

**JEUDI 30 NOVEMBRE 2023**

**LE CENTRE DE L'ARC PRÉSENTE**

# **Construire des organisations anti-racistes**

**UNE PRÉSENTATION POUR LES DIRECTEURS-TRICES GÉNÉRAUX-ALES ET  
LES DIRECTEURS-TRICES EXÉCUTIFS-TIVES**

Le Centre de l'ARC est un programme financé par Affaires  
mondiales Canada et hébergé par Coopération Canada.

Nous vous souhaitons la  
bienvenue! Nous sommes  
heureux-ses de vous  
accueillir! Prenez le temps  
de changer votre nom  
d'affichage et de vous  
présenter dans le chat !

# L'ordre du jour

Veillez prendre un moment pour nous faire part de ce que vous espérez retirer de la session d'aujourd'hui.

01



Accueil

02



A propos de nous

03



Le parcours

04



Durabilité

05



Q&A

06



Clôture



# Objectifs de la session

Il s'agit d'une session générale sur l'antiracisme et le leadership organisationnel. Au cours de cette session, nous vous présenterons le Centre de l'ARC et nous explorerons ensemble les fondements importants de l'antiracisme et du leadership organisationnel. Nous verrons comment s'engager dans une démarche antiraciste au sein de votre organisation et comment faire en sorte que cette démarche soit durable, réactive et adaptée à votre contexte organisationnel.

Durable

Réflexif

Contextuel

# Reconnaissance des terres

Alors que nous intégrons la reconnaissance des terres dans notre quotidien, il est important de se rappeler qu'il s'agit de moments actifs de réflexion et d'engagement. En tant que secteur canadien, il est essentiel que nous reconnaissons les communautés autochtones et que nous nous efforcions activement de les soutenir en nous alignant sur leur combat et en écoutant leurs appels à la décolonisation. En tant que secteur travaillant à l'échelle mondiale, il est également important que nous reconnaissons les communautés autochtones à l'échelle mondiale et que nous nous engagions dans des relations d'apprentissage, d'action et de responsabilité.

Je rends hommage à la terre traditionnellement connue sous le nom de Tiohtià:ke, l'île qui a été le lieu de tant de mouvements et de connexions. Elle a été un espace d'ancrage pour le transit de nombreuses communautés autochtones et pour les formes traditionnelles de connexion, d'échange et de collaboration. Je rends hommage à la nation Kanien'kehá:ka, gardienne de la terre et de l'eau sur lesquelles nous vivons, travaillons, aimons et grandissons.

## Exercice de réflexion

- Que signifie pour vous le fait d'honorer la terre ? Pour votre organisation ?
- Comment honorez-vous la terre ? Comment votre organisation le fait-elle ?
- Quelles actions menez-vous pour être en relation avec les communautés autochtones de la terre sur laquelle vous travaillez et que vous occupez ?
- Comment contribuez-vous à la lutte des communautés autochtones pour leur souveraineté ?

## Accord Communautaires

### 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. Elles peuvent être modifiées tout au long de la présentation.

01

Nous vous faisons confiance pour faire ce qu'il faut pour assurer votre pleine participation et pour communiquer vos besoins au fur et à mesure qu'ils évoluent. Nous nous engageons à participer dans un esprit d'ouverture à l'apprentissage.

02

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

03

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

# Présupposés Communautaires

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.

La lutte contre les systèmes d'oppression, la construction d'alternatives et le changement culturel sont tous des éléments nécessaires.

Nous vivons toutes à des intersections, nous bénéficions et subissons toutes l'oppression systématique, même si c'est de manière différente

Un individu/une communauté est l'expert-e de sa propre expérience et des solutions aux problèmes auxquels il/elle est confronté(e).

Le démantèlement des systèmes d'oppression profite à toutes

Tous les systèmes d'oppression existent et sont interconnectés

Tout le monde mérite l'autonomie de choix

La lutte contre l'injustice sociale peut être douloureuse et/ou joyeuse

Nous sommes ici parce que nous le voulons et choisissons d'être ici

La libération est possible

Le corps ne ment pas

# Quelques vérités fondatrices...

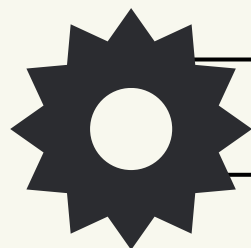
Il y a des vérités importantes sur lesquelles on peut s'appuyer au cours de ce cheminement. En particulier lorsque nous nous efforçons de construire l'anti-racisme pour remettre en question les systèmes et les institutions qui sont intrinsèquement racistes, il est important que nous ayons quelques principes directeurs qui nous permettent d'avancer dans ce travail avec intention et conscience. Le travail que nous faisons ici est un travail basé sur l'identité, et pour être ancré, il faut donc tenir ces vérités avec soin et humilité.

Il existe une différence entre un-e dirigeant-e et une autorité investie d'un pouvoir. La responsabilité d'un-e dirigeant-e est le bien-être de l'équipe et les relations de l'organisation avec les partenaires et les parties prenantes.

L'intention versus l'effet signifie que vous êtes d'abord responsable de l'impact de vos actions. Que vos intentions soient bonnes ou mauvaises, c'est l'effet de vos actions qui est le plus important.

Les expériences, les besoins et les perspectives des personnes noires, autochtones et racisées concernées doivent être au centre de ces processus et il n'y aura pas de solution universelle.

Le travail de coopération internationale est un travail de lutte contre le racisme et, par conséquent, la compréhension de l'anti-racisme en tant que pratique et principe relève de notre responsabilité collective.



Que voudriez-vous ajouter ? Que changeriez-vous ? Certains de ces éléments sont-ils nouveaux pour vous ?

# Qui sommes-nous ? Que faisons-nous ?

Gardez un œil sur notre rapport annuel qui sera publié sous peu (date à déterminer).

Consultez notre site web partagé dans le chat pour en savoir plus et pour rester informé.

Le Centre de l'Anti-Racisme en coopération (ARC) est un secrétariat de coordination et un centre de ressources pour le secteur.

Notre objectif est d'aider les organisations humanitaires et de développement international canadiennes à améliorer leur capacité à intégrer l'antiracisme et le féminisme intersectionnel dans leur travail en créant des ressources, des espaces de partage des connaissances, des réseaux de soutien et des formations.

- "Dans une société raciste, il ne suffit pas d'être non raciste, il faut être anti-raciste" - Angela Davis
- L'équipe principale du Centre de l'ARC : SJR, CP et AP en parallèle avec le secteur (équipe spéciale, groupe de travail, groupes d'affinités, etc.)
- Notre théorie du changement : Organisationnel ou individuel
- Si ce n'est pas encore fait et que vous vous sentez à l'aise de le faire, présentez-vous dans le chat !



**Qu'est-ce que cela signifie pour vous ?**

**De quoi avez-vous besoin ?**

**Comment vous sentez-vous ?**

### **Comment vous sentez-vous ?** ↘

Comme il s'agit d'un travail fondé sur le «care», commençons par nous ancrer dans ce que nous ressentons. Qu'est-ce que cela évoque pour nous? Qu'est-ce qui vient au premier plan? Qu'est-ce que nous pouvons utiliser et qu'est-ce qu'il est important de laisser tomber?

### **De quoi avez-vous besoin ?** ↘

Il s'agit d'un travail collectif qui rassemble des personnes et des ressources. Ce travail ne peut être réalisé seul. Nous devons toutes construire notre communauté de soutien. De quelles personnes et/ou de quels outils avez-vous besoin pour assurer la durabilité?

### **Qu'est-ce que cela signifie pour vous ?** ↘

Il s'agit d'un travail de longue durée et éreintant, alors qu'est-ce que cela signifie pour vous? Qu'est-ce qui vous pousse à continuer et à vous engager? Comme il s'agit d'un travail fondé sur l'identité et que nous n'appartenons pas toutes à une identité centrale à ce travail, quelle est la signification derrière votre engagement?

# Anti-Racisme

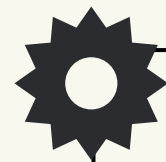
"Être anti-raciste est un choix radical face à l'histoire, qui exige une réorientation radicale de notre conscience" - Ibram Kendi

L'anti-racisme est la pratique qui consiste à identifier activement le racisme et à s'y opposer. L'objectif de l'anti-racisme est de modifier de manière proactive les politiques, les comportements et les croyances qui propagent et normalisent les attitudes et les actions racistes.

- Université de Boston

En tant qu'organisation, il est essentiel de prendre d'abord un moment pour définir l'anti-racisme dans notre contexte. C'est le point de départ qui guidera la manière de construire ce cheminement et qui doit donc être fait de manière équitable et collective.

- Quels sont les systèmes racistes qui se manifestent dans votre quotidien et où ?
- Comment votre organisation définit-elle l'anti-racisme ?
- Comment reconnaissez-vous le racisme ?
- Qui êtes-vous en train d'intégrer dans ce processus et comment ?
- Quels systèmes pouvez-vous mettre en place pour cette planification collective ?



Vous sentez-vous soutenu dans votre compréhension de l'anti-racisme ? Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit ?

Y O V U B K L S Q D Z Q E I O Y K  
T K Q K X N A A A A G S S E C C A  
I E K F Z G K G X P M W O R X K R  
L C N R P S B I G T Y W X A C F M  
I I A P S D E C E N T E R I N G U  
B T K O X G X T N I D X F A F C Y  
A S P W Y T I L A N O I T I S O P  
T U R E F T M S I L A I N O L O C  
N J I R Y O X V N Z X Y Q M P B D  
U R V D H U Y R M F T S S R F E I  
O W I A W N N Q I I V I D E S R K  
C S L P Z M S Z U A S V A I K A Q  
C G E E M B X Q U S P T J R C C W  
A E G Z I N E V A G E E S R V B H  
C V E A B A G L E U I K R A T H Y  
Q G S S L M C J W T T J M B L A M  
I J G I U I L Z I V G O O W D A A

- ACCESS // ACCÈS
- ACCOUNTABILITY // RESPONSABILITÉ
- BARRIER // BARRIÈRES
- BIAS // BIAIS
- CARE // SOIN
- CLASSISM // CLASSISME
- COLONIALISM // COLONIALISME
- DECENTERING // DÉCENTRALISER
- EQUITY // ÉQUITÉ
- JUSTICE
- POSITIONALITY // POSITIONALITÉ
- POWER // POUVOIR
- PRIVILEGE // PRIVILÈGE

«Si l'on veut vraiment savoir comment la justice est rendue dans un pays, on n'interroge pas les policiers-ères, les avocat-e-s, les juges ou les membres protégé-e-s de la classe moyenne. On va vers les non protégé-e-s - ceux/celles, précisément, qui ont le plus besoin de la protection de la loi ! - et on écoute leur témoignage».

- James Baldwin

# Construire l'anti-racisme de façon holistique...

## À l'interne

La manière dont vous structurez et soutenez la reconnaissance et la prise en compte du racisme au sein de votre organisation, dans, avec et pour le personnel. Il s'agit là de votre fondation.

Culture et attitudes sur le lieu de travail |  
Politiques | Structure organisationnelle |  
Budgétisation | Planification | ICP |  
Pratiques RH | etc...

## À l'externe

Il s'agit de la manière dont les parties prenantes, les partenaires, les participant-e-s, etc. s'engagent avec votre organisation et son travail. La manière dont l'anti-racisme se manifeste dans votre travail, vos valeurs et votre éthique à l'extérieur.

Communication | Partenariats | Positions politiques | Programmation | SÉA |  
Relations de financement | Pratiques RH | etc...

Comment s'est déroulé le processus d'exploration de ces éléments?  
Séparément?  
Ensemble?

# Où commence ce parcours ...

a un impact considérable sur l'issue du parcours et sur le chemin à parcourir pour y parvenir. La reconnaissance du racisme dans votre organisation et les conversations et processus qui en découleront devront être structurés et dirigés.

## Instaurer la confiance

Un élément central de ces processus, du début à la fin, est la création d'espaces plus sûrs pour un retour d'information réciproque et les structures permettant de l'intégrer; la responsabilité des engagements que vous prenez; etc.

## Vérifier la partialité

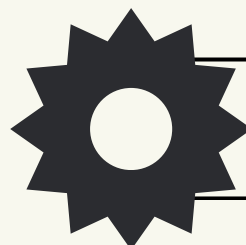
Les choses avec lesquelles nous nous engageons tous les jours intègrent divers préjugés/biais dans notre façon de penser et d'être. Sachez quels sont ceux qui vous gêneront dans ce processus et faites le travail de les désapprendre/déconstruire.

## Définir le chemin

Créer divers points d'accès pour le personnel de l'organisation afin de définir ce que serait le succès, ce que l'on attend de ce travail et ce qui fonctionne ou ne fonctionne pas, qui joue quel rôle et pourquoi, etc.

## Responsabilité

Il est important de se préparer émotionnellement, structurellement, dans les politiques, les méthodes de travail, les procédures, etc. qui faciliteront un espace et des relations de travail internes/externes fondés sur la responsabilité.



Où avez-vous commencé ? En avez-vous déjà essayé ? Comment cela a-t-il fonctionné ?

# Construire pour la durabilité ...

Comme nous fonctionnons dans des systèmes intrinsèquement racistes, il est compréhensible qu'il soit difficile de s'y confronter. Il est essentiel d'être déterminé et préparé, car ce travail est un aspect essentiel de l'expérience et de l'identité dans et en dehors de l'espace de travail. L'abandon de ces efforts ou le fait de commencer et d'arrêter peut avoir des conséquences graves et durables.

<p><b>BLOC</b></p> <p>Manque de ressources financières pour financer ce travail en interne ou en externe.</p>	<p><b>BLOC</b></p> <p>Manque d'adhésion de la part des employé-e-s noir-e-s, autochtones et/ou racisé-e-s.</p>	<p><b>BLOC</b></p> <p>Épuisement émotionnel, ressentiment et/ou sentiment d'être dépassé.</p>	<p><b>BLOC</b></p> <p>Impossible de donner la priorité à ce travail en raison d'intérêts déjà concurrents.</p>
<p><b>PIVOT</b></p> <p>Soyez honnête quant à vos capacités et fixez vos attentes collectivement. Reconnaissez la richesse des connaissances et des ressources déjà disponibles au sein de votre équipe.</p>	<p><b>PIVOT</b></p> <p>Avant toute chose, posez-vous la question : Avez-vous pris les mesures nécessaires pour établir la confiance avec votre personnel? Le personnel a-t-il le sentiment d'être entendu et vu tout au long du processus? Avez-vous favorisé un environnement dans lequel il peut vous fournir un retour d'information honnête ?</p>	<p><b>PIVOT</b></p> <p>Quelqu'un peut-il prendre votre place le temps que vous vous ressaisissiez? Avez-vous identifié les causes de ce blocage? Êtes-vous la bonne personne pour le rôle que vous avez accepté? Y a-t-il un autre domaine qui conviendrait mieux à vos compétences/connaissances?</p>	<p><b>PIVOT</b></p> <p>Il est toujours important de se rappeler que l'anti-racisme est une méthode de travail et pas nécessairement un programme supplémentaire. Il est important d'être conscient-e de ce que nous disons et à qui nous le disons, lorsque nous faisons cette déclaration.</p>

# Choses à éviter et à se rappeler ...

Cette liste n'est en aucun cas exhaustive. Comme indiqué précédemment, aucun processus n'est identique et chacun requiert son propre ensemble de principes. Ce qu'il est important de retenir ou d'éviter sont les éléments et les principes d'où vous êtes ou étiez dans les étapes de reconnaissance du racisme au sein de votre organisation.

**R**

Réfléchir, être radicalement honnête

**R**

Dans ce contexte, l'anti-racisme est avant tout, et surtout, une méthode de travail avant un nouveau programme/initiative.

**R**

Choisissez les outils que vous employez avec intention et appuyez-vous sur la voie et les besoins décrits par les parties prenantes concernées.

**R**

Nous sommes tous dans le même bateau.

**É**

Dépendance à l'égard des fonds et des ressources externes par rapport à la richesse des connaissances internes.

**É**

Se centrer sur soi en tant qu'autorité ayant un pouvoir sur le collectif et être réactif face à la contestation.

**É**

Prendre des engagements que l'on ne peut ou ne veut pas tenir

**É**

Outre-généraliser votre processus; il est important d'être clair, précis et intentionnel.

# Mise au point

À la fois un moment de cette session et un outil crucial de tout processus de changement/transition. Il est important que vous créiez des espaces tout au long de ce cheminement, qui permettront aux groupes de votre collectivité de se consulter ensemble et séparément.

## Comment vous sentez-vous ? De quoi avez-vous besoin ?

Nous sommes réunis ici en tant que personnes venant d'horizons et d'expériences différents. Quelles étaient vos attentes en arrivant aujourd'hui? Par quoi ont-elles été informées ? Comment ont-elles été satisfaites ou non? Avant la fin de cette session, et/ou lors de sessions futures comme celle-ci, qu'attendez-vous/espérez-vous?

- Il est important d'être flexible. Il est tout à fait acceptable d'avoir une vision, mais comme le suggère l'intention par rapport à l'impact, tout ne se passera pas toujours bien. Ainsi, au mieux de nos capacités, nous devrions toujours être prêts-êtes à changer. L'humilité est la clé !

## Comment s'unir ?

Une grande partie de ce travail consiste à apprendre à se rassembler en tant que communauté fondée sur le «care» et sur l'importance de se soutenir mutuellement. La pérennité de ce travail va de pair avec la pratique de la coopération internationale.

Comment pouvons-nous honorer, avec engagement et intentionnalité, l'attente que nous soyons-là pour les communautés rendues vulnérables, que nous utilisions le pouvoir que nous avons, qui leur a été volé au cours de l'histoire, et que nous construisions une meilleure manière de faire définie par des avenir plus durables et plus équitables ?



# Passons en revue quelques scénarios...

Une grande partie d'être dans ce cheminement consiste à essayer des choses, à examiner les résultats en fonction des valeurs qui guident le processus et des expériences qu'elles éclairent. En d'autres termes, chaque partie du processus doit être soumise à des tests de résistance, et nous devons être prêts-êtes à conserver ce qui fonctionne et à abandonner ce qui ne fonctionne pas, tout en explorant la manière dont notre identité et notre positionalité prennent part à ces deux catégories de résultats/impacts.

01

Vous vous êtes engagé dans la lutte contre le racisme en tant qu'organisation et vous en êtes à 10 mois de ce parcours, avec très peu de progrès et une hausse de conflits avec le personnel racialisés. Vous voulez rester engagé mais vous ne voyez pas comment.

**Comment vous sentez-vous et quelles mesures allez-vous prendre ?**

02

Vous avez organisé un événement très public et lors de votre discours d'ouverture, vous avez fait des commentaires pour lesquels des personnes de communautés concernées vous ont "call-in" et vous demandent d'agir, sinon elles devront peut-être vous "call-out".

**Comment vous sentez-vous et quelles mesures allez-vous prendre ?**

03

Des propositions racistes ont été faites par un-e haut-e dirigeant-e à l'égard d'un membre du personnel/d'un-e participant-e de programme/d'un partenaire local (à vous de choisir). La personne dit qu'elle ne se sent plus en sécurité lorsqu'elle entre en contact lui/elle.

**Quelles sont les procédures en place pour faire face à cela ? Et après ?**

04

Vos équipes sont réparties à travers le monde et vivent dans des contextes complètement différents avec des réflexions/rerelations différentes à l'endroit de l'anti-racisme, mais votre organisation a pris un engagement.

**Quelle est la première étape ? Comment structurez-vous votre approche ?**

Êtes-vous un-e leader ou avez-vous du pouvoir?

Comment définissez-vous une équipe saine et cohésive?

À qui vous sentez-vous redevable et pourquoi ?

Comment vos privilèges vous ont-ils mis dans cette situation? Êtes-vous prêt-ête à vous en défaire?

# Q&R

Qui sont les communautés avec lesquelles vous travaillez ? Quel est le lien entre leur histoire et leurs besoins ?

Si vous n'avez pas de questions, prenez le temps de répondre à l'une ou l'autre de ces questions, que ce soit à titre de réflexion personnelle ou d'offrande au groupe !

À quoi ressemble l'idée d'un transfert de pouvoir?

Que se passe-t-il pour vous ?

Comment utilisez-vous votre pouvoir et vos privilèges pour renverser les normes néfastes aujourd'hui, demain, etc.

Quelle est la suite ?

# Et ensuite?

Le Centre de l'ARC a plusieurs choses passionnantes à vous présenter sous peu!  
Restez à l'affût via notre site web, nos réseaux sociaux et notre infolettre!

Modules/  
Formations

Infolettre

Bibliothèque de  
ressources

Liste  
d'expert-e-s

Rapport Annuel

Espaces de  
partage des  
connaissances

Tables ronde/  
Groupes d'affinités

# Merci de votre attention !

Le Centre de l'ARC est un programme financé par Affaires mondiales  
Canada et hébergé par Coopération Canada.

