

*Coopération Canada:  
Formation - Développer des stratégies Anti-  
racistes*

*Date: 8 août 2024*

*Par: Dr. Yabome Gilpin-Jackson (she/her/elle)*

# *Notre vie sur les terres autochtones...*



# *Aperçu*

1. Qu'est-ce qu'une stratégie anti-raciste et pourquoi?
2. Par où commencer? Étapes du processus d'élaboration de stratégies anti-racistes, de l'état actuel à l'état futur souhaité.
3. Quels peuvent être les obstacles et les passerelles?
4. Qu'est-ce que c'est ? Alors quoi ? Et maintenant ?

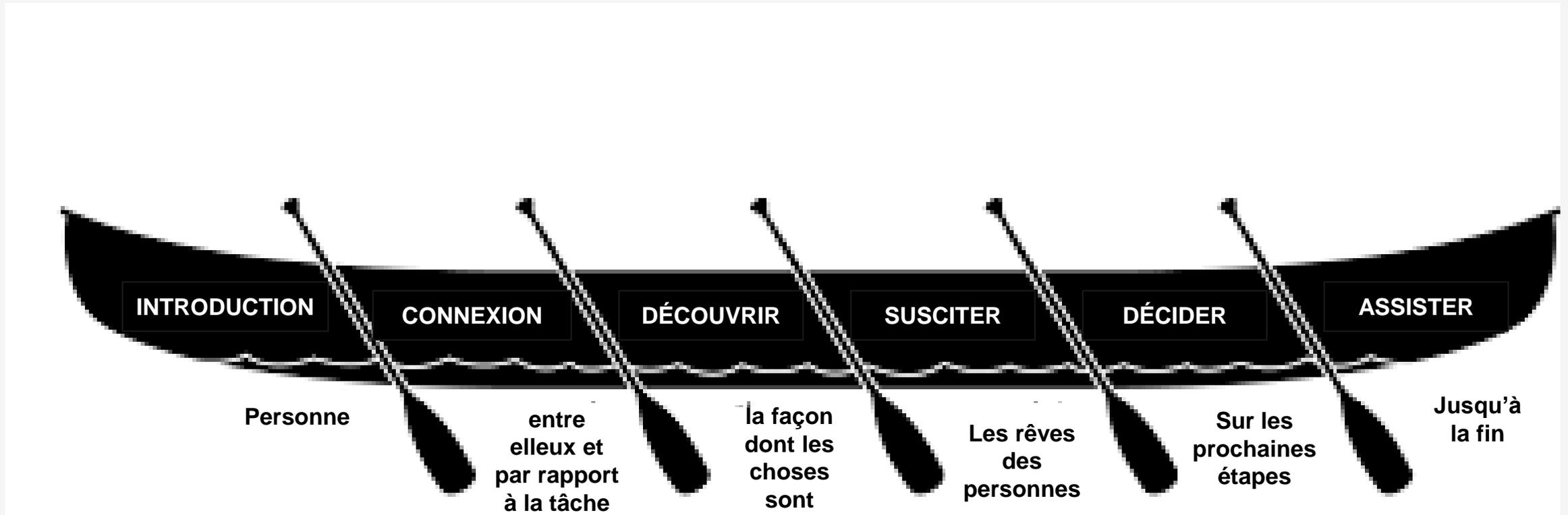
# *Notre environnement...*

Quatre accords pour des conversations courageuses

1. Rester engagé-e
2. Faire l'expérience de l'inconfort
3. Dites votre vérité (avec respect - utilisez le « je »)
4. S'attendre à une non-fermeture et l'accepter

Adapté de: Singleton, G. & Linton, C. (2006). [Courageous Conversations About Race: A field guide for achieving equity in schools](#). Thousand Oaks: Corwin Press Inc.

# *Notre parcours...*



# *Connexion:*

- Nom
- Organisation/rôle dans l'élaboration de la stratégie anti-raciste
- Vos espoirs et préoccupations personnels concernant l'élaboration d'une stratégie anti-raciste

Rejoignez à  
**slido.com**  
**#ARCAR**



# *Sondage:*

Selon vous, quel rôle est le mieux adapté au développement de stratégies organisationnelles antiracistes ?

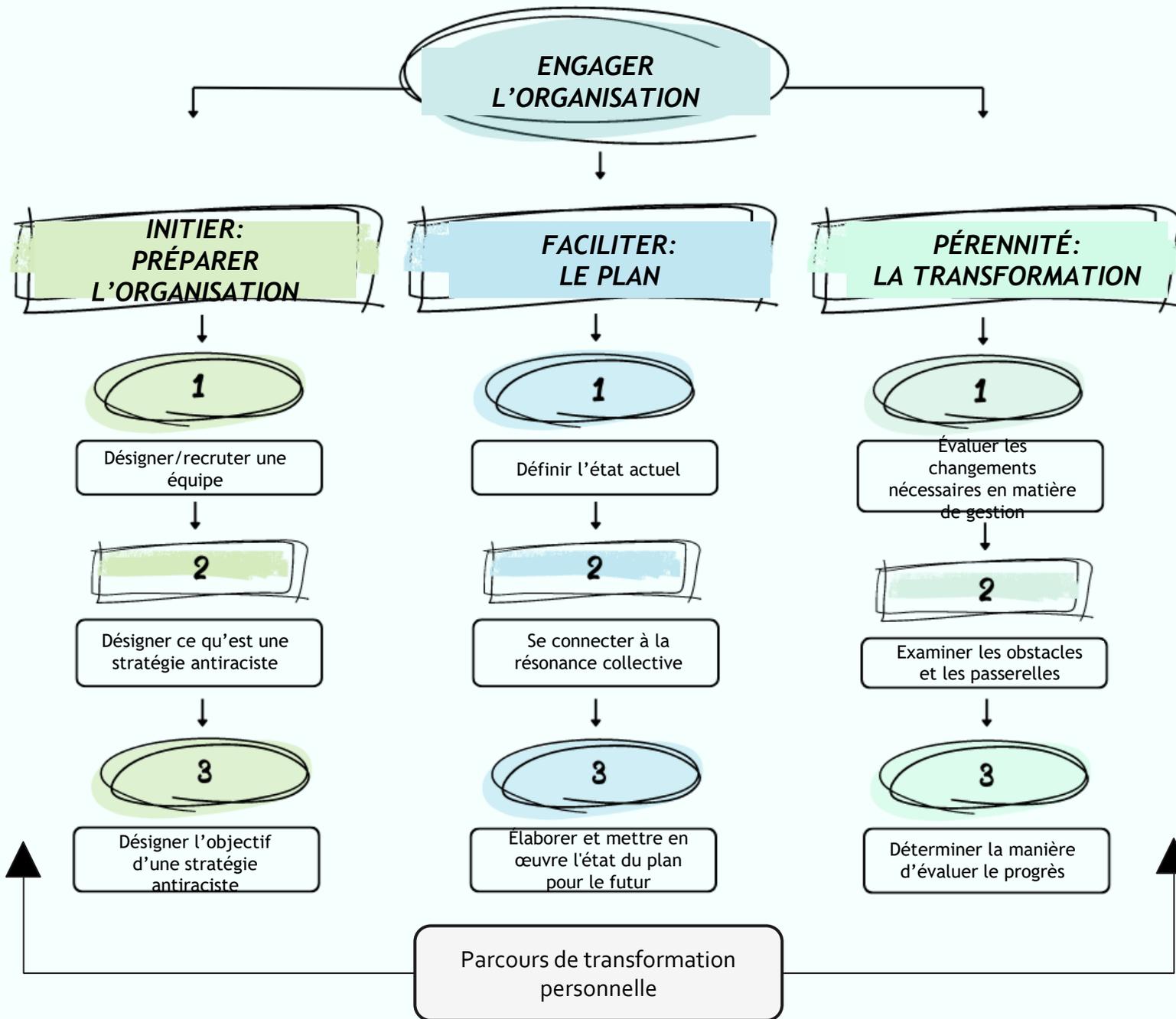
1. Responsable exécutif-ve ( rapporte au directeur-trice général-e)
2. Autre responsable
3. Rôles des praticien-ne-s/professionnel-le-s
4. Rôles de consultant-e-s internes ou externes
5. Autres rôles

# Quels sont les besoins ?

**Initier**  
(préparer l'organisation)

**Faciliter**  
(état actuel, se connecter  
à la résonance et à  
l'objectif, concevoir  
l'avenir, élaborer une  
stratégie de changement  
systémique)

**Soutenir**  
(institutionnaliser les  
structures durables au fil  
du temps)



# *Mise en route : Préparer l'organisation*

# *Désigner/recruter une équipe*

*Qu'est-ce qu'une stratégie anti-raciste?*

# *Stratégies Anti-racistes...*

- Un plan de changement/développement organisationnel pour atteindre le résultat souhaité de l'excellence inclusive/de l'appartenance pour les personnes de toutes les identités raciales.

# *Définition... du Cadre de l'ARC*

- **Racisme systémique**

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

- **Racisme organisationnel**

- La manière dont des politiques et des systèmes organisationnels apparemment neutres (par exemple, les personnes embauchées, le mode de recrutement des membres du conseil d'administration, etc.) peuvent créer des disparités en termes d'accès et de résultats pour les personnes autochtones, les noires et les personnes originaires de pays historiquement désavantagés. - *Communitywise Resource Centre*

- **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'anti-racisme est une approche, et non une fin en soi, et constitue donc un cadre utile pour un processus de changement organisationnel. - *Communitywise Resource Centre*

# *Définitions...*

- **Diversité, Équité et Inclusion**

- **Diversité:** Le large éventail de différences entre les personnes et leurs perspectives sur le monde.
- **Équité:** Lorsque les avantages et les désavantages ne sont pas répartis sur la base de facteurs d'identité sociale tels que la race et l'appartenance ethnique.
- **Inclusion:** Reflétée dans des environnements qui permettent à des personnes diverses de participer pleinement, d'être respectées et de se sentir valorisées. - *Communitywise Resource Centre*

- **Équité raciale / Justice raciale**

- Le traitement systématiquement équitable des personnes de toutes les races, qui se traduit par des opportunités et des résultats équitables pour toutes. - *Racial Equity Tools*

# Définitions...

- **Decolonisation**

- «La décolonisation est le démantèlement du processus par lequel une nation affirme et établit sa domination et son contrôle sur la terre, le peuple et/ou la culture d'une autre nation». - *BC Office of Human Rights Commissioner.*

- **Intersectionnalité**

- Terme introduit par Kimberley Crenshaw pour décrire un prisme qui examine comment les facteurs identitaires tels que la race, l'âge, le sexe, les capacités et l'orientation sexuelle se superposent et se croisent avec les systèmes de pouvoir.

- **Privilège**

- Pouvoir social non mérité 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*

# *Principes et suppositions...*

- 1. La prise de conscience individuelle et les activités de formation pour les individus dans les organisations peuvent être nécessaires mais ne sont pas suffisantes pour produire un changement organisationnel.*
- 2. Les organisations ne sont pas soit « bonnes » (anti-racistes/inclusives), soit « mauvaises » (racistes/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. 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 une clé du succès.*
- 6. Un changement organisationnel significatif en matière de justice sociale et de diversité ne se produira que si quelqu'un surveille et facilite le processus.*

Adapté de: 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>

*Pourquoi créer une stratégie anti-raciste?*

# *Commencez par Pourquoi ou Quel est l'objectif?*

Pourquoi faites-vous ce que vous faites?

Pourquoi vous levez-vous le matin?

Et pourquoi les personnes intéressées devraient-elles s'en préoccuper ?

C'est l'une des plus grandes joies de la vie que de se réveiller le matin  
chaque matin

avec une idée claire de l'importance de la journée

Pourquoi chaque jour compte.

C'est ce que signifie trouver son « pourquoi ».

C'est le début d'un parcours inspirant

Votre parcours inspirant.

*Find Your Why, Simon Sinek, David Mead, Peter Docker (2017)*

# *Les raisons personnelles: Cercle d'histoires*

1. Quelle est une histoire de votre vie (une personne, un événement, une chose, un déclencheur avec la qualité de la nostalgie) qui vous relie profondément à la raison pour laquelle l'anti-racisme est important ?

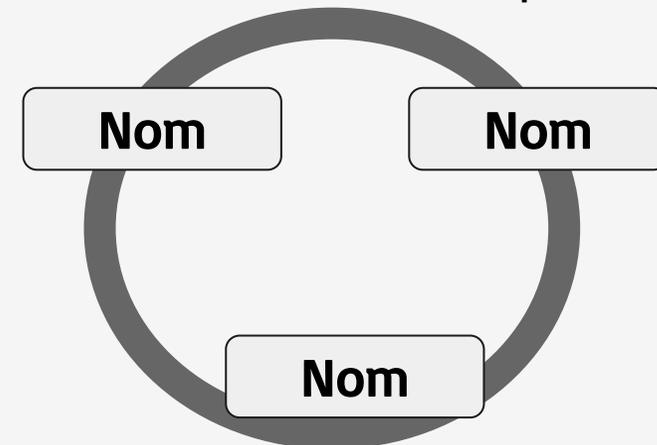
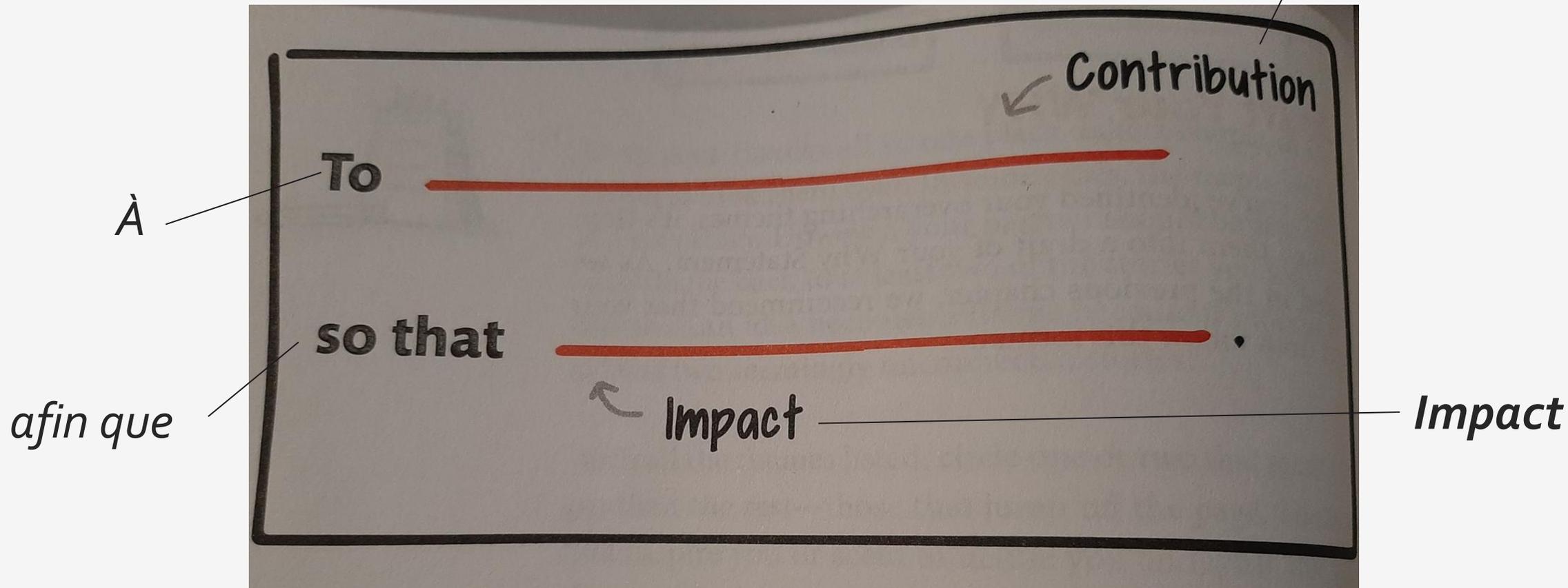


Photo par [Maria Teneva](#) de [Unsplash](#)

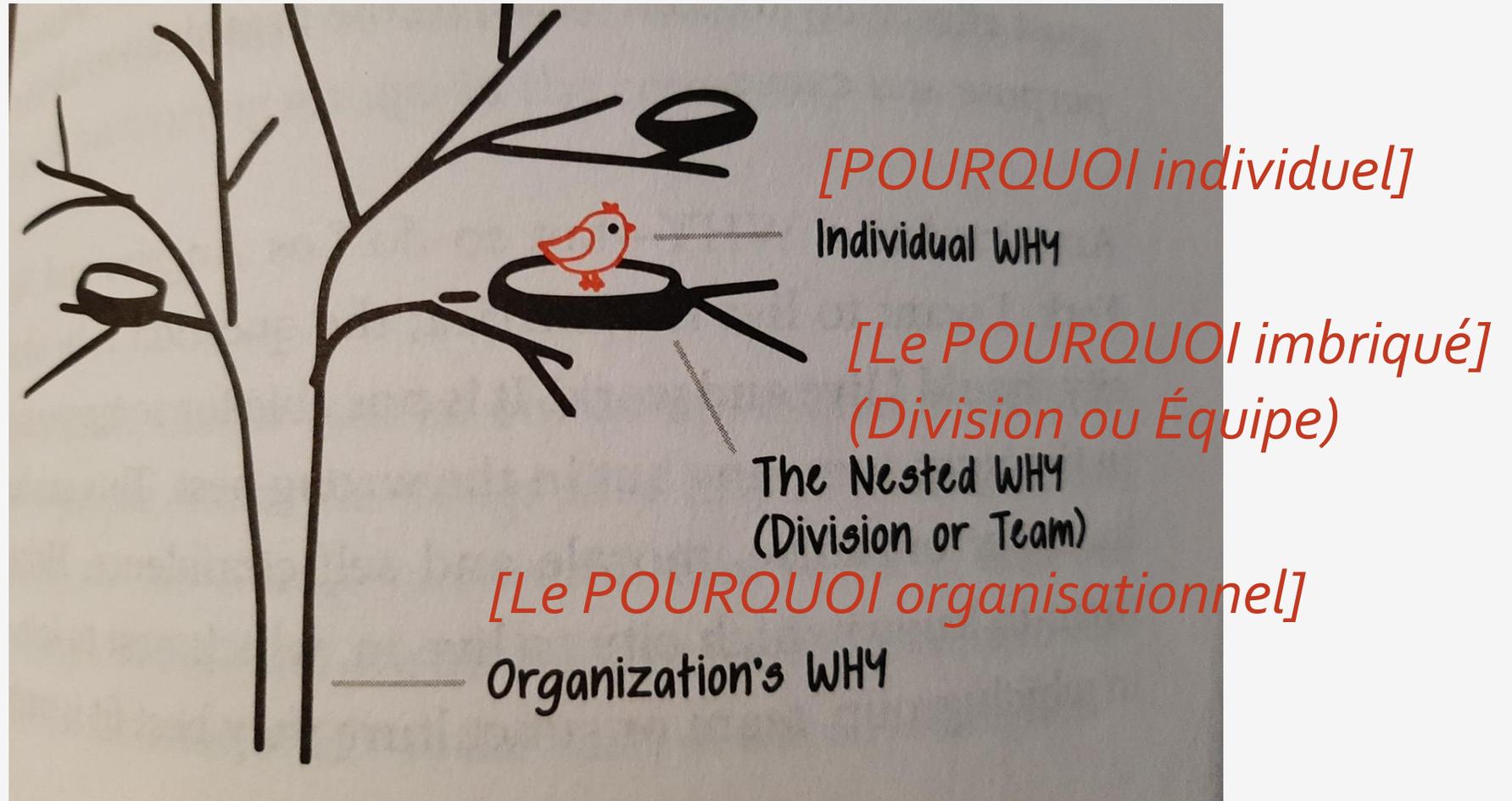
# Déclaration d'objectif

**Contribution**



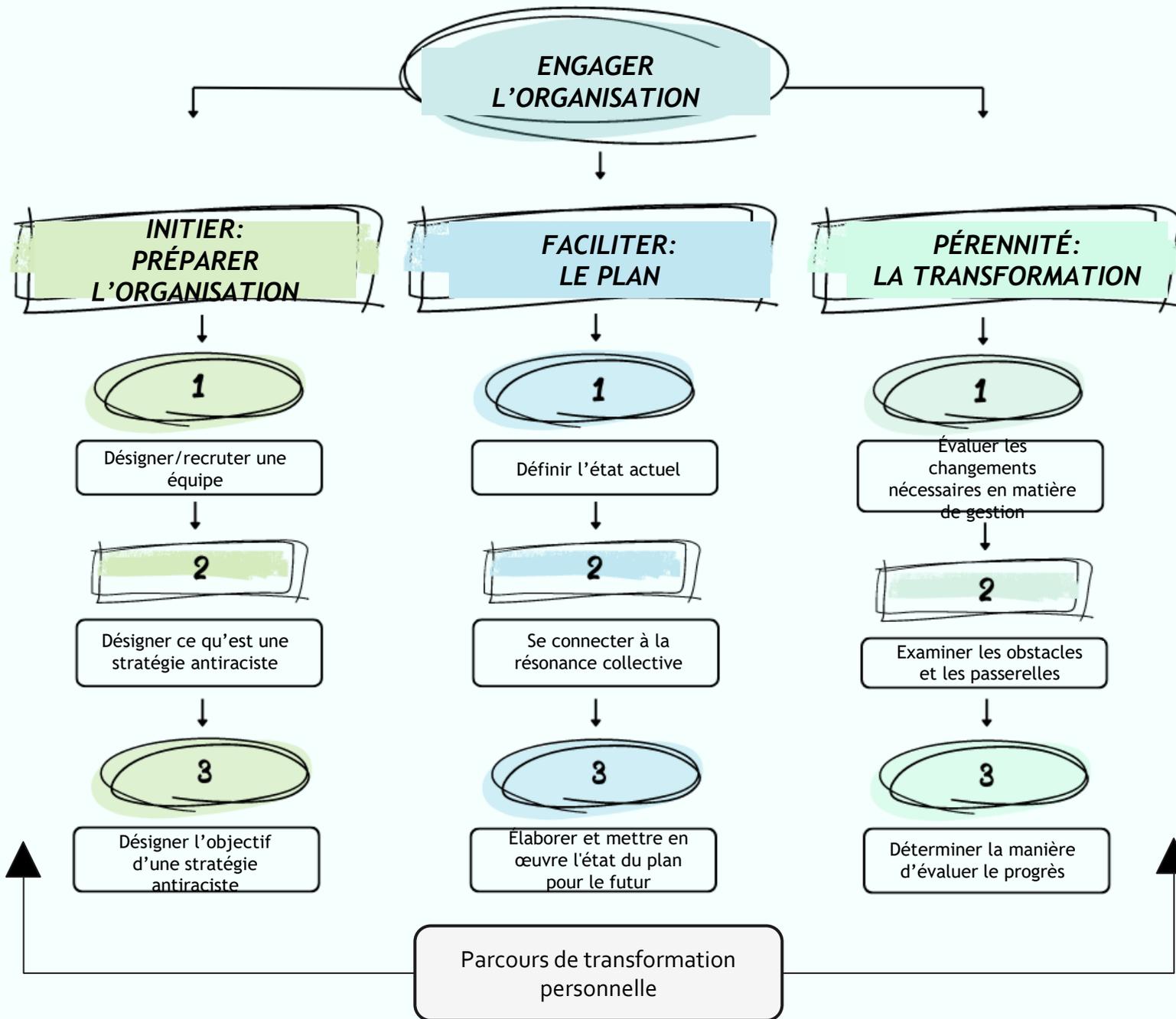
*Find Your Why, Simon Sinek, David Mead, Peter Docker (2017)*

# *Nested Whys [Des raisons imbriquées]*



*Find Your Why, Simon Sinek, David Mead, Peter Docker (2017)*

# *Facilitating: The Plan*

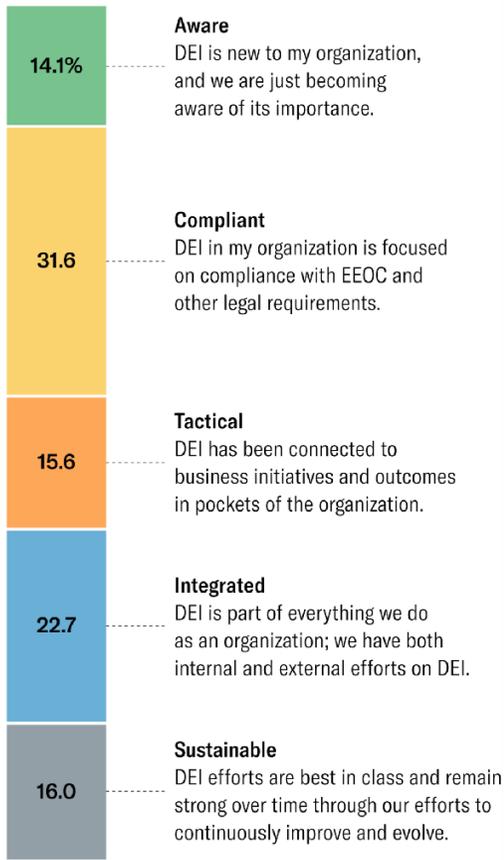


*Par où commencer ?  
Quelle est la situation actuelle ?*

## A Snapshot of Companies' DEI Progress

A 2022 survey conducted in partnership with Slack's Future Forum asked more than 10,000 knowledge workers across six countries to evaluate their companies' DEI performance. Nearly a third of organizations are stuck in the compliant stage, the study revealed.

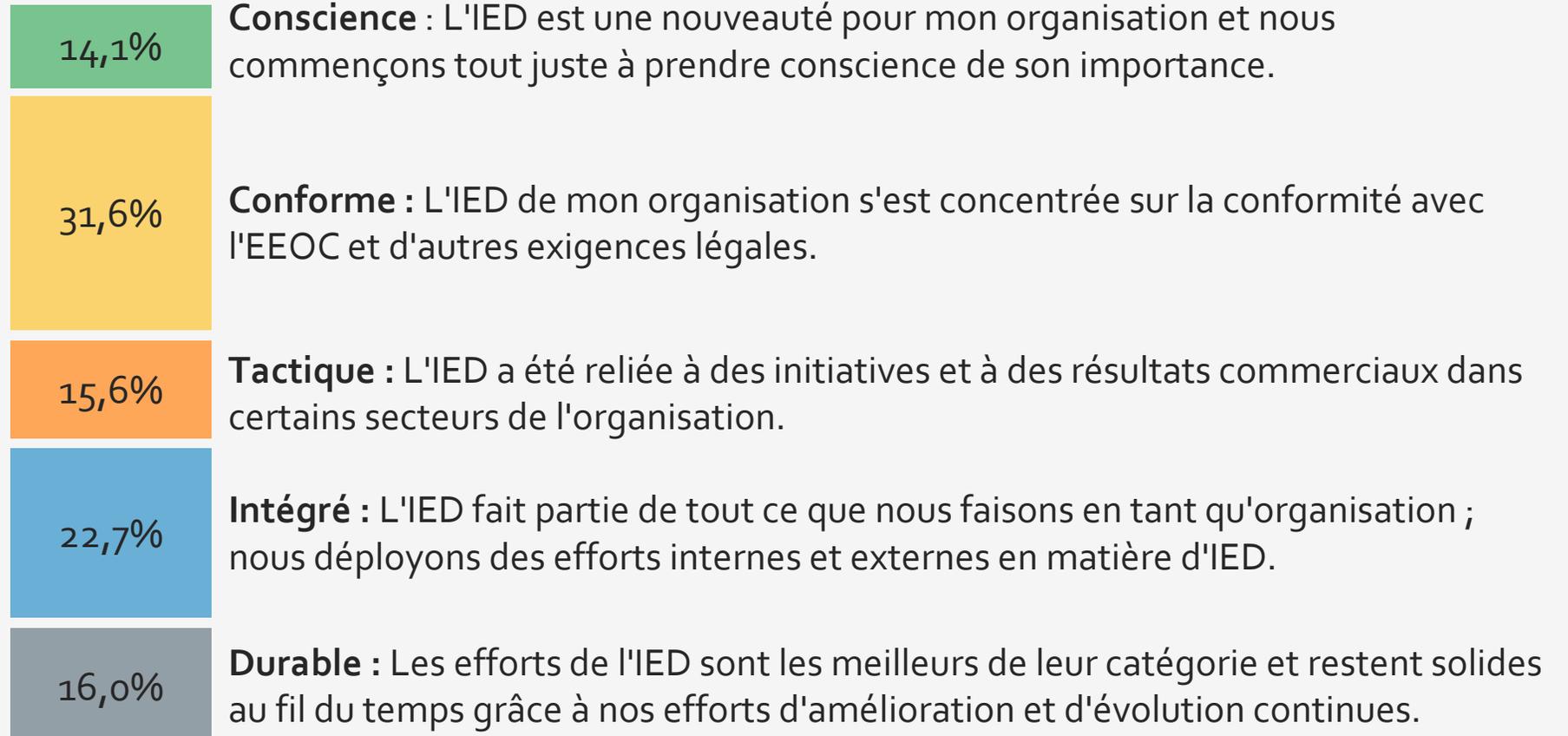
Which of the following statements best describes your company's approach to diversity, equity, and inclusion?



## Un aperçu des progrès des compagnies en matière d'IED

Une étude réalisée en 2022 en partenariat avec le Forum du futur de Slack a demandé à plus de 10 000 travailleurs-euses du savoir dans six pays d'évaluer les performances de leur entreprise en matière d'IED. L'étude révèle que près d'un tiers des organisations sont bloquées au stade de la conformité.

**Laquelle des affirmations suivantes décrit le mieux l'approche de votre entreprise en matière de diversité, d'équité et d'inclusion ?**

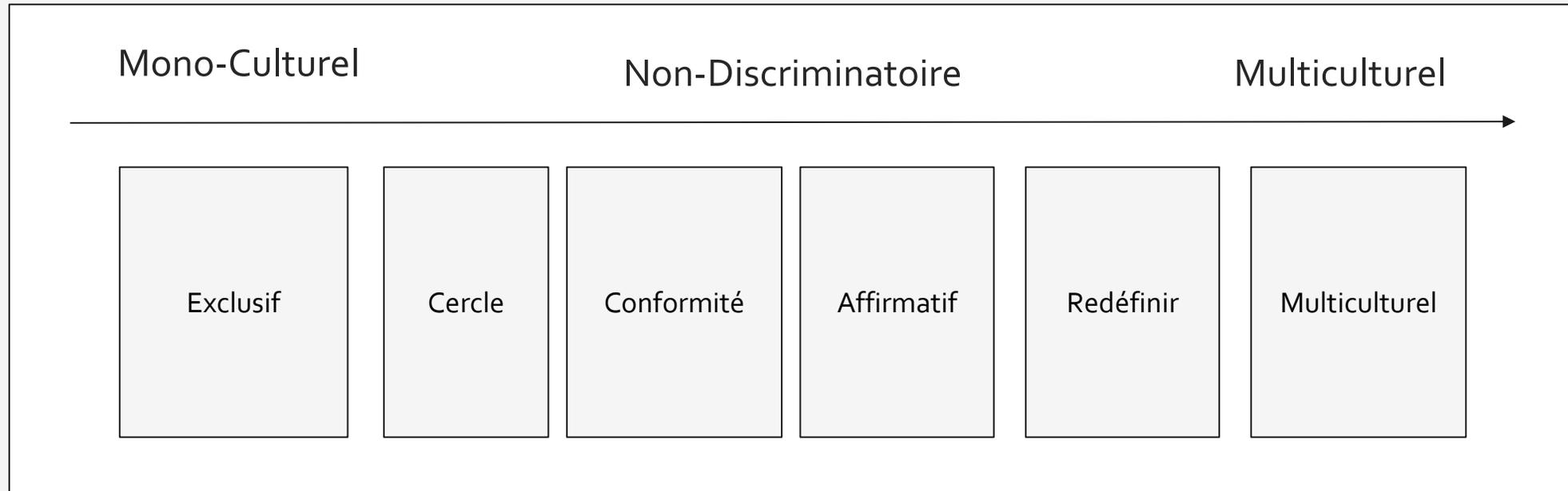


# *Sondage:*

Je classerais mon organisation comme suit sur les 5 étapes de la maturité de l'IED

1. Conscience
2. Conforme
3. Tactique
4. Intégrée
5. Durable

# *Antiraciste / multiculturel* *Continuum organisationnel*



**Traduction libre tirée de:** 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>

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

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>

# *Poll:*

Je classerais mon organisation comme suit sur le continuum multiculturel antiraciste.

1. Exclusion
2. Cercle
3. Conformité
4. Affirmation
5. Redéfinir
6. Multiculturelle

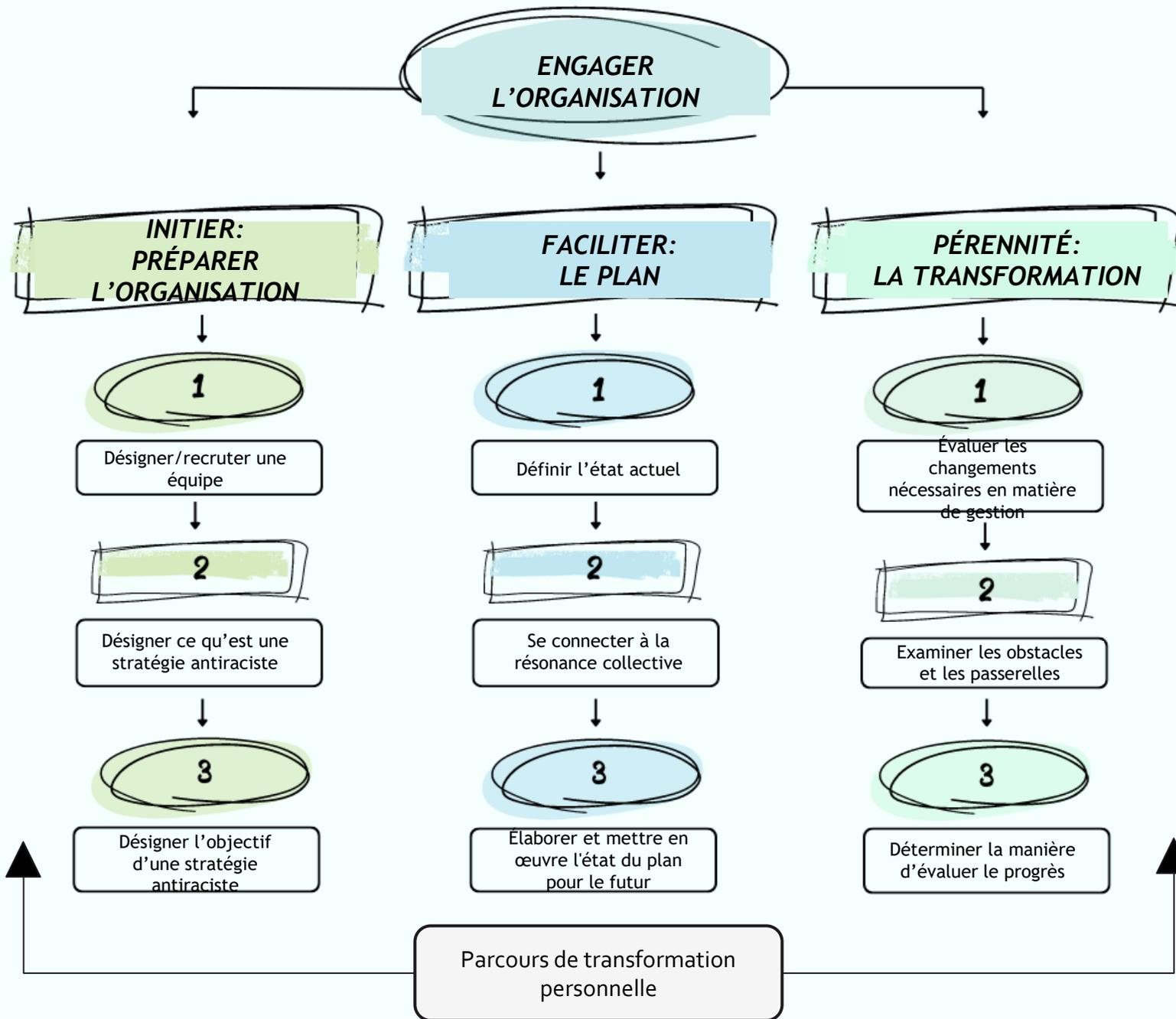
# *Connexion:*

- Quel est le récit collectif de résonance que nous voulons ?

*Quel est l'état futur souhaité ?*

# *Quel est l'état futur souhaité ?*

1. Valider l'évaluation de la maturité et les résultats de l'audit
2. Quelle est l'évolution de la maturité souhaitée ?
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 pour atteindre l'avenir souhaité ?
6. Comment allez-vous conduire le changement de culture de l'état actuel à l'avenir souhaité ?
7. Les 3 meilleures pratiques de leadership inclusif - Comment allez-vous rendre l'organisation responsable ?



# *Maintenir : La transformation*

# *Comment allez-vous mener pour atteindre l'état futur souhaité...*

1. Comment allez-vous conduire le changement de culture de l'état actuel à l'avenir souhaité ?
  - Les 3 principales pratiques de leadership inclusif
1. Comment allez-vous responsabiliser l'organisation ?

# *Obstacles et passerelles*

*Glenda Eoyang – Human Systems Dynamics Institute*

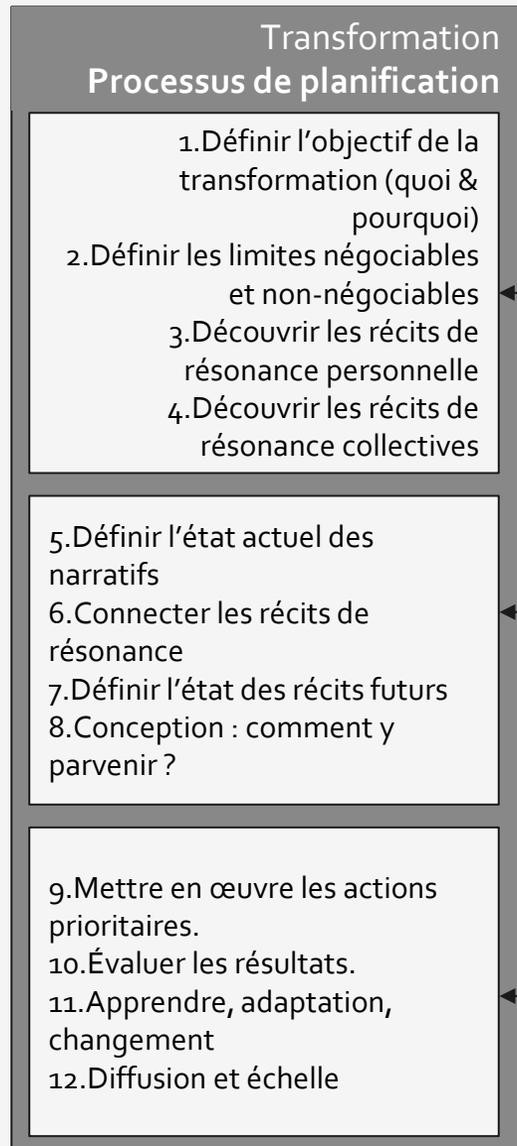
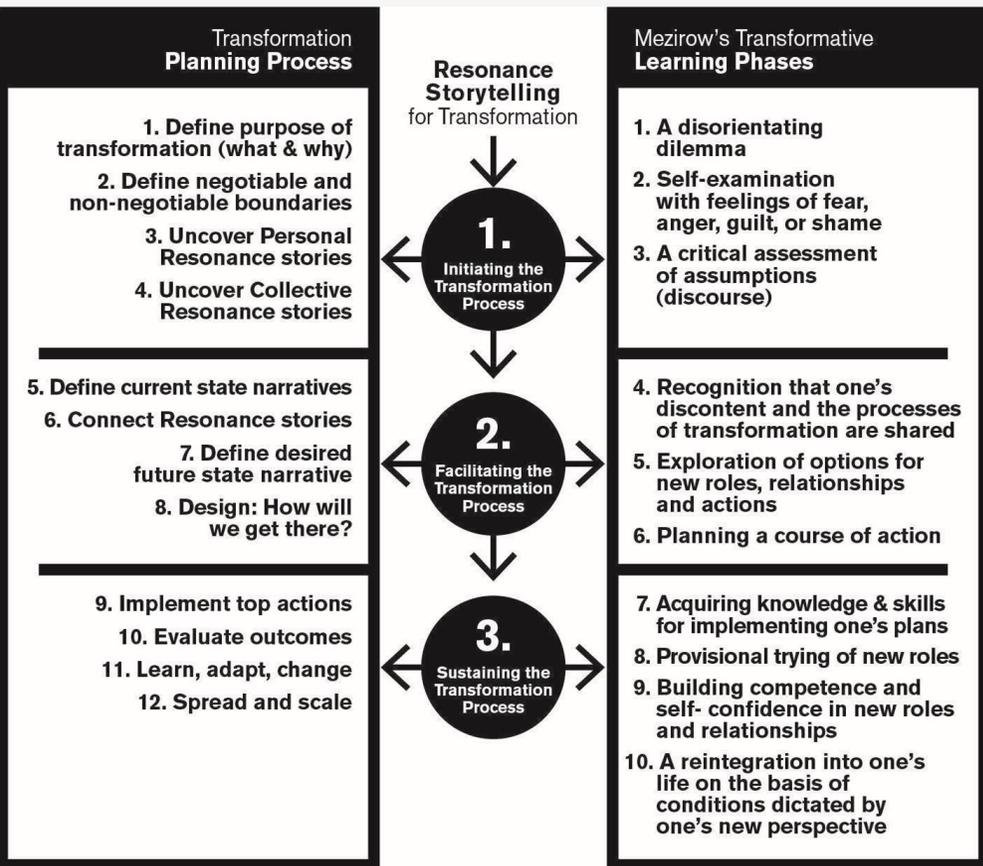


# *Obstacles et passerelles*

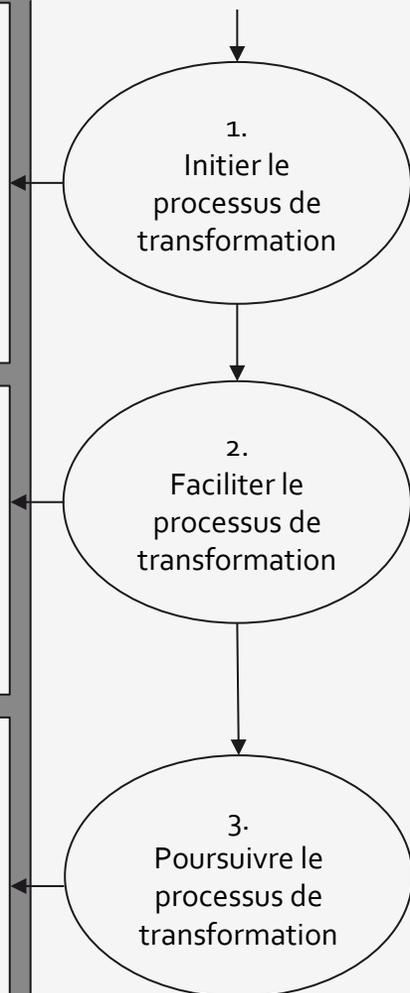
Barrières	Passerelles

*Pérenniser la transformation :  
Obstacles et passerelles*

*Comment saurez-vous que vous faites des progrès ?*



### Récit par résonance Pour la Transformation

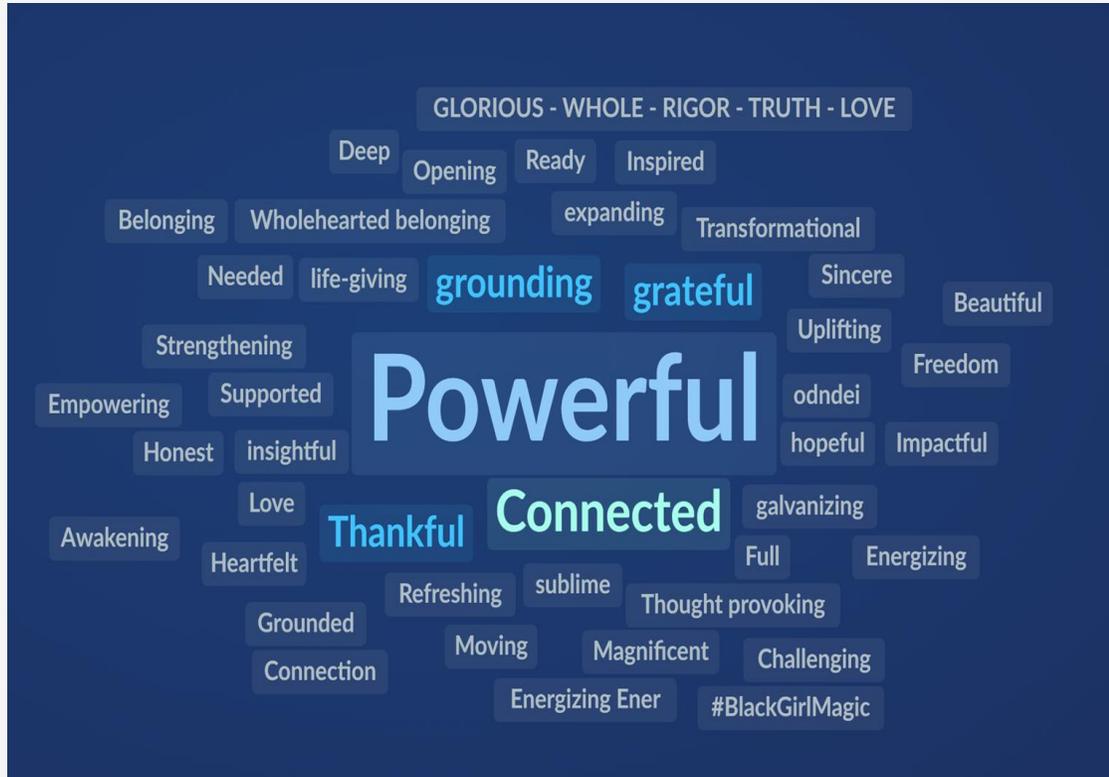


### L'approche transformatrice de Mezirow Phases d'apprentissage

1. Un dilemme désorientant
2. Examen personnel avec sentiments de peur, colère, culpabilité ou de honte
3. Évaluation critique des suppositions (discours)
4. Reconnaissance du fait que le mécontentement et les processus de transformation sont partagés.
5. Exploration d'options pour de nouveaux rôles, relations et actions.
6. Planifier un plan d'action.
7. Acquisition de connaissances et de compétences pour la mise en œuvre de son projet
8. Essaie provisoire de nouveaux rôles
9. Renforcer ses compétences et sa confiance dans de nouveaux rôles et de nouvelles relations
10. Réintégration dans sa vie sur la base de conditions dictées par sa nouvelle perspective.

*Un mot...*

# Coordonnées



- [www.SLDConsulting.org](http://www.SLDConsulting.org)
- IG: iamyabome
- Twitter: [@supportdevelop](https://twitter.com/supportdevelop)
- Facebook: @yabomewriter
- Livres Amazon:  
<https://www.amazon.com/author/yabomegilpin-jackson>
- LinkedIn:  
<https://www.linkedin.com/in/yabome/>
- TedxSFU Talk: [How to get past disconnection to social change](#)