

ACTIVER ^{LE} POUVOIR ^{DE} LA PHILANTHROPIE POUR BÂTIR ^{UN} AVENIR MEILLEUR



**ACTIVER
ACCÉLÉRER
ACCENTUER**
PHILANTHROPIE



**ACTIVATE
ACCELERATE
ACCENTUATE**
PHILANTHROPY

En discussion avec la sénatrice Ratna Omidvar (plénière)

Points principaux à retenir :

- De nombreuses possibilités s'offrent à FPC 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.
- 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.
- Les fondations souhaitent 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.

Thème général + données à l'appui + appels à l'action :

- Nous devons 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.
- Nous devons nous prendre en charge et moderniser notre propre structure de gouvernance puisque le gouvernement est à la traîne.
- Nous avons besoin de plus de données pour prendre de meilleures décisions fondées sur des données probantes et devons tirer profit de la technologie pour favoriser l'avancement de nos missions communes.
- 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.
- FPC devrait mobiliser les fondations pour qu'elles adoptent de nouvelles/meilleures technologies qui les aideraient à faire avancer leurs missions similaires.

- Modification des dispositions législatives relatives aux donataires non reconnus.
- FPC mettra sur pied un comité pour découvrir comment renforcer la confiance à l'égard des donataires quant à leur capacité de faire le travail.

Conclusions importantes et faits intéressants :

- La sénatrice Omidvar était une réfugiée et est devenue militante au cours de ses premières années de travail pour un organisme de bienfaisance.
- L'affaire de l'organisme UNIS a miné la confiance des Canadiens à l'égard des organismes de bienfaisance et a entraîné une baisse du nombre et du montant total des dons.

Exemples de collaboration intersectorielle :

- FPC comme voix collective des bailleurs de fonds pour appuyer les changements législatifs recommandés par la sénatrice Omidvar (par exemple, lettres aux députés locaux).
- Réflexions des participants :
 - « La sénatrice Omidvar est d'avis que le droit de la bienfaisance permet aux organismes sans but lucratif d'avoir la capacité de soutenir des mouvements de citoyens (par exemple, Black Lives Matter) ».

Citations marquantes des présentateurs :

« Nous avons profité des organismes de bienfaisance pendant beaucoup trop longtemps. »

« La philanthropie fait partie de la société et souffre donc elle aussi des manifestations de racisme systémique. » – Stephen Huddart

« Les fondations privées sont terriblement importantes dans notre société, mais il est vrai qu'elles jouissent d'une position privilégiée. Ma question pour elles est la suivante : souhaitez-vous faire partie du statu quo ou faire partie du bouleversement? »

L'antiracisme au cœur de la réaction face à la COVID-19 : bonnes pratiques et outils pour les fondations (Atelier), Hawa Mire, HYM Consulting

Principaux points à retenir :

- « *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 [blanc] pour les Noirs, les personnes racisées et les Autochtones?
- L'action pour la justice est un engagement à vie
- 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.

Thème général + données à l'appui + appels à l'action :

- 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.

Conclusions ou faits intéressants :

- Nous nous attardons généralement aux interactions interpersonnelles, mais la cible principale est l'environnement structurel dans lequel nous vivons. Nous ne pouvons plus avoir de conversations sur la race de la même manière. Voici deux questions importantes à vous poser : où détenez-vous le pouvoir? Où vous sentez-vous impuissant?
- L'escalier de l'oppression : les interactions interpersonnelles attribuent aux personnes des valeurs qui engendrent des préjugés contre un groupe donné. Les préjugés se transforment en discrimination, qui devient alors institutionnalisée et généralisée dans ce que nous appelons l'oppression.

Exemples de collaboration intersectorielle :

Réflexions des participants :

- « *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.* »

Citations marquantes de la présentatrice :

- « *Rompre avec la solidarité, c'est rompre les rangs.* »
- « *Black Lives Matter nous le démontre. Les groupes qui se mobilisent peuvent avoir une influence sur les changements systémiques.* »

Philanthropie et COVID-19 : l'urgence de promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion de l'intérieur (panel)

Principaux points à retenir :

- Être un bon allié, c'est pratiquer l'écoute active et s'éduquer. Imposez-vous la responsabilité d'apprendre et de désapprendre.
- 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.

Thème général + données à l'appui + appels à l'action :

- 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?
- 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.
- Dans les petites fondations qui souhaitent entreprendre leur parcours d'ÉDI, la première étape consiste à s'entourer de personnes qui ne vous ressemblent pas, qui sont issues de différents milieux socioéconomiques et géographiques. « Entourez-vous de la différence. »

Conclusions importantes et faits intéressants :

- 60 % des Canadiens souhaitent que le gouvernement du Canada participe plus activement à la lutte contre le racisme. Il y a une prise de conscience chez les Canadiens.

Exemples de collaboration intersectorielle :

« Le gouvernement [fédéral] devrait montrer l'exemple en réformant les politiques et les institutions et en plaçant les voix des communautés en quête d'équité au centre des discussions. Au Secrétariat fédéral de la lutte contre le racisme, « vous avez non seulement un allié, mais un ami. »

Réflexions des participants :

- « Il est difficile de travailler sur certains de ces aspects, mais j'adhérerai à tout ce qui fonctionne pour susciter des changements positifs! »

Citations marquantes des présentateurs :

- « Sans antiracisme, il ne peut y avoir d'équité. »
- « Le pluralisme est un rendez-vous actif avec la différence. »
- « Ayez des conversations qui provoquent un malaise – le moment est venu de vous sentir mal à l'aise. C'est dans le malaise que des choses intéressantes se produisent. »
- « Ce travail est difficile; il est désordonné et imparfait et il n'est jamais terminé, et il en sera toujours ainsi. »