

Forum régional

12^e
édition

22-24
octobre

Au delà de nos différences :

Renforçons les fondations d'un avenir inclusif

Rapport d'analyse



RSIFEO
RÉSEAU DE SOUTIEN
À L'IMMIGRATION FRANCOPHONE
DE L'EST DE L'ONTARIO

Financé par :



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Funded by:

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

CRÉDITS

Réseau de soutien à l'immigration francophone de l'Est de l'Ontario (RSIFEO)

Autrices principales

Nelly Dennene, La Maison Turquoise & sœurs

Sarah Dennene, La Maison Turquoise & sœurs

Avec la participation de

Élise Edimo

Chantale Blanchette

Aser Penda

Yves W. Makemta Tiwa

Latré E. Lawson

Faten Djoudad

Daniel Jean-Baptiste

Graphisme

Lorvenson Larose

Morgane Habiyaremye

Berwin Sydney

Ce document a été réalisé grâce au soutien financier de

Financé par :

Funded by:

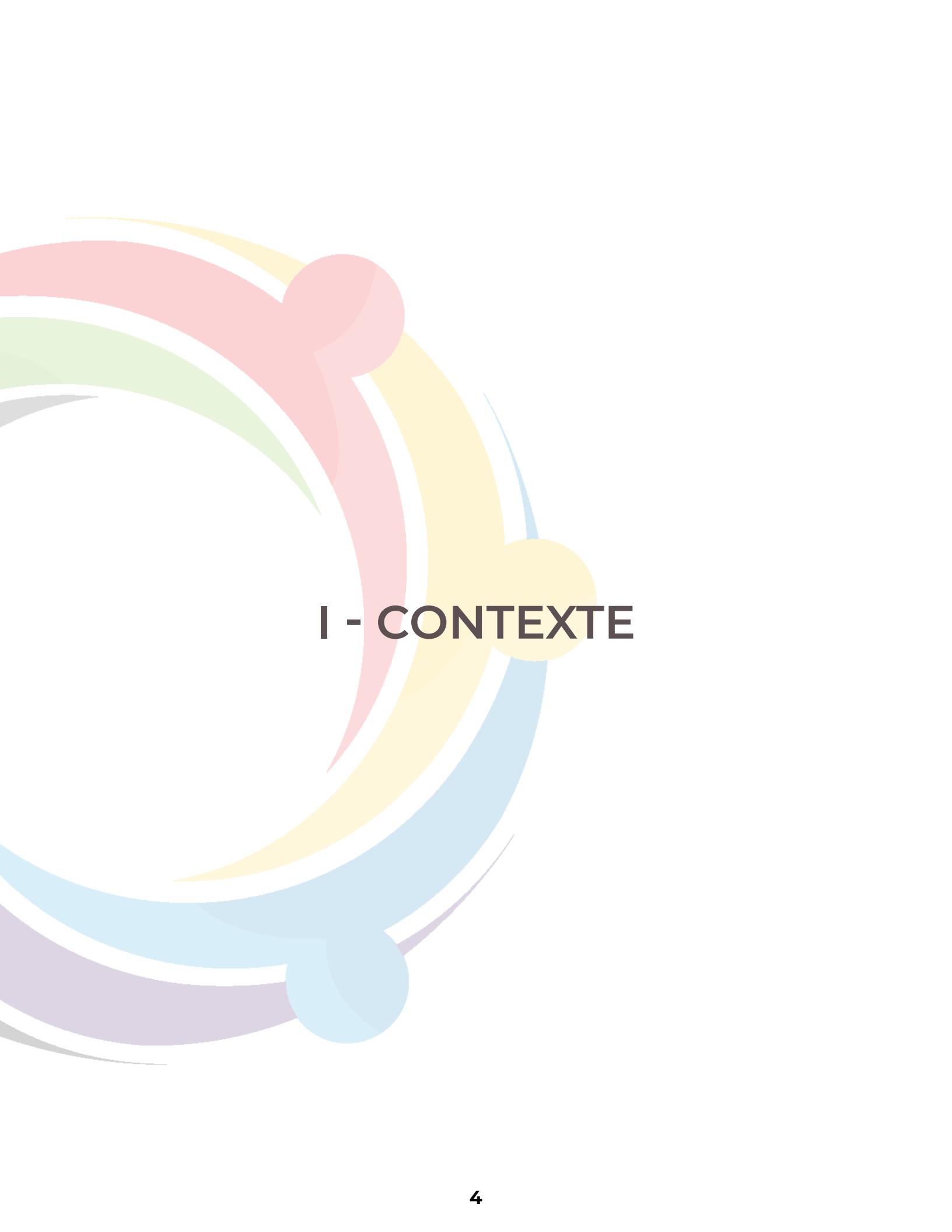


Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

TABLE DES MATIÈRES

I. CONTEXTE	P.4
II. TROIS GRANDS THÈMES AU COEUR DU FORUM 2024	P.6
III. SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS STRATÉGIQUES	P.8
IV. ANALYSE SECTORIELLE : DÉFIS ET OPPORTUNITÉS	P.12
V. BONNES PRATIQUES PARTAGÉES	P.30
VI. IMPACT ET PERSPECTIVES	P.36
VII. LISTE DE RESSOURCES	P.40
REMERCIEMENTS	P.45



I - CONTEXTE

Le Forum RSIFEO 2024, tenu les 22, 23 et 24 octobre, a réuni des professionnel·les clés du secteur de l'immigration francophone dans un espace dédié à l'apprentissage collectif et à la mobilisation. **Il a réuni 49 participant·es en personne et 24 en ligne, sur un total de 73 personnes inscrites.** Cet événement, aligné sur les priorités stratégiques du gouvernement du Canada, visait à renforcer les capacités des communautés francophones en matière d'accueil et d'intégration des personnes nouvellement arrivées au Canada tout en abordant les enjeux de justice sociale et d'équité. Trois thématiques essentielles ont structuré les échanges : l'Équité, Diversité et Inclusion (EDI), pour intégrer ces principes dans les pratiques organisationnelles; l'Analyse Comparative entre les Sexes Plus (ACS Plus), pour révéler et corriger les inégalités systémiques à travers une approche intersectionnelle ; et l'initiative Vérité et Réconciliation, pour favoriser des collaborations respectueuses avec les communautés autochtones et sensibiliser les nouveaux et nouvelles arrivant·es à ces réalités.

Les résultats du forum témoignent d'une volonté partagée d'aller au-delà des discours pour concevoir des actions concrètes. Cette démarche inclut la création d'outils pour renforcer les capacités organisationnelles et la mise en place de partenariats authentiques avec les communautés autochtones des différents territoires. Ces initiatives visent à répondre aux besoins des communautés marginalisées tout en maximisant l'impact des pratiques organisationnelles.

Cette analyse :

- S'appuie sur les échanges et les approfondit en proposant les principales leçons et perspectives d'avenir notamment sur l'intégration systématique de l'EDI et de l'ACS Plus dans les politiques et programmes locaux.
- Présente les initiatives concrètes proposées par les participant·es, telles que l'adaptation des services pour répondre aux besoins spécifiques des femmes racisées et des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre.
- Expose quelques engagements collectifs pris pour assurer une mise en œuvre durable des pratiques explorées lors du forum, en cohérence avec les cadres stratégiques fédéraux et les réalités des communautés locales.

Ce forum a constitué un espace d'apprentissage collectif et de mobilisation, où les participant·es ont pu approfondir leur compréhension des priorités nationales tout en adaptant ces priorités aux réalités locales. **Les résultats obtenus illustrent une volonté partagée de transformer les discours en actions concrètes, ancrées dans les besoins des communautés en matière d'immigration francophone.**

Ce rapport d'analyse vise aussi à orienter les prochaines étapes pour renforcer durablement les capacités des organisations et des collectivités.



II - TROIS GRANDS THÈMES AU CŒUR DU FORUM 2024

Le Forum RSIFEO 2024 a permis d'explorer trois grandes orientations stratégiques visant à dépasser les discours pour mettre en place des actions concrètes en matière d'EDI et d'ACS Plus, et de renforcement des relations avec les communautés autochtones. Ces thématiques, au cœur des discussions, ont offert aux participant·es des outils pratiques et des pistes de réflexion innovantes pour relever les défis actuels dans le secteur de l'immigration francophone.

- **Au-delà des mots : l'EDI en action**

Ce thème a invité les participant·es à dépasser la simple rhétorique pour ancrer l'EDI, dans leurs pratiques organisationnelles. Les discussions ont permis d'identifier des obstacles systémiques rencontrés par les femmes, les personnes trans, non-binaires et racisées, tout en explorant des moyens concrets de renforcer les programmes d'établissement pour mieux les soutenir. Une réflexion marquante a émergé des échanges : l'idée que la richesse de la diversité ne prend tout son sens que lorsqu'elle est soutenue par des principes d'équité et d'inclusion. Ce constat a guidé les réflexions vers des leviers d'action concrets, ancrés dans les réalités des participant·es et de leur organisation respective.

- **L'ACS Plus : Une méthode pour déconstruire les inégalités**

L'approche ACS Plus a été présentée comme un outil clé pour dévoiler et corriger les inégalités persistantes au sein des systèmes et politiques. L'intégration de l'ACS Plus a été explorée à travers des études de cas pratiques issus des organisations présentes, permettant d'analyser comment cette méthodologie dévoile et prévient des inégalités systémiques dans l'accès aux services et informer des réponses adaptées. Les échanges ont mis en lumière des écarts significatifs dans l'accès aux services pour les femmes de diverses origines, statuts migratoires et classes sociales. Les participant·es ont exploré des solutions concrètes pour appliquer l'ACS Plus dans leurs initiatives, contribuant ainsi à une plus grande justice sociale et à des pratiques plus inclusives.

- **Renouer les relations avec les peuples autochtones : Créer des liens authentiques sans sur-solliciter**

Dans un contexte où la réconciliation avec les peuples autochtones est essentielle, ce thème a porté sur des approches collaboratives respectueuses et équilibrées. Les participant·es ont réfléchi à des moyens de sensibiliser les personnes nouvellement arrivées au Canada à la réalité des peuples autochtones, tout en évitant de surcharger les communautés autochtones. L'accent a été mis sur des actions réparatrices et des partenariats durables qui respectent les ressources et le temps de ces communautés.

Ces thématiques ont offert un cadre propice à l'identification des défis sectoriels et à l'émergence d'opportunités stratégiques. La section suivante présente une analyse détaillée des principaux enjeux et résultats liés à ces trois axes, en explorant les défis à relever et les pistes d'action identifiées lors du forum.



III - SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS STRATÉGIQUES

Les recommandations clés sont synthétisées ci-dessous. Elles sont étayées par une analyse approfondie présentée dans les sections suivantes.

Renforcement du financement et de la gouvernance

1. Développer de nouvelles stratégies en faveur d'un financement durable et prévisible pour le RSIFEO

Organisations ciblées : RSIFEO, bailleurs de fonds publics et privés

Objectif : Garantir un soutien financier stable pour permettre au RSIFEO d'organiser des forums adaptés aux besoins des membres, tout en tenant compte des réalités géographiques et des contraintes budgétaires des organisations locales. Développer des stratégies pour accéder à des financements publics.

2. Revoir les mécanismes de financement selon les principes de l'ACS Plus

Organisations ciblées : IRCC, ministères provinciaux et régionaux

Objectif : Intégrer systématiquement l'ACS Plus dans les critères d'évaluation et d'attribution des fonds pour mieux soutenir les organisations, notamment celles touchées par des réalités spécifiques, comme la prédominance féminine dans le secteur. Cette approche permettrait d'ajuster les ressources en fonction des besoins réels des communautés.

Collaboration, mutualisation et cartographie des ressources

3. Offrir de formations communes pour mutualiser les ressources entre les forums

Organisations ciblées : RSIFEO et organismes partenaires

Objectif : Ces formations seraient conçues pour répondre aux besoins communs identifiés lors des forums, renforçant ainsi les capacités des organisations tout en favorisant une approche collaborative.

4. Cartographier les initiatives et développer un répertoire collaboratif

Organisations ciblées : RSIFEO et organismes locaux et régionaux

Objectif : Effectuer une cartographie des initiatives existantes et des organismes offrant des services spécialisés avant de lancer de nouveaux projets. Cela inclut la création d'un répertoire régulièrement mis à jour regroupant les organismes régionaux incluant hors du secteur de l'établissement et classé par thématique. Cet outil faciliterait le partage d'informations et la mise en lien des acteurs pour collaborer autour de projets communs.

5. Mettre en place des espaces de collaboration et de consultation régionale

Organisations ciblées : RSIFEO, organismes partenaires et organismes hors établissement

Objectif : Organiser des forums et activités ouverts aux organisations, y compris celles en dehors du secteur de l'établissement, pour favoriser les échanges et la collaboration. Intégrer des consultations régionales participatives pour évaluer les besoins des communautés marginalisées, en développant des espaces adaptés à la co-construction.

Pratiques participatives et collecte de données éthiques

6. Renforcer les pratiques participatives et les méthodes de collecte et de partage de données éthiques

Organisations ciblées : RSIFEO, milieu de la recherche et organismes partenaires et hors établissement, IRCC

Objectif : Proposer des formations sur les pratiques participatives et les méthodes de recueil des vécus des client·es. Promouvoir des pratiques éthiques quant à la collecte et au partage de données.

7. Encourager les collaborations intersectorielles et les liens avec le milieu de la recherche

Organisations ciblées : RSIFEO, milieu de la recherche

Objectif : Encourager les collaborations intersectorielles avec des ententes claires sur les responsabilités et les bénéfices dans un souci de réciprocité. Créer des moments de formation croisés entre les organisations des secteurs d'établissement et hors établissement sur des sujets d'intérêt commun pour renforcer les compétences mutuelles. Développer également des partenariats avec les institutions de recherche afin d'appuyer les projets.

Soutenir les efforts de réconciliation et appliquer le principe de réciprocité

8. Soutenir des projets éducatifs sur la réconciliation, cocréés avec les communautés autochtones

Organisations ciblées : IRCC, communautés autochtones et organismes partenaires

Encourager la création conjointe de projets éducatifs avec les communautés autochtones pour refléter leurs réalités culturelles et historiques. Ces initiatives doivent inclure des récits authentiques, et des contenus adaptés aux nouveaux et nouvelles arrivant·es, tout en renforçant les liens interculturels et la cohésion sociale.

9. Soutenir les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation

Organisations ciblées : RSIFEO et organismes partenaires

Intégrer les appels à l'action 93 et 94 dans les pratiques organisationnelles, en adaptant

les contenus éducatifs pour inclure l'histoire des Premiers Peuples et les traités. Ces efforts renforcent la sensibilisation des personnes nouvellement arrivées et alignent les initiatives sur les priorités nationales en matière de réconciliation.

10. Appliquer le principe de réciprocité

Organisations ciblées : RSIFEO et organismes partenaires

S'assurer que les projets développés avec les communautés autochtones apportent des avantages mutuels. Cela implique de répondre à leurs besoins identifiés, de garantir des retombées positives, et de privilégier des partenariats équilibrés et respectueux qui évitent toute sursollicitation.





IV - ANALYSE SECTORIELLE : DÉFIS ET OPPORTUNITÉS

Co-construction d'espaces d'apprentissage avec les membres du RSIFEO

Le Forum RSIFEO 2024 a offert un moment clé pour les membres et partenaires du réseau, permettant de réfléchir collectivement aux défis et opportunités du secteur de l'immigration francophone. Cet espace d'apprentissage et de mobilisation a mis en lumière des enjeux cruciaux, tout en offrant des pistes d'action concrètes pour renforcer les pratiques organisationnelles et mieux répondre aux besoins des communautés.

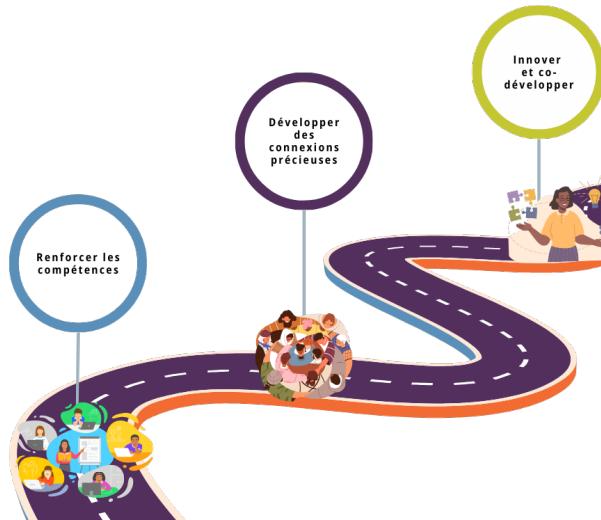
Un besoin d'espaces collectifs pour consolider les pratiques

Le secteur de l'immigration francophone repose souvent sur des initiatives locales et régionales, rendant cruciale la création d'espaces collectifs où les organisations peuvent se rassembler pour apprendre, partager et co-construire. Le Forum RSIFEO 2024 a offert une opportunité précieuse à ses membres, répondant à ce besoin de consolidation des pratiques. Les participant·es ont souligné, à plusieurs reprises, leur reconnaissance pour cet espace unique, qui alliait moments de formation et application concrète. Comme l'a exprimé une participante : « Le partage sur la question de l'immigration permet aux partenaires de se situer et de prendre part activement aux échanges ! ».

Au-delà de l'apprentissage, le forum a permis de cultiver un véritable esprit de co-construction. Dans un secteur où les défis sont nombreux et les ressources souvent limitées, la possibilité de travailler ensemble pour faire émerger des idées créatives s'avère essentielle. **Ces espaces ne se limitent pas à résoudre des problèmes immédiats ; ils deviennent des laboratoires d'innovation où les organisations peuvent expérimenter des approches, questionner leurs pratiques et imaginer des solutions adaptées aux besoins changeants des communautés.**

L'émergence, dans ce contexte, représente un processus fluide où les idées prennent forme collectivement, nourri par les expériences variées des participant·es. Ces espaces d'échange ne sont pas conçus pour imposer des réponses prédéfinies, mais pour permettre aux voix multiples de s'entrelacer et de créer des propositions uniques et adaptées. Le Forum RSIFEO 2024 a illustré comment un environnement propice à l'écoute et à la collaboration transforme des défis complexes en opportunités concrètes.

Cette dynamique a offert un cadre où chaque organisation, quels que soient sa taille ou ses moyens, a pu contribuer et apprendre. C'est dans ces espaces que se construit une vision commune, portée par la diversité des perspectives et enrichie par l'engagement collectif. Ouvrir de tels espaces, c'est reconnaître que les solutions les plus solides naissent souvent d'une réflexion collective qui valorise les contributions de chacun·e et favorise un engagement durable dans le secteur.



Aligner les délais et répondre aux besoins des membres

Le Forum RSIFEO 2024 s'est tenu dans un contexte où de nombreuses organisations étaient engagées dans le processus de l'Appel de Propositions (ADP) 2024 pour le programme d'établissement et le programme de réinstallation d'IRCC. Ce moment stratégique a mis en lumière un défi récurrent : le décalage entre les exigences fédérales et la réalité des organisations sur le terrain.

Plusieurs participant·es ont exprimé leur frustration face à ce décalage, notamment en ce qui concerne les délais. Pour bon nombre d'organisations, les échéances pour soumettre des propositions arrivaient avant qu'elles ne disposent des outils, des formations ou des espaces de réflexion nécessaires pour aligner leurs projets sur les priorités stratégiques d'IRCC. Ce manque de synchronisation a limité leur capacité à répondre de manière optimale aux attentes en matière d'EDI, d'ACS Plus, et de collaboration respectueuse avec les peuples autochtones, toutes essentielles dans les critères de l'ADP.

Les discussions au forum ont permis de souligner que ces délais ne sont pas seulement un obstacle logistique, mais qu'ils traduisent une inadéquation entre les cycles administratifs et les besoins du secteur. **Un participant a noté : « Si ce forum avait eu lieu plus tôt, nous aurions pu intégrer pleinement les priorités stratégiques d'IRCC à nos propositions et mieux répondre aux attentes ».**

Cette situation met en évidence la nécessité d'une planification plus proactive des partenaires fédéraux. Le RSIFEO, bien qu'indispensable pour offrir des espaces d'apprentissage et de co-construction, doit disposer de ressources accrues pour anticiper les échéances fédérales et soutenir ses membres. Des forums organisés à des moments stratégiques, en amont des appels de propositions, permettent aux organisations de mieux aligner leurs projets sur les priorités nationales et de maximiser leur impact. **Une participante a d'ailleurs souligné que « cette journée a permis d'aligner les réflexions sur une approche collaborative où des idées riches et variées contribuent à une vision commune ».**

Pour les organisations, ce besoin d'alignement dépasse les considérations administratives. Il s'agit de garantir que leurs projets reflètent non seulement les exigences formelles, mais aussi les valeurs fondamentales du secteur : inclusion, justice sociale, et soutien durable des communautés immigrantes. C'est dans ces espaces, où les idées émergent et s'affinent collectivement, que les membres peuvent réellement construire des initiatives cohérentes avec les attentes fédérales tout en répondant aux réalités locales.

Le financement : un défi persistant

Les discussions ont également mis en lumière les défis financiers rencontrés par les organisations, particulièrement dans un secteur à prédominance féminine. Le financement insuffisant limite l'accès de certaines structures aux espaces de renforcement organisationnel.

Ainsi, pour que les idées prennent forme, un soutien structurel et durable est indispensable. Appliquer les principes de l'ACS Plus à l'octroi des fonds soutient la reconnaissance des réalités différencierées des organisations et répond de manière plus juste à leurs besoins. En effet, le secteur communautaire en Ontario est largement dominé par une main-d'œuvre féminine. Selon Imagine Canada, 77 % des employé·es du secteur à but non lucratif en Ontario sont des femmes. Cette surreprésentation féminine s'accompagne souvent de salaires inférieurs à la moyenne provinciale. En effet, le salaire moyen des employé·es des organismes communautaires s'élève à 38 716 \$, comparativement à 57 137 \$ dans l'ensemble de l'économie¹.

D'une part, l'impact du travail des réseaux d'immigration francophone (RIF) dans le contexte francophone minoritaire passe par le rassemblement des membres autour d'enjeux communs pour proposer et mettre en œuvre des changements. Or, de nombreuses organisations manquent de fonds pour couvrir les coûts de déplacement ou d'hébergement nécessaires à la participation de leurs bénévoles ou employé·es.

Le regroupement en réseau, comme incarné par le RSIFEO, est une stratégie reconnue pour son impact transformateur, offrant une approche à la fois innovante et durable². Ce modèle devrait être priorisé dans les demandes de financement pour des initiatives comme les forums, qui non seulement brisent l'isolement, mais rassemblent aussi formations, expertises et savoirs, générant des retombées tangibles au sein des communautés.

Technologie et apprentissages en temps réel



L'équipe du RSIFEO a misé sur une approche innovante en intégrant des outils numériques pour rendre la participation plus interactive et engageante. Ces technologies ont permis de recueillir, en temps réel, les idées et impressions des participant·es, favorisant une expérience à la fois ludique et dynamique. Les mots qui sont revenus le plus souvent – enrichissement, engagement, inspiration – illustrent l'impact de ce forum comme un espace collectif d'apprentissage et de réflexion. Ces termes témoignent de son rôle dans le renforcement des connaissances et des engagements des organisations qui œuvrent pour l'immigration francophone.

1 Imagine Canada, « Découvrez le secteur à but non lucratif de l'Ontario », [en ligne](#).

2 The Philanthropist Journal, What does the future look like for non-profits working in networks?, 26 septembre 2023, [en ligne](#).

Recommandations

1. Développer de nouvelles stratégies en faveur d'un financement durable et prévisible pour le RSIFEO

Garantir un soutien financier stable pour permettre au RSIFEO d'organiser des forums adaptés aux besoins des membres, tout en tenant compte des réalités géographiques et des contraintes budgétaires des organisations locales. Développer des stratégies pour accéder à des financements publics.

2. Revoir les mécanismes de financement selon les principes de l'ACS Plus

Intégrer systématiquement l'ACS Plus dans les critères d'évaluation et d'attribution des fonds pour mieux soutenir les organisations, notamment celles touchées par des réalités spécifiques, comme la prédominance féminine dans le secteur. Cette approche permettrait d'ajuster les ressources en fonction des besoins réels des communautés.

3. Offres de formations communes pour mutualiser les ressources entre les forums

Ces formations seraient conçues pour répondre aux besoins communs identifiés lors des forums, renforçant ainsi les capacités des organisations tout en favorisant une approche collaborative.



Les pratiques participatives dans les organisations et la collaboration sur le principe du « par, pour et avec »

Le Forum a été une opportunité unique de rassembler divers acteurs et actrices autour de la question essentielle de la collaboration dans le développement de projets et de programmes. À travers des discussions enrichissantes et des ateliers participatifs, les participant·es ont pu explorer les moyens de bâtir des relations de partenariat solides et éthiques, tout en s'interrogeant sur les pratiques actuelles et les ajustements nécessaires pour répondre aux besoins des groupes marginalisés.

Cette section propose une synthèse des principaux apprentissages et constats du forum, tout en offrant des pistes pour approfondir les valeurs qui sous-tendent des collaborations réussies. Elle vise également à encourager une approche critique et évolutive des pratiques organisationnelles, en mettant l'accent sur le respect, la réciprocité, et l'équité comme fondements incontournables.

Importance de la collaboration pour prévenir l'instrumentalisation

Lors du Forum, les participant·es ont eu l'occasion d'appliquer les connaissances acquises en collaborant sur des projets concrets aux côtés d'organisations qui fonctionnent sur le principe du « par, pour et avec »³.

La collaboration avec des partenaires provenant de secteurs extérieurs au milieu de l'immigration joue un rôle stratégique pour maximiser l'impact des programmes d'établissement d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) en 2024. En intégrant des organisations issues du milieu académique ou des groupes communautaires, il devient possible d'explorer des approches novatrices et complémentaires pour soutenir les personnes nouvellement arrivées au Canada. Ces partenariats permettent non seulement de diversifier les compétences mobilisées, mais aussi d'élargir la portée des services en s'appuyant sur des ressources et des réseaux variés. Ils contribuent à une meilleure compréhension des défis locaux et favorisent une intégration plus harmonieuse des immigrants au sein des communautés. Ces collaborations facilitent également la sensibilisation de différents secteurs aux enjeux liés à l'immigration, renforçant ainsi la cohésion sociale et la capacité collective à répondre aux besoins des populations nouvellement arrivées.

Il est essentiel de reconnaître et de valoriser l'expertise des groupes directement concernés par les enjeux, comme cela a été mis en lumière lors des ateliers du forum. Les participant·es ont constaté qu'il n'est pas nécessaire de tenter de se réinventer dans des domaines qu'ils·elles ne maîtrisent pas. Au contraire, une collaboration stratégique avec des groupes qui portent déjà des projets solides permet non seulement d'éviter la duplication des efforts, mais aussi

³ Le concept de « par, pour et avec » désigne une approche inclusive où les projets sont développés par les groupes concernés (autonomie et leadership communautaire), pour eux (répondant à leurs besoins spécifiques) et avec eux (en collaboration et co-construction). Cette démarche valorise la participation active, l'autodétermination et le respect des priorités des communautés. On trouve son origine dans plusieurs associations jeunesse ou encore dans les organisations féministes fonctionnant sur ce principe. Ce vocable inclut aussi les organisations ethnoculturelles dans le contexte de l'Ontario.

de maximiser l'impact tout en respectant les savoirs et pratiques établis.

Lors du forum, les participant·es ont également exploré les valeurs fondamentales qui sous-tendent un partenariat réussi, tel que l'éthique, le respect, la transparence, la confiance et la réciprocité.

Ces discussions ont permis aux groupes par, pour et avec de nommer des enjeux clés liés au développement de projets, notamment l'absence de consultation sur des initiatives qui les concernent directement, le manque d'adéquation de certains projets à leurs besoins réels ou encore la compétition involontaire que ces projets peuvent créer, les privant parfois de financements essentiels.

Ces réflexions ont souligné l'importance de co-construire des projets en dialogue étroit avec les groupes concernés, afin de garantir des résultats véritablement adaptés et durables.

Cette critique ouvre la porte à des conversations qu'il serait essentiel de poursuivre. Dans le cadre des réflexions liées à la thématique du Forum, il est crucial d'éviter des pratiques qui risquent d'accentuer les déséquilibres de pouvoir avec les groupes marginalisés.

Pour y parvenir, il faut bâtir des relations de confiance solides et créer des espaces où ces groupes et les organisations dédiées à la défense de leurs droits peuvent exprimer clairement leurs besoins.

Cela inclut notamment l'importance de prévoir, dès la conception du projet et en amont, des budgets adéquats pour compenser leur participation et leur contribution, garantissant ainsi une collaboration équitable et respectueuse.

Élargir les perspectives

Le partenariat avec des organismes par pour et avec permet d'interroger les manières de penser ou d'approcher le projet en recourant aux expertises manquantes afin de s'assurer de sa pertinence. À l'occasion d'un atelier, par exemple, certain ·es ont mis en évidence, l'absence de collaboration avec les groupes de femmes particulièrement sur les enjeux pouvant toucher à la violence vécue par les immigrantes dans certaines régions.

Lors des discussions au Forum, les termes « groupes en quête d'équité » que le gouvernement utilise⁴ ont été remis en question. Plusieurs participant·es ont exprimé leur inconfort face à ce langage, qu'ils et elles perçoivent comme réducteur, assimilant ces groupes à des participants dans une course à obstacles, où l'équité semble toujours hors de portée. Un tel vocabulaire, bien qu'administratif, peut involontairement minimiser les réalités vécues par ces communautés, en occultant les discriminations systémiques et les oppressions historiques qui les affectent en laissant l'impression de devoir mériter l'équité.

Dans ce contexte, le langage utilisé dans l'ACS Plus a également été remis en question, notamment l'usage du mot « sexe ». Dans le cadre de l'atelier sur l'ACS Plus, le terme « sexe » fait référence à la catégorisation binaire, en tenant compte que les données actuellement

⁴ La présentation sur l'ACS Plus de la Maison Turquoise utilise plutôt l'utilisation des termes spécifiques ou l'usage du terme « groupes marginalisés » afin de rendre compte de la nature systémique et historique des types d'oppressions.

recueillies par Statistique Canada ou les recensements reposent sur ces catégories (et non comme synonyme de genre). Ces discussions ont, notamment, mis en avant que le langage est politique et doit évoluer pour refléter les réalités complexes et plurielles des populations invisibilisées, comme les personnes immigrantes racisées ou celles marginalisées selon leur identité de genre. L'approche intersectionnelle⁵ de l'ACS Plus permet précisément de mieux intégrer ces dimensions en tenant compte des réalités spécifiques de ces groupes.

Ces questionnements permettent d'entrevoir que l'EDI ou toute démarche transformatrice des pratiques n'est pas un processus figé, mais une démarche évolutive. Il est ainsi toujours important de questionner ce que l'on croit acquis dans un souci d'amélioration constante des programmes et services aux clients.

Dans le même ordre d'idée, les participant·es ont pu réfléchir à l'influence des différents acteurs dans le développement et le déploiement des initiatives comme les médias ou encore les différents paliers de gouvernement. En réfléchissant au rôle que peuvent jouer les différents acteurs, il est possible notamment de se demander comment faire entendre les vécus des groupes marginalisés et de proposer des modèles qui ne répliquent pas des déséquilibres de pouvoirs.

Les pratiques participatives

Lors de l'atelier sur l'ACS Plus organisé par la Maison Turquoise, les participant·es ont pu prendre conscience de l'importance des vécus pour concevoir des programmes et services répondant réellement aux besoins des populations marginalisées, en particulier celles situées à l'intersection de plusieurs oppressions. L'atelier a également mis en lumière une problématique importante : l'absence de données probantes pour certaines catégories de populations immigrantes, un manque qui risque de laisser ces groupes sans soutien adapté ou d'accroître leur marginalisation.

Cependant, recueillir des données ne nécessite pas toujours des initiatives coûteuses ou complexes. Cette démarche est compatible à des activités déjà existantes, comme des ateliers ou des consultations communautaires. En outre, privilégier les approches qualitatives, telles que la collecte de témoignages, permet de mieux comprendre les réalités des populations concernées tout en valorisant leur voix et leur expertise.

Pour aller plus loin, il serait opportun de développer des partenariats avec des groupes de recherche spécialisés, en respectant le principe de réciprocité. Ces collaborations enrichissent les discussions en fournissant des analyses approfondies et en garantissant que les besoins spécifiques des personnes marginalisées soient pris en compte dans la conception et la mise

⁵ Approche et pratique qui permet de mieux comprendre comment différentes formes d'inégalités, comme le sexe, le racisme et la discrimination basée sur la classe sociale, se combinent et affectent la vie des personnes, notamment des femmes issues de groupes marginalisés. Ce concept, développé par Kimberlé W. Crenshaw dans les années 1980, met en lumière les expériences particulières des femmes noires, qui ne peuvent être pleinement comprises ni par le féminisme classique ni par les mouvements antiracistes seuls. Par exemple, l'intersectionnalité reconnaît que chaque femme, en fonction de son appartenance à plusieurs groupes sociaux, vit ces oppressions de manière unique. La mise en pratique de l'intersectionnalité évolue constamment afin d'intégrer les expériences spécifiques des individus lorsqu'il est question d'accès aux ressources ou de l'exercice de leurs droits (Maison Turquoise, 2024).

en œuvre des initiatives. Cette approche offre des pistes pour des solutions véritablement inclusives et adaptées.

Recommandations

4. Cartographier les initiatives et développer un répertoire collaboratif

Effectuer une cartographie des initiatives existantes et des organismes offrant des services spécialisés avant de lancer de nouveaux projets. Cela inclut la création d'un répertoire régulièrement mis à jour regroupant les organismes régionaux incluant hors du secteur de l'établissement et classé par thématique. Cet outil faciliterait le partage d'informations et la mise en lien des acteurs pour collaborer autour de projets communs.

5. Mettre en place des espaces de collaboration et de consultation régionale

Organiser des forums et activités ouverts aux organisations, y compris celles en dehors du secteur de l'établissement, pour favoriser les échanges et la collaboration. Intégrer des consultations régionales participatives pour évaluer les besoins des communautés marginalisées, en développant des espaces adaptés à la co-construction.

6. Renforcer les pratiques participatives et les méthodes de collecte et de partage de données éthiques

Proposer des formations sur les pratiques participatives et les méthodes de recueil des vécus des clients. Promouvoir des pratiques éthiques quant à la collecte et au partage de données.

7. Encourager les collaborations intersectorielles et les liens avec le milieu de la recherche

Encourager les collaborations intersectorielles avec des ententes claires sur les responsabilités et les bénéfices dans un souci de reciprocité. Créer des moments de formation croisés entre les organisations des secteurs d'établissement et hors établissement sur des sujets d'intérêt commun pour renforcer les compétences mutuelles. Développer également des partenariats avec les institutions de recherche afin d'appuyer les projets.



Vérité et Réconciliation : Vers des engagements réciproques et respectueux

Intégrer l'enseignement de l'histoire autochtone dans l'accueil des personnes nouvellement arrivées au Canada

L'intégration de l'histoire des peuples autochtones dans les programmes d'accueil des personnes récemment établies au Canada répond à une exigence explicite du gouvernement fédéral. Les appels à l'action 93 et 94 de la Commission de vérité et réconciliation enjoignent les institutions à inclure des informations sur les traités, les pensionnats et les réalités des Premières Nations, des Inuits et des Métis dans les outils éducatifs destinés aux nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes. Cette approche va bien au-delà de la simple sensibilisation : elle vise à instaurer une cohésion sociale durable entre les peuples autochtones, les personnes nouvellement arrivées et l'ensemble des Canadien·nes.

Lors du forum, cette orientation a été abordée comme un levier essentiel pour renforcer les liens interculturels. Les discussions ont souligné l'importance d'élaborer des programmes qui ne se limitent pas à des faits historiques, mais qui explorent également l'impact actuel de la colonisation. L'idée n'est pas uniquement de transmettre un savoir, mais d'encourager une réflexion critique et de favoriser un engagement actif des communautés dans le processus de réconciliation. Ces initiatives doivent également inclure des témoignages vivants, des expériences locales et des récits qui permettent de comprendre les réalités des peuples autochtones au Canada.

Cependant, ces exigences posent des défis pour de nombreuses organisations, notamment celles qui manquent de ressources ou de personnel formé sur ces questions. **Une mise en œuvre efficace de ces programmes nécessite une collaboration étroite avec les communautés autochtones pour garantir l'authenticité du contenu et éviter les stéréotypes ou les généralisations.** Cette dynamique appelle à un renforcement des capacités organisationnelles et à un soutien accru pour répondre aux attentes fédérales tout en respectant les réalités locales.

Réactions des participant·es : un besoin de formation et d'engagement accru.

Le forum a été une révélation pour de nombreux participant·es, qui ont réalisé à quel point leur connaissance de l'histoire autochtone était limitée. L'intervention de Diane Campeau, professeure invitée à l'Université d'Ottawa, a permis de lever le voile sur des réalités méconnues, telles que la rafle des années 1960, le massacre des chiens de traîneaux, ou encore les taux élevés de chômage et de suicide parmi les communautés autochtones. Parallèlement, sa présentation a également mis en lumière l'enrichissement culturel qu'apportent les Premiers Peuples, en soulignant leurs accomplissements, leur résilience, et leur contribution significative au tissu social et culturel du Canada. Les témoignages partagés ont suscité des réactions fortes, témoins d'une prise de conscience collective. Une participante a exprimé son engagement en déclarant : « Je dois mieux apprendre à connaître les peuples autochtones de ma région ».

Pour de nombreux participant·es, cette prise de conscience s'est traduite par une volonté de renforcer les capacités de leurs organisations. Plusieurs ont évoqué l'importance d'investir dans des formations continues pour leur personnel et d'intégrer ces apprentissages dans leurs programmes d'accueil. « Mon prochain pas serait d'inviter Diane chez nous pour présenter les formations à tous nos employés », a affirmé un autre participant, soulignant l'urgence d'outiller les équipes pour répondre à ces enjeux de manière informée et respectueuse.

Ces réactions reflètent également un besoin structurel de recherches approfondies et de ressources adaptées pour accompagner les organisations dans ce processus. Il ne s'agit pas uniquement de sensibilisation, mais de poser des bases solides pour développer des programmes qui honorent les réalités des Premiers Peuples et pour favoriser un engagement durable. **Ce besoin de formation et de recherche marque un tournant vers une approche plus informée et collaborative, essentielle pour répondre aux attentes fédérales et aux aspirations locales.**

Bâtir des initiatives respectueuses : langage et réciprocité

L'un des éléments fondamentaux soulevés lors du forum concerne l'importance du langage dans l'élaboration de programmes ou d'initiatives autour de l'histoire autochtone. L'utilisation de termes appropriés, tels que « Premiers Peuples » ou « Autochtones », a été identifiée comme une première étape indispensable pour établir des relations respectueuses. Diane Campeau a expliqué que des mots tels que « Indiens » ou « Aborigènes », bien qu'historiquement utilisés, sont aujourd'hui perçus comme inappropriés ou offensants. Cette sensibilisation linguistique est essentielle pour éviter de reproduire des dynamiques coloniales dans les discours ou les pratiques.

Au-delà du langage, le principe de réciprocité a été mis en avant comme une valeur centrale pour éviter la sursollicitation unidirectionnelle des communautés autochtones. Les participant·es ont reconnu que travailler avec les Premiers Peuples ne doit pas se limiter à demander leur participation ou leur approbation. Il s'agit de co-construire des projets

qui apportent des bénéfices mutuels, en tenant compte des besoins et des priorités des communautés concernées. Ce principe de réciprocité exige une écoute active et un engagement à long terme, plutôt qu'une approche ponctuelle ou symbolique.

Cependant, il a également été noté que, avec plus de temps et de ressources, l'équipe aurait pu aller encore plus loin dans l'application de ce principe en organisant des activités d'immersion. Par exemple, des moments de rencontre entre les participant·es du forum et les membres des communautés locales du territoire hôte auraient permis de mieux ancrer les discussions dans les réalités spécifiques des Premiers Peuples tout en créant des opportunités d'échange enrichissantes. Ces activités, co-construites avec les communautés concernées, auraient renforcé la mise en pratique concrète des principes de réciprocité et favorisé des partenariats plus durables.

Plusieurs bonnes pratiques ont émergé des discussions, comme l'importance de se renseigner sur les peuples autochtones locaux avant d'initier un projet ou de collaborer avec des centres autochtones pour identifier des besoins spécifiques. Ces initiatives favorisent des partenariats authentiques et équilibrés, tout en évitant de reproduire des dynamiques d'exploitation ou de sursollicitation. Ces échanges enrichissants seront détaillés dans la prochaine section du rapport, qui explore les [pratiques prometteuses identifiées lors du forum](#).

Adopter une perspective intersectionnelle pour comprendre les enjeux

Les participant·es ont établi des parallèles entre les luttes des Premiers Peuples et celles d'autres communautés marginalisées, notamment les communautés noires. Ces expériences communes, bien que distinctes, offrent des possibilités de solidarité et d'apprentissage mutuel.

Cependant, il a également été souligné que les causes autochtones ne doivent pas être amalgamées aux initiatives d'EDI. L'histoire des Premiers Peuples est unique, marquée par des dynamiques de colonialisme et d'assimilation spécifiques qui exigent une reconnaissance et une attention particulières.

En adoptant une approche intersectionnelle, les organisations peuvent mieux intégrer cette pluralité des voix tout en respectant la singularité des réalités autochtones.

Ces discussions ont ouvert la voie à une réflexion plus large sur la manière dont les organisations peuvent mieux articuler leurs engagements envers la réconciliation tout en renforçant leur impact dans d'autres sphères d'inclusion sociale. Cette double démarche permet de construire des initiatives qui répondent aux enjeux complexes de manière cohérente et structurée.

Recommandations

11. Soutenir des projets éducatifs sur la réconciliation, cocréés avec les communautés autochtones

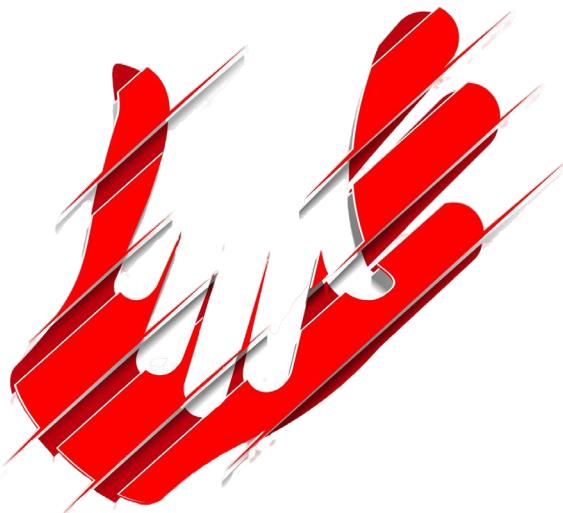
Encourager la création conjointe de projets éducatifs avec les communautés autochtones pour refléter leurs réalités culturelles et historiques. Ces initiatives doivent inclure des récits authentiques, et des contenus adaptés aux nouveaux et nouvelles arrivantes, tout en renforçant les liens interculturels et la cohésion sociale.

12. Soutenir les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation

Intégrer les appels à l'action 93 et 94 dans les pratiques organisationnelles, en adaptant les contenus éducatifs pour inclure l'histoire des Premiers Peuples et les traités. Ces efforts renforcent la sensibilisation des personnes nouvellement arrivées et alignent les initiatives sur les priorités nationales en matière de réconciliation.

13. Appliquer le principe de réciprocité

S'assurer que les projets développés avec les communautés autochtones apportent des avantages mutuels. Cela implique de répondre à leurs besoins identifiés, de garantir des retombées positives, et de privilégier des partenariats équilibrés et respectueux qui évitent toute sursollicitation.



Équité, Diversité et Inclusion : Transformer les pratiques RH par la réflexion et l'action

Former et co-construire : dépasser la gestion de "la diversité"

Lors du forum, de nombreux participant·es ont souligné l'importance cruciale de former leurs équipes sur les enjeux d'ÉDI pour mieux intégrer ces principes dans leurs programmes et services. Ils et elles ont reconnu qu'au-delà de la sensibilisation, il est indispensable d'explorer en profondeur les répercussions concrètes des pratiques organisationnelles sur les clientèles desservies. Un point marquant a émergé : les organisations doivent aussi appliquer ces principes dans leur gestion des ressources humaines, en tant qu'employeur·ses de personnes nouvellement arrivées ou d'équipes multiculturelles.

Les discussions, provoquées par la présentation d'Amadou Ghouenzen Mfondi, coordonnateur des initiatives en EDI en immigration francophone à la Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada, ont mis en lumière une idée centrale : il n'existe pas de « gestion de la diversité ». Même au sein d'une communauté donnée, les expériences et les perspectives peuvent diverger. Par exemple, une équipe composée de membres issus d'une même région peut néanmoins refléter des réalités culturelles, religieuses ou sociales différentes. Cette complexité souligne l'importance de se former régulièrement et de créer des espaces d'échange au sein des équipes pour réfléchir collectivement à la manière dont l'ÉDI peut se traduire dans leur organisation. Ces discussions permettent de co-construire des solutions adaptées, plutôt que d'appliquer des modèles préconçus ou des « solutions magiques ».

Les participant·es ont également insisté sur la nécessité de se donner le temps de ces réflexions internes. La formation seule ne suffit pas si elle n'est pas suivie d'un espace pour analyser et adapter les apprentissages au contexte spécifique de chaque organisation. Ces moments d'échange en équipe permettent non seulement d'approfondir la compréhension des concepts, mais aussi de renforcer l'engagement des employé·es dans un processus collectif et évolutif.

Le vocabulaire : réfléchir aux mots pour mieux agir

Un point central soulevé lors du forum concerne le vocabulaire utilisé pour parler d'ÉDI, et plus particulièrement les expressions employées par IRCC pour désigner les « groupes en quête d'équité » comme illustré dans la section Impacts et perspectives.

Les discussions ont mis en lumière un besoin pressant de recentrer le discours autour des droits humains. Lorsque nous parlons d'ÉDI, il ne s'agit pas simplement de créer des opportunités, mais de reconnaître et de réparer des injustices structurelles. Par exemple, les participant·es ont évoqué les répercussions persistantes du racisme systémique sur les communautés noires, ainsi que l'islamophobie qui affecte profondément les communautés maghrébines. Ces discriminations ne sont pas des défis individuels à surmonter, mais des

violations de droits fondamentaux qui exigent des réponses systémiques. Comme l'a déclaré un participant : « Nous devons arrêter d'utiliser des figures de style pour se référer aux communautés minoritaires, nommons-les ! Communautés noires, racisées, LGBT, etc. » Ce choix de mots explicite permet de rendre visible l'origine des inégalités et d'honorer les identités de ceux et celles qui en sont victimes.

Ces échanges ont mis en évidence que le vocabulaire utilisé dans les politiques et programmes n'est pas neutre. Les mots façonnent la manière dont les enjeux sont perçus et influencent les actions qui en découlent. En adoptant un langage qui reflète clairement les droits humains et les systèmes d'oppression, les organisations peuvent non seulement mieux aligner leurs initiatives sur les réalités vécues par les communautés, mais aussi envoyer un message fort d'engagement envers la justice sociale. Cela constitue une étape essentielle pour passer d'approches superficielles ou technocratiques à des pratiques profondément ancrées dans les droits de la personne.

Collaborer entre organisations pour renforcer l'ÉDI

Le forum a également mis en lumière le potentiel des collaborations inter-organisationnelles pour accélérer l'intégration des principes d'ÉDI dans les pratiques RH. Les participant·es ont évoqué des exemples de partenariats qui ont permis de mutualiser les ressources, comme des formations communes ou le partage de bonnes pratiques en matière de recrutement inclusif. Ces initiatives ne se contentent pas de réduire les coûts : elles permettent aussi de construire une vision partagée et cohérente de l'ÉDI au sein du RSIFEO.

Collaborer ouvre également la voie à l'innovation. Les organisations membres peuvent, par exemple, développer ensemble des outils de mesure ou des modules de formation adaptés aux réalités du secteur communautaire. Cette approche collective favorise une meilleure diffusion des connaissances et des apprentissages, tout en évitant que chaque structure ne doive réinventer ses propres solutions.

Enfin, ces collaborations renforcent le sentiment d'appartenance au RSIFEO et créent des synergies bénéfiques pour l'ensemble des acteurs. Elles permettent de transformer les défis systémiques en opportunités, en abordant l'ÉDI comme une démarche collective et partagée.

Analyser les résistances au changement

Les participant·es ont aussi partagé des défis spécifiques liés aux résistances au changement dans leurs organisations. Ces résistances, souvent enracinées dans des habitudes ou des préjugés, se manifestent parfois par des interrogations légitimes, mais révélatrices de malentendus. Par exemple, un participant a demandé : « Que fait-on des compétences professionnelles dans l'embauche ? N'est-ce pas ce qui compte le plus ? Pourquoi préciser ou encourager l'embauche des femmes ou des personnes racisées ? »

Ces questions reflètent une tension entre les principes d'inclusion et les perceptions classiques du mérite. L'ÉDI ne vise pas à opposer compétences et diversité, mais à reconnaître les biais systémiques qui peuvent limiter l'accès à certaines opportunités. En clarifiant ces enjeux lors de discussions ouvertes et transparentes, les organisations peuvent réduire ces résistances et renforcer l'adhésion à leurs initiatives.

De plus, des résistances institutionnelles peuvent également surgir lorsque des politiques inclusives remettent en question des normes établies. C'est pourquoi il est essentiel de renforcer la communication interne et d'offrir des espaces de dialogue pour aborder les craintes ou les incompréhensions. Ces discussions, bien que parfois inconfortables, sont indispensables pour créer une dynamique de changement positive.

Problématiques spécifiques au secteur communautaire

Enfin, les discussions ont révélé des défis propres au secteur communautaire, notamment liés au sous-financement chronique et à la précarité des emplois. Ces réalités peuvent freiner l'application des principes d'ÉDI, en particulier lorsqu'il s'agit d'investir dans des formations ou de revoir les politiques RH.

Le secteur communautaire, majoritairement féminin, est également confronté à des inégalités structurelles, telles que des écarts salariaux persistants ou un manque de reconnaissance des compétences. Ces facteurs limitent l'attractivité et la rétention des talents, tout en créant des obstacles pour mettre en œuvre des politiques inclusives.

Pour surmonter ces défis, il est essentiel de plaider pour un financement durable et prévisible, aligné avec les priorités fédérales. En intégrant l'ACS Plus dans leurs analyses et pratiques, les organisations peuvent également mieux répondre aux besoins de leurs équipes et renforcer leur résilience face aux contraintes structurelles.

Recommandations

14. Investir dans la formation et les espaces de co-construction en équipe

Mettre en place des formations continues sur l'ÉDI pour toutes les équipes, accompagnées d'espaces de dialogue réguliers en interne. Ces échanges permettent de réfléchir collectivement à la mise en œuvre des principes d'ÉDI et d'adapter les pratiques à la réalité spécifique de chaque organisation, évitant ainsi des approches déconnectées des besoins locaux.

15. Adopter un vocabulaire précis et adoptant les principes des droits humains

Réviser les termes utilisés dans les politiques et communications internes pour éviter des formulations ambiguës ou réductrices. Privilégier un langage qui met en lumière les discriminations systémiques et les réalités vécues des communautés marginalisées, tout en promouvant une approche fondée sur le respect et la reconnaissance des identités.

16. Encourager la collaboration inter-organisationnelle

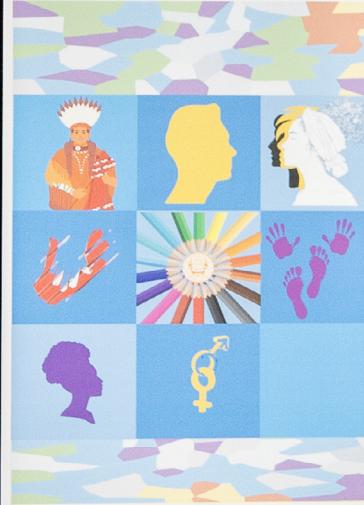
Favoriser des partenariats entre les organisations membres pour partager des ressources, développer des outils communs et co-construire des solutions adaptées aux réalités du secteur communautaire. Ces collaborations renforcent l'efficacité des initiatives en matière d'ÉDI tout en créant une dynamique de transformation collective.

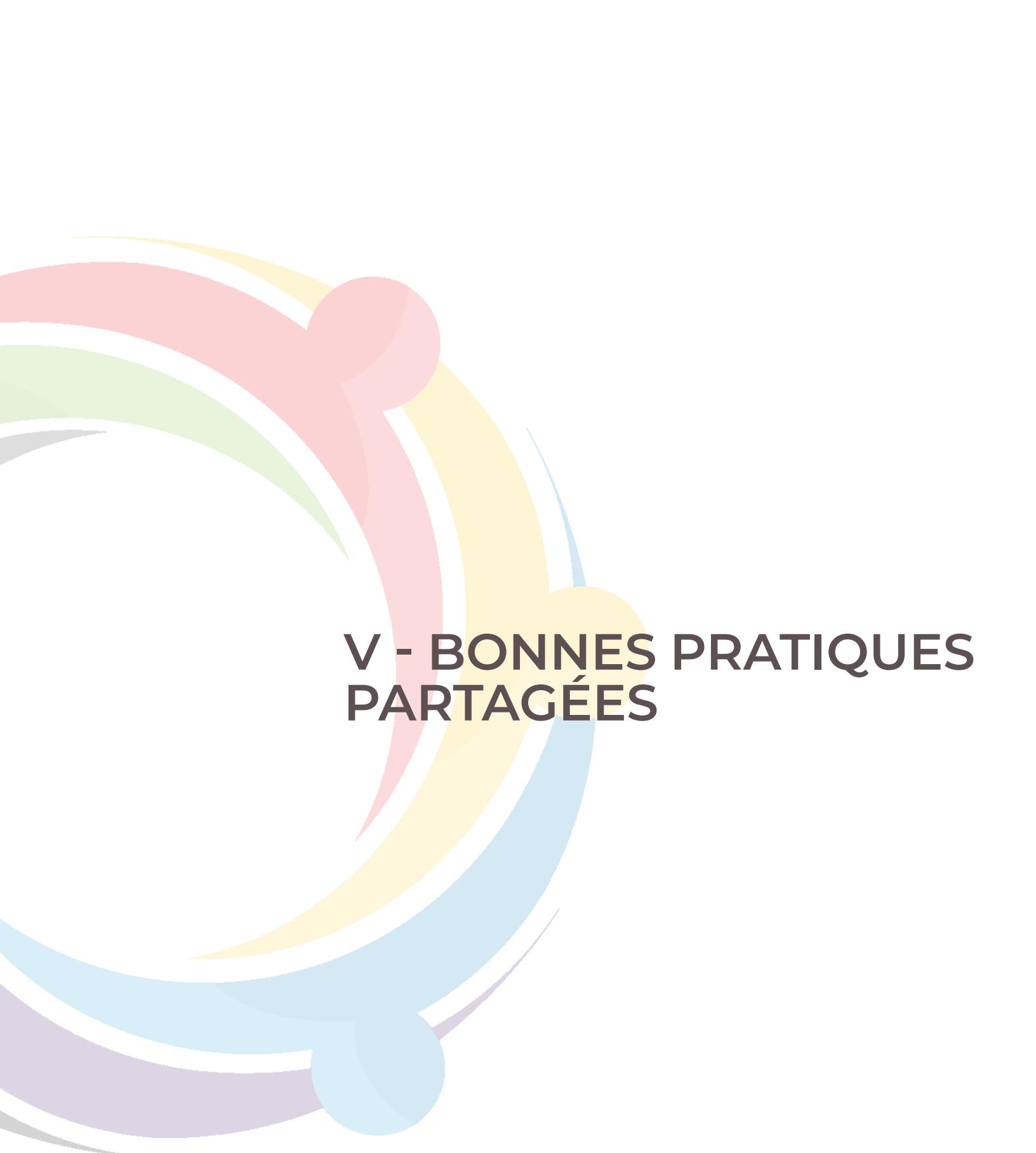
Équité

La dive
les valo

Forum régional 12 22-24 octobre

Au delà de nos différences :
Renforçons les fondations d'un avenir inclusif





V - BONNES PRATIQUES PARTAGÉES

Le forum a été une occasion d'échanger sur des pratiques novatrices, développées par différentes organisations, qui peuvent être adaptées et mises en œuvre dans divers contextes pour renforcer l'impact collectif. Ce rapport a été conçu comme une boîte à outils afin que les apprentissages partagés durant le forum puissent perdurer, répondant ainsi à un défi récurrent : assurer la continuité au-delà de l'événement.

L'ACS Plus : de la théorie à la mise en action

Un point central des discussions a été l'Analyse Comparative entre les Sexes Plus (ACS Plus). Bien que requise par le gouvernement fédéral dans de nombreux appels à projets, cette méthode reste largement méconnue du milieu. Au cours du forum, l'ACS Plus a été présentée comme un processus itératif, permettant de prévenir les inégalités en intégrant la diversité des expériences et en réduisant les biais systémiques. Les discussions ont mis en lumière l'écart important entre les attentes fédérales et la compréhension réelle des organisations, soulignant l'importance de renforcer les connaissances sur cet outil.

Ressources pour aller plus loin :

Vous avez quelques heures :

Rendez-vous à la p.29 du [Cahier de participation du forum](#)

Vous avez avec quelques minutes :

Gouvernement du Canada, L'ACS Plus : Au-delà du sexe et du genre, [en ligne](#)



Le principe de réciprocité en action

Co-créer avec les communautés autochtones exige, comme tout partenariat, d'établir une relation de confiance fondée sur le respect mutuel et une compréhension des relations historiquement chargées. Au cours du forum, le principe de réciprocité a été présenté comme une clé pour bâtir des collaborations durables, en misant sur un équilibre entre donner et recevoir auprès des communautés autochtones. Les discussions ont souligné l'importance d'écouter les besoins exprimés par les communautés et de reconnaître leurs savoirs comme des contributions essentielles. Ce principe favorise un partage équitable des bénéfices et un engagement mutuel dans la transformation des pratiques systémiques.

Ressources pour aller plus loin :

Vous avez quelques heures :

- Association nationale des centres d'amitié, « À propos de l'ANCA », [en ligne](#), pour trouver le centre d'amitié le plus près de chez vous !

Vous avez quelques minutes :

- CBC News, « Beyond 94. Truth and Reconciliation in Canada », [en ligne](#),
- Fiche d'auto-réflexion des Connaissances liées aux premières Nations, aux Métis et aux Inuit, [en ligne](#).



Créer des espaces d'écoute et de dialogue en équipe

Concevoir des espaces véritablement inclusifs et équitables demande un engagement collectif et structuré de la part des équipes. Ces espaces doivent permettre à toutes les voix de s'exprimer, particulièrement celles des groupes sous-représentés, tout en évitant de reposer uniquement sur une personne désignée pour porter la [responsabilité de l'équité, de la diversité et de l'inclusion \(EDI\)](#). Comment les équipes peuvent-elles intégrer ces pratiques de manière structurelle et durable ?

Questions pour mobiliser les équipes et structurer l'inclusion :

- Comment les équipes peuvent-elles collaborer pour identifier les besoins spécifiques liés à l'inclusion dans leur contexte ?
- Comment s'assurer que l'EDI soit portée collectivement par toutes les personnes de l'organisation plutôt que déléguée à une seule personne ou un seul rôle ?
- Quels types de comités ou groupes de travail pourraient être mis en place pour construire et évaluer des pratiques inclusives ?
- Prenez le temps de formuler les besoins avant d'en formuler le mandat pour vous assurer de la cohérence entre les réalités de votre organisation et la création de nouveaux comités.
- Après le mandat, prenez le temps de constituer les profils ayant besoin d'être à la table ? Y a-t-il un pouvoir décisionnel ? Si oui, lequel ?
- Prenez le temps d'établir un plan d'action, mais ne vous limitez pas à lister un ensemble de grandes idées. Soyez précis et réaliste ?
- Quelles approches peuvent être adoptées pour intégrer l'inclusion dans les processus structurels, comme les réunions, la prise de décision ou les projets ?
- Comment offrir un soutien continu aux équipes pour renforcer leurs compétences en facilitation participative et en écoute active ?

En adoptant une approche collective et en soutenant les initiatives par des engagements concrets et partagés, les organisations peuvent bâtir des espaces d'écoute authentiques et favoriser une transformation profonde de leurs pratiques.

Comment tirer profit de la diversité ?

- Sensibiliser à la tolérance et au respect des différences
- Élaborer et mettre en œuvre les politiques axées sur l'équité et l'inclusion
- Créer des espaces de discussion
- Pluralisme (Reconnaitre la pluralité nationale, culturelle, linguistique, religieuse ou autre comme valeur)

La diversité décrit nos différences, l'inclusion les valorise, l'équité les traite avec justice et le tout renforce le vivre-ensemble

Tirée de la présentation d'Amadou Ghouenzen Mfondi

Ressources pour aller plus loin :

Vous avez quelques heures :

- Rendez-vous sur le site internet de l'Institut EDI2, [en ligne](#).

Vous avez avec quelques minutes :

- Carrefour RH, « Quand la diversité, l'équité et l'inclusion modèlent l'expérience employé », [en ligne](#).

Renforcer les capacités des organisations

Les attentes des bailleurs de fonds, notamment en matière d'ACS Plus, posent des défis récurrents pour plusieurs organisations, souvent limitées par un manque de ressources ou de connaissances spécifiques. Comment ces organisations peuvent-elles développer des pratiques durables et adaptées pour répondre à ces exigences tout en respectant leurs propres réalités et priorités ? Les discussions ont mis en lumière l'importance d'adopter des stratégies collaboratives et de miser sur le partage d'expertise.

Questions pour mettre en place des pratiques adaptées :

- Comment créer ou partager des outils accessibles pour se soutenir entre organisations ?
- Quels types de formations ou d'ateliers permettraient aux équipes de mieux comprendre les attentes des bailleurs ?
- Comment encourager un espace de co-apprentissage où les organisations peuvent partager leurs défis et solutions ?
- Quels mécanismes peuvent être instaurés pour assurer un suivi des apprentissages et des améliorations ?
- Comment intégrer les retours d'expérience des organisations dans l'élaboration de ces bonnes pratiques ?

En se posant ces questions, vous êtes invité·es à identifier des pistes concrètes pour réduire l'écart entre les attentes externes et vos capacités internes.

L'exemple du Network for Poverty Reduction illustre comment un réseau peut maximiser son impact grâce à une approche collaborative structurée. Ce réseau, axé sur la lutte contre la pauvreté, a réussi à rassembler diverses organisations partageant un objectif commun, en établissant des processus clairs pour favoriser la collaboration et l'engagement actif de tous les membres.

Une des bonnes pratiques essentielles du réseau est de partager les ressources et les expertises entre les membres, ce qui permet de réduire les duplications d'efforts et d'augmenter l'efficacité collective. De plus, le réseau a intégré une approche de prise de décision collective, garantissant que les actions et les stratégies reflètent les perspectives de tous les participant·es.

[Pour en savoir plus](#)





VI - IMPACT ET PERSPECTIVES

Le Forum RSIFEO 2024 a été un espace catalyseur, révélant le potentiel du secteur à adopter des pratiques plus inclusives, collaboratives et durables. Les apprentissages issus des échanges et les bonnes pratiques partagées durant l'événement tracent une feuille de route inspirante pour relever les défis identifiés et bâtir ensemble des solutions novatrices et adaptées.

Les participant·es ont unanimement salué la qualité de l'expérience et exprimé à quel point le Forum avait été une source d'inspiration. Ils et elles repartent transformé·es et mieux outillé·es pour agir concrètement dans leurs organisations respectives. Les résultats de l'évaluation témoignent d'un fort impact:

- **Une meilleure maîtrise des concepts clés** : Les participant·es se sentent davantage à l'aise avec les thématiques abordées et capables de les appliquer dans leur contexte.
- **Un sentiment d'inspiration et de capacité d'action renforcé** : La majorité affirme se sentir en mesure de poser des actions concrètes dans leurs milieux.
- **Des opportunités de collaboration enrichies** : Les espaces de réseautage, les ateliers interactifs et les plénières ont été particulièrement appréciés pour leur capacité à favoriser les échanges et la création de nouveaux liens.

Le succès du Forum appelle à prolonger cette dynamique en envisageant de nouveaux espaces d'échange et de formation pour les membres du RSIFEO. Trois grandes priorités émergent :

1. Organiser un prochain forum avec une thématique qui s'inscrit dans la continuité des échanges:

Un futur forum permettrait de poursuivre l'élan actuel et de consolider les collaborations intersectorielles initiées. Il offrirait un cadre pour approfondir les thématiques déjà explorées, évaluer les progrès réalisés et identifier les besoins émergents des membres et des communautés marginalisées.



2. Décliner des formations thématiques pour les membres :

Le RSIFEO pourrait proposer un programme de formations par des expert·es, adaptées aux besoins des membres, pour renforcer les capacités organisationnelles. Ces formations pourraient inclure :

- a. Les pratiques participatives et éthiques.
- b. La collaboration avec les communautés autochtones, alignées sur les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation.
- c. La gestion des collaborations intersectorielles
- d. Des sessions sur l'ACS Plus pour intégrer cette approche dans les projets et mécanismes de financement.

3. Développer un répertoire numérique

Un répertoire collaboratif en ligne qui regroupe les initiatives existantes et les organismes offrant des services spécialisés hors secteur de l'établissement, classé par région et thématique. Cet outil faciliterait le partage d'informations entre les membres et les partenaires potentiels, en soutenant la mise en réseau des acteurs du secteur et en identifiant rapidement des opportunités de projets communs.

Pour garantir la pérennité et l'impact de ces actions, il est essentiel d'assurer un soutien financier stable et prévisible. Revoir les demandes de financement selon les principes de l'ACS Plus et intégrer des approches collaboratives, comme un répertoire d'organismes ou des consultations régionales, contribueront à bâtir un réseau plus fort et plus engagé. **En poursuivant ces objectifs, le RSIFEO continuera à inspirer et transformer le secteur tout en alignant ses actions sur les priorités nationales en matière de justice sociale et de réconciliation.**

SEMAINE NATIONALE DE
L'IMMIGRATION
francophone



The image shows a group of four people (three women and one man) holding up a large photo booth frame. Inside the frame is a portrait of four diverse individuals: a young woman on the left, a man in the center, a woman behind him, and an older woman on the right. The group is also holding a globe covered in flags and a green sign for RSIFEQ.

RSIFEQ
RÉSEAU DE SOUTIEN
À L'IMMIGRATION FRANCOPHONE
DE L'EST DE L'ONTARIO

Marième REMY-THÉLUMA
Vice-Lidice d'Ontario et de Services Professionnels
nationale (SCLIFP)

Berwin



VII - LISTE DE RESSOURCES

Cette liste, initialement issue du cahier de participation, a été enrichie et améliorée grâce aux ressources et réflexions partagées lors du forum.

Sur l'initiative Vérité et réconciliation

- CBC News, « Beyond 94. Truth and Reconciliation in Canada », [en ligne](#).
- Centre national pour la vérité et la réconciliation, « Commission de vérité et réconciliation du Canada », [en ligne](#).
- Association nationale des centres d'amitié, « À propos de l'ANCA », [en ligne](#).
- Mikana, « Ressources », [en ligne](#).
- La ligne d'aide pour les personnes affectées par le traumatisme intergénérationnel des pensionnats. La ligne téléphonique d'aide est offerte en tout temps au: 1 866 925-4419. [Le site Web de support](#)
- Les 94 appels à l'action de la CVR -Commission de vérité et réconciliation du Canada (2012). [Commission de vérité et réconciliation du Canada Appels à l'action](#).
- [Pour apprendre et entendre les langues autochtones](#). Voir aussi les sites Web de la nation la plus près de chez vous.
- Pour apprendre au sujet des peuples autochtones du Canada - [L'Atlas des Peuples autochtones du Canada](#).

Sur l'EDI

- RSIFEO, Campagne de lutte contre le racisme et la discrimination, [en ligne](#).
- RIFO, Stratégie de lutte contre le racisme des RIFO, Que notre collectivité gagne ! Rendre l'invisible visible, [en ligne](#).
- A. Hilliard, Racism: Its origins and how it works (1992) cité dans Fragilité Blanche, Robin DiAngelo, Les arènes, 2020.
- Commission ontarienne des droits de la personne, « Discrimination raciale, race et racisme», [en ligne](#).
- [Balado d'Espace féminin jeunesse de l'Association des femmes Canadiennes francophones de Durham \(Ontario\)](#)
- Institut EDI2, [en ligne](#).
- Carrefour RH, « Quand la diversité, l'équité et l'inclusion modèlent l'expérience employé », [en ligne](#).
- AMAPCEO, « Equity Lens : Moving from Commitment to Action », [en ligne](#).

Sur l'ACS Plus

- [Courage to act, L'importance d'une approche intersectionnelle en matière de violence fondée sur le genre.](#)
- Fédération des communautés francophones et acadiennes (FCFA) du Canada, Rapport d'étude sur les capacités du secteur francophone de l'établissement en matière d'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus), [en ligne](#).
- Institut canadien de recherches sur les femmes. « Un guide pour construire la solidarité féministe intersectionnelle », [en ligne](#).
- Native Women's Association of Canada, « About us », [en ligne](#).
- Une ville à la mesure des femmes Le rôle des municipalités dans l'atteinte de l'égalité entre femmes et hommes par la Fédération canadienne des municipalités et le Centre international pour le développement municipal (2014)
- City of Edmonton, « Gender-Based Analysis + : What is it and Why ? », [en ligne](#).
- The University of British Columbia, « Intersectionality : what is it and why it matters », [en ligne](#).



Trouver des données et des histoires

- [Statistique sur le sexe, le genre et l'orientation sexuelle, Statistique Canada.](#)
- [Centre canadien des politiques alternatives.](#)
- [Dawn Canada \(Réseau d'action des femmes handicapées du Canada\).](#)
- [Fondation canadienne des femmes.](#)
- [Réseau Enchanté.](#)
- FrancoQueer, « Publications », [en ligne](#).

Sur le programme d'établissement et le programme de réinstallation

- Gouvernement du Canada, «ARCHIVÉ – Introduction et aperçu à l'appel de propositions (ADP) 2024 pour le programme d'établissement et le programme de réinstallation», [en ligne](#).



REMERCIEMENTS

Le RSFIEO remercie la Maison Turquoise & sœurs pour l'écriture et la tenue des ateliers du Forum.

Nous remercions tous nos partenaires présents qui ont participé à la réussite de cet événement par la qualité de leurs interventions et leur esprit positif et solidaire.

Merci à nos contributeurs, Diane Campeau, le Collège Algonquin de Pembroke, le LIP Lanark & Renfrew et la FCFA de nous avoir permis de réaliser ce projet.

Enfin, nous remercions IRCC, notre bailleur de fonds, de nous permettre de continuer à fédérer, soutenir et concrétiser les projets communautaires en faveur de l'immigration francophone.

LA MAISON
TURQUOISE

ALGONQUIN
COLLEGE | Pembroke Campus

Local Immigration Partnership
Partenariat local pour l'immigration
LANARK & RENFREW

fcfa
FÉDÉRATION DES COMMUNAUTES
FRANCOPHONES ET ACADIENNES
DU CANADA

CENTRE DES
SERVICES
COMMUNAUTAIRES
VANIER



VANIER
COMMUNITY
SERVICES
CENTRE

ACFOMI

archipel.
Équipe Santé Ontario | Ontario Health Team

Écoles
catholiques
Centre-Est

RSTP | Refugee Sponsorship Training Program



CASSELMAN

TFO

RAFIQ
Résilience Active
des Familles Immigrantes
en Ontario

SEO
SOCIÉTÉ ÉCONOMIQUE
DE L'ONTARIO

acfo | Stormont
Dundas
Glengarry



CCS
Catholic Crosscultural Services

Centre de services à l'emploi
Employment Services Centre

Réseau des services
de santé en français
de l'Est de l'Ontario



RÉSEAU DU
PATRIMOINE
FRANCO-ONTARIEN

HAWKESBURY

FrancoQueer

CFS SFC
OTTAWA

CICAN
ASSOCIATION DES COMMUNAUTES FRANCOPHONES

M9
MEDIAS



MOI
J'APPRENDS



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

12^e
édition

Forum régional

22-24
octobre

Au delà de nos différences :

Renforçons les fondations d'un avenir inclusif



Votre allié stratégique en immigration francophone



RSIFEO
RÉSEAU DE SOUTIEN
À L'IMMIGRATION FRANCOPHONE
DE L'EST DE L'ONTARIO

Financé par :

Funded by:



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada