

ADELLA MUENI MUTINDA

53, promenade Parkside, Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard) C1E 1N1

C. : 902-218-2085; mueni.am@gmail.com; [linkedin.com/in/mueniudeozor1a5a](https://www.linkedin.com/in/mueniudeozor1a5a)

CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES POUR UN PLAN D'ACTION EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE RACISME À L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

RAPPORT FINAL

Mueni Mutinda, Mutinda Consulting

Le 15 décembre 2022

Aperçu

« *Le succès d'une intervention dépend de l'état d'esprit de la personne qui intervient.* »

– *Bill O'Brien*

Reconnaissance du territoire d'Epekwitk (Île-du-Prince-Édouard)

Nous reconnaissons que la terre sur laquelle nous nous rassemblons est la terre ancestrale des Mi'kmaq et nous respectons les Mi'kmaq en tant que peuple autochtone de l'Île-du-Prince-Édouard.

Table des matières

Résumé	4
Infographie des consultations communautaires	8
Contexte	9
Approche	10
Apprentissages	11
Thèmes émergents	12
Prochaines étapes	14
Annexe	16
A. Plan de travail des consultations communautaires	16
<i>Registre des risques</i>	21
<i>Projection des coûts</i>	22
B. Guide général de l'atelier	24
<i>Consultations et participation communautaires tenant compte de la culture et des traumatismes</i>	24
C. Résultats du sondage	28
D. Liste des personnes participantes	28
<i>Consultations communautaires pour la création d'un plan d'action en matière de lutte contre le racisme à l'Île-du-Prince-Édouard</i>	28
E. Notes combinées de chaque séance	30
F. Feuilles Excel des séances de groupe (trois)	42
G. Diapositives de l'atelier de validation des consultations communautaires (présentation)	43
H. Photos des séances	57
I. Réflexions de la communauté sur les thèmes émergents (piliers)	66

Résumé

Le présent rapport présente les consultations récentes d'un court projet très ciblé du Bureau du Conseil exécutif de l'Île-du-Prince-Édouard dont l'objectif était d'obtenir les commentaires et les conseils de personnes et de communautés de l'Île actuellement et historiquement marginalisées afin de guider l'élaboration et la conception d'un plan d'action en matière de lutte contre le racisme à l'échelle de la province. Pour ce faire, une approche radicalement inclusive a été adoptée. Celle-ci était axée sur la pleine participation et contribution d'un groupe de 45 à 60 personnes marginalisées ou représentant des personnes ou des groupes historiquement marginalisés, *dont les membres d'organismes ethnoculturels, de groupes autochtones et d'autres groupes racisés et représentant des communautés diversifiées sur le plan culturel, les universitaires (les étudiantes et étudiants étrangers), les immigrantes et immigrants (y compris les résidentes et résidents permanents, les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, les résidentes et résidents temporaires), les femmes, les jeunes, les aînées et aînés, les personnes ayant une incapacité, les membres de la communauté LGBTQ+, les personnes en milieu rural et urbain, et les membres de groupes intersectoriels, entre autres.* Leurs expériences, leur savoir-faire, leurs priorités et leur perspective sont essentiels pour favoriser un changement de culture et de leadership dans les institutions gouvernementales et non gouvernementales ainsi qu'à des échelons de leadership multisectoriels à l'Île-du-Prince-Édouard.

À cette fin, Mutinda Consulting, une entreprise chevronnée de gestion de programmes axée sur l'équité et la justice, a mis à profit ses diverses compétences en matière de renforcement de la communauté, d'animation et de gestion pour fournir des services d'engagement communautaire au conseiller en politiques antiracistes et au Bureau du Conseil exécutif. On a rassemblé les personnes participantes dans de petits et grands groupes afin d'établir des liens et d'échanger en adoptant un angle intersectionnel comme point de départ. Des espaces de courage ont été créés selon des principes directeurs convenus, pour que des conversations tenant compte des traumatismes permettent de lever le voile sur les expériences vécues par ces personnes, leur bagage, leurs préoccupations et leurs priorités.

La vision d'une vie insulaire transformée permettant un accès et une participation équitables aux sphères économique, culturelle, sociale et politique pour l'ensemble des Insulaires, dans toute leur diversité, constitue exactement le type de conversation dont nous continuons d'avoir besoin pour assurer un avenir différent. Ce n'est pas en établissant plus de diagnostics qu'on commence à imaginer un avenir meilleur; il s'agit plutôt d'un processus de participation communautaire itératif, intuitif et réfléchi. Mettre l'accent sur la connexion, la confiance, la collaboration, l'établissement d'une vision et la coproduction de la passion, de l'énergie et de ce qu'il faut pour y arriver ensemble n'a jamais été seulement un processus, mais bien une finalité.

Le projet a mis au premier plan les perspectives et expériences vécues des personnes qui ont été et demeurent en marge de la société. Les voix ignorées. Les expériences inconnues. Par sa nature, le processus de consultation communautaire constituait un parcours sur invitation non obligatoire qui visait à créer des liens intersectionnels et des espaces de réflexion authentique, cherchant à insuffler aux personnes participantes le courage de se dévoiler tout en favorisant les connexions de cœur et d'esprit et la création de visions communes d'avenirs possibles. C'est pourquoi le travail de base du gouvernement sur une ébauche de plan d'action en matière de lutte contre le racisme a été délibérément présenté aux personnes participantes à l'étape de l'analyse des résultats et à mesure que des rapprochements ont commencé à émerger (à la fois par la documentation et l'observation) d'une communication et d'un échange nuancés. À ce stade, le moment était idéal pour qu'émerge un processus naturel d'idées, de visions et de liens communautaires permettant de formuler une vision et une orientation communes. Le processus était et demeure intentionnellement non linéaire, précisément parce que la vie n'est pas linéaire, tout comme les modes d'acquisition des connaissances et les identités des Autochtones et d'autres cultures traditionnelles.

Ultimement, ce travail a pour objectif d'alimenter l'élaboration d'un plan d'action en matière de lutte contre le racisme à l'Île-du-Prince-Édouard avec une vision, des stratégies et des recommandations issues de la communauté. ***Ce qui veut dire que le Plan d'action doit être en phase avec les priorités, les besoins, les intérêts et les expériences actuels des personnes et des communautés historiquement et actuellement marginalisées.***

Un total de neuf séances de consultation – six en personne et trois en ligne (un cycle étant composé de trois rencontres s'alimentant les unes les autres) – ont eu lieu entre le 12 et le 30 octobre 2022. L'objectif était de créer un écosystème équilibré et équitable dirigé par des personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC). Dans une culture où les espaces sont dominés par les personnes blanches, cette approche intersectionnelle s'est concentrée comme il se doit sur les personnes marginalisées afin que les expériences et perspectives économiques, culturelles, sociales et politiques de ces dernières constituent la base sur laquelle construire. Trois groupes (groupe un – environ cinq personnes; groupe deux – environ 18 personnes; groupe trois – environ 22 personnes, pour un total de 45) ont participé à trois séances (soit un cycle complet, pour un total de trois cycles dans le cadre du projet) et ont rassemblé leurs idées, leurs expériences, leur savoir-faire, leur vision et leur énergie pour réfléchir et discuter autour des thèmes de l'équité et de l'inclusion à l'Île-du-Prince-Édouard.

Le nuage de mots clés ci-après constitue un aperçu des idées et des rêves des personnes participantes par rapport à une vision concrète de l'avenir :

groupes intersectionnels, à commencer par les personnes en position de pouvoir au gouvernement comme dans les communautés.

Ces énoncés ont été intégrés à la vision commune suivante afin de refléter les priorités, les idées et les particularités d'un avenir où tous les Insulaires peuvent s'épanouir, peu importe leur identité :

Un espace actif, créatif et ouvert centré sur les modes d'acquisition des connaissances et les identités autochtones, tout en rehaussant et amplifiant la voix des membres de la majorité mondiale pour la construction d'un système équitable, souple et en constante évolution.

Ce nouvel environnement honorera et célébrera le bien-être de toutes les personnes des communautés intergénérationnelles aimantes et bienveillantes qui utilisent leur agentivité dans toutes les sphères de gouvernance de la société, de façon libre et courageuse, afin de vivre, de travailler, de s'amuser et de créer un sentiment de confort et d'appartenance pour les générations passées, présentes et futures.

La vision, les thèmes et les stratégies communautaires qui se dégagent montrent que les priorités du gouvernement constituent un pas dans la bonne direction, mais restent insuffisantes en ce qui concerne **la représentation et l'avancement des PANDC** dans la fonction publique ainsi que les organismes, les conseils et les commissions du gouvernement; **le changement de culture**, tant au sein du gouvernement que dans les communautés et la société insulaires; et **le leadership** dans l'application des principes de lutte contre le racisme dans tous les travaux du gouvernement, notamment dans l'examen et l'élaboration de politiques et de lois et dans la collecte et l'utilisation de données fondées sur la race.

Au-delà des piliers gouvernementaux cernés, les personnes participantes ont donné de leur temps à chaque discussion communautaire (deux heures par rencontre) pour se pencher sur leurs visions individuelle et commune, mettre en question leurs présomptions, établir des jalons pour suivre la concrétisation de la vision et déterminer qui devrait faire le travail. Plus précisément, une approche globale issue de ces conversations conceptualisées et imaginées de façon collaborative a révélé d'autres thèmes relatifs à la prise en compte des facteurs sociaux dans les secteurs de l'éducation, du logement et de la santé pour les PANDC et à la mise en place de principes de responsabilité transparents pour l'ensemble des stratégies cernées en vue de concrétiser les thèmes prioritaires. Le tout a été facilité par une *approche par questions* efficace pour permettre aux petits groupes d'approfondir les enjeux par la discussion.

Infographie des consultations communautaires

Inspirer le courage par l'expression individuelle et collective des PANDC

Illustration de Kxndi Illustrated



Contexte

Création d'un espace pour une participation communautaire itérative et réflexive

Une approche de consultation et de participation communautaires axée sur l'équité et radicalement inclusive consiste à investir dans la confiance pour créer un climat favorisant la sécurité psychologique. Dans le cas de l'élaboration du Plan d'action en matière de lutte contre le racisme à l'Île-du-Prince-Édouard, il s'agit d'occuper l'espace, de faciliter des conversations stratégiques variées, dynamiques et réfléchies (individuelles et collectives, souvent simultanément), de rencontrer les gens dans leur environnement en toute authenticité et d'aborder la chose de façon nuancée pour observer, exprimer, stimuler et documenter cette réflexion. Il a été envisagé et empiriquement constaté que les conversations en personne et en petits groupes constituaient le point de départ idéal pour la réussite de ce projet.

Un plan de consultation et de participation communautaires tenant compte des traumatismes et des cultures doit favoriser la création de liens fondés sur la confiance, le respect, la réciprocité, le consentement et la responsabilité. Il est essentiel de repenser demain pour créer et maintenir un espace de conversation rassembleur et propice à la cocréation de conversations dirigées et soutenues par des personnes issues de divers groupes intersectionnels de la société choisies dans une optique d'équité.

Pour ce faire, de 45 à 60 personnes – en priorité des personnes issues de groupes et de communautés historiquement marginalisés – ont été invitées à réfléchir à des questions fondamentales qui ont alimenté des discussions de fond. Les grandes lignes du plan de consultation et de participation ont été proposées et peaufinées en collaboration avec le conseiller en politiques antiracistes et les représentantes et représentants communautaires, dans le cadre d'une vision commune d'un avenir possible et d'une stratégie d'habilitation.

Les séances du premier cycle (trois séances qui ont eu lieu du 12 au 18 octobre à la salle paroissiale de la cathédrale St. Peter's, à Charlottetown) ont permis aux personnes participantes de se rencontrer dans un environnement accueillant et accessible et de créer des liens significatifs, en grand groupe ou en triades, en discutant d'expériences personnelles avec sincérité, en faisant preuve d'ouverture et en écoutant activement. Pendant deux heures, les personnes présentes ont appris à se connaître, ont échangé des connaissances et ont commencé à bâtir des liens d'amitié et de confiance.

Les séances du deuxième cycle (trois séances qui ont eu lieu du 19 au 24 octobre à la Credit Union Place, à Summerside) étaient fondées sur la confiance et la sincérité des discussions précédentes pour réfléchir (individuellement et collectivement) à un avenir

commun au moyen de questions fondamentales. Cet espace a jeté les bases pour imaginer des stratégies axées sur l'équité, échanger et innover ensemble à cet égard.

Les séances du troisième et dernier cycle (trois séances en ligne du 25 au 31 octobre) invitaient les personnes participantes à repenser des paradigmes en portant un regard neuf et en osant imaginer des systèmes radicalement inclusifs, équitables et pleinement intégrés. Ce dernier cycle a permis de présenter l'ébauche du Plan d'action en matière de lutte contre le racisme élaboré par le gouvernement afin de stimuler la réflexion, d'y répondre et d'en accroître la conformité aux nouvelles priorités et vision communautaires. Enfin, le 10 novembre, un atelier virtuel bilingue de validation communautaire a permis de consolider les apprentissages de ces neuf séances communautaires, y compris les résultats des consultations auprès des Autochtones, afin de les communiquer aux personnes participantes et aux représentantes et représentants du gouvernement invités en tant qu'observatrices et observateurs.

Approche

Sur invitation. Intersectionnelle. Réfléchie. Axée sur l'équité.

La portée du plan d'action devait inclure, entre autres, trois piliers : la représentation et l'avancement des PANDC dans la fonction publique ainsi que les organismes, les conseils et les commissions du gouvernement; le changement de culture, tant au sein du gouvernement que dans les communautés et la société insulaires; et le leadership dans l'application des principes de lutte contre le racisme dans tous les travaux du gouvernement, notamment dans l'examen et l'élaboration de politiques et de lois et dans la collecte et l'utilisation de données fondées sur la race.

À cette fin, on a invité des personnes de tous les horizons à se joindre à la conversation : membres d'organismes ethnoculturels, de groupes autochtones et d'autres groupes marginalisés et représentant des communautés diversifiées sur le plan culturel, universitaires (étudiantes et étudiants étrangers), immigrantes et immigrants (y compris les résidentes et résidents permanents, les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, les résidentes et résidents temporaires), femmes, jeunes, aînées et aînés, personnes ayant une incapacité, membres de la communauté LGBTQ+, personnes en milieu rural et urbain, membres de groupes intersectoriels et artisanes et artisans de changement, entre autres. Ces personnes nous ont fait profiter de leur expérience vécue, de leurs compétences et de leur savoir-faire dans tous les aspects de la vie en venant échanger, apprendre et établir avec les autres une vision claire (plan d'action) afin de mettre concrètement en place ces idées et de remédier aux déséquilibres de pouvoir.

Au bout du compte, une Île-du-Prince-Édouard qui est équitable et axée sur les perspectives, expériences, histoires et identités différentes contribue au renforcement du savoir-faire des partenariats sectoriels authentiques et des praticiennes et praticiens dans les sphères économique, culturelle, sociale, politique et écologique de la vie insulaire, de même qu'au mieux-être, à la création de richesse et à l'innovation.

Chacune des séances de deux heures du *premier cycle* avait pour objectif de créer une atmosphère accueillante et accessible, de faciliter un riche échange de connaissances, de créer un espace de coapprentissage et de renforcer la confiance et la communauté par l'observation et l'écoute active. Un nuage de mots unique, imaginant un avenir différent où l'équité et l'inclusion sont au cœur de l'expérience insulaire globale, a été créé à la fin de chaque séance.

Les séances du *deuxième cycle* ont porté sur la vision des personnes participantes d'un écosystème équilibré et équitable dirigé par des PANDC. Sous un angle intersectionnel, on a mis l'accent sur les expériences, la vision et le savoir-faire des PANDC dans les sphères économique, culturelle, sociale et politique. De plus, les conditions nécessaires à cet écosystème réflexif, les présomptions actuelles et les indicateurs permettant de suivre les jalons, y compris les personnes chargées de ce travail et le temps requis pour le faire, ont commencé à prendre forme.

Les conversations, énergiques et dynamiques, ont largement dépassé les deux heures prévues, en plus de susciter des liens forts entre les personnes participantes. Les conversations du *troisième cycle* ont vu chaque groupe se rencontrer virtuellement pour discuter de la vision globale et cerner les thèmes et les stratégies émergents pour chaque thème, sur la base des conversations de groupe.

Apprentissages

Durant ces conversations, les personnes participantes ont travaillé en petits et grands groupes pour créer des liens significatifs les unes avec les autres et collaborer, imaginer et concevoir ensemble un avenir différent, axé sur l'équité et l'inclusion pour tous les Insulaires. Ce travail a permis de dégager des apprentissages essentiels sur le processus et l'objectif final, ainsi que des échanges nuancés lorsqu'il s'agit de mettre l'accent sur les perspectives non traditionnelles et issues de la majorité mondiale des PANDC, qui se reflètent dans l'ensemble des thèmes et des stratégies élargis. Voici les apprentissages en question :

- ❖ Les liens authentiques sont porteurs d'énergie et de courage et favorisent le bien-être individuel et collectif.
- ❖ Il n'existe pas de processus étape par étape, mais plutôt un enchaînement d'itérations, de nuances et de réflexions constamment mises en contexte.

- ❖ En partant d'une humanité et d'un espace intersectionnel communs, la vérité de nos relations et liens mutuels devient un guide clair et un facteur de responsabilité.
- ❖ Les visions individuelle et collective du bien-être, de la contribution à la société et de la réalisation du potentiel humain sont alignées.
- ❖ La vie est généreuse, et il y en a plus qu'assez pour tout le monde.

Thèmes émergents

Six thèmes distincts, mais étroitement liés, sont ressortis de la conception, de l'approche et de l'animation délibérées. Une fois réunis, ils forment une vision équitable et inclusive : ***un espace actif, créatif et ouvert centré sur les modes d'acquisition des connaissances et les identités autochtones, tout en rehaussant et amplifiant la voix des membres de la majorité mondiale pour la construction d'un système équitable, souple et en constante évolution. Ce nouvel environnement honorera et célébrera le bien-être de toutes les personnes des communautés intergénérationnelles aimantes et bienveillantes qui utilisent leur agentivité dans toutes les sphères de gouvernance de la société, de façon libre et courageuse, afin de vivre, de travailler, de s'amuser et de créer un sentiment de confort et d'appartenance pour les générations passées, présentes et futures.***

La responsabilité consiste à s'assurer que des systèmes et processus gouvernementaux sont en place pour évaluer la santé et d'autres données pour les PANDC, et que ces points de contrôle contextualisés sont transparents et favorisent l'élimination des obstacles pour améliorer le bien-être des PANDC et leur permettre de s'épanouir.

La représentation et l'avancement des PANDC doivent aller au-delà de la représentation symbolique pour reconnaître et inclure le savoir-faire. Il s'agit d'adopter une optique intersectionnelle centrée sur leurs voix et leurs expériences, etc., pour créer, entre autres, des possibilités économiques. Ce savoir-faire des PANDC doit se traduire par une rémunération conséquente.

La communauté, dans ce contexte, implique de reconnaître que la participation de tout le monde est nécessaire pour former des communautés de soutien et pour restituer la liberté et la dignité afin que toutes et tous puissent s'épanouir. Il faudra un partage de pouvoirs et le soutien de la diversité humaine des identités et des intérêts par le gouvernement pour bâtir des communautés et une société fortes.

Le changement de culture sera manifeste et concret lorsque le tissu culturel de l'Île-du-Prince-Édouard reflétera les PANDC, lorsque leurs voix, leurs expériences et leurs connaissances seront reconnues et célébrées, lorsqu'elles se sentiront en sécurité à l'Île. Ce changement de culture pourra aussi se mesurer par l'augmentation de la richesse, de la participation et de l'épanouissement des PANDC dans toutes les sphères de la société. Lorsque les PANDC

choisiront de rester et de contribuer à la vie, à l'économie et au bien-être social et culturel insulaires, on saura que la vie à l'île est agréable.

Le thème du leadership, des lois et de l'examen des programmes et politiques représente les demandes faites au gouvernement d'éliminer les obstacles actuels à la représentation et à l'expression (dans les arts, la gastronomie, l'habillement, la langue) pour que les PANDC ne soient plus exclues des espaces économiques, politiques et financiers. À long terme, l'élimination immédiate de ces obstacles ira au-delà de la représentation symbolique et de la reconnaissance des obstacles systémiques pour permettre l'intégration durable et la contribution active des PANDC en tant que contributrices légitimes à la santé et au bien-être de la société.

Les conditions sociales (plus précisément l'éducation, le logement et la santé) appellent à un retour vers les modes d'acquisition des connaissances et les identités autochtones et vers notre véritable interconnectivité en tant qu'êtres humains et notre interdépendance avec toutes les formes de vie. Ces manières de voir le monde et celles des groupes historiquement marginalisés (et qui continuent de l'être) constituent le point de départ de la rééducation, de l'apprentissage et de la formation dans toutes les directions afin d'atteindre la réparation absolue (pour nous-mêmes, entre nous, le territoire, l'ensemble de la société, etc.).

Durant le premier cycle de consultation, à la mi-octobre, 31 personnes ont répondu à un sondage de base en ligne. Les questions portaient sur le contexte social, culturel et économique des personnes participantes, ce qui a permis de mieux comprendre leur réalité dans plusieurs catégories. Par exemple, **les données ont révélé que la majorité des femmes marginalisées en raison de leur race vivent à l'île depuis plus de 20 ans. Pourtant, leur salaire demeure dans la médiane, ce qui pourrait indiquer qu'elles n'occupent pas de postes de gestion ou de direction, mais ont peut-être plus des emplois temporaires ou de première ligne. Dans tous les cas, malgré un niveau de scolarité élevé, 65 % d'entre elles gagnent moins de 60 000 \$ par année.**

Scolarité	Identité de genre	Capacités différentes
27 % – Baccalauréat	47 % – Femme	44 % – Aucun besoin en matière d'accessibilité
23 % – Maîtrise	25 % – Homme	35 % – Incapacité/besoins en matière d'accessibilité
20 % – Certificat/diplôme	19 % – Questionnement/autre	21 % – Préfère ne pas répondre
7 % – Doctorat	9 % – Queer	
23 % – Autre		

Personnes présentes		
Personne marginalisée en raison de sa race	Revenu du ménage	Nombre d'années au Canada
70 % – Oui 27 % – Non 3 % – Préfère ne pas répondre	36 % – De 30 000 à 59 999 \$ 29 % – Moins de 30 000 \$ 19 % – De 60 000 à 89 999 \$ 10 % – De 90 000 à 119 999 \$ 6 % – 120 000 \$ et plus	33 % – De 21 à 40 ans 23 % – De 1 à 5 ans 20 % – De 41 à 60 ans 13 % – De 5 à 10 ans 10 % – De 11 à 20 ans

Le schéma des thèmes émergents, des tendances et des priorités (**voir l'Annexe F**) représente une vision globale des expériences, des priorités et de la vision de toutes les personnes participantes. On note la présence importante de thèmes comme la responsabilité, les conditions sociales comme l'éducation et le logement, la communauté, le changement de culture, la représentation et l'avancement des PANDC, et le leadership, les lois et l'examen des programmes et politiques. Ce schéma est intentionnellement présenté comme une toile ou un système complexe de relations et de liens qui dépassent la catégorisation linéaire au profit d'une approche systémique globale. Ce schéma se veut une représentation des thèmes, des stratégies et de la vision que les personnes participantes ont imaginés et conçus ensemble en y intégrant les nuances exprimées durant les consultations qui proposent des orientations concrètes pour un plan d'action fort en matière de lutte contre le racisme à l'Île-du-Prince-Édouard.

Prochaines étapes

Ce projet dynamique de consultation communautaire a rassemblé des PANDC dans le cadre d'une série de séances dont l'objectif était de créer et d'entretenir des espaces de courage itératifs où les perspectives, les expériences, le savoir-faire et la vision d'un avenir équitable pourraient émerger. Les personnes participantes ont été délibérément invitées dans le but de mettre l'accent sur leurs expériences et leurs priorités en tant que membres de groupes historiquement marginalisés. Les conversations se sont articulées autour de questions fondamentales et de l'écoute active pour permettre la participation et l'observation et offrir un espace où rêver ensemble.

Ce projet constitue un départ en force dans l'élaboration d'un plan d'action éclairé et réfléchi, et les questions suivantes, tout comme les recommandations de stratégies thématiques émergentes, seront utiles :

- Pourquoi énormément de personnes racisées ne se sentent-elles pas *chez elles* à l'Île?

- Comment les personnes au pouvoir et le gouvernement peuvent-ils éliminer les obstacles et créer l'espace nécessaire à l'épanouissement des personnes marginalisées?
- Comment les PANDC peuvent-elles vivre, travailler et s'épanouir à l'île selon leurs valeurs?
- Comment un changement de culture réel et significatif pourra-t-il se concrétiser pour les PANDC?

Tout d'abord, pour un mouvement collectif de transformation à moyen et à long termes, il faut un engagement délibéré à s'attaquer aux obstacles à l'accessibilité, à la participation, à la contribution et à la représentation auxquels font face les PANDC dans les sphères économique, sociale, politique, financière et de l'éducation, pour les réduire et ultimement les éliminer. Les thèmes émergents englobent des piliers interdépendants, et chacun de ceux-ci contribue à sa manière à la vision commune, puis établit des stratégies concrètes et réalisables à court, à moyen et à long termes. Ces stratégies permettent de créer un plan d'action en matière de lutte contre le racisme fondé sur l'équité tout en réduisant et en éliminant les obstacles existants pour les PANDC.

L'optique intersectionnelle sur laquelle repose une approche de consultation communautaire qui tient compte des traumatismes est maintenant constituée. Il faut maintenant un engagement continu à poursuivre la réflexion et l'itération avec les PANDC. Un plan d'action fort et conjoint pourra émerger de l'instauration de points de contact réguliers assurant la cohérence et des partenariats inclusifs. Ce projet marque la fin du travail de consultation communautaire articulé autour des voix, des perspectives et du savoir-faire des PANDC dont l'objectif était de renforcer les liens communautaires et de susciter des innovations et une vision d'une Île-du-Prince-Édouard équitable et inclusive. Il constitue aussi la base sur laquelle de grands thèmes peuvent être créés et déployés dans les ministères et au-delà de façon à vraiment refléter et inclure tous les Insulaires.

Annexe

A. Plan de travail des consultations communautaires

*Plan de consultation et de participation communautaires tenant compte de la culture et des traumatismes
pour le Bureau du Conseil exécutif de l'Île-du-Prince-Édouard*

Ébauche du plan de travail – Déposée le 4 octobre 2022/Déroulement du projet : Octobre et novembre 2022

Ce travail vise à privilégier les priorités, les voix et les expériences vécues des personnes et des groupes, ou des gens qui les représentent, qui sont historiquement tenus à part et marginalisés, particulièrement dans les sphères sociale, économique et politique. Le présent plan de travail décrit la stratégie de consultation et la collecte de données qualitatives (conversations et nuances dans les discussions en petits et grands groupes) qui feront en sorte que les consultations, les délibérations et les collaborations représentent réellement un échantillon de la société coupé de la majorité insulaire et soient axées sur celui-ci. Ce plan d'envergure axé sur l'équité et les dix jours de consultations et de conversations dirigées en petits groupes créera une voie vers un développement communautaire authentique et une vision commune d'un avenir synergique et totalement inclusif, sans exception, à l'Île-du-Prince-Édouard.

Principales étapes	Dates	Résultats escomptés	Stratégie de consultation et source de données	Responsables	Commentaires
Discussion de planification initiale entre la consultante et Dante	Le 3 oct.	<ol style="list-style-type: none">1. Orientation et présentation de l'ébauche du plan de travail2. Idéation des processus prévus et discussion3. Discussion sur les questions liées à l'assurance responsabilité (voir le contrat), à la facturation, etc.4. Préparation à la séance d'information sur le plan de	Réunion virtuelle	Dante Mueni Secrétaires (Victor et stagiaire)	

Principales étapes	Dates	Résultats escomptés	Stratégie de consultation et source de données	Responsables	Commentaires
		travail avec le Bureau du Conseil exécutif, le 7 octobre 5. Envoi d'une facture			
Recherche et invitation de membres d'organismes ethnoculturels, de groupes autochtones et de communautés diversifiées sur le plan culturel, d'universitaires (d'étudiantes et étudiants étrangers), d'immigrantes et immigrants (y compris de résidentes et résidents permanents, de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, de résidentes et résidents temporaires), de femmes, de jeunes, d'aînées et aînés, de personnes ayant une incapacité, de membres de la communauté LGBTQ+, de personnes en milieu rural et urbain, et de membres de groupes intersectoriels, entre autres	Du 4 au 8 oct.	1. Information et orientation des personnes intéressées sur les consultations communautaires, en précisant le but, l'occasion, le calendrier, les rôles et les responsabilités	– Coordination avec les personnes-ressources d'associations communautaires, notamment des écoles, des services pour les personnes immigrantes et réfugiées, des communautés culturelles, des églises, la Black Cultural Society (BCS), Black Indigenous People of Color, United for Strength Home Relationship (BIPOC USHR) – Collecte des données démographiques, au besoin	Mueni (Soutien de la BCS, de BIPOC USHR et d'autres réseaux) Dante (confirmera ce qu'il faut pour recueillir les données quantitatives)	
Division des personnes participantes en trois groupes diversifiés de 15 à 20 personnes chacun	Du 4 au 8 oct.	1. Confirmation de la structure des consultations – trois groupes distincts de 15 à 20 personnes chacun 2. Confirmation de la date et de l'heure de la séance 1 pour chacun des groupes 3. Confirmation de la logistique (lieu, dates et heures,	– Lettres d'invitation, appels téléphoniques et messages envoyés par les réseaux des personnes et les canaux ci-dessus pour confirmer le but du projet et l'occasion de collaborer aux consultations communautaires ou au	Mueni Dante	

Principales étapes	Dates	Résultats escomptés	Stratégie de consultation et source de données	Responsables	Commentaires
		<p>aménagement de l'espace [café, thé, eau, collations])</p> <p>4. Confirmation des deux secrétaires et de la personne observatrice ou intervenante pour la séance 1 de chacun des groupes</p> <p>5. Confirmation des exigences en matière de déplacements pour les séances, le cas échéant</p>	<p>processus de développement communautaire, ou de formuler des commentaires à ce sujet</p>		
<u>Séance 1</u> de chaque groupe	Du 12 au 18 oct.	<p>1. Prestation d'une séance de deux heures aux trois groupes de 15 à 20 personnes</p> <p>2. Création d'une atmosphère d'accueil et d'accessibilité</p> <p>3. Échange de connaissances et coapprentissage riches</p> <p>4. Stimulation de la confiance et de l'esprit communautaire en observant et en écoutant attentivement</p>	<p>– Séances en personne</p> <p>– Exercices en petits et grands groupes</p> <p>– Conversations en triades</p> <p>– Questions fondamentales pour guider la réflexion</p> <p>Collecte de données : principales activités, résultats escomptés, nuances, questions et signaux à surveiller</p>	<p>Mueni</p> <p>Secrétaires (Dante)</p>	<p>Coordination étroite avec les stagiaires (secrétaires) et les personnes observatrices (noter les nuances) pour préparer l'espace et accueillir les personnes participantes</p> <p>– Fiches de rétroaction à la fin de la séance (pour recueillir les questions, préoccupations et réflexions de manière anonyme)</p>
<u>Séance 2</u> de chaque groupe	Du 19 au 24 oct.	<p>5. Prestation d'une séance de deux heures aux trois groupes de 15 à 20 personnes</p> <p>6. Exploration de la vision des personnes participantes d'un</p>	<p>– Séances en personne</p> <p>– Exercices en petits et grands groupes</p> <p>– Conversations en triades</p> <p>– Questions fondamentales</p>	<p>Mueni</p> <p>Secrétaires (Dante)</p>	<p>Coordination étroite avec les stagiaires (secrétaires) et les personnes observatrices (noter</p>

Principales étapes	Dates	Résultats escomptés	Stratégie de consultation et source de données	Responsables	Commentaires
		<p>écosystème équilibré et équitable mené par des personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) et les façons de créer un tel écosystème.</p> <p>En appliquant une optique intersectionnelle, focalisation sur ces expériences et ces perspectives dans les sphères économique, culturelle, sociale et politique</p> <p>7. Confiance et expression de soi authentique concrètes et bienvenues</p> <p>8. Échange de connaissances et coapprentissage riches</p>	<p>Collecte de données : principales activités, résultats escomptés, nuances, questions et signaux à surveiller</p>		<p>les nuances) pour préparer l'espace et accueillir les personnes participantes</p> <p>– Fiches de rétroaction à la fin de la séance (pour recueillir les questions, préoccupations et réflexions de manière anonyme)</p>
<u>Séance 3</u> de chaque groupe	Du 25 au 31 oct.	<p>9. Prestation d'une séance de deux heures aux trois groupes de 15 à 20 personnes</p> <p>10. Climat de confiance et de sécurité psychologique</p> <p>11. Échange de connaissances et coapprentissage riches</p> <p>12. Encadrement des personnes participantes pour qu'elles redéfinissent les paradigmes en regardant les choses d'un nouvel œil et en osant imaginer des systèmes radicalement inclusifs, équitables et entièrement intégrés</p> <p>13. Présentation de l'ébauche du plan d'action en matière de</p>	<p>– Séances virtuelles</p> <p>– Une séance en français</p> <p>– Discussion en grands groupes</p> <p>– Conversations en triades</p> <p>– Questions fondamentales</p> <p>Collecte de données : principales activités, résultats escomptés, nuances, questions et signaux à surveiller</p>	<p>Mueni</p> <p>Secrétaires (Dante)</p>	<p>Coordination étroite avec les stagiaires (secrétaires) et les personnes observatrices (noter les nuances) pour préparer l'espace et accueillir les personnes participantes</p> <p>– Fiches de rétroaction à la fin de la séance (pour recueillir les questions, préoccupations et</p>

Principales étapes	Dates	Résultats escomptés	Stratégie de consultation et source de données	Responsables	Commentaires
		<p>lutte contre le racisme et discussion de sorte à stimuler la réflexion, à y répondre et à en accroître la conformité aux nouvelles priorités et vision communautaires</p> <p>14. Envoi d'une facture</p>			réflexions de manière anonyme)
Traitement et analyse des données	Du 31 oct. au 8 nov.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Résumé des résultats de chaque séance et détermination des thèmes, des questions, des idées, etc. 2. Nettoyage et analyse des données qualitatives 3. Ébauche des réflexions sur les constats ressortant des séances 	Analyse des données recueillies par les secrétaires pendant les dix consultations communautaires	Mueni Dante	– Les secrétaires devront remettre leurs notes dans les deux heures suivant les séances afin d'assurer leur réception et le suivi des questions pendant le nettoyage des données
Atelier de validation communautaire virtuel	Le 10 ou 11 nov.	<p>Présentation d'un résumé du travail, notamment le but, le processus, les constats, les apprentissages et les recommandations, aux personnes participantes</p> <p>Création d'un espace où les personnes participantes peuvent réfléchir, réagir et répondre, et poser leurs questions au fur et à mesure. Consignation des principaux points et confirmation des prochaines étapes</p>	Atelier de validation communautaire pour rendre compte à la communauté (indicateur de responsabilité) et écouter ce qu'elle a à dire	Mueni	– Organisation d'une séance virtuelle (Zoom ou Teams) et transmission du lien avant l'atelier
Première version des rapports	Du 15 au 20 nov.	Première version des rapports (résumés des séances, constats, outils, ébauche du rapport sommaire des consultations et analyse thématique des constats, et	Rédaction des rapports	Mueni	Sondage de fin

Principales étapes	Dates	Résultats escomptés	Stratégie de consultation et source de données	Responsables	Commentaires
		rapport final)			
Soumission de la première version des rapports	Le 21 nov.	– Soumission de la première version du rapport pour révision – Envoi d’une facture		Mueni	<i>Les échéances sont ajustées pour tenir compte de l’ouragan Fiona et d’autres urgences imprévues relatives aux consultations communautaires. Rapport final remis le 14 déc.</i>
Commentaires et réflexions	Le 26 nov.	– Révision de l’ébauche (du 21 au 26 nov.)		Dante/Bureau du Conseil exécutif	
Remise du rapport final	Le 5 déc.	– Intégration des commentaires et révision du rapport (du 27 nov. au 2 déc.) – Envoi de la facture finale	Rédaction du rapport	Mueni	

Registre des risques

Description du risque	Probabilité du risque (improbable, probable, très probable)	Incidence potentielle (1 = très faible, 5 = très élevée)	Mesures d’atténuation	Responsables	Statut	Notes
Échéances serrées	Probable	4	Étroite collaboration avec Dante et l’équipe pour organiser les consultations le plus rapidement possible	Mueni	En cours	
Disponibilité et confirmation des secrétaires pour toutes les séances (la constance est préférable)	Probable	4	Confirmation le plus tôt possible de la disponibilité de deux secrétaires compétents (recherche, expérience en la matière, intérêt). <i>En trouver d’autres (idéalement deux étudiantes ou étudiants à la</i>	Dante/Mueni		

			<i>maîtrise en psychologie ou en sociologie à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard)</i>			
Processus administratifs internes du gouvernement	Probable	5 – Retards indus	Prévision, dans la mesure du possible, de ce qui sera requis le mois suivant, particulièrement pour ce qui est des consultations communautaires (rémunération des personnes participantes – on vise de 45 à 60 personnes –, frais de déplacement, etc.) et mise en place de systèmes pour simplifier le processus	Dante/Mueni		

Projection des coûts

Poste budgétaire	Coûts prévus	Notes
Rémunération	1 500 \$	60 personnes, 25 \$ chacune (pour les trois consultations communautaires et l'atelier de validation)
Logistique	840 \$	60 personnes (café, thé, collations : 7 \$ par personne, 20 personnes à chaque séance [20 x 3 groupes x 2 rencontres en personne = 120; 120 x 7 \$])
Assurances	850 \$	Assurance responsabilité civile commerciale et assurance responsabilité civile professionnelle (max. 2 millions) et assurance responsabilité civile automobile (max. 1 million). Devis pour les frais annuels pour la couverture susmentionnée par Zensurance (voir ci-joint)
Deux secrétaires (pour toutes les consultations communautaires et l'atelier de validation)	340 \$ par secrétaire pour l'ensemble du travail relatif aux consultations Total : 680 \$	Trois séances pour chacun des trois groupes, pour un total de dix séances de consultation – six en personne, quatre virtuelles (dont un atelier de validation virtuel). Chaque séance dure deux heures (total : 18 heures), plus les rencontres préparatoires avant chacune des trois séances (une heure chacune pour un total de trois heures) – Deux secrétaires pour chaque séance (permet une collecte de données et une contre-vérification plus précises) – Nombre total d'heures : 20 – Salaire horaire pour les compétences et le savoir-faire requis : 17 \$ * Ces coûts peuvent être éliminés si le gouvernement fournit les deux secrétaires

Frais de déplacement aller-retour (prévision)	900 \$	Les coûts réels (et les reçus) doivent être transmis à la fin de la période de consultation (le 30 oct.)
Trois sous-traitants de BIPOC USHR et de la BCS pour la logistique	300 \$ par personne Total : 900 \$	– Recherche et invitation de personnes participantes aux séances; organisation des séances; aménagement de l’espace, recherche de collations, etc.; préparation des séances en ligne, facilitation des tâches administratives (copies des documents, marqueurs, fiches de rétroaction, papillons adhésifs, tableaux de papier, etc.) et observation et consignation des nuances pendant les consultations – Nombre total d’heures : 20 – Salaire horaire pour les compétences et le savoir-faire requis : 15 \$
TOTAL	5 670 \$	<i>Estimation des coûts pour permettre des consultations communautaires approfondies et fortes dans des délais serrés*</i>

Notes (dans le contrat) Objectif : Fournir des services de consultation communautaire pour aider le conseiller en politiques antiracistes et le Bureau du Conseil exécutif dans la création d’un plan d’action en matière de lutte contre le racisme.

Portée du Plan d’action

1. Représentation et avancement des PANDC dans la fonction publique ainsi que les organismes, les conseils et les commissions du gouvernement
2. Changement de culture, tant au sein du gouvernement que dans les communautés et la société insulaires
3. Leadership dans l’application des principes de lutte contre le racisme dans tous les travaux du gouvernement, notamment dans l’examen et l’élaboration de politiques et de lois et dans la collecte et l’utilisation de données fondées sur la race

Exigences en matière de rapports

1. Présentation de rapports ou comptes rendus hebdomadaires au conseiller en politiques antiracistes
2. Rencontres avec le comité de surveillance du Plan d’action en matière de lutte contre le racisme, au besoin
3. Présentations au comité de surveillance et aux groupes de leadership du rapport final comprenant les constats classés par thèmes et un résumé des résultats des consultations (max. trois présentations)

Résultats visés

1. Plan de travail des consultations communautaires
2. Outils de consultation, comme un sondage et un guide d’entrevue ou de discussion
3. Rapport sur chaque activité de consultation menée
4. Ébauche de rapport sommaire sur les consultations comprenant une analyse thématique des constats
5. Diaporama des constats
6. Rapport final

B. Guide général de l'atelier

Consultations et participation communautaires tenant compte de la culture et des traumatismes

Octobre 2022 – Guide de discussion de l'atelier de consultation communautaire

Trois groupes (de 9 h à 11 h; de 14 h à 16 h; et de 18 h 30 à 20 h 30); trois ateliers en personne de deux heures chacun à la Credit Union Place, à Summerside (Île-du-Prince-Édouard)

Objectif : *Fournir des services de consultation communautaire pour aider le conseiller en politiques antiracistes et le Bureau du Conseil exécutif dans la création d'un plan d'action en matière de lutte contre le racisme.*

Portée du travail (vers la création d'un plan d'action en matière de lutte contre le racisme)

1. Représentation et avancement des PANDC dans la fonction publique ainsi que les organismes, les conseils et les commissions du gouvernement
2. Changement de culture, tant au sein du gouvernement que dans les communautés et la société insulaires
3. Leadership dans l'application des principes de lutte contre le racisme dans tous les travaux du gouvernement, notamment dans l'examen et l'élaboration de politiques et de lois et dans la collecte et l'utilisation de données fondées sur la race

Heures	Activité	Outils et ressources	Responsables	Notes
8 h 45	Accueil et thé, café, eau; conversations informelles et inscription	Comptoir d'accueil, ressources, orientation, etc.	Kendi, Aaron et Mueni	Inscription Confirmation des coordonnées; conversations informelles
De 9 h à 9 h 20	<p>Tout d'abord, prenons conscience de notre positionnalité</p> <p><i>Pour commencer, nous soulignons que les terres sur lesquelles nous sommes rassemblés font partie du territoire traditionnel non cédé de la Première nation mi'kmaq Abegweit. Nous respectons ce territoire et les personnes qui l'ont peuplé et qui le peuplent aujourd'hui</i></p> <p><i>Dans le cadre de notre engagement à repenser nos responsabilités à l'égard du territoire et de la communauté, nous utilisons les questions suivantes pour nous orienter : Quelle relation avec le territoire devrions-nous choisir de favoriser, en tant que colons non colonisateurs sur des terres autochtones? Pour des personnes comme nous, venues ou nées sur les territoires</i></p>	<p>Personnes participantes assises en cercle</p> <p>* Détendez les yeux (regardez vers le bas, fermez les paupières) * Respirez profondément (trois ou quatre fois) * Nommez vos sources de reconnaissance</p>	Mueni	<p>Recentrez-vous – respiration; présence; relaxation; repos; vous êtes en sécurité ici; vous pouvez lâcher prise</p> <p>Reconnaissance territoriale</p>

	<p><i>où nous sommes établis, quelle relation avons-nous et devrions-nous avoir avec le territoire, loin de nos racines?</i></p> <p>Pause!</p>			
De 9 h 20 à 9 h 25	<p>Lignes directrices de la rencontre</p> <p>Positionnement des consultations dans la création d'un plan d'action en matière de lutte contre le racisme à l'Île-du-Prince-Édouard</p>		Mueni	* Autorisation de la prise de photos (personnes participantes et salle)
De 9 h 25 à 9 h 40	<p>Conversations (principales questions)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. À quel carrefour vous trouvez-vous à cette étape de votre vie? 2. Qu'est-ce qui vous fait douter que votre vie fera jamais changer les choses? 3. Qu'aimez-vous faire? Quels sont vos talents? Quels sont vos dons? 4. De quoi ai-je peur? 5. Quel est le OUI que je ne souhaite pas donner? 6. Qu'ai-je fait pour contribuer aux souffrances dont je me plains? 	<p>EN TRIADES</p> <p>« <i>La vie est sacrée, complexe et diversifiée, elle ne se mesure pas.</i> »</p>	Mueni	<p>Réponse : Communauté; espoir; créer quelque chose en quoi je crois; contribuer à la solution</p> <p>Question : Qu'est-ce qui vous a frappés?</p>
De 9 h 45 à 10 h 20	<p>En petits groupes (de quatre ou cinq), rêvez, réfléchissez à ce que cela (une vie insulaire transformée permettant un accès et une participation équitables aux sphères économique, culturelle, sociale et politique pour l'ensemble des Insulaires, dans toute leur diversité) évoque pour vous</p> <p>Conception de la vision commune :</p> <p>* Utilisez les mots du nuage de mots créé par votre groupe pour définir le monde dans lequel vous voudriez vivre; un monde qui représente toutes ces choses</p>	<p>Petits groupes (de quatre ou cinq)</p> <p>– Marqueurs; tableaux de papier (trois ou quatre); papillons adhésifs; porte-noms</p> <p>Répartition du temps :</p> <p>10 min</p> <p>* Quel avenir souhaitez-vous créer?</p> <p>* Quelles conditions doivent être en place pour l'atteindre? Que faut-il?</p> <p>10 min</p>	Mueni	<p>Par nature :</p> <p>– Radicalement inclusif, intersectionnel, itératif, intuitif, non prescriptif, sur invitation, cheminement, création de liens, cultiver la confiance, communauté</p> <p>– Axé sur les voix</p> <p>– Délibéré</p> <p>– Axé sur l'équité, juste et inclusif</p> <p>– Collaboration, cocréation et vision commune</p>

	<p>* Séparez-vous en petits groupes et trouvez un énoncé qui exprime VOTRE vision. Question d'orientation : Comment expliqueriez-vous votre rêve à votre grand-mère?</p> <p>Si l'imagination radicale se veut la création d'imaginaires des possibles multiples et contradictoires qui se chevauchent et coexistent, servons-nous-en comme tremplin pour créer le monde que nous voulons. Créez un énoncé qui exprime clairement le monde que vous imaginez. Un avenir brillant qui représente et met en valeur tout ce que vous êtes! 😊</p> <p>Revoir les directives (ci-dessus)</p>	<p>* De quelles interrelations devons-nous avoir conscience? * Quelles présomptions avons-nous? Y a-t-il des choses que nous ne voyons pas ou que nous ignorons délibérément?</p> <p>10 min * Comment saurons-nous que nous avons réussi? * Qui fera quoi? * Y a-t-il un délai? Un calendrier? * Structure complexe, dynamique, naturelle, réparatrice pour le suivi des étapes importantes?</p> <p>5 min * Nom du groupe * Peaufinez la présentation pour la donner au grand groupe (3 min, présentation générale)</p>		<p><i>* Prenez une pause-santé pour vous étirer, prendre de profondes respirations ou boire, au besoin</i></p> <p><i>* Photos</i></p>
De 10 h 25 à 10 h 45	Présentations des groupes	– Précisions et commentaires des pairs; documentation		
De 10 h 45 à 11 h	<p>CONCLUSION</p> <p>* Résumé de la séance et remerciements * Présentation de la prochaine séance (virtuelle; 1 heure) * Fiches de rétroaction (papillons adhésifs)* * Notes sur la logistique (questions, etc.)</p>	Q : Quelles réactions cet exercice a-t-il suscitées? De l'anxiété, de la résistance, du soulagement, de l'enthousiasme, du désespoir, de la colère, de la frustration, une attitude défensive, de l'acceptation? Prenez-les en note	Mueni	<u>Prochaine séance :</u> Réfléchissez-y plus en profondeur en tenant compte de l'ébauche du Plan d'action en matière de lutte contre le racisme

NOTES

Vision du gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard : Rêvez, réfléchissez à ce que cela (**une vie insulaire transformée permettant un accès et une participation équitables aux sphères économique, culturelle, sociale et politique pour l'ensemble des Insulaires, dans toute leur diversité**) évoque pour vous.

LIGNES DIRECTRICES POUR LA DISCUSSION

Avant de poursuivre, nous souhaitons passer en revue les lignes directrices de la rencontre pour respecter notre responsabilité individuelle et collective de créer des liens ouverts et significatifs et de mettre à profit notre courage et notre vulnérabilité de sorte à favoriser un espace de courage propice à la confiance et à la vérité. Merci de participer à cette importante rencontre! Votre expérience, votre savoir-faire, vos compétences, votre point de vue et votre vision, et l'ensemble de votre identité, sont les bienvenus, et nous les apprécions. Nous souhaitons entendre ce que chaque personne a à dire et avoir des interactions significatives, respectueuses et généreuses. Nous voulons favoriser des liens et un engagement concrets et nous aventurer vers l'inconnu, même lorsque cela semble angoissant. Étant donné l'objectif et le sujet de ces consultations communautaires, soit des façons d'être équitables et inclusives pour tous les Insulaires, peu importe ce que cela implique, il se peut que la rencontre soit désagréable par moments. Il sera donc utile de nous entendre, en tant que groupe, sur certaines lignes directrices pour la discussion.

1. Abordez la discussion en faisant preuve de curiosité, d'ouverture aux perspectives et expériences des autres, et d'une volonté de mener des dialogues constructifs.
2. Acceptez que les perceptions des autres sont vraies à leurs yeux.
3. Évitez de juger les autres. Partez du principe que tout le monde est bien intentionné, et faites preuve d'empathie.
4. Parlez seulement en votre nom.
5. Soyez présentes et présents mentalement. Maintenez votre participation et évitez de vous « fermer ».
6. Dites ce que vous avez à dire ici et maintenant.
7. Écoutez activement ce que les autres ont à dire. Évitez de les interrompre, de discuter pendant que quelqu'un parle, de consulter votre téléphone, ou de vous laisser distraire de toute autre façon.
8. Faites preuve de courage et d'authenticité. Exprimez vos pensées, même si elles ne sont pas roses. Parlez de vos émotions avec franchise.
9. Aidez les autres lorsqu'elles et ils tentent de parler d'un sujet difficile ou font face à des comportements inhabituels.
10. Respectez la confidentialité.
11. Tenez-vous mutuellement responsables de respecter ces lignes directrices.

**** Avez-vous des questions?***

**** Manque-t-il quelque chose?***

**** Sommes-nous toutes et tous d'accord pour utiliser ces lignes directrices ensemble?***

C. Résultats du sondage



QuestionPro-Survey-- QuestionPro-Survey--
1602663381-11-02-20 1602663381-11-02-20

D. Liste des personnes participantes

Consultations communautaires pour la création d'un plan d'action en matière de lutte contre le racisme à l'Île-du-Prince-Édouard

Le lundi 24 octobre – Credit Union Place, 511, rue Notre-Dame, Summerside (Île-du-Prince-Édouard)

Rencontres : De 9 h à 11 h; de 14 h à 16 h; de 18 h 30 à 20 h 30

N°	Liste des personnes participantes	Inscription	Conductrice ou conducteur	Km (aller-retour) * Taux gouv. : 51,6 ¢/km	Signature (conductrices et conducteurs seul.)	Groupe (matin, après-midi ou soir)	Notes ou commentaires
1	Deborah Uzoma Langston						
2	Daniel Ohaegbu						
3	Sobia Ali-Faisal						
4	Stephanie Arnold						
5	Eliza MacLauchlan						
6	Erica Stanley						
7	Amit Amit						
8	Thi Nguyen						
9	Antwaun Rolle						
10	Leith Chu						
11	Gbenga Dada						
12	Fares Chehayeb						
13	Farzana Yeasmin						
14	October Smith						
15	Eberechi Okwuwolu						
16	Elizabeth Kibenge						
17	Rory Starkman						

18	Shannon Snow						
19	Nnena Ukwu						
20	Ainsley Kendrick						
21	Sweta Daboo						
22	Nouhad Mourad						
23	Monia Kayijuka						
24	Jordon Edwards						
25	Tyler Murnaghan						
26	Chantia Sawyer						
27	Stella Shepard						
28	Henry Luyombya						
29	Makena Tarichia						
30	Jean Tuplin						
31	Devon Broome						
32	Kerry Duggan						
33	Mark Cameron						
34	Tracey Wadman						
35	Jordon Edwards						
36	Sue MacDougall						
37	Amirah Oyeseun						
38	Mehdi Belhadj						
39	Gord Mcneilly						
40	Selvi Roy						
41	Anna King						
42	Trévar Brown						
43	Arthur Penn						
44	Kxndi Tarichia						
45	Aaron Sardinha						
46	Mueni Mutinda						
47	Victor Bickersteth						
48	Ayo Leye						
49	Dante Bazard						

E. Notes combinées de chaque séance

CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES POUR LA CRÉATION D'UN PLAN D'ACTION EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE RACISME À L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Deuxième séance des consultations

Date et heures : Le 24 octobre, rencontre du matin (de 9 h à 11 h)

Groupe (nom, etc.)	FUBU
Énoncé de vision	<p>Une vie insulaire transformée facilite la lutte contre le racisme et la discrimination et crée un espace actif où la voix et le leadership des personnes noires et autochtones issues la majorité mondiale est amplifiée pour la direction et la construction d'un système équitable, souple et en constante évolution au sein duquel prospérer, créer, apprendre et aimer</p> <p>Créer une Île prospère où la représentation est accrue dans les sphères du leadership et où la voix des personnes noires et autochtones est amplifiée. Un chez-soi pour [chaque Insulaire]</p>
Stratégies (COMMENT y arriver?)	<p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remettre en question et repenser les normes selon lesquelles nous interagissons avec les autres (éducation, intellectuellement, physiquement, spirituellement) [intersection] • Connaissance du racisme chez les personnes blanches. Savent-elles qu'il y en a? Elles savent comment blesser <p>Comment pouvons-nous faire en sorte que la suprématie blanche ne profite plus au système?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créer des systèmes qui ne permettent pas à la suprématie blanche de se perpétuer et d'être avantageuse • Liberté de mouvement et de décision, et liberté de vivre avec ses conséquences • Éliminer les obstacles à l'emploi pour les personnes noires, autochtones et de la majorité mondiale (emplois et carrières) • Éliminer les obstacles linguistiques (le français est valorisé alors que les voix des personnes noires et autochtones ne le sont pas). Si une personne parle d'autres langues (mandarin, swahili, mi'kmaq), elle devrait être récompensée ou valorisée. Écouter les expériences. Donner de la valeur aux langues secondes • Allocation de PIB aux communautés QUI N'Y ONT PAS D'ACCÈS! – Réparations • L'accès à notre propre argent nous rendra notre fierté et notre confiance culturelle

	<ul style="list-style-type: none"> • Éliminer ce qui limite l'expression culturelle • Retour du territoire pour exprimer notre culture (p. ex. nourriture dans le Bog, musique au Nimrods') • Placer la guérison et l'amour au centre de notre éducation
<p>Cadre d'évaluation ou de suivi (Comment saurons-nous que nous avons concrétisé cet avenir souhaité?)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vivre ici ne nous fera plus souffrir autant • Nous nous sentirons en sécurité • Nous aurons l'impression qu'on nous voit et qu'on nous écoute • Cela se reflétera dans chacune et chacun de nous • Nous (les personnes noires, autochtones et de la majorité mondiale) serons plus riches (financièrement et autrement) • Nous serons représentés dans le tissu culturel • Moins de pression pour respecter le statu quo (moins de mariages, éventuellement moins d'enfants) • Moins de 9 à 5 • Tout cela se déroule dans un système non linéaire • Boussole, connexion, amarres • RESPONSABILITÉ <p>Qui y contribuera?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tout le monde • Les femmes blanches jouent un rôle crucial (dans bien des cultures, ce sont elles qui véhiculent les connaissances). Enseigner aux enseignantes. Interagir avec les femmes blanches. Si les femmes blanches prenaient position, nous n'aurions pas à lutter • Hommes blancs • Hommes noirs • Femmes noires et de couleur • Femmes queer et trans de couleur. « Si elles peuvent exister en toute sécurité en ce monde, nous saurons que nous avons réussi. »
<p>Présomptions</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous présumons que les gens nous écouteront • Nous présumons que la mise en œuvre par le gouvernement entraînera la prise de mesures • Langue – Nous présumons que, même si nous éliminons les obstacles linguistiques, les emplois seront donnés aux personnes noires, autochtones et de la majorité mondiale et que la langue maternelle restera valorisée • Nous présumons que le système ne contournera pas les conditions

	<ul style="list-style-type: none"> • Les gens présumant que, si les personnes noires, autochtones et de la majorité mondiale prospèrent, il y aura un « déclin » des personnes blanches • Nous présumons que toutes les personnes noires, autochtones et de la majorité mondiale se joindront à cet effort • Les personnes noires, autochtones et de la majorité mondiale qui bénéficient du système actuel renverseront celui-ci. Beaucoup d'entre nous profitent de la méritocratie et du capitalisme • Nous présumons que toutes les intersectionnalités seront prises en compte • Si nous repensons les valeurs selon lesquelles nous valorisons les gens de manière à inclure les nombreuses intersectionnalités, ouvrira-t-on quand même des portes pour les personnes noires, autochtones et de la majorité mondiale? • Nous présumons qu'il n'y aura pas de résistance
<p>Questions importantes, discussions, réflexions, commentaires, etc. des gens dans la pièce; idées, questions, réflexions et thèmes émergents (<i>références, mots et énoncés récurrents que vous remarquez</i>); nuances (<i>énergie dans la pièce, langage corporel, questions, ton, etc.</i>)</p>	

Deuxième séance des consultations

Date et heures : Le 24 octobre, rencontre de l'après-midi (de 14 h à 16 h)

<p>Groupe (nom, etc.) Groupe A</p>	<p>THE RADICAL SCORPIOS</p>
<p>Énoncé de vision</p>	<p>Nous reconnaissons que notre gouvernement et la société, et tout ce qu'elle englobe, sont bâtis sur la suprématie blanche, le racisme, le colonialisme, le capitalisme, la misogynie, l'homophobie, le capacitisme, etc. Pour renverser ce système, notre politique de lutte contre le racisme doit viser le désapprentissage et la décolonisation et être antiraciste, favorable aux personnes queer et noires, etc. Tant que nous ne serons pas toutes et tous prospères et pris en compte, aucun de nous ne le sera</p>
<p>Stratégies (COMMENT y arriver?)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Confiance, vision commune • Anticapitalisme et aide mutuelle • Soins des enfants et des aînés et aînées, communauté intergénérationnelle • Collectivisme, logement • Repenser la propriété des terres • Modes d'acquisition des connaissances autochtones

<p>Cadre d'évaluation ou de suivi (<i>Comment saurons-nous que nous avons concrétisé cet avenir souhaité?</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quand les besoins des personnes les plus vulnérables seront satisfaits et que celles-ci pourront s'épanouir • Quand les gens auront réellement la capacité de croître, d'apprendre et de s'adonner à leurs passions • Liens forts avec la communauté • Commencer à atteindre nos objectifs, anticapitalisme • Nous devons nous éloigner de la politique et des partis actuels • Honnêteté radicale et amour • Le public plutôt que le privé
<p>Présomptions</p>	<ul style="list-style-type: none"> • C'est possible, et il se peut que nous voyions des changements de notre vivant • Le système que nous souhaitons éliminer ne se renouvellera pas et ne se reproduira pas de manière plus défavorable • Nous croyons en la bienveillance des personnes qui pourraient rendre ces changements possibles • Les structures ont été créées délibérément pour stigmatiser les gens ordinaires, les criminelles et criminels, etc. plutôt que les milliardaires • Les événements mondiaux futurs et potentiels qui pourraient toucher les ressources, les moyens de subsistance, la santé du territoire, etc. • Les milliardaires qui exploitent et volent les gens pour générer des profits sont vus comme des héros plutôt que des criminels, contrairement aux personnes stigmatisées et marginalisées qui sont vues comme des criminels. En réalité, la structure en place et la société créent ce phénomène et l'alimentent par l'iniquité et les traumatismes
<p>Questions importantes, discussions, réflexions, commentaires, etc. des gens dans la pièce; idées, questions, réflexions et thèmes émergents (<i>références, mots et énoncés récurrents que vous remarquez</i>); nuances (<i>énergie dans la pièce, langage corporel, questions, ton, etc.</i>)</p>	

<p>Groupe (nom, etc.) Groupe B</p>	<p>Josuke</p>
<p>Énoncé de vision</p>	<p>Valoriser la sécurité de toutes et tous pour que tout le monde puisse contribuer à la communauté, à notre travail et à la gouvernance</p>

Stratégies (<i>COMMENT y arriver?</i>)	<p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empathie • Sensibilisation • Conscience • Salaire de subsistance pour pouvoir s'épanouir • Compréhension • Expériences plus diversifiées au sein du gouvernement
Cadre d'évaluation ou de suivi (<i>Comment saurons-nous que nous avons concrétisé cet avenir souhaité?</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Lignes directrices claires pour les pratiques d'embauche • Réduction du nombre de personnes sans médecin de famille • Augmentation du nombre de personnes ayant accès aux soins de santé • Personnes ayant une carrière et un emploi à long terme chez les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants • Plus de diversité au gouvernement • Représentation accrue dans tous les secteurs • Les gens se sentent plus en sécurité • La communauté nous le fait savoir • Quand le discours dominant ne sera pas blanc
Présomptions	<ul style="list-style-type: none"> • Nous présumons que la communauté est ouverte au changement • Nos voix comptent • Nous présumons que le financement est disponible • Nous présumons qu'il y a un engagement à l'égard de l'apprentissage et du changement dans la communauté • Nous présumons que le changement est préférable
<p>Questions importantes, discussions, réflexions, commentaires, etc. des gens dans la pièce; idées, questions, réflexions et thèmes émergents (<i>références, mots et énoncés récurrents que vous remarquez</i>); nuances (<i>énergie dans la pièce, langage corporel, questions, ton, etc.</i>)</p>	

Groupe (<i>nom, etc.</i>) Groupe C	LAA
Énoncé de vision	<p>Une île prospère qui privilégie la santé et le bien-être de toutes les personnes, où nous nous tenons toutes et tous responsables mutuellement et où les modes d'acquisition des connaissances et les identités autochtones sont mis de l'avant</p>

Stratégies (<i>COMMENT y arriver?</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Anticapitalisme • Anti-oppression • Favorable aux personnes racisées • Décolonisation • Responsabilité • Accessibilité • Revenu de base garanti
Cadre d'évaluation ou de suivi (<i>Comment saurons-nous que nous avons concrétisé cet avenir souhaité?</i>)	<p>Qui?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tout le monde SAUF les hommes blancs cisgenres <p>Signes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sécurité du logement • Diminution des signalements de violence • Sécurité alimentaire • Soins de santé gratuits et accessibles • Revenu de base garanti • Garde d'enfants gratuite • Aide mutuelle et communauté • Études postsecondaires gratuites • Éducation, amélioration de l'environnement bâti • Transport gratuit
Présomptions	<ul style="list-style-type: none"> • Les êtres humains valent plus que l'argent • Les gens font preuve de conscience de soi • Les membres d'une communauté prennent soin les uns des autres
<p>Questions importantes, discussions, réflexions, commentaires, etc. des gens dans la pièce; idées, questions, réflexions et thèmes émergents (<i>références, mots et énoncés récurrents que vous remarquez</i>); nuances (<i>énergie dans la pièce, langage corporel, questions, ton, etc.</i>)</p>	

Groupe (nom, etc.) Groupe D	Table D: D Table
Énoncé de vision	<ul style="list-style-type: none"> – Société anti-oppression et décolonisée – Antiracisme et anti-oppression – Société épanouie et bienveillante – Environnement anti-oppression qui favorise la participation équitable de tous les êtres humains – Mesures contre l'exploitation des travailleuses et travailleurs; protection des communautés marginalisées et des voix réduites au silence, et plus de transparence; la sécurité sans égard au statut
Stratégies (COMMENT y arriver?)	<p>Qu'est-ce qui doit être en place?</p> <ul style="list-style-type: none"> – Transmission des connaissances à tous les échelons – Système ou cadre de responsabilisation – Solutions décolonisées aux problèmes – Examen de ce qui a besoin d'être changé, et en quoi – Mécanismes pour mettre les connaissances en pratique – Représentation accrue jusqu'à ce qu'elle soit concrète et puissante – Pouvoir donné aux voix réduites au silence – Soutien aux personnes qui travaillent déjà au changement
Cadre d'évaluation ou de suivi (Comment saurons-nous que nous avons concrétisé cet avenir souhaité?)	<ul style="list-style-type: none"> – Réduction des appels de détresse à la BCS et à BIPOC USHR – Réduction considérable des maladies, meilleure santé sur tous les plans – Aucun racisme au sein des systèmes ou provenant de ceux-ci – Fin de l'itinérance – Secteur à but non lucratif florissant au service des communautés marginalisées – Aucune violence – Aucun obstacle à l'immigration – Pouvoir de décision égal pour les peuples mi'kmaq <p>Combien de temps faudra-t-il? Qui contribuera?</p> <ul style="list-style-type: none"> – Alliance entre le secteur à but non lucratif et le gouvernement – Égalité du pouvoir des communautés et du gouvernement – Leadership communautaire – Cela prend du temps! Des décennies

Présomptions	<ul style="list-style-type: none"> – Il y aura peu de résistance – Le gouvernement agit de bonne foi – Le gouvernement se soucie des populations marginalisées – Le gouvernement veut donner du pouvoir aux organismes à but non lucratif et aux communautés marginalisées – Le gouvernement veut apprendre – Les gens veulent apprendre – Le gouvernement octroiera des fonds – La communauté souhaite ce changement
<p>Questions importantes, discussions, réflexions, commentaires, etc. des gens dans la pièce; idées, questions, réflexions et thèmes émergents (<i>références, mots et énoncés récurrents que vous remarquez</i>); nuances (<i>énergie dans la pièce, langage corporel, questions, ton, etc.</i>)</p>	

Énoncés communs

Nous reconnaissons que notre gouvernement et la société, et tout ce qu'elle englobe, sont bâtis sur la suprématie blanche, le racisme, le colonialisme, le capitalisme, la misogynie, l'homophobie, le capacitisme, etc. Pour renverser ce système, notre politique de lutte contre le racisme doit **viser le désapprentissage et la décolonisation et être antiraciste, favorable aux personnes queer et noires, etc. Tant que nous ne serons pas toutes et tous prospères et pris en compte, aucun de nous ne le sera.**

- Société anti-oppression et décolonisée
- Antiracisme et anti-oppression
- **Société épanouie et bienveillante**
- **Environnement anti-oppression qui favorise la participation équitable de tous les êtres humains**
- Mesures contre l'exploitation des travailleuses et travailleurs; protection des communautés marginalisées et des voix réduites au silence, et plus de transparence; la sécurité sans égard au statut

Une île prospère qui privilégie la santé et le bien-être de toutes les personnes, où nous nous tenons toutes et tous responsables mutuellement et où les modes d'acquisition des connaissances et les identités autochtones sont mis de l'avant.

Valoriser la sécurité de toutes et tous pour que tout le monde puisse contribuer à la communauté, à notre travail et à la gouvernance.

Énoncé synthèse commun

Une Île prospère qui met l'accent sur les modes d'acquisition des connaissances et les identités autochtones, ainsi que sur le bien-être de toutes les personnes au sein de communautés aimantes et bienveillantes qui favorisent l'accès équitable à tous les services et l'agentivité dans toutes les sphères de gouvernance de la société.

Deuxième séance des consultations

Date et heures : Le 24 octobre, rencontre du soir (de 18 h 30 à 20 h 45)

Groupe (nom, etc.)	[Nom de groupe perdu]
Groupe A	
Énoncé de vision	Un environnement redéfini, souple et en constante évolution qui facilite l'amplification des voix et du leadership autochtones et leur rend hommage, offre sécurité et confort pour les générations passées, présentes et futures, et vise une transformation systémique. Ce sera fait de manière anticapitaliste, antipatriarcale, anticolonialiste, antiraciste et anti-oppression, et favorable aux personnes queer et aux personnes noires, autochtones et de la majorité mondiale.
Stratégies (COMMENT y arriver?)	Conditions <ul style="list-style-type: none">• Retour aux modes d'acquisition des connaissances autochtones qui rendent hommage au territoire (les terres sur lesquelles nous nous trouvons)• Renonciation au pouvoir – redistribution et reconnaissance• Commencer par reconstruire le système en tenant compte des personnes les plus vulnérables : PANDC, en particulier les femmes autochtones et noires• C'est un travail inédit. Besoin constant de s'ajuster. Qui a été laissé derrière?• Sensibilisation à tous les échelons, y compris des personnes au pouvoir. Processus ascendant et descendant qui valide et valorise les expériences• Désapprentissage des façons de faire préjudiciables. Réapprentissage, par les systèmes, de manières meilleures et novatrices

<p>Cadre d'évaluation ou de suivi (<i>Comment saurons-nous que nous avons concrétisé cet avenir souhaité?</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vérification auprès des personnes noires, autochtones et de la majorité mondiale (santé et éducation) • Collecte de données • Nous avons besoin d'un outil d'évaluation • Collecte de données particulières pour des déterminants sociaux de la santé et du bien-être contextualisés <p>Qui contribuera?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ça commence par le haut • Leadership. Premier ministre • Commissaire et commission de lutte contre le racisme • L'ensemble des éducatrices et éducateurs • Hommes blancs cisgenres et hétérosexuels • Consommatrices et consommateurs • Investir dans les entreprises locales • Plus de coopératives • Meilleur maintien en poste • Communauté de soutien • Représentation juste (non symbolique) dans l'administration et le leadership des comités décideurs • Outils pour assurer la représentation. NOUS SERONS pris en compte • Suivi de la santé et du bien-être des personnes noires, autochtones et de la majorité mondiale • Le changement ne survient pas (ne se défait pas) en changeant le leadership <p>Quand?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il faut commencer maintenant • Cela prend plus qu'une vie • Legs • En deux ou trois générations
<p>Présomptions</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les personnes au pouvoir sont prêtes à céder leur place • Nous présumons que les gens veulent apprendre • La discrimination ne sera pas tolérée • Nous présumons que les gens veulent ce changement. Certaines personnes travaillent au sein du système • Les gens pensent de manière éthique et non raciste. Les gens sont conscients de la situation • Nous présumons que tout le monde croit en ce changement

	<ul style="list-style-type: none"> Le gouvernement souhaite la réconciliation
<p>Questions importantes, discussions, réflexions, commentaires, etc. des gens dans la pièce; idées, questions, réflexions et thèmes émergents (<i>références, mots et énoncés récurrents que vous remarquez</i>); nuances (<i>énergie dans la pièce, langage corporel, questions, ton, etc.</i>)</p>	

Groupe (<i>nom, etc.</i>) Groupe B	Universally United
Énoncé de vision	<p>Epekwitk est un endroit réellement bienveillant qui offre un accès équitable aux possibilités et est inclusif et accueillant pour les PANDC qui veulent y vivre, travailler, jouer et s'épanouir</p> <p>Epekwitk est une communauté exempte du spectre des races où nos enfants sont sans peur et ont un sentiment d'appartenance</p>
Stratégies (<i>COMMENT y arriver?</i>)	<p>Qui contribuera? Nous serons toutes et tous formés pour faire le travail</p> <p>Conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> Plus d'enseignements autochtones. Rendre ces enseignements accessibles à toute la population de l'île Sensibilisation Empathie Responsabilité et équilibre Répercussions pour certains gestes Accès aux ressources et aux possibilités économiques Accès au pouvoir politique Mobilisation (activisme communautaire)
Cadre d'évaluation ou de suivi (<i>Comment saurons-nous que nous avons concrétisé cet avenir souhaité?</i>)	<p>Comment saurons-nous que nous avons réussi?</p> <ul style="list-style-type: none"> Quand nous recevrons des commentaires positifs de nos enfants Liens sociaux diversifiés de manière authentique Quand les PANDC qualifiées obtiendront des emplois dans leur domaine et seront payées en conséquence Représentation des PANDC à des postes de haute direction Un plan Nous sentirons et verrons le changement en nous-mêmes et chez nos pairs Moins de peur et moins de combativité dans les communautés Quand des études prouveront que la santé mentale des PANDC s'améliore à l'île

Présomptions	Présomptions <ul style="list-style-type: none"> – Les gens assumeront leur responsabilité – Tous les Insulaires écouteront et seront d'accord – Le gouvernement sera à l'écoute – Nous présumons que les règles du jeu seront équitables – Nous présumons que le capital égale le respect – Les Insulaires reconnaîtront qu'elles et ils ne sont pas inclusifs – Les gens assumeront la responsabilité de leur ignorance volontaire
Questions importantes, discussions, réflexions, commentaires, etc. des gens dans la pièce; idées, questions, réflexions et thèmes émergents (<i>références, mots et énoncés récurrents que vous remarquez</i>); nuances (<i>énergie dans la pièce, langage corporel, questions, ton, etc.</i>)	

Énoncés communs

Un environnement redéfini, souple et en constante évolution qui facilite l'amplification des voix et du leadership autochtones et leur rend hommage, offre sécurité et confort pour les générations passées, présentes et futures, et vise une transformation systémique. Ce sera fait de manière anticapitaliste, antipatriarcale, anticolonialiste, antiraciste et anti-oppression, et favorable aux personnes queer et aux personnes noires, autochtones et de la majorité mondiale.

Epekwithk est un endroit réellement bienveillant qui offre un accès équitable aux possibilités et est inclusif et accueillant pour les PANDC qui veulent y vivre, travailler, jouer et s'épanouir.

Epekwithk est une communauté exempte du spectre des races où nos enfants sont sans peur et ont un sentiment d'appartenance.

Énoncé synthèse COMMUN

Epekwithk est un environnement (écosystème?) d'ouverture et d'amour où la voix et le leadership autochtones sont valorisés et prospèrent et où les membres des communautés intergénérationnelles vivent, travaillent, s'amuse et créent un sentiment de confort et d'appartenance pour les générations passées, présentes et futures, de façon libre et courageuse.

Énoncé de vision : Le 26 octobre (synthèse des énoncés communs de l'après-midi et du soir)

Epekwithk est un milieu où on célèbre les êtres humains épanouis et bienveillants de toutes les couleurs, formes, tailles et expériences, dans leur riche diversité, qui créent, vivent, travaillent et jouent sans peur dans des communautés privilégiant le leadership et les modes d'acquisition des connaissances et les identités autochtones ainsi que l'interdépendance de toutes les formes de vie dans le passé, le présent et l'avenir.

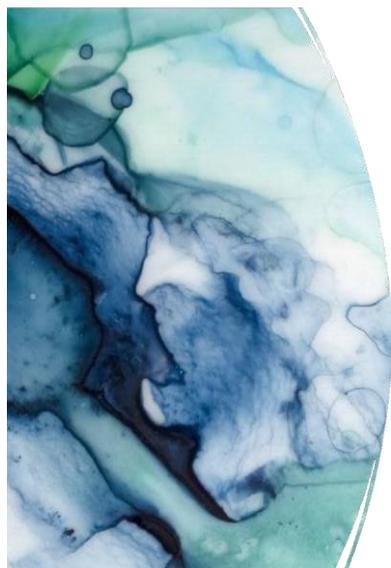
F. Feuilles Excel des séances de groupe (trois)

Voir les feuilles Excel ci-jointes pour en savoir plus sur les schémas des séances de groupe (chaque onglet présente une vision et les thèmes et stratégies connexes) ainsi qu'un sommaire de l'ensemble du processus des consultations communautaires.



Community
Consultations Schema

G. Diapositives de l'atelier de validation des consultations communautaires (présentation)



Atelier de validation communautaire

Consultations communautaires pour la création d'un plan d'action en matière de lutte contre le racisme à l'île-du-Prince-Édouard

Mutinda Consulting
Le 10 novembre 2022



Accueil et reconnaissance territoriale

Consultations communautaires pour la création d'un plan en matière de lutte contre le racisme à l'Î.-P.-É.

- Recherche et invitation de 45 à 60 personnes
- Regroupement de ces personnes pour une série de séances
- Questions fondamentales
- Renforcement de la confiance pour favoriser la cocréation
- Rêver, repenser un avenir différent
- Liens significatifs pour le renforcement communautaire

Consultations communautaires pour la création d'un plan en matière de lutte contre le racisme à l'Î.-P.-É.

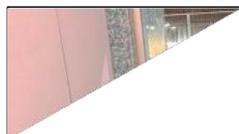
Séance 1 (en personne)

Du 12 au 18 oct.,

heures variables

Salle paroissiale de la

cathédrale St. Peter's, Charlottetown



Consultations communautaires pour la création d'un plan en matière de lutte contre le racisme à l'Î.-P.-É.

Séance 2 (en personne)

Le 24 octobre (de 9 h à

11 h, de 14 h à 16 h OU de

18 h 30 à 20 h 30)

Credit Union Place,

Summerside



Consultations communautaires pour la création d'un plan en matière de lutte contre le racisme à l'Î.-P.-É.



Séance 3 (VIRTUELLE)

*Du 25 au 28 oct.,
heures variables*

Principaux apprentissages

- Connexions – communauté
- Nuances
- Correspondances
- Nous avons TOUTES ET TOUS un rêve
- Il y a de la place pour tout le monde
- Optique intersectionnelle



Scolarité	Identité de genre	Capacités différentes
27 % – Baccalauréat 23 % – Maîtrise 20 % – Certificat/diplôme 7 % – Doctorat 23 % – Autre	47 % – Femme 25 % – Homme 19 % – Questionnement/ autre 9 % – Queer	44 % – Aucun besoin en matière d’accessibilité 35 % – Incapacité/besoins en matière d’accessibilité 21 % – Préfère ne pas répondre
Personnes présentes		
Personne marginalisée en raison de sa race	Revenu du ménage	Nombre d’années au Canada
70 % – Oui 27 % – Non 3 % – Préfère ne pas répondre	36 % – De 30 000 à 59 999 \$ 29 % – Moins de 30 000 \$ 19 % – De 60 000 à 89 999 \$ 10 % – De 90 000 à 119 999 \$ 6 % – 120 000 \$ et plus	33 % – De 21 à 40 ans 23 % – De 1 à 5 ans 20 % – De 41 à 60 ans 13 % – De 5 à 10 ans 10 % – De 11 à 20 ans

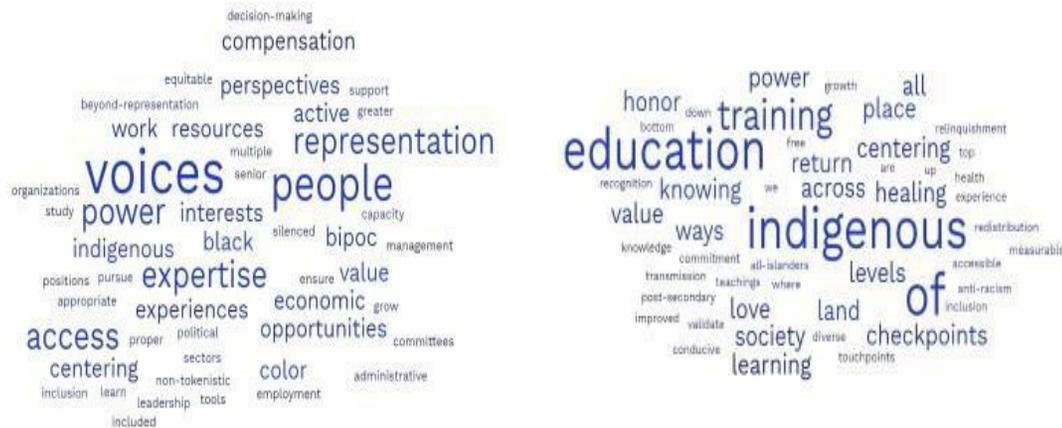
Résultats escomptés – Thèmes



- *Communauté*
- *Changement de culture*
- *Responsabilité*

- *Représentation et avancement des PANDC*
- *Conditions sociales (éducation et logement)*
- *Leadership, législation, programmes et politiques*

Résultats escomptés – Stratégies



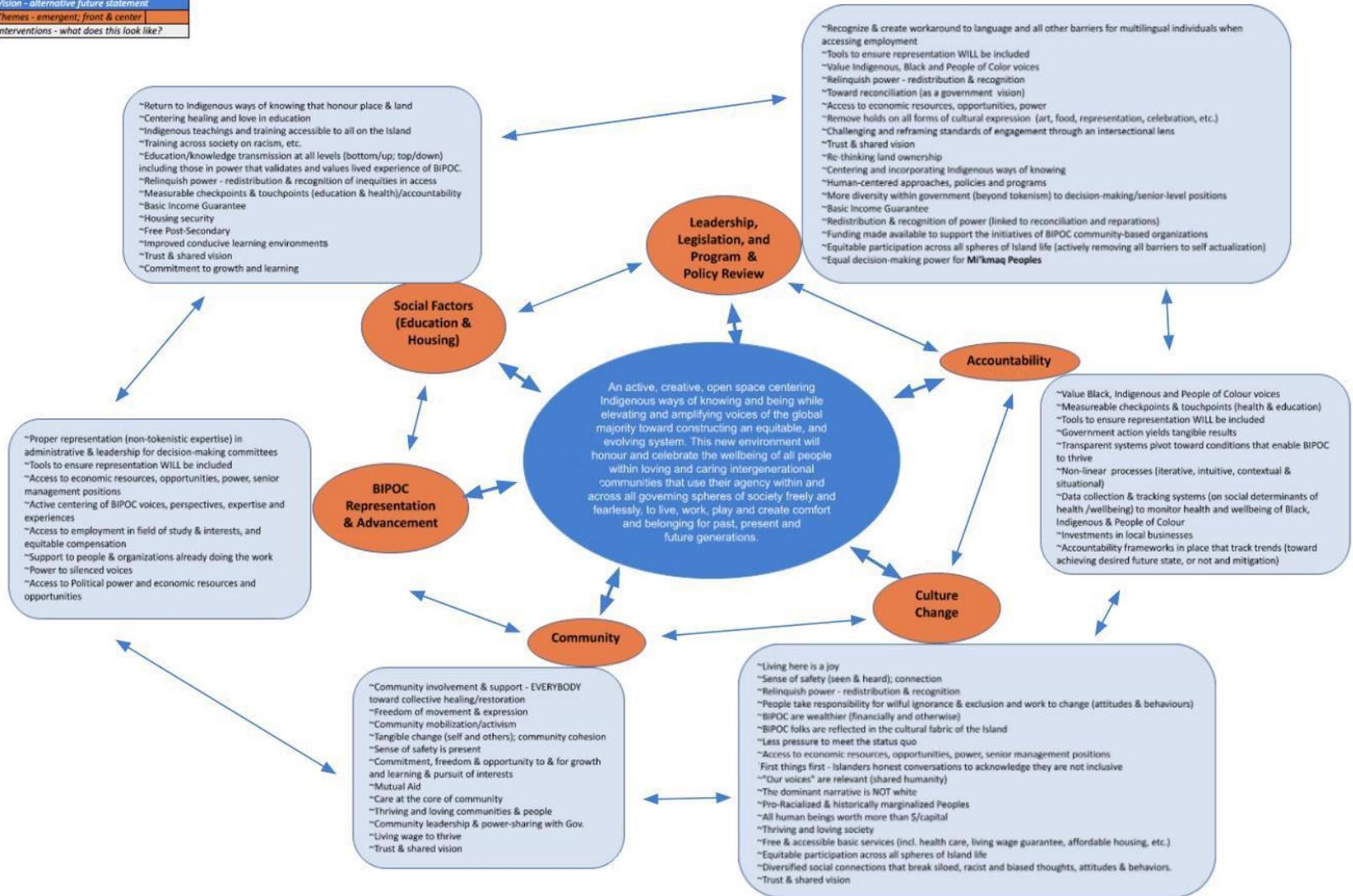
Représentation et avancement des PANDC (gauche) – La représentation et l’avancement des PANDC doivent aller au-delà de la représentation symbolique pour reconnaître et inclure le savoir-faire. Il s’agit d’adopter une optique intersectionnelle centrée sur leurs voix et leurs expériences, etc., pour créer, entre autres, des possibilités économiques, et de traduire ce savoir-faire par une rémunération conséquente.

Conditions sociales (éducation, logement et santé) [droite] – Commencer par un retour aux modes d’acquisition des connaissances et aux identités autochtones, qui profiteront à tout le monde, et prioriser ces modes d’acquisition des connaissances ainsi que les personnes qui ont longtemps été (et continuent d’être) marginalisées; sensibilisation et formation dans toutes les directions (ascendante, descendante, etc.) pour permettre l’apprentissage à l’échelle de la société, et création de points de vérification pour suivre les progrès réalisés vers la concrétisation des valeurs communes et, ultimement, vers la guérison et la restauration (de nous-mêmes, entre nous, du territoire, de la société dans son ensemble, etc.).

Vision d'une Île-du-Prince-Édouard équitable et inclusive

Un espace actif, créatif et ouvert centré sur les modes d'acquisition des connaissances et les identités autochtones, tout en rehaussant et amplifiant la voix des membres de la majorité mondiale pour la construction d'un système équitable, souple et en constante évolution. Ce nouvel environnement honorera et célébrera le bien-être de toutes les personnes des communautés intergénérationnelles aimantes et bienveillantes qui utilisent leur agentivité dans toutes les sphères de gouvernance de la société, de façon libre et courageuse, afin de vivre, de travailler, de s'amuser et de créer un sentiment de confort et d'appartenance pour les générations passées, présentes et futures.

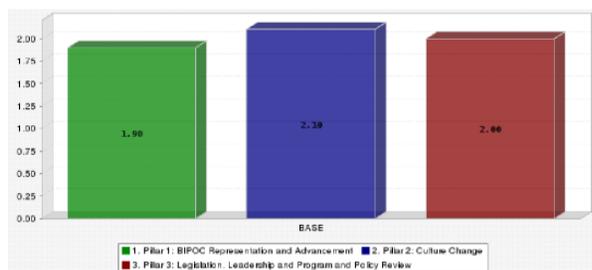
Vision - alternative future statement
 Themes - emergent, front & center
 Interventions - what does this look like?



Notes: Toward creating systems that do not perpetuate white supremacy
 Interrelations & interlinkages across everything (see arrows indicating multidirectional flow of learning, exchange, connections, etc.) because nothing happens in isolation

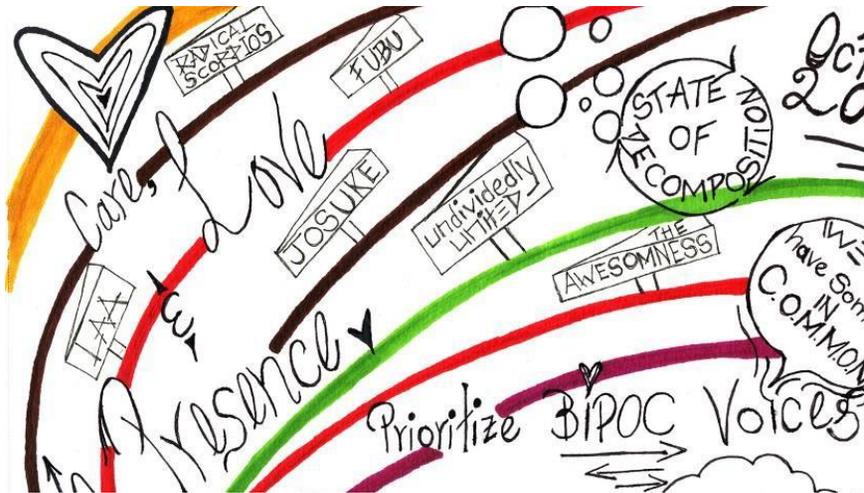
Priorités communautaires

Q15. Please rank (1-3) the priorities of the pillar (1= most important, 3 = least important)



Questions à mijoter :

- Pourquoi énormément de personnes racisées ne se sentent-elles pas chez elles à l'île?
- Comment les personnes au pouvoir et le gouvernement peuvent-ils éliminer les obstacles et créer l'espace nécessaire à l'épanouissement des personnes marginalisées?
- Comment les PANDC peuvent-elles vivre, travailler et s'épanouir à l'île selon leurs valeurs?



MUENI MUTINDA,
LEAD CONSULTANT

MUTINDA
CONSULTING

Equity and justice-centered relationship-builder who leads with audacity, courage, curiosity and love.

Prenons contact!

Vous pouvez me joindre à :
mueni.am@gmail.com

Merci!

H. Photos des séances





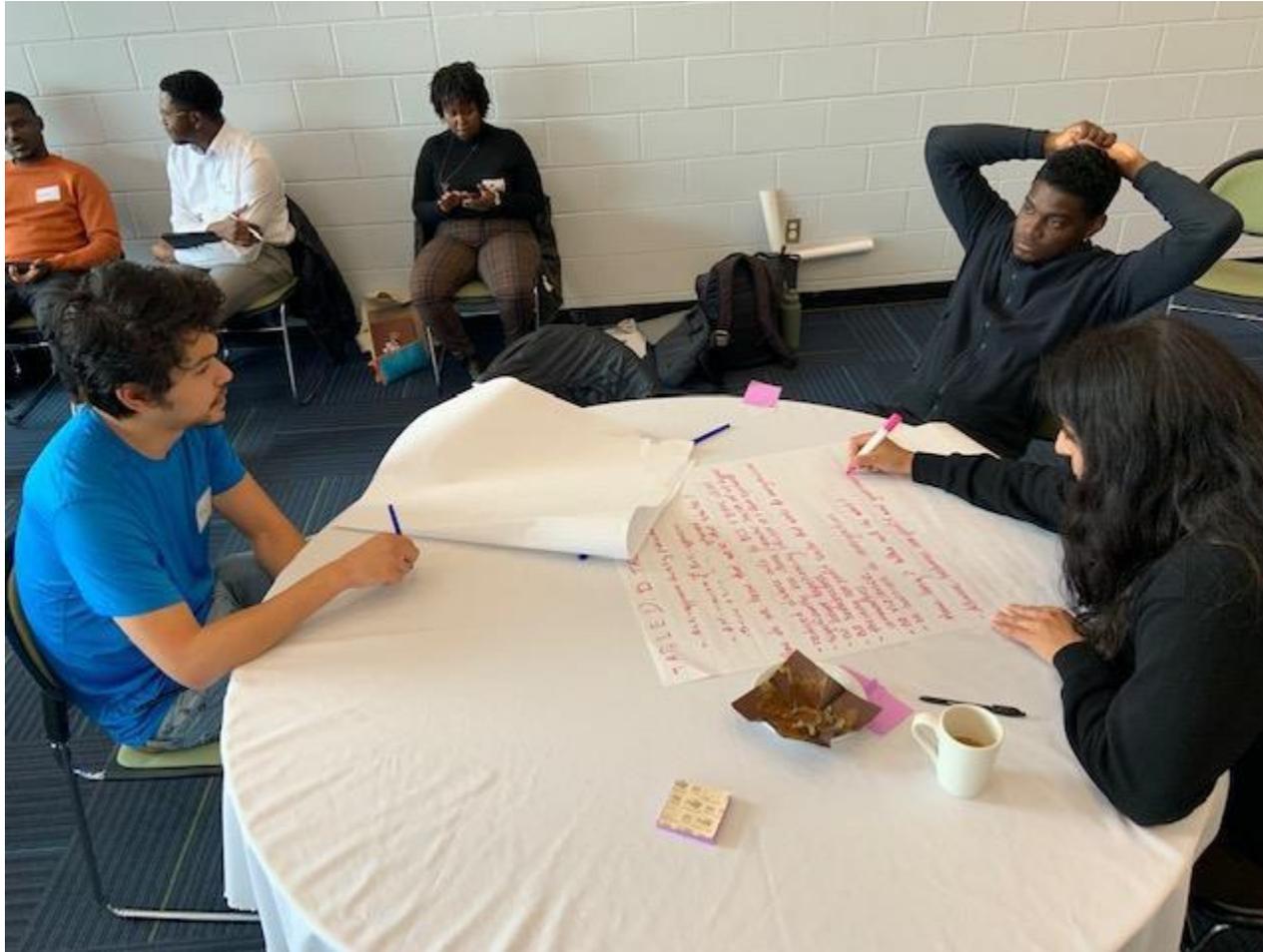














I. Réflexions de la communauté sur les thèmes émergents (piliers)

Pillar 1: BIPOC Representation and Advancement				
	#	Outcome	Community Reflections	Recommendations
Staffing and Advancement	1	Provincial government employee demographics are representative of PEI population at all levels of leadership.	Move beyond just representation; value Indigenous and Black voices by actively centering BIPOC voices, perspectives, expertise and experiences; note that representation is not enough without a change in the culture of existing systems: government needs to lead the way on culture change; if the principles of equity are implemented then advancement would naturally occur	Challenge and reframe standards of engagement through an intersectional lens
	2	Barriers to recruitment are eliminated for BIPOC individuals.		Systemic racism requires system-level interventions; Recognize & create workaround to language and all other barriers for multi-lingual individuals when accessing employment.
	3	Assessment and selection boards for hiring are representative of diversity.		Honour constitutional rights
	4	Hiring managers use targeted recruitment to fill positions where there are known gaps relating to the BIPOC community.		Ensure policies are based on participatory outcomes not on token representation; accept educational credentials from abroad
	5	BIPOC employees are supported in their career advancement toward leadership positions.		Offer mentorship to BIPOC groups to prepare for leadership roles and advancement
ABCs	6	Increased diversity on Agencies, Boards and Commissions (ABCs).		Honour the premier's commitment to adding a systemic racism commissioner
Youth	7	Increased opportunity for BIPOC youth to gain experience working for the Provincial government through internships and entry-level positions.		Remove holds on all forms of cultural expression (art, food, representation, celebration, etc.)

Pillar 2: Culture Change				
	#	Outcome	Community Reflections	Recommendations
Internal	1	Provincial Government employees understand biases, power and privilege and how it affects decision making.	Community involvement & support: EVERYBODY toward collective healing/restoration. The experience of living in PEI should be a joy. Cultivate a sense of safety (feel seen & heard); Foster wealth (financial and otherwise) amongst BIPOC; BIPOC should be reflected in the cultural fabric of the Island; foster diversity to decrease pressures to meet the status quo; foster an inclusive culture that welcomes and recognizes diversity rather than insisting newcomers adopt a singular "island culture"; dismantle white-centric thinking; begin at the individual level where life experiences are shared so that solutions are reflective of real and not imagined problems ; a culture that is truly diverse and inclusive will celebrate differences and draw strength from it and will help to stem systemic racism.	Have the Premier, ministers and other senior management within PEI government and Businesses and Tourism sector undergo a mandatory 3-month Inclusive Leadership training to equip themselves with the knowledge to be able to pass on th knowledge to their mid-level managers and staff. This will contribute to a comprehensive policy review and enhancement to reduce systemic barriers that prevent Black people, Indigenous people and other racially diverse people from flourishing and belonging; include a 10-year plan to have the first BIPOC premier of PEI
	2	Employees have confidence in the processes established to address racism, discrimination, and harassment complaints in the workplace.		Demonstrate accountability
External	3	Organizations in receipt of provincial funding have anti-racism policies to address and reduce racist incidents.		Connect with organizations that support and can speak for BIPOC folks
	4	A mechanism and body exists to support organizations addressing issues of racism.		Follow through on promises made to the BIPOC communities
	5	Recognition of anti-racism work amongst community.		BIPOC communities are not homogenous; move away from tokenism and implement an intersectional lens
	6	Community organizations addressing issues of racism receive necessary support.		Create an external Anit-Racism Commissioner; focus on the (re-)education system

Pillar 3: Legislation, Leadership and Program and Policy Review				
	#	Outcome	Community Reflections	Recommendations
Leadership	1	Embed principles of anti-racism in all areas of government.	A change in mindset will help a change in culture: i.e. without the fearing of "others" or 'outsiders'; increase knowledge of all so that views can be magnified. Respect those who come to PEI and what they bring: their experiences, their truths, their hearts.	BIPOC people MUST be involved in policy change; it is the job of government to ensure that anti-racism and the values required are reflected in policy
	2	Senior leadership demonstrates anti-racist decision-making.		Transparent systems pivot toward conditions that enable BIPOC to thrive
	3	Provincial employees actively apply anti-racism principles in their work.		Processes should be non-linear (iterative, intuitive, contextual & situational
Program and Policy Review	4	Government affirms commitment to actively addressing systemic racism and is held accountable on progress.		There must be measurable checkpoints & touchpoints; government action must yield tangible results; Legislation and policies have big effects on peoples' lives; ensure that these do not harm any community; change laws that intentionally exclude racialized persons
	5	Race-based data is collected and used to inform decisions through an anti-racism lens when developing evidence-based policy.		Legislation and policy review to incorporate equality for BIPOC community in it's development and approach

