

# PRINCIPES DE LEADERSHIP COLLABORATIF POUR PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ\*

## Partage du pouvoir

- Le partage du pouvoir est un processus circulaire plutôt que hiérarchique.
- Tout le monde a droit à l'écoute et au respect.
- Chacun(e) a une utilité et une responsabilité collective.
- Développer sa compréhension et ses aptitudes autour de la notion de coalition\*\*.
- Partager le pouvoir implique de déléguer une partie de son propre pouvoir.
- Utiliser le pouvoir (personnel ou institutionnel) pour créer ensemble le changement.
- Inviter dès le départ tout le monde autour de la table pour instaurer un véritable engagement et éviter les gestes purement symboliques.

## Partage des ressources

- Partager des ressources signifie apporter sa contribution (acquis, savoir-faire et capacités), tant individuellement qu'en groupe, pour créer le changement.
- Nous partageons les ressources matérielles auxquelles nous avons accès
  - lieux, technologies, fonds, autres.
- Nous partageons nos connaissances, notre expertise et nos compétences.
- Nous partageons aussi notre expérience interculturelle, notre sagesse, notre sensibilité et notre compréhension pour faire la promotion de changements favorables à la santé.

## Partage du leadership

- On peut partager le leadership en reconnaissant les forces, les contributions et les tâches de chacun(e).
- Cela implique de partager des responsabilités et reconnaître nos erreurs.
- En tant que coalisé(e)s, nous prenons conscience de notre pouvoir et assumons la responsabilité à l'égard de la réflexion et du changement.
- Les leaders veillent à ce que la prise de décision se fasse de façon conjointe au sein des partenariats.

## Réflexions délibérées

- Réfléchir de façon délibérée est un élément fondamental de la coalition. Évaluer les conséquences qui découlent de nos privilèges.
- Identifier les comportements potentiellement dommageables.
- Plus d'humilité suscite plus d'empathie.

## Relations respectueuse

- Le respect est à la base de toutes les relations.
- Reconnaître nos forces respectives.
- Demander la permission de poser des questions
- Reconnaître que les personnes issues d'autres cultures et milieux (p. ex., Autochtones, milieu rural, nouveaux arrivants) abordent la collaboration suivant des points de vue et des approches différentes. Il faut les écouter et apprendre d'eux.

## Prendre le temps nécessaire

- Une coalition efficace a besoin de temps pour se développer. On ne peut pas forcer la collaboration. Sachez à quelle étape vous en êtes dans le processus de collaboration.
- Les nouvelles manières de faire s'acquièrent avec du temps et de la volonté. Le changement doit s'intégrer de lui-même et dans notre manière de travailler ensemble.

\*\* Ces principes ont été élaborés par les participants au Rassemblement du sud-ouest de l'Ontario sur le leadership collaboratif en pratique, tenu le 16 novembre 2016 dernier à Brantford (Ontario). Ils ont été modifiés par les membres du groupe de planification du rassemblement. Ce document est disponible en ligne, en français et en anglais, à [www.clip-lcp.org](http://www.clip-lcp.org)

\*\* La coalition n'est pas intrinsèque. C'est un processus pour développer des relations avec des personnes et/ou des groupes marginalisés qui s'étale sur toute une vie et qui s'appuie sur la confiance, la cohérence et la responsabilisation. On ne s'autoproclame pas coalisé(e); notre travail et nos efforts doivent être reconnus par les personnes avec qui nous souhaitons coaliser. (traduction libre) Tiré de : <https://theantioppressionnetwork.wordpress.com/allyship/>