



16 ET 17 OCTOBRE

REPENSER LES PRIORITÉS

Perspectives anti-racistes et PEAHS comme éléments constitutifs de voies durables pour le secteur canadien de la coopération internationale

Bâtir des équipes solides

Passer de la diversité à l'inclusion -

Le Centre de l'ARC et Digna sont des projets financés par les Affaires mondiales Canada et hébergés par Coopération Canada.



REPENSER LES PRIORITÉS

AGENDA

Nous avons un programme passionnant pour l'ouverture d'aujourd'hui, qui vise à vous offrir tout le contexte nécessaire pour faire de cette conférence le point de départ d'un avenir plus sûr, plus durable et plus équitable.

Commençons à repenser nos priorités !

01. Mise en contexte

02. Construire votre
cheminement anti-raciste

03. Discutons-en!

04. Clôture

02.

RECONNAISSANCE DU TERRITOIRE

N'hésitez pas à indiquer
dans la discussion
quelles sont les terres sur
lesquelles vous vous
trouvez! Quelles sont
celles que vous honorez ?



**Vérifiez votre
trousse de
participation!**

PRISE DE NOTES COMMUNAUTAIRE

Ensemble, nous avons imaginé cette conférence comme un espace de soutien et d'engagement pour innover, partager des connaissances et construire l'avenir. Nous invitons les participant-e-s à prendre part à la synthèse des connaissances partagées et échangées tout au long de la conférence afin de nous offrir une vision riche et holistique de vos expériences dans ces espaces.

04.

Soutien psycho-social



Contacts

En raison de la nature sensible de notre travail, nous vous encourageons à participer dans la mesure où vous vous sentez à l'aise. Vous pouvez prendre une pause à tout moment dans les sessions ou vous éloigner de votre écran pour un moment si nécessaire.

CONTACT

Mubuntu Counselling and
Consulting Services

mubuntucounselling@gmail.com

613-710-2326

05.

ACCORDS COMMUNAUTAIRES



01.

Nous vous faisons confiance pour faire le nécessaire afin d'assurer votre pleine participation et pour communiquer vos besoins au fur et à mesure qu'ils évoluent.

02.

Nous nous engageons à construire un espace sûr en privilégiant la confidentialité, la participation équitable, l'honnêteté et la responsabilité de nos paroles et de nos actes.

03.

Nous venons ici l'esprit ouvert, avec l'intention d'être respectueux et responsables. Nous dénoncerons les comportements préjudiciables.

04.

Nous nous engageons à faire preuve de respect, de considération, de courtoisie et de justesse avec chaque personne participant au Sammet sans discrimination de sa langue, sa race, sa couleur, son âge, son sexe, son origine ethnique, son orientation sexuelle, ses capacités, etc., et ce, pendant toute la durée de l'événement, que ce soit sur les lieux de l'événement ou ailleurs.

05.

Nous nous engageons à contribuer à un espace où toutes et tous peuvent participer, à donner place aux contributions de personnes issues de groupes minoritaires ou régulièrement exclues lors des échanges et plénières, et à tenter de prendre la parole si je suis ressortissant-es de groupes minoritaires.

06.

Nous nous engageons à éviter tout rapport de pouvoir inégalitaire et à contribuer à ce que toutes les expériences partagées soient considérées équitablement.

07.

Nous nous engageons à participer au congrès avec ouverture d'esprit, conscient-e que la richesse de la diversité des expériences des autres participant-e-s, bien au-delà de mon expérience singulière, m'offre l'opportunité d'étendre mes horizons, d'apprendre et de croître.

08.

Nous nous engageons à promouvoir la sécurité physique, émotionnelle, sexuelle et spirituelle de tou-ttes les participant-e-s au congrès, de même qu'à agir lorsque je suis témoin de comportements d'harcelement ou violents, en les signalant aux organisatrices-teurs de l'événement et /ou aux autorités compétentes.

09.

Nous nous engageons à contribuer à l'objectif global consistant à renforcer le leadership canadien sur la scène internationale. Dans mes échanges, je favoriserai la coopération entre partenaires en vue de la réalisation d'un même but commun de justice sociale mondiale.

QU'EST-CE QU'UN ACCORD COMMUNAUTAIRE ?

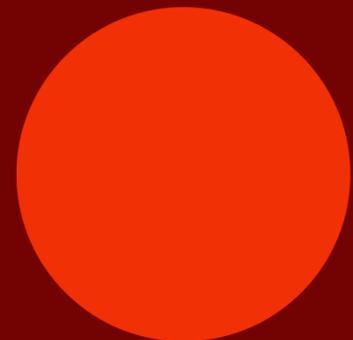
C'est l'occasion d'établir un ensemble de lignes directrices collectives sur la manière dont nous nous engageons dans cet espace. Ces lignes directrices peuvent être modifiées tout au long de la présentation.

PRINCIPES COMMUNAUTAIRES

QU'EST-CE QU'UN PRÉSUPPOSÉ COMMUNAUTAIRE ?

Une liste d'affirmations que nous acceptons de considérer comme des faits avant de poursuivre une conversation ou un processus. Ceci dans l'espoir de faire tomber les barrières et les malentendus qui entravent souvent l'engagement sûr dans les communautés construites rapidement dans un but unique.

07.



Tous les systèmes d'oppression existent et sont interconnectés	Nous sommes tous ici parce que nous voulons et choisissons d'être ici.
La lutte contre les systèmes d'oppression, la construction d'alternatives et le changement culturel sont tous des éléments nécessaires.	Nous vivons à des intersections, nous bénéficions tous de l'oppression systématique et nous en subissons tous les conséquences, même si c'est de manière différente.
Le démantèlement des systèmes d'oppression profite à tous	Un individu/une communauté est l'expert de sa propre expérience et des solutions aux problèmes auxquels il/elle est confronté(e).
La lutte contre l'injustice sociale peut être douloureuse et/ou joyeuse	Chacun mérite l'autonomie de choix
La libération est possible	Le corps ne ment pas



UNE ÉQUIPE SAINNE ET SOLIDAIRE EST LE GAGE D'UN LIEU DE TRAVAIL SOLIDE ET PRODUCTIF.

“If you are neutral in situations of injustice, you have chosen the side of the oppressor.” -Desmond Tutu (Understanding Anti-racism)

Traduction libre: "Si vous restez neutre dans les situations d'injustice, vous avez choisi le camp de l'opresseur. -Desmond Tutu (Comprendre l'antiracisme)

La plupart de nos idées actuelles sur les structures du lieu de travail sont issues de l'ère coloniale. De nombreuses personnes occupant des postes de direction pensent qu'elles agissent à partir de positions neutres, ce qui, appliqué dans les systèmes occidentaux, favorise des résultats coloniaux et racistes.

Nombreux sont les personnes qui ne veulent pas reconnaître que le racisme est profondément enraciné et que les problèmes du secteur sont reproduits sur le lieu de travail. La réalité de notre secteur nécessite que la localisation commence au sein même de nos lieux de travail.

09.

PAUSE

AVANT DE NOUS LANCER DANS CE TYPE DE CHEMINEMENT, IL EST IMPORTANT DE PROCÉDER À DES VÉRIFICATIONS INTERNES. DANS TOUT CE QUE NOUS FAISONS, NOUS PORTONS NOS PRÉJUGÉS ET NOS CROYANCES

Ces processus impliquent un transfert de pouvoir et la reconnaissance des personnes sur lesquelles nous avons du pouvoir et de la manière dont nous le détenons. Il nous est demandé de mener une réflexion personnelle profonde avec humilité, ouverture d'esprit, grâce et une volonté soutenue de démanteler des systèmes qui nous ont été et continuent de nous être très bénéfiques.

Il est important de vivre ces moments de réflexion honnête et profonde avant de s'embarquer dans ces cheminements, car nos réactions à ces types de processus de changement de système, lorsque nous ne sommes pas prêts ou disposés à les mener à bien, peuvent avoir des effets incroyablement néfastes et traumatisants.



Quelques questions à se poser !

Comment vos privilèges vous ont-ils placé dans cette situation?

De quelle manière adhérez-vous aux systèmes de préjudice?

Comment vous éduquez-vous?

Que signifie ce travail pour vous?

Que ressentez-vous lorsque vous vous éloignez de la neutralité?

Que représente pour vous l'idée de déplacer le pouvoir?

Quelles sont les alternatives aux réalités dont vous avez rêvé pour vous-même?

À qui devez-vous rendre des comptes?

RECONNAÎTRE LE PROBLÈME

Processus, attitudes et comportements qui constituent une discrimination par le biais de préjugés involontaires, de l'ignorance, de l'insouciance et de stéréotypes racistes qui désavantagent les personnes appartenant à des minorités ethniques.

- STOKELY CARMICHAEL
ET CHARLES VERNON HAMILTON 1967

Reconnaître le problème et inviter votre personnel à en discuter est une première étape cruciale.

Il est important de savoir ce que vous reconnaissez afin que le processus que vous construisez soit spécifique au contexte.

Questions :

- Comment le racisme relationnel/institutionnel se manifeste-t-il sur le lieu de travail?
- Comment l'organisation le définit-elle?
- Comment le personnel le définit-il?
- Quelle est la responsabilité de l'organisation dans la reconnaissance de ce problème?
- Pourquoi faites-vous ce travail?

10.



Il est important d'être extrêmement conscient de la manière dont les préjugés peuvent se manifester dans cette partie du processus. Cela commence à modifier les structures de responsabilité établies et peut être un moment de confrontation et d'inconfort devant lequel il est important de ne pas fuir, et pour lequel il faut plutôt instaurer un climat de sécurité à l'intérieur et autour de la structure. Les dirigeant-e-s, en particulier ceux qui ne sont pas racisés, doivent reconnaître l'urgence et la responsabilité d'agir.

L'IMPORTANCE D'INSTAURER LA CONFIANCE

**CE TRAVAIL NÉCESSITE DE LA CONFIANCE;
LA CONFIANCE NE SE CONSTRUIT PAS
SANS RESPECT; ET LE RESPECT NE SE
CONSTRUIT PAS SANS ACTION.**

Il est important de s'engager auprès de votre personnel, d'instaurer un climat de confiance, de transférer le pouvoir aux communautés concernées et de reconnaître les structures de pouvoir inhérentes qui ont historiquement désavantagé certains membres du personnel. À ce stade également, il est important de reconnaître le pouvoir que vous détenez dans le processus et de créer un espace plus sûr.

**L'INSTAURATION DE LA CONFIANCE PEUT
PRENDRE LES FORMES SUIVANTES**



Boucles de retour d'information réciproques - Créer une atmosphère dans laquelle les opinions, les expériences, les souhaits et les besoins sont également valorisés. Cela peut se traduire par la création de structures de prise de décision au niveau de la communauté, par l'interrogation du personnel sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas et par des changements en conséquence, par la création de moments/structures de responsabilisation, par l'admission des erreurs commises et par la prise de mesures pour ne pas les répéter.

Moyens de communication anonymes permettant au personnel de partager des informations sans crainte de représailles.
Demandez-vous à quoi ressemble un environnement sûr pour votre personnel et comment vous priorisez la création de la sécurité et la reconnaissance d'un éventuel manque de sécurité.

Respecter ses engagements.
Les actions resteront le seul moyen d'instaurer la confiance.
Action et réflexion soutenues.
Les mots sont importants mais ne signifient rien s'ils ne sont pas mis en pratique.



12.

VÉRIFICATION CULTURELLE !

Quelles sont vos pratiques actuelles en matière d'instauration de la confiance?
Que pense votre personnel des processus que vous avez mis en place ou non?

De nombreuses organisations n'en font pas une priorité en raison de la dynamique du pouvoir et des croyances/normes inhérentes au lieu de travail.

Sans confiance, aucun processus ne peut être le reflet honnête du personnel, des personnes qui le composent.
Il est important que le personnel soit invité à participer à ces processus en tant que partie prenante à part entière.

Élaborer des principes directeurs/documents

Il est important que la façon dont vous rencontrez votre équipe et les conversations que vous avez créent des documents d'orientation, des choses sur lesquelles les personnes peuvent s'appuyer, auxquelles elles peuvent revenir et qu'elles peuvent voir elles-mêmes.

Quelle est votre définition d'une équipe saine et solidaire?

Quelles sont les définitions de votre personnel issu des communautés noires, autochtones et racisés en tant que communautés individuelles et de manière collective?

Quelles sont les similitudes, les différences, les contradictions ?

Comment établissez-vous des suivis et montrez-vous un engagement continu à l'égard de ce travail ? Comment faites-vous de la place pour accueillir de nouvelles personnes?

Comment tenez-vous compte des différents points de vue sur ce que pourrait être la réussite ?

Comment tenez-vous compte des différentes cultures et croyances dans la manière dont vous " consolidez " ce processus?

Quelles sont vos définitions collectives d'une équipe saine?

**REPENSER
LES PRIORITÉS**

**EXPLORER NOS
PROCESSUS**

Le racisme structurel est accentué par des systèmes institutionnels tels que des politiques de recrutement apparemment neutres, qui conduisent à l'exclusion des personnes noires, autochtones et racisées des organisations, des postes de pouvoir et des positions sociales importantes.

ALORS, PARLONS-EN!

Que se passe-t-il de
votre côté?



15

Nous voulions donner l'occasion aux gens de partager leurs expériences. Qu'est-ce qui a fonctionné ? Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné ? Où êtes-vous restés bloqués ?

Profitez-en pour continuer à faire preuve de vulnérabilité. Il s'agit d'un espace sûr et nous sommes là pour vous soutenir !



AGENDA DE LA CONFÉRENCE

16.

JOUR 1

13h00-14h00: Pause midi

14h00-16h00: Sessions simultanées

- ARC: Session de formation RH
- Digna: Centrer les survivant-e-s : Une discussion autour de l'approche centrée sur les survivant-e-s et les victimes dans le cadre de la PEAHS

16h00-16h15: Pause

16h15-17h15: Sessions ouvertes simultanées:

- ARC: Rassemblement communautaire post-conférence (femmes et personnes issues de la diversité de genre PANDC)
- Digna: Espace ouvert pour les points focaux
- Espace ouverts: L'interresctionnalité de notre travail

JOUR 2

11h00-12h30: Digna présente : Réduire l'écart - Mise en œuvre de la PSEAH sur le terrain

12h30-13h30: Pause midi

13h30-15h15: ARC présente: Engagement collectif : un aperçu des progrès réalisés dans la lutte contre le racisme en coopération internationale

15:15-15:30: Pause

15h30-16h30: Session de clôture ARC X Digna:



REPENSER LES PRIORITÉS

Anti-Racist Perspectives and PSEAH as building blocks to sustainable pathways for the Canadian International Cooperation Sector

MERCI!



The ARC Hub and Digna are Global Affairs funded projects housed at Cooperation Canada // Le Centre de l'ARC et Digna sont des projets financés par les Affaires Mondiales Canada et hébergés par Coopération Canada.