'acceptation. Toutefois, l'équipe a dû faire face à des soirées où l'hébergement débordait de personnes et de chiens.

J'aime L.U.N.E. ...
pour l'équipe

«*Quoi faire lorsque plusieurs animaux ne peuvent cohabiter ensemble, quels sont les attentes de l'équipe face aux propriétaires des animaux, que faire si une intervenante ou une intervenante-paire-aidante en a peur?*»

Les moments de réflexions en équipe et la participation de l'équipe de travail sont nécessaires pour répondre aux besoins toujours changeants des personnes rejointes par l'organisme.

Intégration du marché de l'emploi

D'autres défis importants nommés par l'équipe du Projet L.U.N.E. sont plutôt en lien avec l'intégration du marché du travail. Que ce soit à travers la compréhension du code d'éthique, l'accès à un revenu et le respect de certains mécanismes au sein de la structure.

Le code d'éthique est un élément central au Projet L.U.N.E., comme il a été illustré à travers tout ce document. Toutefois, sa compréhension en profondeur et surtout son application dans un contexte d'intervention ne sont pas de tout repos. Alors que le code d'éthique est révisé par l'équipe de travail annuellement, il est aussi un outil important lors des rencontres d'équipe et des supervisions cliniques. Pour certaines paires-aidantes, l'enjeu est de prendre une distance entre leur code de valeurs de rue, par rapport au code d'éthique en contexte de travail. Comme certaines d'entre elles sont amenées à intervenir auprès de leurs amies et collègues, voir auprès de membres de leur famille, la négociation entre leur rôle d'intervenante-paire-aidante et de personnes ressources dans leur communauté est parfois difficile et demande du temps pour y réfléchir.

Un autre défi en lien avec l'intégration au marché légal de l'emploi est l'accès à un revenu ou à une contribution financière. Pour certaines des paires-aidantes ayant l'habitude d'avoir comme entrée d'argent principale leurs revenus de travailleuse du sexe, le fait de devoir attendre pour être payées une seule fois par semaine, ou encore de devoir subir une baisse importante de leur revenu peuvent être des limites à leur implication. Pour d'autres, l'accès à un salaire, augmentant pour celles-ci leur revenu de façon importante, peut être un élément qui amène une augmentation de certains comportements, par exemple au niveau de la consommation de drogues, ce qui peut avoir un impact sur leur capacité à continuer à travailler. Il s'agit donc d'un couteau à double tranchant qui demande d'être nommé et réfléchi avec les principales concernées.

Une autre limite en lien avec l'intégration au marché du travail se trouve dans le respect de certains mécanismes mis en place dans un milieu de travail et d'implication. Arriver à l'heure entendue, appeler en cas d'absence ou encore utiliser son agenda sont des comportements qui doivent être acquis et qui demandent particulièrement de la flexibilité et du temps dans un contexte de *par et pour*.

5.2 Défis extérieurs

La reconnaissance du *par et pour* à l'extérieur du Projet L.U.N.E.

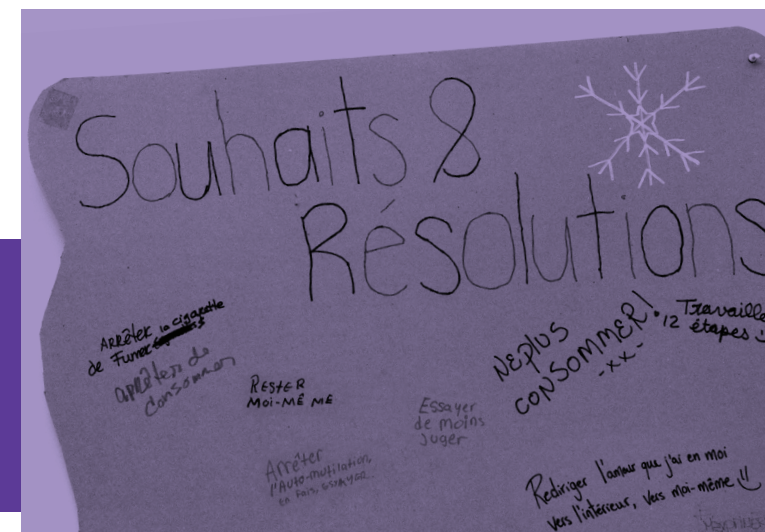
Alors que la création de rapports égalitaires au sein de l'équipe est un élément des plus important à la réalisation d'un *par et pour*, ces rapports

peuvent être longs à développer entre certains groupes, par exemple auprès de partenaires moins familiers avec cette approche.

«Il convient toutefois d'ajouter que lorsque des pairs aidants doivent transiger avec des intervenants de différents organismes, ils ne sont pas nécessairement jumelés avec d'autres pairs. Ces conditions peuvent s'avérer intimidantes pour eux puisqu'ils sont souvent en interaction avec des cliniciens qui auront tendances à leur imposer une relation de supervision. [Cela] met en évidence l'importance de soutenir les pairs aidants en leur offrant de la formation, des liens associatifs ou d'autres dispositifs susceptibles de les aider à se ressourcer.» (Komaroff, 2013 : 51)

Le travail en équipe, le jumelage entre paires-aidantes et alliés et la sensibilisation auprès des partenaires sont tous des éléments permettant de développer, petit à petit, un sentiment de confiance et une meilleure compréhension de l'approche *par et pour* à l'intérieur, comme à l'extérieur du groupe. C'est aussi pour valoriser cette approche que les paires-aidantes du comité de travail vont la présenter à de futurs intervenants au CÉGEP ou à l'université, lors de colloques ou de journées de formation. Elles sont d'ailleurs très motivées par ces présentations pour lesquelles, en plus d'avoir une bonne dose de stress et d'adrénaline, elles ressortent fières et reconnues.

La création de liens avec notre environnement immédiat



Le manque de connaissance du Projet L.U.N.E. et la stigmatisation associée au travail du sexe sont deux obstacles auxquels il est aussi régulièrement confronté. Que ce soit pour avoir accès à un local pour l'hébergement d'urgence ou pour répondre aux insécurités des voisinEs dans le quartier, le Projet L.U.N.E. doit faire beaucoup de représentations pour démystifier son approche et pour rassurer les partenaires de l'impact positif de sa présence dans le quartier. Non seulement l'hébergement du Projet L.U.N.E. accueille toutes les personnes s'identifiant comme des femmes, qu'elles soient travailleuses du sexe ou non, il offre également un service d'échange de matériel de consommation stérile et rend disponible une équipe d'intervention de 18h à midi. Il est alors question de faire changer la perception de certains par rapport au fait d'attirer dans le quartier des personnes marginalisées, alors qu'il s'agit plutôt d'offrir un service aux personnes qui s'y trouvent déjà ! La présentation des projets d'évaluation mettant en lumière les réussites du Projet L.U.N.E., tout comme la participation à un comité de bon voisinage dans le quartier sont deux exemples concrets du travail constant de l'organisme pour valoriser son approche et pour démystifier les multiples réalités vécues par les personnes..

Le sous-financement des organismes communautaires autonomes

« Il y aura toujours une place pour les réseaux d'entraide non financés et gérés par des bénévoles. Cependant, la plupart des réseaux que nous avons consultés étaient frustrés en raison de leur surcharge de travail, du manque de reconnaissance et de financement pour le développement et l'offre de soutien. » (Cyr et al., 2016 : 73)

Le dernier défi externe à la réalisation de la mission du Projet L.U.N.E. en est un de taille : la survie financière de l'organisme. Le manque de financement dans le milieu communautaire au Québec pour soutenir les organismes communautaires autonomes avec des financements dits à la mission, encore plus pour les groupes mettant de l'avant la défense de droits, pousse chaque année plusieurs groupes à fermer leurs portes. Pour le Projet L.U.N.E., le défi est double puisqu'il doit aussi faire face à la résistance de certains partenaires financiers à s'identifier au travail du sexe, un milieu de travail non reconnu et grandement stigmatisé. Par conséquent, l'équipe de travail doit mettre de nombreuses heures de travail chaque semaine pour faire de la recherche de financement, pour faire des redditions de comptes exhaustives aux partenaires qui acceptent de financer, en plus de devoir vivre avec le stress et l'insécurité des employées et des personnes rejointes par l'organisme de ne pas pouvoir assurer un maintien des activités à moyen et long terme. Une fois de plus, le Projet

L.U.N.E. gagne à se faire connaître à tous les niveaux de gouvernement (soit municipal, provincial et fédéral) et à rester créatif dans le développement de nouveaux projets, sans toutefois compromettre.

J'aime L.U.N.E. ...
pour la mission
et les femmes rejointes



6

LE MOT
DE LA FIN



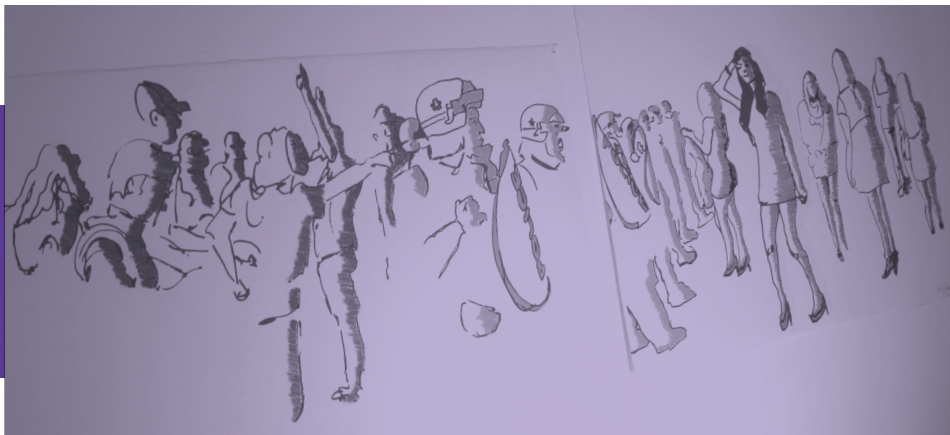
Le mot de la fin

Nous espérons que la lecture de ce guide a pu vous inspirer dans vos réflexions et que nous avons réussi à vous transmettre une partie de notre grande passion pour l'approche du par et pour ainsi que notre conviction de l'importance d'intégrer des pairs-aidants dans les bienfaits de la démarche de réappropriation du pouvoir d'agir auprès des personnes à qui s'adressent les services.

Ce guide présente un exemple de ce que peuvent être les bonnes pratiques, mais nous n'avons pas la croyance ni la prétention d'avoir toutes les réponses ni la seule et meilleure façon de faire. N'hésitez surtout pas à y mettre vos propres couleurs, ce sera la clé du succès de votre projet.

Comme le milieu est en constante évolution et demeure en mouvement, nous croyons fortement que le plus important est de prendre le temps de rester à l'écoute et de faire preuve d'humilité pour se remettre en question.

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à la rédaction du guide, toute l'équipe de l'hébergement et de travail de rue, nos si précieux partenaires, les alliés, les femmes qui n'ont pas hésité à mettre leur cœur sur papier et à livrer les touchants témoignages.



Témoignage d'une femme rejointe par l'hébergement et l'équipe de travail de rue

«Projet L.U.N.E. m'a sauvé la vie en me donnant un lit, de la sécurité, de l'écoute et des solutions, croyant de ne plus en avoir. Il m'a donné le courage de continuer à croire en moi et ce, même si plus personne de mon entourage n'y croyait.

J'ai été bouleversée de voir tant de femmes dans la misère. Le Projet L.U.N.E. les aide, peu importe leur âge, leur état, avec ou sans leurs chiens. J'ai pu remarquer qu'il y a beaucoup de jeunes femmes dans la misère et qu'il y a moins de solutions qu'à mon époque. Il y en a beaucoup plus que ce que l'on peut voir, cela me porte à croire que l'itinérance des femmes est taboue.

On ne les voit pas, mais elles existent. C'est pour cela que Projet L.U.N.E. doit exister. Pleins de causes peuvent nous amener à la rue. Pour moi, ce fut la maladie et les mauvais choix. Projet L.U.N.E. nous donne la possibilité de nous prendre en main, de nous sentir soutenues dans nos démarches, parce qu'on y a droit. Projet L.U.N.E. est un organisme essentiel dans notre société et il faut tout faire pour qu'il ne s'éteigne pas.»

7

LEXIQUE



Lexique

Femme/trans*/queer

De façon à être inclusif des réalités vécues par les personnes rejointes par le Projet L.U.N.E., la population ciblée par celui-ci inclut les personnes s'identifiant comme des femmes, soit des personnes dont l'identité de genre est féminine, et aussi les personnes qui sont non-binaires/queers, c'est-à-dire qui refusent la binarité des genres. Ces personnes s'identifient ni homme ni femme, et parfois leur identité est fluide et peut varier dépendamment des situations. D'autres refusent simplement de s'identifier à ces catégories. Contrairement à l'acronyme LGBTQ+ (Lesbienne, gai, bisexuelLE, trans*, queer, et plus), il est question uniquement d'identité sexuelle, plutôt que d'orientations sexuelles (lesbienne, bisexuelle, hétérosexuelle, etc.) bien que toute cette diversité d'orientation se retrouve au Projet L.U.N.E.

L.U.N.E.

Libres unies, nuancées et ensemble.

TDS

Travail du sexe / travailleur.euse.s du sexe.

TSR-UDI

Travailleuse(s) du sexe de rue, utilisatrice de drogue injectable.

Organisation d'entraide

« Les *organisations d'entraide* s'appuient sur un modèle de développement communautaire. Dans ces structures, les pairs aidants soutiennent le rétablissement de personnes qui éprouvent des difficultés semblables à celles auxquelles elles sont confrontées. Les proches peuvent aussi s'impliquer, et ce, tant pour apporter de l'aide que pour en recevoir. [Un groupe d'entraide] offre la possibilité d'intégrer des acteurs qui ne sont pas des pairs. » (Komaroff, 2013 : 46)

Travail de proximité

L'appellation *travail de proximité* est un terme qui englobe trois sous-catégories d'intervention, soit le travail de rue, de milieu et d'*out reach*.

Travail de rue

« Infiltration-présence informelle et continue dans les espaces margi-

naux (repères de jeunes, appartement, arcades, brasserie, rues, pique-ries, etc.) suivant leur mouvance; création et développement de liens personnalisés, accompagnement global des personnes en rupture dans leur trajectoire, intervention polyvalente selon les demandes. Cette pratique est dite de propension, c'est-à-dire qu'elle prend racine dans la demande et les choix des personnes rejointes qu'on vise à accompagner en fonction de l'évolution des situations et suivant leurs besoins et aspirations.» (Fontaine, 2004 : 17)

Travail de milieu

«Présence dans les espaces occupés par une population visée (école, parc municipal, environs d'un centre de loisirs, d'une maison de jeunes, parcelle de quartier, etc.); socialisation, animation et éducation informelle en milieu de vie, projet collectif favorisant la participation sociale, l'amélioration des conditions de vie et la médiation dans la communauté. Cette pratique est aussi dite de propension.» (Fontaine, 2004 : 17)

Out reach

«Observation, repérage des lieux fréquentés par les personnes ciblées (espaces marginaux); prise de contact, offre et distribution de services spécifiques, prévention, rabattage, recrutement et références vers les ressources spécifiques, suivi dans le milieu de vie des personnes rejointes par une ressource. Cette pratique est dite instrumentale, c'est-à-dire qu'elle découle d'une commande institutionnelle visant à réduire l'incidence d'un symptôme problématique par la normalisation des comportements et des habitudes de vie d'une population ciblée.» (Fontaine, 2004 : 17)

World Café

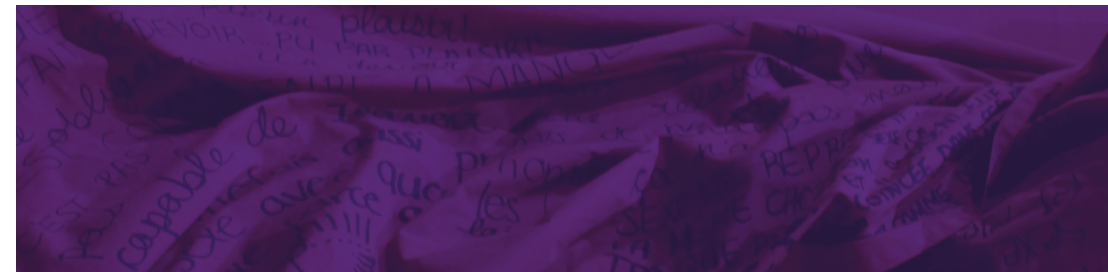
«Le *World Café* est un processus créatif qui vise à faciliter le dialogue constructif et le partage de connaissances et d'idées, en vue de créer un réseau d'échanges et d'actions. Ce processus reproduit l'ambiance d'un café dans lequel les participants débattent d'une question ou d'un sujet en petits groupes autour de tables. À intervalles réguliers, les participants changent de table. Un hôte reste à la table et résume la conversation précédente aux nouveaux arrivés. Les conversations en cours sont alors *fécondées* avec les idées issues des conversations précédentes avec les autres participants.» (Slokum, 2006, 173)

J'aime L.U.N.E. ...

*j'aime travailler avec des femmes
dont l'expérience de vie compte
pour beaucoup*

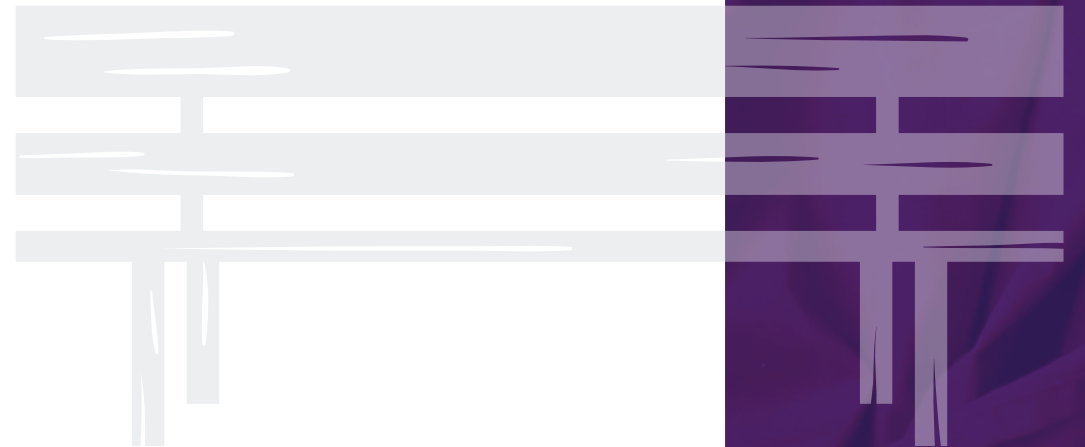
J'aime L.U.N.E. ...

pour l'ouverture d'esprit



8

ANNEXE



Annexe

8.1 Code d'éthique

Adopté par le comité de travail
Le 19 septembre 2012
Mis à jour en octobre 2014

Code d'éthique - Hébergement d'urgence pour femmes à haut seuil d'acceptation, projet L.U.N.E.

Mission

Offrir une ressource d'hébergement d'urgence à haut seuil d'acceptation destiné aux femmes exclu-e-s ou auto-exclu-e-s des ressources d'hébergement d'urgence. Ce lieu d'accueil vise principalement à ce que les femmes qui n'ont pas accès aux autres ressources puissent se reposer en paix et en sécurité.

Le respect

1. Tout le monde a droit à la dignité, au respect et à l'égalité.
2. En toutes situations, je respecte les femmes qui fréquentent l'hébergement, les employées, les partenaires et toutes les personnes rejointes dans le cadre de mon implication professionnelle. Je m'exprime avec politesse dans mon non verbal, mes gestes et mes paroles.
3. J'accepte les différences (croyances, valeurs, cultures, orientation sexuelle, etc.). Je ne juge pas l'autre, ni sa réalité.
4. Je veille à prévenir et à éliminer la discrimination sous toutes ses formes.
5. Je respecte mes limites et je tiens compte de ma condition physique et psychologique. Je m'abstiens de m'impliquer lorsque je me trouve dans un état susceptible de compromettre la qualité de mon travail.
6. Je ne sollicite pas et ne vend pas de drogue/ médicaments dans le cadre de mon travail.

L'égalité

1. Je suis objective et j'agis équitablement avec chaque personne, peu importe : le genre, l'âge, la religion, l'origine ethnique, la couleur de la peau ou l'orientation sexuelle.
2. Quel que soit le degré d'implication de chacun, tous les membres sont sur le même pied d'égalité.
3. Je me refuse à toute séduction et intimité sexuelle avec la personne rejointe dans le cadre de mon implication au projet L.U.N.E. ainsi que son/sa conjointe et les membres de sa famille.
4. Je ne peux accepter pour moi-même ou pour un proche un cadeau, un don ou un service des personnes rejointes par le projet d'hébergement.

L'autonomie

1. Je comprends les limites de mes expériences ainsi que de ma formation professionnelle et je n'offre que les services pour lesquels je suis qualifiée et compétente. Je demande de l'aide ou la validation si la situation le nécessite.
2. Je fais preuve de discernement dans les choix de mes actions et des conséquences qui en découlent. Je suis responsable du sérieux et de la qualité des services que j'offre.
3. Je comprends et j'accepte le mode de fonctionnement du projet d'hébergement

Le travail d'équipe

1. J'apporte ma contribution dans l'équipe de travail à la mesure de mes capacités.
 - 1.1 Je partage mon opinion ;
 - 1.2 Je soutiens le travail de mon équipe ;
 - 1.3 Je manifeste de l'engagement au sein du groupe.
2. J'accepte les différences en ce qui concerne les personnes, les opinions et les méthodes de travail.

3. Je m'engage à diriger tout litige, conflit ou plainte aux instances appropriées.

La confidentialité

À titre de membre du comité de travail du Projet L.U.N.E :

1. Je fais preuve de prudence et de retenue à l'égard d'informations confidentielles dont la communication pourrait nuire aux intérêts du projet d'hébergement ou constituer une atteinte à la vie privée des gens.
2. Je demeure vigilante lorsque je suis en possession de documents confidentiels à l'extérieur.
3. J'évite de dévoiler toute information à caractère nominatif en dehors de l'exercice de mes fonctions.
4. Lors de tout déplacements extérieurs ou activités, je suis consciente que j'ai une part de responsabilité concernant l'image du Projet L.U.N.E dans la société, j'agis donc conséquemment. Je dois obtenir l'autorisation de la coordination ou du comité de gestion avant d'utiliser du matériel concernant les personnes rejointes par nos services, même si la confidentialité est suffisamment protégée.
5. Je respecte la confidentialité des renseignements obtenus lors de l'exercice de mes fonctions après l'expiration de mon mandat ou contrat.

Je comprend que le non-respect d'une ou plusieurs de ces énoncés mènera à une rencontre avec la coordonnatrice ou avec le comité de gestion et pourra engendrer des conséquences allant de l'avertissement, à une suspension, à un congédiement.

Je m'engage à respecter le code d'éthique du projet d'hébergement.

9

BIBLIOGRAPHIE



Bibliographie

Abdoulay, A., Baslavsky, C. et Patiño, M. (2003). Développement circulaire et « bonne pratique » en éducation. Série de documents - 2. Bureau international d'éducation. Suisse. 17 p. www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/HIV_and_AIDS/publications/abdoulaye.pdf

Bellot, C. et Rivard, J. (2007) «L'intervention par les pairs: un enjeu multiple de reconnaissance», présenté dans le cadre du deuxième congrès international des formateurs en travail social et des professionnels francophones de l'intervention sociale, Namur, Belgique. 34 p.

aidq.org/wp-content/uploads/2016/07/LINTERVENTION_PAR_LES_PAIRS_UN_ENJEU_MULTIPLE-DE-RECONNAISSANCE-1.pdf

Bellot, C., Rivard, J. et Greissler, E. (2010) «L'intervention par les pairs: un outil pour soutenir la sortie de rue», *Criminologie*, 43 (1), p. 171-198. <https://id.erudit.org/iderudit/044056ar>

Bernard, Audrey. (2015). «Rapport d'évaluation: projet expérimental d'hébergement d'urgence à haut seuil d'acceptation pour femmes désaffiliées. Projet L.U.N.E. 83 p.

Brunelle, N.; Bertrand, K.; Tremblay, J.; Arseneault, C.; Landry, M.; Bergeron, J.; Plourde, C. (2010). Impact des traitements et processus de rétablissement chez les jeunes toxicomanes québécois. *Drogues, santé et société*, 9(1), p. 211-247.

Beirness, D. J.; Jesseman, R.; Notarandera, R.; Perron, M. (2008). Réduction des méfaits: un concept qui en dit long. Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies. Ontario. 10 p.

Cyr, C., Mckee, H., O'Hagan, M. et Pries, R. (2016) «Le soutien par les pairs: une nécessité», Commission de la santé mentale du Canada. 154 p. https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/2016-10/Making_the_Case_for_Peer_Support_2016_Fr.pdf.pdf

Dubois, M. (2014). «Principes féministes et intégration théorie-pratique — Un parcours universitaire: Entrevue avec Cécile Coderre». La

formation pratique: allier milieux de pratique et milieux d'enseignement, Volume 20 (1), p.18-40. <https://doi.org/10.7202/1025793ar>

Fontaine, A. (2004). « Balises et enjeux de définition du *travail de rue* ». <http://www.rapjeunesse.com/wp-content/uploads/2013/03/balises-et-enjeux-de-definition-du-travail-de-rue.pdf>

Greissler, E., Rivard, J. et Bellor, C. (2013). L'évaluation d'un projet d'intervention par les pairs et le respect de ses principes d'action: le cas du GIAP. *Drogues santé et société*, 12 (1), p.79-92.

Jouet, E. (2009) « Le savoir expérientiel dans le champ de la santé mentale: Le projet Emilia », *Recherches en communication*, 32, 18 p.

Komaroff, J. et Perreault, M. (2013). Toutes les organisations ne sont pas égales quant au pouvoir décisionnel de leurs pairs aidants!. *Drogues, santé et société*, 12 (1), 41-56.

Labbé, F.; Mercure, S.-A., Bédard, A., Bédard E., Côté, F. et les participantes du Projet L.U.N.E. (2014). « Aider, s'aider, s'entraider: expériences de femmes travailleuses du sexe de rue et utilisatrices de drogues par injection dans une recherche-action participative visant la prévention du VIH » *Drogues, santé et société*, 12 (1), p. 93-117.

Lagueux, N. (2011) « L'intervention par les pairs, un tandem d'espoir vers le rétablissement », *Revue thématique CREA | PACA-Corse*. Consulté le 21 novembre.

<https://aqrp-sm.org/wp-content/uploads/2014/07/pairs-aidants-intervention-par-les-pairs.pdf>

Latimer, Eric. (2018). « L'approche axée sur les forces: aperçu ». *Mouvement pour mettre fin à l'itinérance*. www.mmfm.ca/lapproche-axee-sur-les-forces%E2%80%AF-apercu/

Projet L.U.N.E. (2015) « Rapport d'une enquête sur le terrain: profil socioprofessionnel et portrait des besoins en employabilité de travailleuses du sexe à Québec ». 24 p.

<https://www.fichier-pdf.fr/2015/01/12/150112-rapport-enquete-tds/150112-rapport-enquete-tds.pdf>

Saulnier, M., Gonzalez-Castillo, E., Fontaine, A, et Goyette, M. (2016). *Interventions de milieu en Montérégie Est. Les cahiers de la CRÉVAJ*, 2016 (1) , 49 p.

Slocum, Niki. (2006). « Méthodes participatives. Un guide pour l'utilisateur *World Café*. Méthodes participatives. Un guide pour l'utilisateur'. Fondation Roi Baudouin et du Vlaams Instituut voor Wetenschappelijk en Technologisch Aspectenonderzoek. p.172-184.

http://www.afci.asso.fr/wp-content/uploads/2014/09/guide_world_cafe.pdf

Comité pour le guide

Audrey Bernard

Membre du conseil d'administration

Joannie Blouin

Présidente du conseil d'administration, paire-aidante au comité de travail

Gabrielle Caron

Intervenante à l'hébergement

Johanne Gagnon

Vice-présidente du conseil d'administration
et paire-aidante au comité de travail

Sarah Landry

Travailleuse de rue

Chantal Simoneau

Directrice

Maryse Tanguay

Travailleuse de rue paire-aidante

Recension des écrits

Josiane Grenier

Rédaction

Maude Santerre Crête & Sarah Landry

Traduction

Rosemarie Séguin -Lamarche

Graphiste

Marie-Josée Marcotte

Crédits photos

couverture ??? (une œuvre de ???) / p.9, 35, 48, 65 **Marie-Josée Marcotte** / p.29 ??? (une œuvre de ???) / p.72 ??? (une œuvre de ???)

Canada 

Le présent projet est financé en partie par la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance du gouvernement du Canada.

