

LES MEILLEURES PRATIQUES

POUR ÉTABLIR DES RELATIONS AUTHENTIQUES

Equal Futures
NETWORK



RÉSEAU
Avenir égalitaire





Meilleures pratiques et leçons apprises pour éviter la diversité de façade dans le travail de l'égalité des genres



En développant et en consolidant ses relations dans l'écosystème de l'égalité des genres, le [Réseau Avenir égalitaire](#) a eu l'occasion de travailler avec plusieurs membres de différentes communautés et a tiré diverses leçons quant à l'établissement de relations authentiques et mutuellement bénéfiques qui mettent les connaissances, l'expérience et l'expertise des partenaires au premier plan de son travail. Le Réseau a la responsabilité de s'assurer qu'il fait preuve de diligence raisonnable et qu'il participe activement au travail concret visant à soutenir la réconciliation tout en s'opposant fermement à toute forme de racisme, d'homophobie et de transphobie ainsi qu'aux autres défis auxquels sont confrontés les membres et les partenaires de sa communauté. Nous savons que l'amélioration des relations et de la mobilisation se traduira par un renforcement des liens, de la collaboration et des capacités pour faire avancer l'égalité des genres et la justice sociale. Pourtant, la tâche est parfois intimidante et il se pourrait que vous vous sentiez paralysé-es par l'incertitude lorsqu'il s'agit d'entamer ces conversations et ces relations. Plus particulièrement, la crainte de la diversité de façade ou de la performativité, c'est-à-dire la pratique consistant à ne faire qu'un effort superficiel ou symbolique pour inclure des membres de groupes méritant un traitement équitable, peut vous arrêter avant même que vous ne commenciez! Le Réseau s'est penché sur cette question tout au long du développement de la coalition et partage ci-dessous quelques-unes des meilleures pratiques et des leçons apprises lorsqu'il s'agit de développer des partenariats authentiques, ainsi que les prochaines étapes pour vous aider à démarrer!

1. RENFORCER LES COMPÉTENCES ET LES CONNAISSANCES À L'INTERNE

Le développement de compétences et de connaissances à l'interne est la première étape, et peut-être la plus importante, de ce processus. L'établissement de relations et le maintien de partenariats représentent un processus continu qui nécessite une autoréflexion critique sur ses valeurs, ses croyances, sa vision du monde, ses préjugés naturels et ses jugements. Favoriser un espace qui privilégie l'élimination des obstacles systémiques et qui place les besoins et les priorités de vos partenaires au premier plan et au centre de votre travail peut être un processus gênant et difficile, mais, en fin de compte, il crée une culture organisationnelle qui favorise les relations positives. Pour ce faire, il est important de :

- a. **Fournir une formation à la sécurité culturelle et promouvoir des occasions d'apprentissage** pour sensibiliser à l'histoire et au paysage sociopolitique actuel des obstacles et des défis systémiques ayant un impact sur les communautés auprès desquelles vous voulez vous engager. Plus particulièrement, l'acquisition de connaissances qui tiennent compte des différences culturelles, historiques et structurelles, ainsi que des relations de pouvoir et de leurs vastes répercussions est essentielle pour veiller à ce qu'il y ait non seulement des connaissances organisationnelles, mais aussi une compréhension et un respect lorsqu'il s'agit de travailler avec différents groupes, de faire face à leurs défis uniques et de les soutenir dans leur travail.
- b. **Consulter et utiliser les documents, outils et ressources clés**, et s'engager à rester au courant et à poursuivre le parcours d'apprentissage.
- c. **Faire preuve d'esprit critique** pour comprendre en quoi consiste une participation active au développement et au renforcement des partenariats et de l'engagement, assumer la responsabilité de ce travail et reconnaître le pouvoir, les privilèges et la position, ainsi que les responsabilités qui en découlent.

2. ÉLABORER UN PLAN ET DES PRINCIPES D'ENGAGEMENT

L'élaboration d'un plan d'engagement vous aidera à orienter votre travail et à clarifier les rôles, les objectifs et les gains mutuels résultant de partenariats potentiels. Les plans d'engagement doivent être tenus pour des documents évolutifs qui peuvent être adaptés aux commentaires reçus dans le cadre des travaux en cours avec vos partenaires et les membres de la communauté au fur et à mesure que l'engagement progresse, ainsi qu'à l'évolution des circonstances liées à des facteurs externes. Il est également recommandé de tenir compte des points suivants :

- a. **Le plan d'engagement** définit des échéances, des activités et des possibilités générales, dont des actions et des initiatives mutuellement bénéfiques. Faites preuve de clarté et de transparence en ce qui concerne les contraintes et discutez honnêtement des attentes en matière d'objectifs et de résultats.
- b. **Évitez les modèles de partenariat uniformisés** et travaillez avec des partenaires potentiels pour discuter de la bonne approche pour chaque partenariat et la cocréer. Le plan d'engagement doit être flexible, adaptable et modifiable.
- c. **Communiquez** rapidement afin de multiplier les occasions d'élaborer des plans qui répondent mieux aux intérêts et aux priorités de vos partenaires.
- d. **Rédigez des principes d'engagement** qui valorisent la réciprocité, la responsabilité et la dimension relationnelle et qui démontrent une volonté de dépasser les politiques, les pratiques et les procédures personnelles et institutionnelles.

Nous avons publié notre *Plan d'engagement stratégique* et nos *Principes d'engagement* afin de vous aider à élaborer les vôtres! Vous les trouverez [ici](#).

3. SE CONCENTRER SUR LE PROCESSUS

Les relations sont au cœur des partenariats et il faut du temps pour les développer. Entretenir des relations constructives à long terme et fondées sur la confiance, la collaboration, la responsabilité et le respect mutuels ne correspond pas toujours à votre

plan d'engagement, aux attentes des bailleurs de fonds ou aux priorités de l'organisation, mais elles constituent le pilier central qui permet de réduire au minimum la diversité de façade et la performativité. Voilà pourquoi il est essentiel de veiller à ce que le processus d'établissement des relations devienne une priorité. Il est également recommandé de tenir compte des points suivants :

- a. **Les relations sont le fondement d'un bon engagement.** Il convient d'accorder une attention particulière à l'établissement et au maintien de bonnes relations. Ce travail de fond prend du temps, mais il renforce les relations à long terme.
- b. **L'engagement est un processus continu, réciproque et cyclique** qui nécessite le respect permanent des principes et des protocoles définis par les personnes en relation.
- c. **L'établissement de conditions de confiance** et de compréhension communes favorise la solidité, la collaboration et la réciprocité au sein des partenariats.
- d. **L'établissement de relations ne peut pas être axé sur les résultats.**
- e. Il est important de **se montrer présent-e** en allant visiter la communauté ou l'organisation pour écouter, apprendre et échanger.
- f. Il est important de **faire preuve d'ouverture et de cohérence** dans vos communications, et d'utiliser des méthodes de communication appropriées et accessibles. Écoutez plus que vous ne parlez.

4. FAIRE PARTICIPER LA COMMUNAUTÉ

Les communautés avec lesquelles vous travaillez ne sont pas des entités uniques et monolithiques. Une composante essentielle de l'établissement de relations est la prise de conscience de la richesse historique, de la diversité, des cultures et des besoins présents dans toutes les dimensions de vos partenariats. Il faut également :

- a. **Inclure un éventail diversifié de personnes et d'organisations.** Aucun individu ne représente les opinions collectives d'un groupe ou d'une communauté. Assurez-vous d'utiliser votre pouvoir pour convier des perspectives et des opinions différentes, surtout celles qui sont historiquement sous-représentées et tenues à l'écart.
- b. **Entretenir des relations diversifiées** et inclure les individus et les groupes qui ont chacun leurs propres perspectives et expériences. Assurez-vous que vos intentions sont claires et prenez le temps de découvrir les préoccupations de chacune de ces relations, qui mettront du temps à se consolider. Faites preuve de franchise en ce qui concerne la valeur ajoutée pour ces communautés et ce qu'elles obtiendront en travaillant avec vous.
- c. **Faire de la place** au sein de l'organisation pour collaborer de manière significative avec ces groupes et ces communautés. Qu'il s'agisse de créer des places au sein d'un comité consultatif ou de consacrer du temps à l'entretien de ces relations, assurez-vous de ne pas les négliger. La représentation est importante et l'établissement de relations nécessite du temps, des capacités et des ressources.

5. ABORDER LES OBSTACLES, LES DÉFIS ET LES LIMITES

Les organisations et institutions dominantes peuvent, consciemment ou non, causer du tort. Il est donc essentiel de déterminer comment le travail pourrait avoir un impact négatif sur la communauté et de minimiser ou d'éliminer ces effets néfastes. Il faut également :

- a. **Reconnaître les difficultés en matière de capacités.**
- b. **Reconnaître les limites des ressources.**
- c. **Aborder les entraves institutionnelles** et les politiques et procédures qui peuvent être inappropriées, non pertinentes ou nuisibles en remettant en question les normes au sein de votre organisation.