

DÉVELOPPEMENT D'UNE STRATÉGIE DE LUTTE CONTRE LE RACISME

GUIDE

Guide et série d'outils élaborés pour le Centre de l'Anti-Racisme en coopération (ARC) hébergé par Coopération Canada, 2024

SLD Consulting Inc.



SOMMAIRE

01 APERÇU - P2

À propos de ce guide et pour savoir comment l'utiliser. Introduction à l'élaboration du plan stratégique de lutte contre le racisme.

02 S'ENGAGER - P6

Comment susciter l'intérêt de l'organisation avant de se lancer dans l'élaboration de stratégies?

03 INITIER - P8

Quelles sont les étapes à suivre pour lancer l'élaboration du plan stratégique de lutte contre le racisme?

04 FACILITER - P12

Quelles sont les étapes à suivre pour faciliter le processus d'élaboration de stratégies ?

05 SOUTENIR - P18

Comment maintenir son engagement au cheminement vers l'antiracisme ?

06 TRANSFORMER - P21

Une note sur la transformation personnelle.

08 SLD CONSULTING - P22

À propos de la compagnie et ses coordonnées

NOTE DU CENTRE DE L'ARC

Bonjour à toutes!

Nous tenons en premier lieu à reconnaître que les activités du Centre de l'ARC ont lieu sur les terres coloniales connues sous le nom de Canada, traditionnellement désigné par certaines communautés autochtones comme l'Île de la Tortue. D'un bout à l'autre de ces territoires, les communautés autochtones ont été les gardiens et gardiennes des terres, des eaux, des ciels et de tous les êtres vivants avec soin et sagesse depuis des temps immémoriaux. Nous honorons la riche diversité des savoirs, des traditions et des cultures qui s'épanouissent au sein de ces communautés, en reconnaissant que leur histoire et leurs enseignements sont essentiels au travail de justice et de transformation en cours. L'engagement pour la solidarité intentionnelle avec les peuples et les communautés autochtones – en reconnaissant leur souveraineté et en répondant de manière significative aux appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation - est inhérent aux pratiques antiracistes. En lisant ce guide, nous vous invitons non seulement à réfléchir à l'histoire et aux réalités des territoires que vous occupez et sur lesquels vous travaillez, mais aussi à établir des relations de responsabilité avec les communautés d'ici et d'ailleurs dans le monde.

Nous sommes très heureux-euses de présenter cette ressource, qui a été rendue possible grâce à l'expertise et à l'attention de D. Yabome Gilpin-Jackson de Supporting Learning and Development (SLD) Consulting Inc. en partenariat avec le Centre de l'ARC. En tant que secrétariat de coordination et centre de ressources, le Centre de l'ARC soutient les organisations humanitaires et de développement internationales canadiennes dans leur démarche et parcours d'intégration de l'antiracisme et du féminisme intersectionnel dans leur activités.

Au cours des dernières années, il est devenu évident que les organisations sont en quête de conseils clairs et concrets en vue d'intégrer les principes et les pratiques antiracistes dans leurs structures. Bien que nous nous opposions à l'idée que l'antiracisme suit une formule normative ou prescriptive d'étape par étape, le présent guide est conçu pour répondre aux besoins des organisations là où elles se trouvent. Il propose des outils d'autoréflexion, d'évaluation organisationnelle et d'engagement intentionnel, reconnaissant que le changement transformateur commence à la fois par l'introspection personnelle et l'action collective. Ce parcours vous invite à aller au-delà des listes de vérification et des enquêtes pour aller vers une transformation plus profonde et plus significative, où le succès ne se mesure pas uniquement en termes de métriques, mais en fonction des expériences vécues par les personnes racialisées au sein de votre organisation. L'expertise et les perspectives déjà présentes dans vos équipes sont inestimables, et l'exploitation de cette richesse d'expérience est la clé d'une véritable innovation et d'un changement durable.

Nous vous invitons à aborder ce processus avec curiosité et ouverture, en mettant de côté toute idée préconçue de ce à quoi devrait ressembler les efforts de lutte contre le racisme. Cette transformation requiert patience, attention, et grâce, tant avec soi-même qu'avec les autres. Le présent guide vous accompagnera tout au long de votre parcours pour la construction d'un avenir qui incarne l'équité, l'inclusion et la justice sous toutes ses formes.

Nous vous souhaitons courage, attention et des progrès significatifs alors que vous vous engagez sur la voie d'un avenir antiraciste.

Leila Moumouni-Tchouasi

Experte en justice
raciale, Centre de l'ARC

01 APERÇU

Ce guide a été commandé et parrainé par le Centre de l'Anti-Racisme en coopération (ARC), dans le cadre d'une initiative visant à renforcer la capacité et à codifier les connaissances dans le but d'appuyer le développement de **stratégies antiracistes par les organisations signataires du cadre sur l'antiracisme**. L'initiative incluait l'organisation de plusieurs sessions de formation et la rédaction d'une note d'orientation, que ce document représente.

Qu'est-ce qu'une stratégie antiraciste ?

- Un plan de changement organisationnel ou un plan de développement, organisationnel visant à atteindre le résultat escompté, à savoir l'excellence inclusive et le sentiment d'appartenance inclusif pour les personnes de toutes identités raciales

Cette note d'orientation résume les étapes clés nécessaires à l'élaboration d'une stratégie de lutte contre le racisme, telles que discutées lors des sessions de facilitation organisées par [SLD Consulting](#) en août et septembre 2024 pour les organisations signataires du cadre de l'ARC. Elle peut être utilisée conjointement avec les diapositives PowerPoint des sessions ou séparément.

La présente note d'orientation part du principe que l'élaboration d'une stratégie antiraciste est un processus de changement et de transformation organisationnel, qui s'appuie sur les principes suivants, adaptés de : (Jackson, B. W. 2014) Theory and Practice of Multicultural Organization Development (Théorie et pratique du développement des organisations multiculturelles). Dans le NTL Handbook of Organization Development and Change (pp. 175-192):

1. Les activités d'éveil de conscience ou de conscientisation individuelle et celles de formation des individus au sein des organisations peuvent être nécessaires mais elles ne sont pas suffisantes pour créer un changement organisationnel.
2. Les organisations ne sont pas soit « bonnes » (antiracistes et inclusives), soit « mauvaises » (racistes et exclusives)
3. Le processus de changement doit être poursuivi en ayant à l'esprit une vision claire de l'état final « idéal », ou de l'organisation multiculturelle.

4. Le portrait ou l'image de la réalité doit être dérivée d'un processus d'évaluation, interne.
5. L'appropriation du processus de lutte contre le racisme est la clé du succès.
6. Un changement organisationnel significatif en matière de justice sociale et de diversité ne se produira que si le processus est facilité et surveillé par quelqu'un ou quelqu'une.

Les définitions clés, tel qu'indiqué dans [le rapport annuel 2021 - engagement collectif du Centre de l'ARC](#), sont les suivantes :

Racisme systémique

- Politiques et pratiques enracinées dans les institutions établies, qui aboutissent à l'exclusion ou à la promotion de groupes désignés. Elle diffère de la discrimination ouverte dans la mesure où aucune intention individuelle n'est nécessaire. - Alberta Civil Liberties Research Centre (Centre de recherche sur les libertés civiles de l'Alberta)

Racisme organisationnel

- La manière - neutre en apparence - avec laquelle des politiques et des systèmes organisationnels (par exemple, lorsque des personnes sont embauchées, le mode de recrutement utilisé pour les membres du conseil d'administration, etc.) peuvent créer des disparités en termes d'accès et de résultats pour les personnes noires, autochtones et de pays historiquement désavantagés - Communitywise Resource Centre (Centre de ressources Communitywise)

Anti-racisme

- Le processus conscient, délibératif et continu d'identification, de remise en question et de modification des valeurs, des structures et des comportements qui perpétuent le racisme systémique. L'antiracisme est une approche, et non une finalité, et constitue donc un cadre utile pour un processus de changement organisationnel. - Communitywise Resource Centre (Centre de ressources Communitywise)

Diversité

- Large éventail de différences entre les personnes et leurs points de vue sur le monde. - Communitywise Resource Centre (Centre de ressources communautaires)

Équité

- Lorsque les avantages et les inconvénients ne sont pas répartis sur la base de facteurs d'identité sociale tels que la race et l'appartenance ethnique. – Communitywise Resource Centre (Centre de ressources communautaires)

Inclusion:

- Elle se reflète dans des environnements qui permettent à des personnes diverses de participer pleinement, d'être respectées et de se sentir valorisées. - Communitywise Resource Centre (Centre de ressources communautaires)

Équité raciale / Justice raciale

- Le traitement équitable systématique des personnes de toutes races, qui se traduit par des opportunités et des résultats équitables pour tous et toutes. - Racial Equity Tools (Outils pour l'équité raciale)

Décolonisation

- « La décolonisation est le démantèlement du processus par lequel une nation affirme et établit sa domination et son contrôle sur les terres, le peuple et/ou la culture d'une autre nation ». - Bureau du commissaire aux droits de la personne de la Colombie-Britannique.

Intersectionnalité

- Terme inventé par Kimberley Crenshaw pour décrire un prisme qui examine comment les facteurs d'identité tels que la race, l'âge, le genre, les capacités et l'orientation sexuelle se chevauchent et s'entrecroisent avec les systèmes de pouvoir.

Privilège

- Pouvoir social immérité accordé par les institutions formelles et informelles de la société à TOUS les membres d'un groupe dominant (par exemple, le privilège blanc, le privilège masculin, etc.) - Racial Equity Tools (Outils pour l'équité raciale)

02 S'ENGAGER



La première exigence en matière de développement d'une stratégie antiraciste qui aboutira à un changement ou à une transformation organisationnelle consiste à engager ou à susciter l'intérêt de l'organisation. En d'autres termes, les personnes sont disposées à soutenir un changement qu'elles ont eu l'occasion de comprendre et auquel elles ont contribué, même si elles ne sont pas d'accord avec la décision finale. Ce besoin d'un processus équitable est indispensable pour les expériences de changement organisationnel positif. Les dirigeant-e-s d'organisations chargé-e-s d'élaborer des stratégies de lutte contre le racisme doivent être prêt-e-s à consacrer le temps nécessaire à cette approche, à la place d'un processus descendant, certes plus rapide, mais qui a peu de chances de déboucher sur le changement transformationnel requis.

Par conséquent, le modèle proposé - qui est basé sur des années de pratique à faciliter la transformation des organisations et à déployer des efforts de lutte contre le racisme et l'oppression - est un processus de développement de stratégie antiraciste fondé sur l'engagement. L'objectif principal est d'impliquer le plus grand nombre de personnes possible dans l'élaboration de cette stratégie. Il se compose de trois phases : initier le voyage ou le parcours, faciliter le plan et soutenir la transformation. Chaque phase comporte trois étapes, comme indiqué ci-dessous.

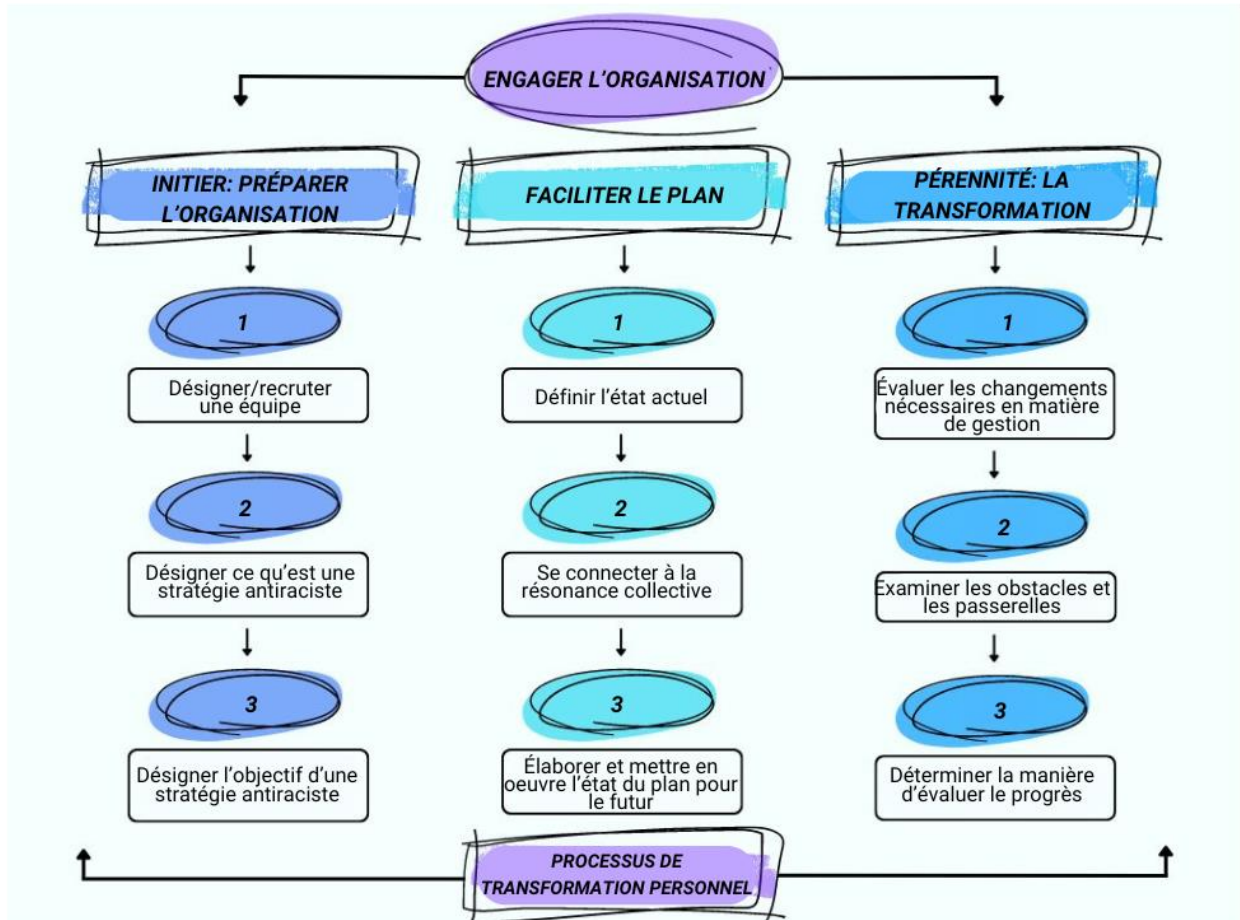
Toutefois, il convient de noter ceci sur les modèles à phases/étapes multiples : bien qu'ils soient conçus à servir de cadre et de guide pour des processus complexes, il faut souligner que le changement et la transformation ne sont pas linéaires comme le décrivent les modèles de changement par étapes et par phases. Ces modèles, conçus dans un cadre scientifique occidental, ne reconnaissent pas souvent les expériences circulaires et non linéaires du changement transformateur et du mouvement itératif au sein, entre et à travers ces étapes. Comme indiqué dans « [an anthology of social justice in organizational change](#) » (une anthologie sur la justice sociale dans le changement organisationnel) et dans [a chapter by Scott](#) (chapitre de Scott, 2024) :

« Bien que les auteur-e-s du modèle par étapes aient tenté d'articuler le mouvement à travers un processus de transformation, et qu'ils/elles aient pu déclarer que les étapes ne se produisent pas de façon linéaire, l'introduction du cadre des « étapes » implique un processus linéaire et une uniformité de l'expérience qui ne reflète pas la gamme des différentes expériences et des dynamiques de pouvoir dans les organisations. Si nous comprenons le changement en le divisant en une série de positions ou d'états statiques, nous ne parvenons pas à saisir le mouvement entre les états. Nous ne parvenons pas non plus à rendre pleinement compte des interactions avec l'histoire qui a précédé le

changement et le contexte qui l'entoure ».

Par conséquent, les personnes qui utilisent la présente note d'orientation et le processus d'élaboration de la stratégie antiraciste proposé sont encouragées à s'y engager dans l'optique d'un processus de transformation, en sachant que le changement et la transformation :

1. Sont également des processus itératifs et circulaires ;
2. Requièrent l'établissement de relations et un engagement continu pour être durable
3. Fonctionne mieux lorsqu'ils incluent toutes les façons de savoir et d'être et que le processus lui-même devient un exemple de décolonisation ;
4. Ont plus de réussite lorsque des outils et des modèles de diagnostic servent de guide, mais que les décisions et les actions sont le fruit des commentaires reçus, du dialogue et de l'expérience vécue des personnes les plus directement touchées;
5. Désignent la zone grise du changement, qui exige patience et persévérance pour permettre aux personnes de faire la transition, d'apprendre/désapprendre/réapprendre, d'évoluer ensemble vers de nouveaux systèmes et de nouvelles façons d'être par leur actions collectives et modéliser ou exemplifier les possibilités et le courage nécessaires pour s'engager dans des efforts antiracistes.



03 INITIER



Initier le voyage consiste à préparer l'organisation à la transformation et à renforcer la sensibilisation au processus d'engagement qui va être entrepris. Il s'agit de s'assurer que les personnes comprennent pourquoi l'organisation s'engage dans ce processus, quels en sont les avantages et quels résultats escomptés seront ciblés. Cette phase comporte trois étapes.

1. **Affecter ou recruter une équipe** : Il s'agit de l'équipe qui agira en tant que groupe de travail, avec pour mission et pour responsabilité de définir et de coordonner le processus d'engagement de l'organisation. L'idéal serait que cette équipe soit composée de représentant-e-s de chaque secteur de l'organisation et de chaque groupe racial, et qu'elle inclut des dirigeant-e-s officiel-le-s ou officieux-s qui acceptent de diriger le processus. Cette équipe doit être soutenue par un parrain ou une marraine au niveau exécutif pour s'assurer que le processus d'engagement bénéficie du soutien de la haute direction et du parrainage organisationnel ultime requis pour intégrer les changements nécessaires. L'équipe doit décider et confirmer ses termes de référence, approuvés par son parrain ou sa marraine officiel-le, qui comprend son mandat, la structure des réunions/son processus opérationnel, les tâches clés, les éléments négociables et non négociables ainsi que les résultats escomptés.
2. **Définir une stratégie de lutte contre le racisme** : Il est important de définir une stratégie antiraciste dans le contexte de votre organisation. Que signifie une stratégie de lutte contre le racisme ? Quelle est sa place parmi les stratégies de votre organisation ? Qui la dirigera et dans quelle structure s'inscrit-elle ? Comment sera-t-elle soutenue ? Il convient de trouver des réponses à ces questions avant même que les travaux ne débutent, pour assurer le succès et la pérennité du processus mis en place.
3. **Déterminer l'objectif d'une stratégie antiraciste** : L'objectif de la stratégie de lutte contre le racisme doit être spécifiquement défini pour votre organisation. Cela peut être fait personnellement par les dirigeant-e-s de manière individuelle et par le groupe de travail en répondant aux demandes ou questions : Quelle histoire de votre vie (d'une personne, d'un événement, d'une chose, d'un élément déclencheur avec un sens nostalgique) qui vous relie profondément à la raison pour laquelle la lutte contre le racisme est importante ? Sur le plan organisationnel, le groupe de travail doit rédiger un énoncé des buts et des objectifs qui servira à sensibiliser

l'opinion publique. Une façon d'y parvenir est d'utiliser la syntaxe simple de Find Your Why de Sinek, (Mead et Docker, 2017) : Notre objectif organisationnel est de [préciser les contributions à apporter] afin que [quel impact]. Par exemple : Notre objectif est d'atteindre l'équité raciale afin que tous les membres de notre organisation bénéficient du même soutien pour s'épanouir.

OUI / NON

LISTE DE VÉRIFICATION : INITIER

POUR CHAQUE QUESTION, VEUILLEZ SIMPLEMENT COCHER « OUI » OU « NON » ET VEUILLEZ UTILISER CETTE LISTE POUR SUIVRE LA PROGRESSION DE VOTRE PARCOURS DE DÉVELOPPEMENT EN MATIÈRE DE STRATÉGIE DE LUTTE CONTRE LE RACISME.

- | | | | | |
|----|---|-----|------------------------------|--------------------------|
| 01 | AVEZ-VOUS RECRUTÉ UN GROUPE DE TRAVAIL ET/OU UNE ÉQUIPE POUR DIRIGER LE PROCESSUS D'ÉLABORATION DE LA STRATÉGIE DE LUTTE CONTRE LE RACISME DE L'ORGANISATION ? | OUI | NON | <input type="checkbox"/> |
| 02 | LE GROUPE DE TRAVAIL A-T-IL DES TERMES DE RÉFÉRENCE CLAIREMENT DÉFINIS, COUVRANT LES MODALITÉS DE RENCONTRES AINSI QUE CELLES DE LA RÉGIE INTERNE ? | OUI | NON | <input type="checkbox"/> |
| 03 | LE GROUPE DE TRAVAIL BÉNÉFICIE-T-IL DU SOUTIEN DE LA DIRECTION OU DU LEADERSHIP EXÉCUTIF ? | OUI | NON | <input type="checkbox"/> |
| 04 | AVEZ-VOUS DEMANDÉ OU OBTENU DES ÉLÉMENTS NÉGOCIABLES ET NON NÉGOCIABLES SUR LA PORTÉE DE LA STRATÉGIE ANTIRACISTE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE OU DE VOTRE CONSEIL D'ADMINISTRATION ? | OUI | NON | <input type="checkbox"/> |
| 05 | AVEZ-VOUS DÉFINI CE QU'UNE STRATÉGIE ANTIRACISTE SIGNIFIE POUR L'ORGANISATION ? | OUI | NON | <input type="checkbox"/> |
| 06 | AVEZ-VOUS DONNÉ AUX INDIVIDUS L'OPPORTUNITÉ D'ÉTABLIR DES RELATIONS DE RÉSONANCE – LES RAISONS PERSONNELLES POUR LESQUELLES L'ANTIRACISME LEUR EST IMPORTANT ? | OUI | NON | <input type="checkbox"/> |
| 07 | AVEZ-VOUS DÉFINI LE BUT DE LA STRATÉGIE ANTIRACISTE DANS VOTRE CONTEXTE / | OUI | NON | <input type="checkbox"/> |
| 08 | AVEZ-VOUS INCITÉ L'ORGANISATION À FAIRE CONNAITRE LES STRATÉGIES | | DE LUTTE CONTRE LE RACISME ? | <input type="checkbox"/> |

OUI NON

09

L'ORGANISATION EST-ELLE
SUFFISAMMENT SENSIBILISÉE POUR
POURSUIVRE LE LANCEMENT DU
PROCESSUS DE DEVELOPPEMENT
STRATÉGIQUE ?

OUI NON

04 FACILITER



Faciliter le processus de planification désigne la mise en œuvre d'un processus d'engagement pour l'organisation. Au cours de cette phase, le groupe de travail doit aider l'organisation à bien comprendre la situation actuelle en matière de lutte contre le racisme au sein de l'organisation, à entrer et à établir des relations de résonance collective – une prise de conscience collective et un engagement collectif - pour atteindre le but d'antiracisme et, enfin, à aider l'organisation à élaborer et à initier la mise en œuvre du plan d'action futur.

1. **Définir la situation actuelle** : A ce stade, le groupe de travail devra aider l'organisation à répondre aux questions suivantes :
 - a. Quelle est notre niveau de maturité en matière de diversité, d'équité et d'inclusion ?
 - b. Quel est notre niveau de maturité organisationnelle en matière de lutte contre le racisme ?
 - c. Comment pouvons-nous progresser ?
 - d. Des sondages simples peuvent être utilisés sur base d'évaluations, notamment :
 - i. (Washington, Ella F, 2022) The Five Stages of DEI Maturity.
 - ii. (Jackson, B. W. 2014). Theory and Practice of Multicultural Organization Development de B. W. (2014). (Wiley) Dans The NTL Handbook of Organization Development and Change (pp. 175 à 192).
<https://doi.org/10.1002/9781118836170.ch9> (voir la page suivante).
 - e. Les engagements pris par l'organisation et/ou les discussions tenues devraient également être pris en compte pour comprendre les conclusions des évaluations quantitatives. Il est essentiel de créer des espaces sûrs et courageux à travers lesquels les membres racialisés se sentent soutenus pour pouvoir partager leurs points de vue et leurs rétroactions. Si l'organisation n'est pas encore prête pour cela, il convient de n'utiliser que des processus anonymes.
2. **Entrer en résonance collective** : À cette étape, l'objectif du groupe de travail est d'encourager les individus à partager des histoires sur ce qui fonctionne bien dans leurs unités ou dans leurs domaines et de partager ces histoires de transformation positive pour encourager l'action collective et pour en apprendre plus sur les mesures possibles qui peuvent être adaptées par l'organisation pour faire progresser l'antiracisme collectivement.
3. **Développement et mise en œuvre de plans d'action pour l'avenir** : Le groupe de travail doit maintenant déterminer - par le biais de consultations auprès de l'organisation, de sondages, de conversations avec les dirigeant-e-s et de tout autre engagement approprié – les réponses aux questions suivantes : Quelles sont les aspirations de l'organisation ? Quel niveau de maturité souhaitez-vous atteindre ? En utilisant les résultats d'outils d'analyse comparative tels que

[l'enquête annuelle du Centre de l'ARC](#), quelles sont les actions auxquelles vous pouvez aspirer dans les domaines des ressources humaines, de la communication et de l'administration pour faire progresser la lutte contre le racisme dans votre contexte ? Voir les questions clés à poser à ce stade à la page 10. Cette étape aboutit donc à une liste claire d'actions prioritaires répondant aux critères des objectifs FAST. Les objectifs FAST doivent être discutés fréquemment pour s'assurer qu'ils sont réalisables en supprimant tout obstacle, ils sont également ambitieux, spécifiques et transparentes.

DEFINIR L'ÉTAT DES LIEUX (3.1) :

Exemple d'outil d'évaluation

Exclusionary	Club	Compliance	Affirming	Redefining	Multicultural
-Dévoué à la domination et aux privilèges du groupe majoritaire	-Évite de prôner ouvertement des politiques racistes mais cherche secrètement à maintenir le statu-quo des détenteurs du pouvoir.	-cherche à se conformer aux règles sans "secouer le bateau" et sans offenser les détenteur-trice-s du pouvoir	--Engagement en faveur de l'élimination des pratiques discriminatoires	-Va au-delà des engagements déclarés en faveur de la justice sociale et de l'antiracisme	-Reflète les contributions et les intérêts de toutes dans ses structures organisationnelles.
-Inscrit l'exclusivité/les politiques racistes dans l'ADN structurel de l'organisation	-Le statu quo est perçu comme la "bonne" voie	-Cherche à se diversifier aux niveaux inférieurs de l'organisation et préfère ceux qui ne "font pas de vagues" dans les postes de direction.	-Élimine activement les obstacles et améliore l'accès aux structures organisationnelles pour les personnes qui en sont généralement privées.	-Recherche des moyens de valoriser, de promouvoir et d'amplifier l'antiracisme	-A donné suite à son engagement d'éradiquer toutes les formes d'oppression sociale
-Est ouvertement hostile à la justice sociale et à la défense de la diversité	-Accepte des recrutements symboliques qui sont prêts à maintenir le statu quo -N'aborde les questions de justice sociale que lorsque l'on se sent à l'aise.		-Mène des campagnes et des audits de sensibilisation à la lutte contre le racisme et l'oppression.	-Explore les avantages d'une organisation antiraciste et multiculturelle -Recherche d'autres modes d'organisation pour l'inclusion et l'autonomisation de toutes.	-Promote une vision progressiste permanente de l'antiracisme et s'efforce d'atteindre l'idéal.

Adapted from: Jackson, B. W. (2014). Theory and Practice of Multicultural Organization Development. In *The NTL Handbook of Organization Development and Change* (pp. 175–192). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118836170.ch9>

◆ Examiner le Continuum d'organisations antiracistes/multiculturelles et déterminer :

1. Comment évaluer votre organisation dans le cadre du continuum
2. À quel stade aspirez-vous?
3. Quelles démarches devez-vous entreprendre pour atteindre l'avenir que vous souhaitez avec pour point de départ votre évaluation actuelle ?

Vous trouverez [ici](#) une boîte à outils complète pour utiliser cette évaluation comme outil de changement organisationnel, de développement organisationnel et de planification stratégique, mise au point par le Centre for Transformation and Change (Centre pour la transformation et le changement).

ÉLABORER ET METTRE EN ŒUVRE UN PLAN POUR L'AVENIR (3.3):

10 Questions à explorer

1. Avez-vous validé les résultats de l'évaluation du seuil de maturité et de l'audit sur l'antiracisme par le biais de conversations portant sur l'engagement de l'organisation (par exemple, des sessions d'équipe, des groupes de discussion, des conversations avec les dirigeant-e-s, etc.)
2. Quel est le niveau de maturité organisationnelle souhaité en matière de développement ?
3. Quelles sont les actions possibles ?
4. Quelles autres actions pourriez-vous proposer, si vous imaginez des possibilités ambitieuses ?
5. Quelles sont les actions prioritaires à mener pour atteindre l'avenir souhaité ?
6. Comment allez-vous mener le changement de culture de l'état actuel à l'avenir souhaité ?
7. Quelles sont les trois principales pratiques du leadership inclusif que vous pouvez adopter ?
8. Quels sont les espoirs et les préoccupations dont vous avez entendu parler et comment votre état/situation future compte il/elle les aborder ?
9. Comment allez-vous responsabiliser l'organisation ?
10. Qui doit examiner et approuver le plan ?

OUI / NON

LISTE DE VÉRIFICATION : FACILITER

POUR CHAQUE QUESTION, VEUILLEZ SIMPLEMENT COCHER « OUI » OU « NON » ET VEUILLEZ UTILISER CETTE LISTE POUR SUIVRE LA PROGRESSION DE VOTRE PARCOURS DE DÉVELOPPEMENT EN MATIÈRE DE STRATÉGIE DE LUTTE CONTRE LE RACISME.

- | | | | | |
|-----|--|-----|-----|--|
| 01 | AVEZ-VOUS DÉTERMINÉ LES OUTILS/PROCESSUS D'ÉVALUATION QUANTITATIFS ET QUALITATIFS QUE VOUS UTILISEREZ POUR COMPRENDRE LA SITUATION ACTUELLE DE L'ORGANISATION ? | OUI | NON | <input type="checkbox"/> |
| 02 | AVEZ-VOUS CONFIRMÉ LE PROCESSUS D'ENQUÊTE, LE SONDAGE OU L'OUTIL QUE VOUS UTILISEREZ ET LES PARTIES PRENANTES AUPRÈS DESQUELLES VOUS SOLLICITEREZ UNE RÉTROACTION ? | OUI | NON | <input type="checkbox"/> |
| 03 | AVEZ-VOUS DISCUTÉ DES RÉSULTATS AVEC DES MEMBRES/GROUPES DE L'ORGANISATION POUR COMPRENDRE LEURS RÉTROACTIONS QUALITATIVES ET LEURS EXPÉRIENCES ? | OUI | NON | |
| 04 | AVEZ-VOUS CRÉÉ DES ESPACES SÛRS OU COURAGEUX POUR LES COMMENTAIRES REÇUS ET LA RÉTROACTION DES MEMBRES RACIALISÉS DE L'ORGANISATION SANS CRAINTE DE REPRÉSAILLES ? | OUI | NON | |
| 05 | SI DES ESPACES SÛRS OU COURAGEUX NE SONT PAS ENVISAGEABLES POUR LE MOMENT, AVEZ-VOUS CRÉÉ DES VOIES PERMETTANT DE FOURNIR UNE RÉTROACTION CONFIDENTIELLE ET/OU ANONYME ? | | | |
| | | | 06 | AVEZ-VOUS CRÉÉ UN MÉCANISME PERMETTANT DE RECUEILLIR DES TÉMOIGNAGES POSITIFS/ APPRÉCIATIFS SUR LES ACTIONS ANTIRACISTES MENÉES AVEC BRIO PAR L'ORGANISATION ? |
| OUI | NON | | 07 | AVEZ-VOUS DÉTERMINÉ VOTRE AVENIR DÉSIRÉ À PARTIR DES COMMENTAIRES REÇUS ET DE LA RÉTROACTION ? |

08

AVEZ-VOUS EXAMINÉ LES
RÉFÉRENCES SECTORIELLES POUR
DÉTERMINER OÙ TROUVER VOS
OPPORTUNITÉS ?

OUI

NON

09

AVEZ-VOUS ÉTABLI UN ORDRE DE
PRIORITÉ DES ACTIONS À
ENTREPRENDRE POUR VOUS
RAPPROCHER DE VOTRE AVENIR
SOUHAITÉ?

OUI

NON

OUI

NON

OUI

NON

05 SOUTENIR



Cette étape de l'élaboration de la stratégie consiste à s'assurer que les structures et les plans sont en place, dans le but d'atteindre les résultats escomptés de la stratégie de lutte contre le racisme et d'ancrer les principes et les pratiques antiracistes dans le « comportement » ou la culture de l'organisation. Il s'agit de s'assurer que la mise en œuvre continue s'effectue en veillant à ce que des mesures cohérentes soient prises, conformément aux engagements pris, pour atteindre les résultats visés de la stratégie. C'est le travail effectué à ce stade qui donne la certitude que l'organisation prend au sérieux les engagements pris en matière de lutte contre le racisme.

1. **Évaluer les changements de leadership nécessaires:** Il s'agit de l'étape à travers laquelle le groupe de travail aide l'organisation à déterminer quels sont les changements de leadership et de culture nécessaires pour atteindre les objectifs visés de la stratégie antiraciste. Les réponses à cette question doivent à nouveau être sollicitées par le biais d'engagements et de consultations auprès de l'organisation.
2. **Examiner les obstacles et les possibilités :** À cette étape, l'objectif du groupe de travail est de collaborer avec les dirigeant-e-s, les groupes et les équipes de l'organisation pour bien comprendre les obstacles à la stratégie qui ont pu être mis en évidence au cours de la phase de facilitation et pour déterminer les solutions (possibilités) qui pourraient se révéler nécessaires pour les surmonter afin d'assurer la réussite de l'organisation. Par exemple, si l'outil d'enquête utilisé par l'organisation n'est pas jugé apte à garantir la confidentialité des données, quelles solutions l'équipe chargée des technologies de l'information ou des systèmes d'information des ressources humaines pourrait-elle proposer pour combler cette lacune ? Un obstacle important à surmonter à ce stade est d'assurer le financement, les ressources adéquates et la mise en place de suivi, d'évaluations et de soumission continue de rapports sur le processus de responsabilisation de l'organisation.
3. **Choisir comment les progrès réalisés seront évalués :** À ce stade, le plan d'évaluation doit être établi. Pour chaque action ou objectif FAST défini, comment les progrès seront-ils suivis ? Comment les progrès seront-ils rapportés ? Comment l'organisation saura-t-elle qu'elle a réussi ou qu'elle est en train de réussir ?

OUI / NON

LISTE DE VÉRIFICATION : MAINTENIR

POUR CHAQUE QUESTION, VEUILLEZ SIMPLEMENT COCHER « OUI » OU « NON » ET VEUILLEZ UTILISER CETTE LISTE POUR SUIVRE LA PROGRESSION DE VOTRE PARCOURS DE DÉVELOPPEMENT EN MATIÈRE DE STRATÉGIE DE LUTTE CONTRE LE RACISME.

- | | | | | |
|----|--|-----|--|--------------------------|
| 01 | AVEZ-VOUS INDIQUÉ LES CHANGEMENTS DE LEADERSHIP ET DE CULTURE NÉCESSAIRES À LA MISE EN ŒUVRE CONTINUE DU PLAN STRATÉGIQUE DE LUTTE CONTRE LE RACISME ? | OUI | NON | <input type="checkbox"/> |
| 02 | AVEZ-VOUS DÉTERMINÉ COMMENT SOUTENIR LES CHANGEMENTS DE POSTE REQUIS ? | OUI | NON | |
| 03 | AVEZ-VOUS DRESSÉ UNE LISTE DES OBSTACLES ÉVENTUELS DONT VOUS AVEZ ENTENDU PARLER TOUT AU LONG DU PROCESSUS D'ENGAGEMENT ? | OUI | NON | <input type="checkbox"/> |
| 04 | AVEZ-VOUS PU MOBILISER LES PERSONNES DE L'ORGANISATION QUI DOIVENT TROUVER DES SOLUTIONS INTERMÉDIAIRES POUR SURMONTER LES OBSTACLES ? | OUI | NON | |
| 05 | AVEZ-VOUS VEILLÉ À CE QUE LE PLAN SOIT EXAMINÉ ET APPROUVÉ PAR LA HAUTE DIRECTION ET/OU LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ? | | | |
| 06 | AVEZ-VOUS CONFIRMÉ VOS PARAMÈTRES/ MESURES DE RÉUSSITE? | | | |
| | | 07 | AVEZ-VOUS ÉLABORÉ UN PLAN D'ÉVALUATION ? | |

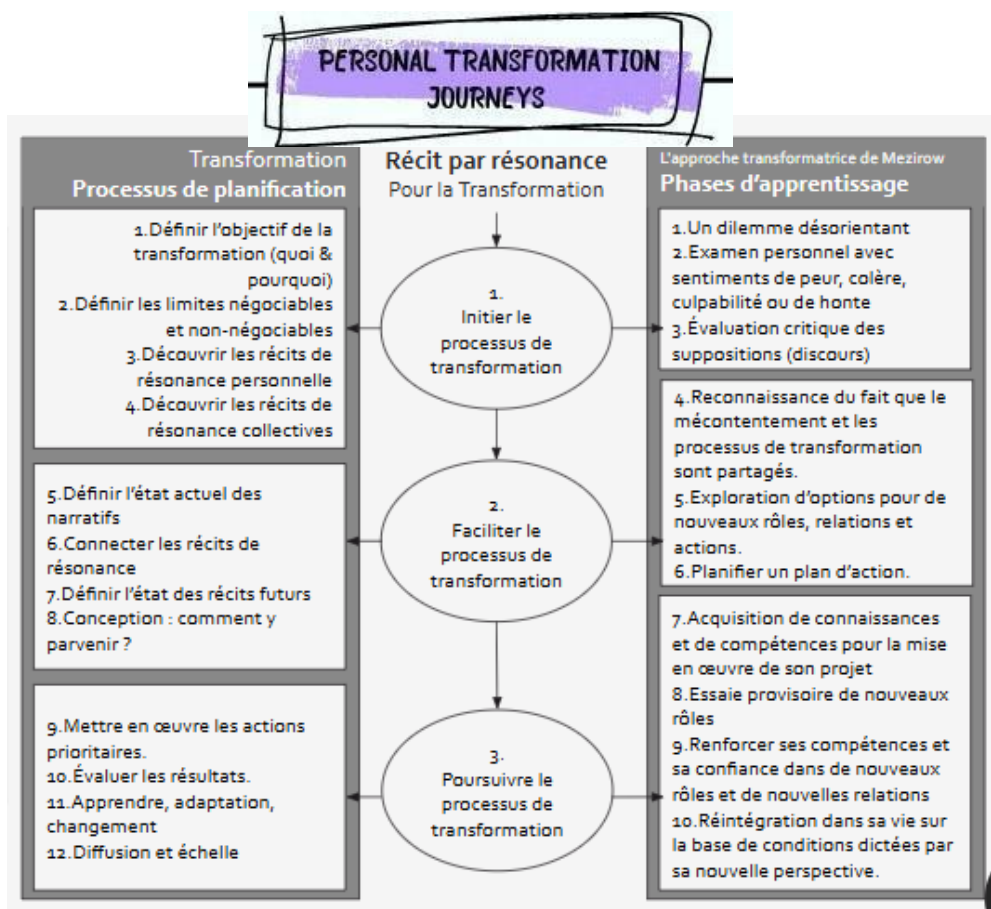
OUI NON

OUI NON

		OUI	NON
08	AVEZ-VOUS CONFIRMÉ L'EXISTENCE D'UN PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE, DE SUIVI ET D'ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS SUR LE PLAN AFIN DE RESPONSABILISER L'ORGANISATION ?	OUI	NON
09	AVEZ-VOUS CONFIRMÉ VOS PREMIÈRES ET PROCHAINES ÉTAPES ?	OUI	NON



06 TRANSFORMER



Tel que mentionné précédemment, le processus d'élaboration de stratégies antiracistes proposé dans le présent document est basé sur les années de pratique de SLD Consulting à faciliter la transformation des organisations et à soutenir les efforts de lutte contre le racisme et l'oppression. Il s'agit d'une adaptation du cadre de transformation par résonance présenté dans le livre de Gilpin-Jackson, Y. « Transformation after Trauma : The Power of Resonance », aux éditions Peter Lang Publishing. La présente note explicative serait incomplète si on n'évoquait pas la transformation personnelle. Les efforts antiracistes représentent un parcours transformationnel, qui exige une transformation intérieure et extérieure, structurelle et systémique, des espaces et des lieux que nous occupons.

Comme l'indique le processus du cheminement ci-dessus, à chaque étape de planification de la transformation de l'organisation, la transformation personnelle est également possible par le biais d'un processus parallèle de transformation de l'organisation. Pour en savoir plus sur le parcours de transformation personnelle, consultez les billets de blog suivants :

- [Faciliter la transformation - Partie 1](#)
- [Faciliter la transformation - Partie 2](#)
- [Faciliter la transformation - Partie 3](#)

À PROPOS DE SLD CONSULTING

SLD Consulting est un cabinet de conseil, appartenant à des personnes noires, qui s'engage, entre autres services, à soutenir ses client-e-s dans le développement de leurs capacités de leadership et de développement organisationnel en vue de changement et de transformation, notamment en ce qui concerne l'égalité sociale dans notre monde local et global. La lutte contre le racisme et la lutte contre l'oppression sont au centre de tout ce que nous faisons et nous intégrons le développement humain, la justice sociale et les perspectives d'apprentissage transformateur ainsi que des approches axées sur le traumatisme dans toutes nos activités. SLD Consulting a été fondée au sein des territoires les territoires traditionnels, non cédés et ancestraux des peuples Salish de la côte, y compris les territoires des xʷməθkʷəy̓əm (Musqueam), Skwxwú7mesh (Squamish), et des Nations Səl̓ílwətaʔ/Selilwitulh (Tseil-Waututh). SLD Consulting opère sur l'île de la Tortue (Amérique du Nord coloniale) ainsi qu'à l'international. Nous nous rallions en solidarité aux autochtones, conformément à la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones et de tous ceux et celles qui ont subi l'impact de la colonisation passée et présente. Pour plus d'informations, veuillez contacter r Yabome Gilpin-Jackson

~~~

Dr Gilpin-Jackson est accessible en ligne à travers les liens suivants :

[www.SLDConsulting.org](http://www.SLDConsulting.org)

Twitter: @\_supportdevelop

Facebook: @yabomewriter IG:

iamyabome

Livres - Amazon: [https://www.amazon.com/author/y\\_abomegilpin-jackson](https://www.amazon.com/author/y_abomegilpin-jackson)

Linkedin: [https://www.linkedin.com/in/y\\_abome/](https://www.linkedin.com/in/y_abome/)