

ACTIVER LE POUVOIR DE LA PHILANTHROPIE POUR BÂTIR UN AVENIR MEILLEUR



**ACTIVER
ACCÉLÉRER
ACCENTUER**
PHILANTHROPIE



**ACTIVATE
ACCELERATE
ACCENTUATE**
PHILANTHROPY

17 NOVEMBRE LES RÉVÉLATEURS DE LA COVID-19 : RÉPONDRE AUX MOUVEMENTS ANTIRACISTES.

11 h 30 - 12 h 30 : En discussion avec la sénatrice Ratna Omidvar (plénière).

Faits saillants:

L'équité dans la gouvernance est un défi pour le secteur, mais la sénatrice a bon espoir d'observer des changements d'ici quelques années. L'ARC doit modifier le formulaire T3010 pour prendre en compte l'équité (par qui et comment?); l'inclusion est essentielle au sein des organes de gouvernance. Nous pourrions commencer à recueillir des données clés en répondant aux questionnaires d'enquête de Statistique Canada

De nombreuses possibilités s'offrent à FPC et à ses membres pour mobiliser ses membres dans le but de faire avancer le secteur caritatif :

- Moderniser le droit de la bienfaisance, intégrer l'équité à la gouvernance, augmenter la collecte de données, adopter les nouvelles technologies pour faire avancer le travail des fondations et accroître son impact
- Modifier des dispositions législatives relatives aux donateurs non reconnus
- Normaliser les nouvelles pratiques et accorder plus d'importance aux organismes sans but lucratif dans le débat national dès à présent et une fois la pandémie terminée
- Appuyer des changements législatifs; les fondations privées ayant plus de privilèges, il y a là pour elles une occasion inexploitée d'agir pour le secteur
- Mettre sur pied un comité pour découvrir comment renforcer la confiance à l'égard des donateurs quant à leur capacité de faire le travail.

**13 h - 15 h : L'antiracisme au cœur de la réaction face à la COVID-19 :
bonnes pratiques et outils pour les fondations (atelier).**

Citations de Hawa Y. Mire:

« L'antiracisme est un muscle » : nous devons discuter continuellement des questions de race et d'équité raciale pour renforcer et entretenir ces muscles qui nous permettent de passer à l'action.

« Le racisme est un traumatisme; le malaise n'en est pas un. »

« Posez-vous la question suivante : quels sont les effets ou les conséquences de la « suprématie blanche » pour les Noirs, les personnes racisées et les Autochtones? »

- Des définitions claires nous permettent d'agir concrètement. Prenez le temps de définir que signifient la diversité, l'équité et l'inclusion pour vous et votre organisation. Ces définitions éclaireront les mesures que vous prenez pour favoriser un environnement inclusif.

- Il est important de définir d'abord ce qu'est le pouvoir : « C'est la capacité d'orienter et d'influencer des situations avec légitimité dans des contextes diversifiés et imprévisibles. » Reconnaissez le pouvoir que vous détenez. Les gens reviennent à une position dans laquelle ils ne détiennent pas le pouvoir comme mécanisme de défense contre la critique. Regardez comment nous utilisons les endroits où nous avons notre mot à dire pour aider la cause.

Témoignage: « Je pense que Hawa a eu raison de centrer la conversation sur le pouvoir et non sur la diversité, l'équité et l'inclusion. De cette façon, cela met l'accent sur les structures, moins sur les individus. »

**15 h 30 - 16 h 45 : La philanthropie et la COVID-19 : l'urgence de
promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion de l'intérieur (panel).**

- Les privilèges sont un symptôme d'une répartition inégale du pouvoir et des relations de pouvoir. Un allié devrait favoriser des espaces ouverts, libres, sécurisants et respectueux.
- Le travail axé sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) est un parcours; c'est un marathon qui demande de l'engagement et beaucoup de travail. Ce n'est pas une chose qui se réalise du jour au lendemain.
- Nous sommes arrivés au point où nous pouvons regarder au-delà des apparences; la diversité à elle seule conduit rarement à un changement systémique.
- La diversité et l'inclusion sont des tactiques permettant de se rapprocher de l'objectif de l'équité. La lutte contre le racisme est aussi une tactique. Elles sont nécessaires en tout temps, en même temps.

Pour s'engager dans ce parcours :

1. Partez de zéro et développez des définitions et une compréhension communes de l'ÉDI. Réfléchissez ensuite aux moyens d'intégrer l'ÉDI au-delà des apparences; comment pouvez-vous l'intégrer au travail et à la mission de votre organisme?
2. Pratiquer l'écoute active et s'éduquer pour être un bon allié
3. Imposez-vous la responsabilité d'apprendre et de désapprendre.
4. Pour les petites fondations désireuses de s'engager, entourez-vous de personnes qui ne vous ressemblent pas, ou qui sont issues de différents milieux socioéconomiques et géographiques.

NOTES