



WORLD ASSOCIATION
OF GIRL GUIDES
AND GIRL SCOUTS

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION:

**LE RAPPORT ET LE PLAN D' ACTIONS SUR L' ANTIRACISME
DE L' AMGE**

17/03/2022

LE RAPPORT ET LE PLAN **D' ACTIONS** SUR **L' ANTIRACISME** DE **L' AMGE** : LES EXPÉRIENCES DU PERSONNEL NOIR ET DE LA MAJORITÉ MONDIALE AU SEIN DE **L' AMGE**

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION ET CONTEXTE.....	3
LES VOIX ET LES EXPÉRIENCES DU PERSONNEL NOIR ET DE LA MAJORITÉ MONDIALE.....	5
1. LE RACISME COMME EXPÉRIENCE VÉCUE.....	5
2. LE RACISME INSTITUTIONNEL ET LES ÉCHECS SYSTÉMIQUES.....	7
3. LA DIVERSITÉ, L'ÉGALITÉ ET LE POUVOIR STRUCTURELS.....	12
PLAN D' ACTIONS : VERS UNE ORGANISATION ANTIRACISTE.....	16
1. RÉPONDRE AU RACISME EN TANT QU' EXPÉRIENCE VÉCUE.....	17
2. RÉPONDRE AU RACISME INSTITUTIONNEL ET AUX ÉCHECS SYSTÉMIQUES.....	18
3. RÉPONDRE AUX PROBLÉMATIQUES LIÉES À LA DIVERSITÉ CULTURELLE, À L'ÉGALITÉ ET AU POUVOIR STRUCTURELS.....	22
CONCLUSION : LA VISION D' UNE ORGANISATION COURAGEUSE.....	25
RÉSUMÉ DES ACTIONS ET DES CALENDRIERS CLÉS.....	26
GLOSSAIRE.....	30

INTRODUCTION ET CONTEXTE

Le meurtre de George Floyd, un homme afro-américain, aux mains d'un policier blanc en mai 2020 a mené à la réapparition du mouvement Black Lives Matter (BLM) et à des manifestations antiracistes dans le monde entier. Cela a été l'occasion pour l'AMGE, comme pour beaucoup d'autres organisations, de faire le bilan.

En effet, à cause du manque de réaction rapide de la part de la direction de l'organisation au moment où le meurtre de George Floyd est entré dans la conscience publique, les choses en sont arrivées à un point critique au sein de l'AMGE. Les membres noir-e-s du personnel ont dû s'organiser, faire du lobbying, et exposer (et expliquer) la douleur qu'ils et elles ressentaient afin que les choses changent. Ils et elles ont aussi dû mettre en relief les problèmes et les défis auxquels ils et elles devaient faire face. Dans le cas de l'AMGE, cela inclut des problématiques autour de l'héritage colonial et du racisme au sein de l'organisation et au sein du Mouvement des Guides et Éclaireuses dans son ensemble.

Nous affirmons de manière claire que l'AMGE condamne le racisme systémique et structurel contre les personnes noires sous toutes ses formes et que le racisme n'a aucune place dans notre Mouvement. Nous reconnaissons aussi qu'il nous reste beaucoup à faire pour que l'AMGE devienne une organisation réellement inclusive et antiraciste. Ce document représente à la fois un engagement sans réserve envers ce travail, et un plan d'actions tangible pour aider à apporter des changements nécessaires.

OÙ EN SOMMES-NOUS?

En juillet 2020, nous avons fait appel à deux expertes indépendantes spécialisées dans la diversité et l'inclusion pour travailler avec nous afin d'explorer la manière dont le racisme, en particulier le racisme anti-noir-e-s, se matérialise dans l'organisation. Nous leur avons ensuite demandé de nous faire des recommandations pour que nous puissions mettre en place des actions concrètes afin de trouver des solutions aux problématiques identifiées. Ce processus comprenait la mise en relief des voix du personnel noir et de la majorité mondiale, afin de baser notre travail sur leur expertise et leurs expériences vécues du racisme au sein de l'organisation et du Mouvement. Nous aimerions reconnaître le travail des consultantes et du personnel noir et de la majorité mondiale et les en remercier. Ce travail a consisté en une approche par phases d'août à octobre :

- Des conversations initiales avec les membres africain-e-s et d'héritage africain au sein du personnel, du Conseil mondial et de l'équipe de direction (ED)
- Des ateliers avec le personnel africain, d'héritage africain et de la majorité mondiale.
- La présentation des conclusions et des recommandations sous la forme d'un rapport écrit auprès de l'ED et une session avec tout le personnel de l'AMGE

Leur travail a eu pour résultat des aperçus importants des expériences du personnel noir et de la majorité mondiale au sein de l'AMGE et du Mouvement, et nous avons créé ce rapport et ce plan d'actions en réponse aux conclusions et recommandations des consultantes.

Le Conseil mondial et l'ED aimeraient reconnaître le travail, notamment émotionnel, ainsi que les efforts des membres noir-e-s du personnel qui ont fait pression pour que l'organisation s'engage à commencer ce processus. Nous voulons aussi reconnaître les voix et les contributions diverses au sein de l'organisation, y compris celles des membres noir-e-s et de la majorité mondiale au sein du personnel dans de nombreux pays, celles des membres du Conseil mondial et de l'ED.

Ce document, qui a été finalisé au travers d'un processus de consultation avec le personnel de l'AMGE, a deux objectifs principaux :

- Fournir une vue d'ensemble du racisme, et de son intersection avec d'autres discriminations comme le genre ou l'âge, ainsi que de son impact sur l'organisation et le Mouvement, en faisant entendre la voix des membres noir-e-s et de la majorité mondiale au sein du personnel.
- Proposer un plan d'actions pour assurer le développement de l'AMGE en tant qu'organisation antiraciste au sein d'un Mouvement inclusif et antiraciste.

ET APRÈS?

Le meurtre de George Floyd étant le catalyseur de ce document, ce rapport et ce plan d'actions se centrent sur la discrimination raciale et les problématiques liées à l'héritage colonial. Il n'a pas vocation à être un ensemble de plans concernant la diversité, l'équité et l'inclusion pour l'AMGE. Cependant, il servira de point de départ pour d'autres processus dans tous les domaines dans lesquels des discriminations se croisent et contribuera à lancer des initiatives de travail dans tout le Mouvement.

L'ED et le Conseil mondial s'engagent de manière pleine et entière dans ce travail. L'ED prendra la responsabilité de le mettre en place et un suivi sera fait au travers de rapports réguliers sur ses progrès auprès du personnel et au travers de révisions organisées à la fois par le forum du personnel et par le comité des ressources humaines du conseil mondial. De plus, une membre de l'ED a été désignée comme référente DEI et nous allons créer un groupe de travail sur la Diversité, l'Équité et l'Inclusion pour faire avancer ce processus.

Nous avons encore beaucoup de choses à apprendre, et à faire, pour trouver des solutions à toutes les problématiques mises en relief ici, et nous espérons que tou-te-s les membres de l'équipe mondiale de l'AMGE prendront en compte leur rôle et leurs responsabilités dans le processus de réalisation de ces actions. Nous allons continuer à faire des efforts pour mieux comprendre et pour développer nos plans de manière progressive, ainsi que pour nous assurer que des méthodes participatives permettent que les prochaines étapes se basent sur toutes les voix et toutes les perspectives. Les expériences vécues du personnel noir et de la majorité mondiale seront au centre de notre travail et seront mises en priorité pour en assurer la crédibilité et l'impact.



Le nuage de mots ci-dessus présente certains des mots et des expressions utilisés par le personnel noir pour exprimer la manière dont il se sentait au moment du mouvement Black Lives Matter.

LES VOIX ET LES EXPÉRIENCES DU PERSONNEL NOIR ET DE LA MAJORITÉ MONDIALE

La première partie du rapport se base sur les informations et les observations tirées des sessions des consultantes avec le personnel noir et de la majorité mondiale, ainsi que le Conseil mondial et l'ED. Elle met en relief les voix et les expériences des membres noir·e·s et de la majorité mondiale au sein du personnel, et les classe dans trois catégories clés :

- Le racisme comme expérience vécue
- Le racisme institutionnel et les échecs systémiques
- La diversité, l'égalité et le pouvoir structurels

Elle se centre de manière intentionnelle sur les perspectives des personnes qui ont été touchées par le racisme au sein de l'organisation et du mouvement. Leurs voix et leurs expériences sont au cœur de ce rapport et apportent les informations les plus importantes sur les échecs individuels et organisationnels, tout en offrant des opportunités d'intervention et de changement. Chaque section se termine par un résumé du problème et un objectif mis en relief, pour la lier au plan d'actions.

La grande majorité de cette section provient directement du rapport interne présenté par les consultantes à l'ED. De nombreuses citations directes ont été utilisées tout au long de cette section, ainsi que des affirmations des consultantes provenant de leurs discussions avec le personnel. Des citations ont été utilisées par les consultantes pour mettre en relief des idées récurrentes. Par exemple, quand la plupart des membres noir·e·s du personnel ont insisté sur une problématique.¹

1. LE RACISME COMME EXPÉRIENCE VÉCUE

Le personnel noir a décrit avoir été victime de formes de racisme diverses et certaines de leurs expériences ont aussi été vécues par des collègues de la majorité mondiale. Ces expériences incluent des commentaires inappropriés, un large éventail de micro-agressions, et l'impression de ne pas être valorisé·e ou d'être dévalorisé·e. Dans certains cas, la discrimination concernait seulement la race sociale, qui est la catégorisation raciste des personnes qui entraîne des traitements inégaux. Mais dans d'autres cas, elle était liée à des facteurs d'intersection comme la race sociale et le genre. Il existe aussi des exemples qui démontrent des perceptions et des portraits négatifs de l'Afrique, et une attention insuffisante portée aux faits de montrer la diversité des Guides et des Éclaireuses. Ces problématiques ont parfois été exacerbées par le sentiment d'un manque de soutien de la part des supérieur·e·s hiérarchiques, de l'ED, du Conseil mondial et d'autres collègues, et par un manque de sensibilisation sur les processus formels qui permettent de faire remonter ces problématiques.

Commentaires désobligeants, « altérisation » et stéréotypes sur l'Afrique et les personnes noires

« Les stéréotypes et la naïveté, par exemple « Mon meilleur ami est noir », « Comment ça se fait que tu parles si bien anglais ? »

« Comment sais-tu tant de choses ? », « Les Africain·e·s sont émotif·ve·s », « Les réunions de la région Afrique seront pleines de musique et de danse », « L'heure africaine », « Je ne suis pas raciste mais... ».

« La manière dont on parle de l'Afrique dans l'organisation est négative. »

¹ Toutes les citations proviennent directement du rapport des consultantes. De plus, avant d'être utilisées dans le rapport, elles ont été discutées et vérifiées auprès des membres du personnel concerné·e·s dans le cadre d'une session de retours spécifique, et les auteur·rice·s ont donné leur permission pour qu'elles soient utilisées.

Hypervisibilité et exotisation

« Une membre du personnel est venue me voir, s'est assise à mon bureau et m'a demandé si mes cheveux poussaient sur mon crâne. Elle m'a dit qu'elle n'avait jamais vu tant de femmes noires auparavant et qu'elle trouvait les femmes noires fascinantes... cette fascination et ce type de vision exotique sont quelque chose dont j'ai fait l'expérience dans l'organisation. Il y a des commentaires constants sur le fait que les femmes noires sont exotiques, ce qui est assez offensant. »

Infantilisation

Des inquiétudes ont aussi été exprimées sur l'utilisation du terme « filles » pour décrire des femmes noires / africaines adultes. C'est une utilisation du langage qui est généralement réservée aux enfants, et qui a une forte connotation à cause de l'utilisation historique de ce terme et des expériences de racisme.

Des femmes noires confondues les unes avec les autres

« À un moment, il devait y avoir 5 femmes noires différentes entre 20 et 35 ans dans l'organisation. J'ai été confondue avec toutes, malgré le fait que nous ne nous ressemblions pas du tout et que notre travail était très différent. »

« J'avais l'habitude de tout le temps informer les gens « Non, ce n'est pas moi... on ne se ressemble pas ». C'était seulement le fait que nous étions toutes les deux noires... Il n'y a pas d'attention portée à la différenciation entre les différent·e·s membres noir·e·s du personnel, en particulier les femmes noires. »

Certain·e·s mentionnent que même s'ils et elles se sont parfois rassemblé·e·s pour en « rire » (« Parce que cela semble si ridicule qu'une personne avec laquelle ils et elles ont travaillé sur un projet ou avec laquelle ils et elles ont passé deux semaines ne se rappelle pas d'elles et eux. »), c'est aussi blessant, démoralisant, et dévalorisant.

« Nous faisons tant d'efforts dans notre travail et dans nos projets et nous fournissons un travail de très haute qualité. Mais nous ne recevons aucune reconnaissance parce que personne ne sait qui nous sommes et donc personne ne peut reconnaître que c'est notre travail. »

« C'est en particulier le cas quand la personne a déjà travaillé avec nous, nous ne nous sentons ni valorisé·e·s ni vu·e·s. Comme si la valeur de ce que nous faisons n'était pas assez grande pour qu'ils et elles prennent le temps de savoir qui nous sommes, peu importe notre rôle dans l'organisation. »

Exclusion, négligence, dévalorisation de l'expertise et droits que les blanc·he·s s'arrogent

« Lors de formations, quand nos collègues blanc·he·s arrivent à un événement, ils et elles partent du principe qu'ils et elles détiennent toutes les connaissances. Ils et elles savent, ils et elles commandent. »

« Une collègue et moi nous préparions à aller en Afrique du Sud pour animer une formation. Elle n'était jamais allée en Afrique et je l'avais entendue dire des choses blessantes sur l'Afrique et les Africain·e·s au bureau... J'étais très inquiète de la manière dont elle allait se comporter pendant ce voyage avec les filles noires. Je voulais la soutenir... Je n'arrêtais pas de lui proposer mon aide, mais sa supérieure hiérarchique et elle ignoraient mes propositions. » [La membre du personnel qui a donné cet exemple a précisé que la vidéo produite après le voyage était inutilisable car elle montrait les filles africaines de manière négative.]

« J'étais avec trois autres collègues blanc·he·s. La session était organisée de la manière suivante : l'OM débutait la session, je devais ensuite parler, et finalement ces trois collègues blanc·he·s devaient parler après moi. C'était ce qui était prévu. Mais une fois que l'OM a parlé, une des collègues blanc·he·s s'est levée et a ignoré ma section pour passer à la sienne et commencer à parler. La collègue blanche a eu l'impression qu'elle était supérieure, qu'elle avait plus de connaissances, et qu'elle pouvait donc prendre la position qu'elle voulait pendant cette formation. » [Cet exemple a eu lieu lors d'une formation régionale coordonnée par le personnel africain.]

Les consultantes ont partagé que le personnel noir a parlé de l'exclusion de rassemblements sociaux, par exemple lors d'une Conférence régionale africaine, dans le cadre de laquelle le personnel africain n'a pas été invité aux événements sociaux. Il a notamment fait référence à des membres du personnel et des bénévoles blanc·he·s ayant organisé des dîners, des soirées et des groupes WhatsApp séparés.

Le personnel noir et de la majorité mondiale a vécu des expériences négatives avec des collègues qui l'ont fait se sentir exclu, démoralisé et dévalorisé.

Nous allons créer un environnement de travail dans lequel le personnel, dont le personnel noir et de la majorité mondiale, se sentira valorisé, écouté et soutenu dans son rôle et dans les équipes, et dans lequel nous serons tou·te·s encouragé·e·s à prendre la responsabilité de notre propre apprentissage et de notre propre capacité d'écoute. Nous allons nous tenir et tenir les autres pour responsables afin d'assurer qu'appartenir à un groupe marginalisé n'a pas un impact négatif sur l'expérience du personnel.

2. LE RACISME INSTITUTIONNEL ET LES ÉCHECS SYSTÉMIQUES

Le personnel noir et une partie du personnel de la majorité mondiale ont exprimé leurs inquiétudes dans des domaines où l'AMGE, les systèmes de Ressources humaines (RH), les politiques et les procédures, ou leur application, ont pour conséquences des discriminations ou ont un impact différencié et échouent à créer les opportunités nécessaires de plaintes ou de réparations. Des réponses inadéquates à leurs besoins et à leurs inquiétudes au travers d'un manque de connaissances ou de pratique de la part des supérieur·e·s hiérarchiques ont été décrites. Le manque de diversité au sein de la direction de l'AMGE est une autre des problématiques qui ont été mises en avant, et qui fait référence dans ce contexte à l'ED (personnel) plutôt qu'au Conseil mondial (gouvernance).

La configuration et la diversité du personnel

Les consultantes ont mentionné une inquiétude des membres du personnel sur l'effet réel d'un manque de diversité au niveau senior sur le travail de l'organisation, car les personnes en position de pouvoir, celles qui peuvent prendre des décisions fondamentales sur le futur de l'organisation, sont majoritairement blanches.

« Il n'y a pas de diversité au sein de l'ED. Dans cette organisation, le manque de diversité est un très gros problème. C'est une organisation qui s'adresse à des filles de 150 pays. Dans certains cas, des hommes blancs ont mené des discussions avec des donateurs [et] dans le domaine du recrutement. » La membre du personnel a continué en disant que quand ces problématiques sont mentionnées : *« La tension monte car tout le monde se met sur la défensive. Et ils essaient de justifier leur droit à occuper cet espace. Il n'y a pas de possibilité d'avoir une conversation franche. »*

« Je pense qu'il y a un manque de compréhension, ou une compréhension insuffisante, du privilège blanc et de la fragilité blanche, et pas assez de questionnement sur le fait que la pratique de ces deux concepts est discriminatoire. Je pense qu'ils et elles partent du principe que, comme le Mouvement est mondial et divers... [nous ne sommes pas concerné·e·s]. »

Les membres du personnel ont évoqué le fait que quand la problématique du manque de diversité est mentionnée, ils et elles ont ressenti que les personnes en position de pouvoir évoquent l'excuse de la diversité des Organisations Membres et des dix millions de filles et de jeunes femmes.

« Nous entendons beaucoup que nous sommes divers-es. « Regardez le Conseil et regardez les filles »... mais ça n'a pas vraiment d'impact sur la problématique, parce que l'agenda et les structures de pouvoir qui favorisent les personnes blanches sont toujours en place. »

Les consultantes ont partagé que les femmes noires ont vécu la réorganisation de 2019 comme une perte de droit et une déconnexion, car les supérieures hiérarchiques qui étaient des femmes noires avec une grande expérience et de nombreuses connaissances ont perdu leur travail et que l'ED qui en a émergé était moins diverse. Elles ont aussi rapporté que certain-e-s membres du personnel ont vu ce processus comme un mouvement délibéré de l'organisation pour devenir plus Anglo-centrée et plus blanche.

« Le personnel a été traumatisé par les changements et les licenciements. »

« Il existe de nombreux préjugés inconscients au sein de l'Équipe de direction. Certain-e-s membres du personnel obtiennent les promotions en priorité. »

Recrutement

Les consultantes ont partagé l'existence d'un consensus général sur le fait que l'AMGE a besoin de meilleurs processus de recrutement afin d'attirer des candidatures diverses, que les processus de recrutement ont besoin d'être plus fiables, avec des systèmes mis en place pour assurer l'égalité de l'accès (par ex. des parties à rédiger dans les candidatures, des CV anonymisés pour réduire les préjugés), et des jurys divers ainsi que des questions qui permettent d'obtenir des informations sur les valeurs par rapport aux problématiques liées à la race sociale et au genre.

Les membres noir-e-s et de la majorité mondiale au sein du personnel ont exprimé l'opinion qu'il existe un plafond de verre pour les personnes qui travaillent dans le sud géopolitique et que les personnes travaillant pour l'AMGE dans des pays en dehors du Royaume-Uni n'ont peut-être pas l'opportunité d'être promues au-delà d'un certain niveau. Il est aussi ressorti des discussions que l'AMGE a besoin de pratiques plus claires et cohérentes pour encourager l'embauche de personnes originaires de différents pays, les aider avec leur visa, etc. afin de répondre au racisme structurel et éviter de privilégier un nombre limité de candidatures. Les consultantes ont aussi partagé que certain-e-s membres du personnel ont mentionné que les changements récents dans les politiques de recrutement ont eu pour conséquence que le personnel étranger ne peut plus envoyer de candidature pour des positions seniors, car l'AMGE ne fournit plus de visas de travail, ce qui aggrave le manque de diversité dans l'organisation.²

Un-e membre du personnel a dit que certaines personnes en charge des recrutements ne prennent pas en compte le système de points ou les pratiques d'embauche mais utilisent plutôt leur « instinct ». « Ils et elles disent « C'est cette personne qu'il nous faut », et quand tu demandes pourquoi, ils et elles répondent « Je le sens, je le sais ». »

La procédure de plaintes et de réclamations

Les consultantes ont partagé que les membres noir-e-s du personnel ont l'impression que les plaintes n'ont pas de conséquences. Ils et elles ont peu ou pas confiance en le fait que des actions seront menées ou que les personnes concernées seront tenues pour responsables, et ont peur que les incidents soient minimisés. Il y a un manque de transparence sur les actions et les processus, ainsi qu'un manque d'homogénéité dans la gestion des plaintes. Et certaines personnes ont peur de rapporter des incidents à cause de la victimisation potentielle. Certain-e-s membres du personnel de la majorité mondiale ont fait écho à ces idées.

² Nous avons effectué une analyse des politiques de l'AMGE et il n'y a eu aucun changement de politique qui empêcherait le personnel en dehors du Royaume-Uni d'envoyer sa candidature pour être recruté dans une position senior. Nous pensons qu'il est important d'ajouter ces éléments de contexte et ces informations additionnelles sur la problématique, mais ce n'est en aucun cas pour minimiser l'importance des problématiques évoquées.

Alors que l'organisation dispose d'une politique de réclamations, les consultantes ont mentionné que les managers n'ont pas l'air de disposer des outils nécessaires pour gérer les plaintes et manquent de capacités pour y répondre, notamment dans la manière d'en parler. En ce qui concerne les plaintes pour racisme, cela s'ajoute à un manque de compréhension sur la manière dont le racisme fonctionne au travail.

« Je ne veux pas mettre en péril mon travail en dénonçant des gens, je ne sais pas à qui en parler ou comment... et si rien ne se passe, et si ça me retombe dessus. »

« Oui, j'ai voulu agir, mais je n'ai rien fait... en définitive, c'était sa parole contre la mienne. Il était mon supérieur, et j'étais la personne qui était coincée avec lui la majorité du temps. Je dois donc juste rendre les choses les plus efficaces et paisibles possible, juste pour ma tranquillité d'esprit. Oui, il y a de nombreuses fois où j'aurais pu le reprendre. Mais cela aurait eu un impact sur mon travail si j'avais dit quelque chose. »

« Mais rien n'a été fait. J'ai reçu quelques mails disant « C'est sérieux, et nous devons agir dans ce domaine » [mais] rien n'a été fait. Je n'avais aucune confiance dans le fait que des actions seraient menées. »

« À chaque fois que j'ai mentionné cette problématique, je n'ai jamais parlé de race, parce que si vous êtes noire et que vous parlez de race, les gens réagissent mal. Nous devons changer notre comportement, parce que nous ne voulons pas être vues comme la femme noire en colère et bruyante. J'ai parfois changé ma personnalité et n'ai pas dit les choses que je devais dire. »

Les consultantes ont aussi rapporté la perception d'un manque de formation au moment de l'intégration en ce qui concerne les processus de réclamation et de plaintes. *« Au moment de l'intégration, rien n'est clair, et les RH ne nous donnent pas de conseils clairs sur la manière dont nous pouvons faire remonter ce type d'incidents. « Voici ce que vous pouvez signaler. » Nous avons toutes ces politiques disponibles en ligne, mais elles ne sont pas utilisées au quotidien. Elles existent pour protéger l'organisation, pas le personnel. »*

Une membre du personnel a commenté que son manager avait fait des commentaires racistes au bureau et que le seul type d'action dont elle pouvait témoigner était un manque d'action. *« Le personnel senior savait à quel point il était problématique, mais n'a rien fait... il s'est juste fait taper sur les doigts. Ça n'a même pas été enregistré... Il a seulement eu le droit à une discussion de 10 minutes pendant laquelle on lui a dit qu'il devait s'excuser auprès de la personne concernée. Je suis persuadée que les personnes en position de pouvoir auraient pu faire plus. »*

« Quand j'ai déposé une plainte à propos d'un incident, je n'ai pas du tout été satisfaite par la réponse donnée. Ma manager m'a répondu que ça avait sûrement été « une expression » et qu'elle savait que [la personne] n'avait pas ce genre d'opinions. Elle n'est pas allée plus loin. »

Le personnel a rapporté des exemples de minimisation, dont un manager qui a répondu à la plainte d'une membre du personnel sur le fait d'être constamment confondue avec une autre personne en disant *« oh, ça m'est arrivé aussi une fois »*, sans comprendre le contexte de racisme, et la manière dont faire l'expérience d'être confondue avec quelqu'un en tant que femme noire est très différente de la manière d'être confondu avec quelqu'un en tant qu'homme blanc. La membre du personnel ne s'est pas sentie écoutée et a pensé *« Je ne vais pas en parler, parce que si sa réponse à mon expérience était « oh, ça m'est arrivé aussi une fois » et que nous ne sommes pas en train de parler du fait qu'il est un homme blanc et qu'il ne peut pas faire l'expérience du racisme... On ne parle pas de la même chose. »*

Un autre exemple a été donné dans le cadre d'une formation régionale, une membre du personnel a demandé à sa collègue blanche pourquoi elle avait ignoré sa partie. *« Je ne voulais pas entrer dans la confrontation à ce moment-là, mais j'ai demandé directement à ma collègue pendant la pause. Elle m'a répondu « ... tu sais que c'est dans ma nature, je suis comme ça, j'ai l'habitude de prendre soin des autres ». »*

Les consultantes ont rapporté que le manque de transparence (concernant les actions et les processus) était aussi un gros problème.

« Je n'avais aucune confiance dans le fait qu'elle serait tenue pour responsable de ses actions si je rapportais le problème. Et si c'était pour passer par ce très long processus de chasse et de demandes, « qu'est-ce qu'il se passe, qu'est-ce qu'il se passe », pour que ce ne soit finalement pas pris en compte, je me suis sentie découragée... On parle d'être inclusif·ve et courageux·se. Nous sommes courageux·ses, nous devons être

courageux·ses, mais ce n'est pas du tout une organisation courageuse, elle recule devant la force des bénévoles. Et souvent, ces bénévoles sont blanc·he·s Et cet incident m'a réellement fait prendre conscience de ça. »

« J'ai parlé de cet incident à ma manager. Je sais que je lui ai fait prendre plus d'ampleur. Je pense que ma manager en a parlé, mais je ne sais pas. Rien ne s'est passé. Elle [la membre du personnel] est restée dans l'organisation pendant un an. Rien n'a été fait pendant cette année. Je crois que ma manager m'a dit qu'elle en avait parlé. Ce qu'il s'est passé, c'est qu'il n'y a pas eu de suite. Elle ne m'a pas parlé d'un processus formel qui aurait suivi. »

« Le problème avec l'AMGE, c'est que nous reconnaissons ces problèmes, mais nous ne faisons rien pour y remédier. Parfois je pense que c'est parce que personne ne veut entrer en conflit, nous ne voulons pas de chaos, alors nous faisons l'autruche et nous passons à autre chose. »

« Même quand nous parlions des problématiques auxquelles nous faisons face dans le cadre du processus de la déclaration publique [pour BLM], j'ai mis la manager RH et ma manager en copie de mes mails, mais personne n'a jamais répondu... Et je ne sais pas où toutes ces informations sont allées. »

En général, les retours du personnel ont été qu'il n'existait pas de réponse claire et systématique aux plaintes, ce qui avait pour résultat un grand manque d'homogénéité. Ils et elles estiment que la seule manière pour que les choses changent est de faire du lobbying par leurs propres moyens, en évoquant ces problématiques de manière constante. De plus, pour elles et eux, les plaintes liées au racisme ne sont pas gérées de manière efficace, dans les cas où elles sont prises en compte. Ce manque d'action perçu contribue au climat de méfiance au sein de l'organisation.

Salaire

Les consultantes ont rapporté que certain·e·s membres noir·e·s du personnel ont rapporté ne pas être assez payé·e·s pour le travail qu'ils et elles font, et certain·e·s ont partagé qu'ils et elles étaient moins payé·e·s que leurs collègues blanc·he·s.³

« Je vois mon travail pour le Scoutisme comme étant à moitié du travail salarié et à moitié du bénévolat, parce que quand je regarde tout le temps que j'y passe... Je parle pour moi, j'y investis beaucoup de temps, bien au-delà de ce que je devrais investir sur le papier. Je ne suis pas assez payée pour le travail que je fais. »

D'autres ont dit, « Le salaire n'est pas juste. » et « Je ne suis pas assez payé en comparaison avec le nombre d'heures de travail que je donne à l'organisation. »

Les consultantes ont fait remarquer que les ONG ont souvent du mal à assurer les ressources dont elles ont besoin, et que s'assurer qu'il y a assez de fonds est un défi constant pour elles. Peu importe la

³ Nous avons analysé les grilles de salaires et de tarifs actuelles au sein de l'organisation et cette analyse a montré qu'elles sont appliquées de manière homogène et que les différences basées sur la localisation sont déterminées après une analyse comparative menée par Birches Group LLC, une entreprise indépendante spécialisée dans la gestion des ressources humaines. Nous pensons qu'il est important d'ajouter ces éléments de contexte et ces informations additionnelles sur la problématique, mais ce n'est en aucun cas pour minimiser l'importance des problématiques évoquées.

situation financière et les financements de l'organisation, le personnel, qu'il soit noir, de la majorité mondiale ou blanc, doit être payé et valorisé de la même manière.

Congé maternité

Un-e membre du personnel de la majorité mondiale a mentionné un manque d'uniformité en ce qui concerne les congés maternité, ce qui a eu pour conséquence qu'un-e employé-e de sa région a dû retourner travailler plus tôt que si la situation avait eu lieu avec un-e employé-e au Royaume-Uni. Ces pratiques ont été décrites comme ayant des conséquences réelles sur les expériences des membres du personnel de l'AMGE, et sur la manière dont ils et elles doivent gérer les différences de conditions d'emploi qui privilégient les résident-e-s britanniques.

Voyages / évaluation des risques

Les consultantes ont découvert qu'il n'existait aucun processus d'évaluation des risques en place en ce qui concerne les voyages. Ceci impacte les membres du personnel noir-e-s et de la majorité mondiale à plusieurs niveaux, en particulier quand cette problématique est observée sous un angle intersectionnel. Le racisme peut se manifester partout, mais il existe des endroits dans lesquels les personnes concernées ont plus de risques de se retrouver à faire face à la discrimination et à l'hostilité ouverte. Il est probable que cela ait un effet disproportionné sur certains individus et groupes de la communauté de l'AMGE, en particulier en ce qui concerne des problématiques telles que les attitudes et les systèmes anti-Islam et anti-noir-e-s. Les membres du personnel n'ont pas reçu de soutien par rapport à ces problématiques, et ont parfois même fait l'expérience de harcèlement.

« En tant que femme noire qui voyage à l'international, la première chose que je fais est regarder où je peux aller et me sentir en sécurité et à l'aise. »

Certain-e-s membres du personnel ont eu l'impression qu'ils et elles ne pouvaient pas partager cette problématique avec leurs supérieur-e-s hiérarchiques, car ils et elles ont eu peur que cela ait des conséquences négatives sur leur travail, et que la problématique puisse être minimisée ou ignorée. Ils et elles ont aussi exprimé leur inquiétude concernant le manque d'évaluation des risques pour les bénévoles qui ne voudraient pas forcément perdre l'opportunité de voyager.

« En tant que membre du personnel, je peux évaluer ce risque et faire le choix de travailler et de voyager, mais nous avons beaucoup de bénévoles, nous offrons des opportunités aux jeunes femmes, et les risques sont peu évalués par rapport aux pays dans lesquels elles vont, si elles sont noires ou si elles sont musulmanes. »

Suivi des progrès

Les consultantes ont partagé un manque de suivi des campagnes de recrutement, des plaintes pour racisme et de la révision des salaires, ou s'il existe, il n'est pas publié. Cela signifie que les membres du personnel ne sont pas rassuré-e-s sur l'idée que ce sont des priorités pour l'organisation.

« Quand nous faisons une campagne de recrutement, nous devrions enregistrer le nombre de personnes appartenant à des minorités ethniques qui envoient leur candidature pour le poste, combien d'entre elles atteignent l'étape de la présélection, et combien ont passé un entretien, afin d'identifier où les barrières se trouvent. »

Les membres noir-e-s et de la majorité mondiale au sein personnel se sentent désavantagé-e-s par les politiques et les pratiques qui ne répondent pas aux inégalités quant à la manière dont le personnel se sent soutenu, protégé, valorisé et représenté au sein de l'Équipe mondiale de l'AMGE. Cette problématique est exacerbée par la diversité limitée des personnes ayant des postes de direction.

Nous allons travailler à comprendre clairement la manière dont nos politiques, nos processus et nos systèmes ont un impact sur les différents groupes du personnel en nous basant sur des données. Ces politiques, processus et systèmes seront révisés pour assurer que tout le personnel, y compris les membres noir-e-s et de la majorité mondiale, est traité de manière équitable. Nous allons aussi nous assurer que ces documents répondent aux risques de préjugés et qu'ils sont basés sur des formations et un contrôle approfondis. Nous allons faciliter la construction d'une Équipe mondiale plus diverse et représentative à tous les niveaux.

3. LA DIVERSITÉ, **L'ÉGALITÉ** ET LE POUVOIR STRUCTURELS

Les consultantes se sont aussi intéressées à des problématiques liées à l'Histoire et aux origines du Mouvement, dont le rôle du colonialisme et ses conséquences sur les méthodes et les relations de travail actuelles.

Durant les sessions avec les consultantes, les membres noir-e-s et de la majorité mondiale au sein du personnel ont mentionné leurs inquiétudes concernant la distribution inégale du pouvoir et de l'influence entre les Organisations Membres (OM) et dans le Mouvement, l'anglo-centrisme et l'accent mis sur le Royaume-Uni, le manque de diversité dans les membres de certaines OM (et la prépondérance des bénévoles blanc-he-s travaillant avec l'AMGE), la représentation insuffisante du personnel noir dans l'AMGE et l'image négative des OM africaines. Ils et elles ont exprimé leur désir fort de changement quant à la manière dont sont racontées les histoires complètes et complexes du fondateur et des premières personnes à la tête des Guides et des Éclaireuses, Robert, Agnes et Olave Baden Powell, en se concentrant sur la manière dont le colonialisme a participé à l'essor du Mouvement dans ses débuts, et l'héritage qu'il y a laissé.

Anglo-centrisme et accent mis sur le Royaume-Uni

Les consultantes ont mentionné que ce sujet a été mis en avant dans de nombreuses discussions avec le personnel et le Conseil mondial. Il a été dit que la plus grande partie du travail de l'organisation implique des pays qui correspondent au paradigme du Royaume-Uni, par ex. horaires de réunion, personnel devant travailler tard le soir et pendant certaines journées culturelles (au risque d'être exclu des réunions), et avec une préférence linguistique pour l'anglais (bien que l'organisation ait quatre langues officielles).

Égalité et pouvoir

Les consultantes ont rapporté que certain-e-s membres du personnel ont l'impression qu'il existe une dynamique selon laquelle certaines personnes ont « une place à la table » mais n'ont ni pouvoir ni voix.

« D'après mes observations des réunions de gouvernance, les membres blanc-he-s du conseil ont plus leur mot à dire et ont plus de pouvoir sur les prises de décisions dans le cadre du Conseil mondial, des réunions du Comité régional, et des Conférences régionales. »

« Il y a beaucoup de discussions et de dialogue, mais en définitive, ce sont les personnes blanches qui ont le pouvoir de prendre les décisions. »

De nombreux·ses membres du personnel ont partagé que même si la structure de l'AMGE donne un vote égal à chaque OM, il semble que les OM qui donnent plus d'argent à l'Association, et qui sont souvent des OM de pays plus riches et à majorité blanche, ont plus de pouvoir et d'influence au sein du Mouvement. Certain·e·s membres noir·e·s du personnel ont exprimé leur inquiétude quant au manque de compréhension au sein de l'AMGE sur le fait que la plus grande partie de la richesse de ces pays est directement liée à la colonisation aux dépens de populations entières (notamment au travers du génocide, de l'extraction à grande échelle de ressources naturelles, de l'esclavage et de l'occupation). Une partie du personnel a aussi l'impression que même si l'AMGE reçoit des fonds importants de la part de certain·e·s membres de la Olave Baden-Powell Society en Malaisie et au Nigeria, ces personnes ne reçoivent pas le même statut que des membres originaires d'Europe ou d'Amérique du Nord par exemple.

« Malgré le fait que l'Afrique soit la région qui grandit le plus, avec actuellement 1,7 millions de filles et 2,5 millions de filles en plus attendues dans le futur, le fait que les voix des régions Afrique, Amérique Latine et Asie soient si peu entendues est vraiment problématique. C'est une manière coloniale de regarder le monde. »

« Cette manière de gérer les choses est problématique... les 1,6 millions de filles en Afrique, et les millions d'autres filles en Asie et en Amérique Latine ne sont pas valorisées de la même manière. L'Association pense important de répondre aux attentes [et] de lécher les bottes des « pays Springboard ». Mais tout est basé sur la peur, nous devons satisfaire les pays Springboard. Les personnes au pouvoir ne comprennent pas à quel point l'organisation pourrait être riche et diverse si leur but était réellement de soutenir / d'autonomiser les filles du monde entier. »

Les consultantes ont dit qu'une partie du personnel a exprimé ses inquiétudes quant à ce groupe d'OM « Springboard »⁴ comme : elles sont vues comme plus sophistiquées ; il existe une tendance à faire correspondre l'OM avec le pays ; il existe une tendance à voir ces pays comme blancs (avec un manque de reconnaissance des populations indigènes dans quatre pays sur cinq et de la diversité ethnoculturelle dans les cinq). Elles se sont aussi demandées si cela correspondait à une problématique plus large de manque de diversité dans les membres, c'est-à-dire que la majorité des personnes ayant l'opportunité de faire du bénévolat dans ces OM sont blanches.

« Je n'ai pas compris en quoi le fait que le gouvernement de ces pays ait des politiques permettant de mettre le personnel au chômage partiel était lié à la sophistication du pays... Le lien a été mentionné de manière explicite pendant la pandémie de la COVID-19, alors que cela voulait aussi dire que les membres du personnel qui ne pouvaient pas être mis·es au chômage partiel devaient travailler plus à cause de la nécessité de continuer à travailler sur les projets sur lesquels le personnel au chômage partiel ne pouvait plus travailler. »

« Quand une équipe entière de bénévoles est responsable du renforcement des capacités mais qu'elle est composée dans sa grande majorité de femmes blanches d'un certain âge, c'est un problème. Ces personnes rapportent le plus d'argent, mais viennent aussi avec leurs propres préjugés, et il n'y a pas assez de choses faites pour répondre à ces préjugés. »

Représentation du personnel et des OM

Les membres noir·e·s du personnel ont mentionné de manière répétée la problématique de la représentation des personnes noires de l'AMGE sur les réseaux sociaux. Ils et elles ont mentionné qu'au cours de voyages dans différents pays, certaines personnes sont étonnées de voir qu'ils et elles sont noir·e·s, car l'organisation ne montre pas assez qu'il y a du personnel noir qui travaille pour elle. Cela a été mis en lien avec l'idée de montrer les personnes noires comme « étant toujours les personnes aidées ».

⁴« Springboard » est le nom qui est souvent utilisé pour décrire un réseau informel constitué de cinq Organisations Membres (États-Unis, Royaume-Uni, Canada, Australie et Nouvelle-Zélande) qui présentent les mêmes priorités et font face aux mêmes défis. Elles se sont donc rapprochées pour mettre en commun leurs expériences et leurs apprentissages.

« Les messages externes concernant les personnes noires et leur contribution au Mouvement se centrent toujours sur l'idée qu'elles sont bénéficiaires... À moins que ce soient des filles noires souriant dans les Caraïbes ou en Afrique, on ne voit pas toujours les personnes noires comme des bénévoles ou des membres du personnel qui représentent l'organisation, mais plutôt comme des participant-e-s et des bénéficiaires. »

« ... Certains pays aident, et certains sont toujours aidés. Et on regarde ces organisations comme des pays plutôt que comme des organisations. »

Une partie du personnel a aussi mentionné son inquiétude à propos de l'image négative des OM africaines, qui sont représentées comme « pas sophistiquées » et « bénéficiaires » plutôt que comme contributrices égales, et les présenter sous cet angle a un grand impact sur la manière dont les choses sont faites.

« Je suis allée à deux Conférences régionales, une en Europe et une en Afrique, et d'après la manière dont les Conférences régionales sont organisées, vous devez accueillir une équipe qui va vous soutenir, ce sont les équipes du siège social et de l'AMGE. La PDG n'est pas allée à la Conférence africaine mais est allée à la Conférence européenne, et son adjointe a été envoyée à la Conférence africaine. Au moment de la présentation de la stratégie et des finances, les différences de présentation étaient très visibles. Au point où des informations spécifiques sur la région Afrique étaient manquantes, et personne ne s'est attardé sur ces informations.

Problématiques ayant émergé après le meurtre de Georges Floyd

Les membres noir-e-s du personnel ont parlé aux consultantes d'incidents survenus autour d'une déclaration faite en soutien au mouvement Black Lives Matter en juin 2020 et les ont décrits comme un reflet microcosmique de la manière dont l'organisation a échoué à reconnaître que des problématiques systémiques profondément liées à la race sociale sont toujours présentes en son sein. Ceci inclut l'échec dans la reconnaissance de la douleur du personnel, des bénévoles et des filles noir-e-s qui avaient besoin d'être soutenu-e-s et rassuré-e-s par l'organisation. Cela a eu d'après le personnel noir plusieurs conséquences.

Tout d'abord, l'organisation a échoué à reconnaître que de nombreux-ses membres noir-e-s du personnel, comme de nombreuses personnes noires ayant regardé le meurtre de George Floyd, étaient traumatisé-e-s, ce qui veut dire que les managers n'ont pas réagi assez vite pour demander au personnel noir ce dont il avait besoin. Cela montre que les managers n'ont pas reçu les formations nécessaires pour leur permettre d'être conscient-e-s des situations qui peuvent avoir un effet sur les membres noir-e-s et de la majorité mondiale au sein du personnel, ainsi que sur d'autres membres du personnel qui peuvent faire face à une marginalisation systémique. Un membre du personnel a commenté qu'il n'avait « même pas reçu un email » pour sympathiser ou demander si le personnel avait besoin de quelque chose. Face au manque de mécanismes de soutien officiels, les membres noir-e-s du personnel se sont soutenu-e-s les un-e-s les autres pendant cette crise, et se sont rassemblé-e-s pour mettre en lumière que l'organisation devait faire une déclaration publique.

« J'étais réellement inquiète du niveau de traumatisme, de rage et de douleur qui provenait du personnel. Je sais ce que je ressentais, mais le traumatisme et la douleur écrasants qui venaient du personnel, et le silence de l'organisation, et le silence de l'équipe dirigeante, j'ai vraiment eu l'impression qu'ils et elles étaient complices du racisme. Leur silence a été interprété comme de la complicité dans le maintien de structures racistes au sein de l'organisation... Le silence était assourdissant. »

Dans un deuxième temps, les membres noir-e-s du personnel ont reçu du travail supplémentaire pour participer à la déclaration.

« Nous avons été déçu-e-s de la manière dont l'organisation a géré sa réponse au mouvement BLM car le poids de ce travail est retombé sur les membres noir-e-s du personnel. »

Troisièmement, le premier brouillon de la déclaration n'était pas explicitement antiraciste et il y avait une réticence à dénoncer le racisme anti-noir-e-s.

« ... Ce processus a été très fatigant et décourageant. Je pleurais parce que j'avais travaillé toute la journée, et quand j'ai reçu un message le soir qui disait « Nous ne voulons pas dénoncer de manière explicite et spécifique le racisme anti-noir-e-s », ça m'a vraiment choquée et m'a brisé le cœur. Je ne comprends pas pourquoi l'organisation ne veut pas nous défendre. »

Quatrièmement, des problématiques structurelles sont remontées à la surface parce l'AMGE a été vue comme attendant que l'association des Guides et des Éclaireuses des États-Unis s'exprime d'abord, plutôt que d'ouvrir la voie. Les membres noir-e-s du personnel l'ont interprété comme « lécher les bottes des Américain-e-s ».

« L'association nous a dit que comme les États-Unis n'avaient rien dit, nous n'allions rien dire non plus... Nous ne sommes pas le porte-parole des États-Unis, nous sommes un Mouvement international. »

« La manière dont l'organisation a géré la situation a prouvé que le bien-être des membres noir-e-s du personnel n'était pas une priorité. Le personnel noir a dû gérer à la fois son deuil, une plus grande charge de travail, et la COVID. »

Les membres noir-e-s du personnel ont aussi dû expliquer à maintes reprises ce qu'est le racisme à leurs collègues blanc-he-s pendant ce processus. Ce n'est pas une nouveauté, ils et elles ont l'impression de le faire de manière régulière car l'organisation n'a pas fait de la formation et de l'éducation du personnel, des membres du Conseil mondial, des bénévoles et des OM aux problématiques liées au racisme et à la race sociale une priorité.

« ... Le travail émotionnel lié au fait d'avoir des conversations pour corriger l'ignorance. Cette tension existe en particulier à cause du manque de membres noir-e-s au sein du personnel. »

Quand les membres noir-e-s du personnel rassemblaient assez de courage pour partager avec l'ED leurs expériences liées au racisme, elle répondait en restant silencieuse.

« Il y a eu du silence. Il n'y a pas eu de réponse. Et à ce moment là aussi, ça n'a fait que renforcer pour nous l'idée que peu leur importe. Personne n'a rien dit. Pourquoi n'avez-vous rien dit quand nous avons besoin que vous vous exprimiez et que vous vous teniez à nos côtés ? Vous n'avez rien dit... vous avez fait passer votre confort en priorité. Mais vous n'avez pas pensé à quel point il était difficile pour nous de nous rendre à cette réunion pour avoir cette conversation. »

La manière dont différentes personnes, communautés et parties du monde ont été présentées par l'AMGE est problématique. Le colonialisme a joué un rôle fondamental dans la construction du Mouvement des Guides et des Éclaireuses et a laissé derrière lui un héritage de distribution inégale du pouvoir et de l'influence au sein du Mouvement.

Nous allons analyser notre histoire avec un regard neuf et utiliser ce que nous apprenons pour mettre en question qui nous sommes, ce que nous faisons et les rapports que nous avons avec nos membres en prenant en compte notre héritage historique lié au racisme et au colonialisme. Nous allons utiliser une approche intersectionnelle et inclusive pour décoloniser le travail de l'Équipe mondiale de l'AMGE et assurer que non seulement ce que nous faisons, mais aussi les histoires que nous racontons, reflètent et proposent pour nos organisations membres des modèles basés sur le Mouvement inclusif et antiraciste que nous comptons construire.

PLAN D'ACTIONS: VERS UNE ORGANISATION ANTIRACISTE

La seconde partie de ce rapport propose un plan d'actions pour répondre de manière directe aux trois ensembles de problématiques mis en relief et aux recommandations faites par les consultantes dans les domaines du racisme, de la discrimination et des problématiques liées à l'héritage colonial. Il part de notre engagement organisationnel à être une organisation antiraciste, fait mention des Valeurs culturelles et des Comportements clés de l'AMGE, de son Code de conduite et de son Modèle de leadership, et identifie neuf sphères d'actions dans trois domaines :

Répondre aux expériences de racisme vécues

- Améliorer la compréhension et la sensibilisation autour des problématiques liées à la race sociale et au racisme.
- Construire un espace sécurisé pour le personnel noir et de la majorité mondiale
- Implanter des valeurs et des comportements de leadership inclusifs

Répondre au racisme institutionnel et aux échecs systémiques

- Faire respecter le code de conduite de l'AMGE
- Les systèmes de RH, les politiques et les procédures
- Gestion et politiques en lien avec les bénévoles

Répondre aux problématiques liées à la diversité culturelle, à l'égalité et au pouvoir structurels

- Engagement à être une organisation antiraciste
- Diversité de la représentation
- Décoloniser notre travail et construire un Mouvement antiraciste

Pour assurer que le plan d'actions soit complet, ait les impacts attendus et soit jugé digne de confiance par le personnel, nous avons organisé en 2021 des discussions avec ces membres animées par une consultante externe. Nous avons aussi désigné une personne responsable au sein de l'ED qui sera un point de référence pour assurer que la diversité des voix et des expériences, en particulier celles du personnel noir et de la majorité mondiale, continuera d'avoir une place et d'être entendue. L'ED et le Conseil mondial s'engagent de manière pleine et entière dans ce travail. L'ED prendra la responsabilité de le mettre en place et un suivi sera fait, au travers de rapports réguliers sur ses progrès auprès du personnel et au travers de révisions organisées à la fois par le Forum du personnel et par le Comité des ressources humaines du Conseil mondial.

1. RÉPONDRE AU RACISME EN TANT **QU'EXPÉRIENCE VÉCUE**

Nous allons créer un environnement de travail dans lequel le personnel, dont le personnel noir et de la majorité mondiale, se sentira valorisé, écouté et soutenu dans son rôle et dans les équipes, et dans lequel nous serons tou·te·s encouragé·e·s à prendre la responsabilité de notre propre apprentissage et de notre propre capacité d'écoute. Nous allons nous tenir et tenir les autres pour responsables afin d'assurer qu'appartenir à un groupe marginalisé n'a pas un impact négatif sur le personnel.

1.1 Améliorer la compréhension et la sensibilisation autour des problématiques liées à la race et au racisme

L'AMGE traitera comme une priorité l'amélioration de la compréhension et de la sensibilisation sur les problématiques de race sociale, de racisme (systémique, culturel et interpersonnel), d'égalité, d'équité, de diversité et de prévention de la discrimination.

L'AMGE se procurera et animera des formations auprès de l'équipe mondiale de l'AMGE, du personnel, de l'ED, du Conseil mondial, et des bénévoles seniors sur le racisme, la diversité, l'égalité et l'inclusion, la discrimination et les mesures qui ont pour objectif d'éradiquer la discrimination, dont des formations sur les préjugés inconscients, les préjugés et les hiérarchies culturels, le privilège blanc et les micro-agressions. Notre objectif est de mettre en place ce processus de manière annuelle, et de l'élargir ensuite au réseau mondial des bénévoles. Nous allons aussi examiner le besoin éventuel de mettre en place des formations spécifiques pour certaines missions ou certaines régions. L'AMGE est consciente que pour atteindre la vision de la Boussole 2032 et être un Mouvement divers et inclusif, un travail doit être fait dans tout le Mouvement. L'AMGE apportera sa contribution en partageant tous les outils et toutes les ressources qu'elle développe.

1.2 Construire un espace sécurisé pour le personnel noir et de la majorité mondiale

Les membres noir·e·s du personnel ont aussi évoqué leur besoin que l'AMGE et le Mouvement soient un « espace sécurisé », un endroit qui leur permette de se regrouper pour se soutenir mutuellement, de parler de leurs expériences, et qui leur fournisse des moyens sécurisés et efficaces pour présenter des plaintes contre des conduites déplacées ou des discriminations systémiques.

Nous allons aider le personnel noir et de la majorité mondiale à se construire un espace sécurisé pour se rassembler. L'AMGE mettra en place une politique pour permettre une utilisation raisonnable de ressources et de temps pour cette priorité.

Les informations sur les procédures de réclamations sont incluses dans la section 2.2 ci-dessous (systèmes RH). Tou·te·s les managers suivront des formations dans le but d'être capables d'apporter leur aide à leurs équipes afin qu'elles se sentent en sécurité, écoutées et soutenues de manière continue en cas de problème.

1.3 Planter des valeurs et des comportements de leadership inclusifs

L'AMGE dispose de six Valeurs culturelles qui permettent l'inclusion, la diversité et la non-discrimination :

Axée sur les membres - courage - intégration - autonomisation - transparence - professionnalisme

L'**intégration** signifie que nous embrassons notre diversité, et que nous donnons la même valeur aux contributions de tou·te·s les membres du personnel et les bénévoles autour du monde. Dans la pratique, cela signifie que nous donnons de la valeur et recherchons de manière régulière les perspectives de personnes originaires de milieux différents afin de tirer profit de leurs connaissances, compétences et expériences dans le

but d'améliorer nos décisions et nos choix. Cela veut dire que nous traitons tout le monde avec dignité et respect.

Être une organisation qui **autonomise** ses membres veut dire que nous nous engageons à créer un environnement sécurisé, encourageant et de confiance qui permet à notre personnel et nos bénévoles de grandir et de se développer. Dans la pratique, cela signifie que nous sommes capables de donner et de recevoir des retours constructifs et de prendre le temps d'avoir des conversations importantes sur les besoins de développement.

Avoir du **courage** veut dire que nous avons de grandes ambitions, que nous sommes ouvert-e-s à de nouvelles idées, prêt-e-s à sortir de notre zone de confort, et à reconnaître que nous avons besoin de courage pour innover et mettre en question le statu quo de manière positive.

Ces valeurs, approuvées en 2015 par le conseil mondial, sont cruciales pour définir qui nous sommes en tant qu'équipe mondiale de l'AMGE et la manière dont nous agissons pour soutenir le Mouvement. Elles sont la base et la force de motivation qui assurent notre croissance et notre développement comme espace inclusif, divers, antiraciste et non-discriminatoire pour le personnel, les bénévoles, les filles et les jeunes femmes.

L'AMGE va mettre en place des formations sur ces valeurs pour tout le personnel, ainsi que des outils pour aider à faire le suivi de la manière dont le personnel vit ces valeurs au travers de processus d'entretiens individuels et d'évaluation.

Le Modèle de leadership de l'AMGE offre des outils et des stratégies qui nous permettent de donner vie à nos valeurs organisationnelles. Les six états d'esprit de leadership aident au développement d'une pratique de réflexion plus consciente sur la manière dont nous travaillons avec les autres, nos rapports avec la diversité, et la création d'un environnement équitable pour des équipes diverses au sein desquelles tout le monde peut collaborer et contribuer. Cela permet d'avoir un cadre pour orienter les pratiques de leadership des managers vers des approches plus inclusives et qui prennent mieux en compte le contexte.

L'AMGE développera des outils et des formations pour les managers qui utilisent le modèle de leadership afin qu'ils et elles puissent se concentrer sur un leadership inclusif et sur une conscience individuelle accrue du comportement de leadership, ce qui leur permettra de mieux comprendre et aider leurs équipes.

2. RÉPONDRE AU RACISME INSTITUTIONNEL ET AUX ÉCHECS SYSTÉMIQUES

Nous allons travailler à comprendre clairement la manière dont nos politiques, nos processus et nos systèmes ont un impact sur les différents groupes du personnel en nous basant sur des données. Ces politiques, processus et systèmes seront révisés pour assurer que tout le personnel, y compris les membres noir-e-s et de la majorité mondiale, est traité de manière équitable. Nous assurerons aussi que ces documents répondent aux risques de préjugés et qu'ils sont basés sur des formations et un contrôle approfondis. Nous allons faciliter la construction d'une Équipe mondiale plus diverse et représentative à tous les niveaux.

2.1 Faire respecter le code de conduite de l'AMGE

L'AMGE s'assurera que le personnel et les bénévoles sont conscient-e-s des normes de conduite attendues et de la manière dont les conduites inappropriées seront gérées. Cela fait partie du processus d'intégration pour les personnes qui arrivent dans l'organisation. Des formations de mise à niveau seront aussi imparties auprès

du personnel existant. En cas de problème, le ou la supérieur-e hiérarchique et/ou les RH peuvent apporter de l'aide.

Le code de conduite de l'AMGE s'applique à tout le personnel, les bénévoles et les stagiaires de l'AMGE. Il comprend des normes de conduite dans différents domaines et affirme de manière explicite que la discrimination, le harcèlement et les agressions peuvent être considérés comme des fautes graves et peuvent entraîner une exclusion du poste. Le personnel et les bénévoles sont mis-es au courant de cette politique avant d'accepter un rôle au sein de l'AMGE.

L'AMGE étendra le code de conduite aux consultant-e-s. Elle fera aussi un suivi pour confirmer que la politique telle qu'elle est présentée aujourd'hui est adaptée aux bénévoles, et le fera avec une aide extérieure si nécessaire, avant d'y apporter d'éventuels changements.

2.2 Les systèmes de RH, les politiques et les procédures

Les systèmes de RH, les politiques et les procédures doivent éviter les discriminations à toutes les étapes de l'emploi. L'AMGE les révisera, en demandant une aide extérieure si nécessaire, afin de s'assurer d'éviter les préjugés et la discrimination à toutes les étapes (par ex. communication, recrutement, salaire, conditions générales, promotion, accès à des opportunités de formation et de développement, voyage, fin de service). Nous allons aussi agir pour sensibiliser aux politiques et aux procédures et assurer leur respect au travers de l'intégration et de la formation.

L'AMGE dispose de plusieurs politiques et procédures clés qui permettent d'assurer un espace de travail divers et non-discriminatoire, comme par exemple :

- Le code de conduite
- La politique sur l'égalité
- La politique anti-agressions et harcèlement
- La politique et la procédure disciplinaires
- La politique et la procédure sur les réclamations
- La politique et la procédure de rémunération

Les étapes clés de l'emploi sont présentées ci-dessous, avec une description des mesures actuelles et des mesures additionnelles éventuelles pour assurer que l'AMGE respecte sa promesse d'être un espace de travail antiraciste et non-discriminatoire.

Communication : Affirmer notre engagement pour l'égalité des opportunités ; réviser les qualifications et les compétences pour assurer qu'elles correspondent aux besoins du poste ; élargir les réseaux / la portée de la communication (y compris au travers de l'utilisation d'agences de recrutement spécialisées qui peuvent nous aider à diversifier notre personnel). Les problématiques spécifiques aux offres d'emploi comprennent : en cas de recrutement pour une position de terrain, chercher des agences et communiquer *in situ* ; s'assurer que les langues requises sont mentionnées de manière explicite ; se demander si la localisation est flexible et éviter de mentionner « basé au Royaume-Uni » ou « basé à Londres » si ce n'est pas nécessaire ; s'assurer d'avoir accès et d'utiliser divers réseaux communautaires.

Recrutement : L'AMGE définira des normes sur l'utilisation de jury divers ; s'assurer que les membres des jurys ont reçu les formations appropriées sur la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi que sur les préjugés inconscients, afin de les minimiser dans le processus de recrutement pour toutes les positions, y compris les rôles de l'ED, pour assurer une équipe de direction plus diverse.

Nomination : L'AMGE ajoutera sa politique sur l'égalité, les valeurs culturelles et les comportements clés de l'organisation à l'ensemble de documents que les nouvelles recrues reçoivent et signent avant de commencer

à travailler avec l'AMGE (comme c'est déjà le cas pour d'autres politiques telles que le code de conduite, la politique et la procédure disciplinaires, et la politique et la procédure sur les réclamations).

Intégration : L'AMGE révisera son programme d'intégration pour inclure des éléments sur la culture organisationnelle, la nature internationale du Mouvement, l'importance d'une compréhension et d'une sensibilité interculturelles, et les différentes facettes de la discrimination et du racisme (y compris les préjugés inconscients et les micro-agressions). Le programme d'intégration de l'AMGE inclut une session avec les RH, ce qui permet au personnel de se familiariser avec le système RH en ligne et d'accéder à toutes les politiques et les procédures RH.

Formation : L'AMGE va développer (ou se procurer) des formations sur la diversité, l'équité et l'inclusion, le racisme, les préjugés inconscients et la prévention contre la discrimination. Nous avons pour objectif d'organiser ces formations de manière annuelle. Examiner le besoin éventuel de mettre en place des formations spécifiques pour certaines missions ou certaines régions.

Compétences : L'AMGE va réviser ses cadres de compétences (pour les managers et le reste du personnel) en suivant le modèle de notre nouveau système d'évaluation de la performance pour assurer que la diversité, l'équité et l'inclusion sont reconnues, valorisées et évaluées comme des compétences centrales.

Discipline : L'AMGE dispose d'une politique et d'une procédure disciplinaires qui décrivent les étapes à suivre en cas d'allégation de faute professionnelle. Le code de conduite et la politique sur l'égalité de l'AMGE affirment de manière claire que la discrimination, l'abus, le harcèlement, la victimisation ou l'agression du personnel ou d'autres personnes dans le cadre du travail sont considérés comme des infractions disciplinaires et peuvent être considérés comme des fautes graves. L'AMGE s'assurera que toutes les allégations de fautes professionnelles sont traitées avec respect et sensibilité.

Réclamations : Tout le personnel reçoit et signe la politique et la procédure de réclamations avant de commencer à travailler et devrait donc être au courant du cadre pour mentionner ces problématiques. Cependant, les consultantes ont entendu de la part du personnel noir que ces processus sont vus comme inefficaces pour mentionner les problématiques liées au racisme. L'AMGE révisera la politique et sa mise en place pour assurer qu'elle respecte la promesse qu'elle contient. Elle s'engage à ce que cette politique aide au traitement objectif et constructif de toutes les réclamations des employé-e-s.

Salaires : La politique et la procédure de rémunération de l'AMGE présentent six degrés de rémunération (voir l'échelle des salaires du Royaume-Uni en annexe). Pour les positions basées en dehors du Royaume-Uni, l'AMGE analyse les salaires locaux afin de s'assurer que les rémunérations sont en accord avec les prix du marché. L'AMGE va réviser ces politiques et procédures en 2022 en s'assurant de le faire sous un angle divers, équitable et inclusif.

Conditions générales d'emploi : L'AMGE emploie du personnel dans de nombreux pays, c'est pourquoi il peut exister des différences dans les conditions générales d'emploi car les lois et les conditions d'emploi diffèrent entre les pays.

Composition / analyse du personnel : L'AMGE envisagera de rassembler des informations de la part du personnel sur les caractéristiques protégées par la législation anti-discrimination. Cela nous permettrait d'analyser et de publier les modèles qui se répètent dans l'organisation (i.e. services, niveau). Ce système serait volontaire.

Enquêtes au sein du personnel : La dernière enquête au sein du personnel de l'AMGE a été menée en décembre 2018, c'est pourquoi nous avons mené une nouvelle enquête dans la deuxième moitié de 2021. Elle comprenait des questions pour obtenir des informations sur la perception du personnel dans les domaines de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de la discrimination au sein de l'AMGE. Notre objectif est de mener une enquête au sein du personnel tous les deux ans.

Voyages : L'AMGE va développer une évaluation des risques liés aux voyages pour prendre en compte les dangers éventuels liés à des problématiques telles que le genre, la race sociale / l'ethnie, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle, etc. dans certains pays.

2.3 Une expérience de bénévolat inclusive et responsable

Comme c'est le cas avec le personnel, notre gestion des bénévoles se centre sur deux domaines : assurer que le réseau des bénévoles soit divers et inclusif, et assurer que le comportement de nos bénévoles reflète et donne l'exemple des normes d'inclusion, de respect et de non-discrimination présentes dans nos valeurs culturelles et nos comportements clés.

Nous attendons du personnel qu'il respecte les valeurs culturelles et les comportements clés de l'AMGE, qui incluent un engagement pour la non-discrimination et l'antiracisme, et nous avons la même exigence concernant ce que nous attendons de tou-te-s les bénévoles qui travaillent avec nous, que ce soit dans le domaine de la gouvernance ou des capacités opérationnelles. Les équipes de ressources en bénévoles et de RH de l'AMGE vont travailler ensemble pour assurer que les politiques et les procédures pour les bénévoles correspondent dans la mesure du possible à celles du personnel. Elles vont mettre à jour les systèmes si nécessaire et fournir des formations pour les personnes qui gèrent les bénévoles afin qu'elles puissent comprendre et appliquer les nouvelles politiques et celles qui ont été mises à jour.

L'AMGE dispose d'un certain nombre de politiques et de procédures clés qui permettent d'assurer un haut niveau d'exigence quant à l'expérience de bénévolat que nous offrons et aux services fournis par nos bénévoles, comme par exemple :

- La vision pour le bénévolat au sein de l'AMGE
- Le cadre d'engagement des bénévoles
- Le cahier des charges des bénévoles
- La politique disciplinaire pour les bénévoles
- La Politique de résolution des litiges et des conflits pour les bénévoles

L'AMGE dispose d'un processus d'intégration pour assurer à la fois la qualité de l'expérience de bénévolat et celle des actions des bénévoles. Les bénévoles doivent suivre un programme d'intégration avant de prendre leurs fonctions et nous attendons d'elles et d'eux qu'ils et elles comprennent et respectent les politiques suivantes :

- Les valeurs culturelles et les comportements clés de l'organisation
- Le code de conduite de l'AMGE
- La politique sur l'égalité
- La politique anti-agressions et harcèlement
- La politique relative aux alertes professionnelles

Le Cadre d'engagement des bénévoles de l'AMGE, leur gestion et les politiques qui y sont liées devraient nous permettre de construire et maintenir un réseau de bénévoles inclusif qui reflète réellement la diversité de notre Mouvement. Nous sommes en train de travailler sur le renforcement de nos outils, nos formations et nos pratiques dans le domaine de la gestion des bénévoles, et l'équipe s'assurera que les bonnes pratiques de diversité, d'équité et d'inclusion sont adoptées de manière efficace.

3. RÉPONDRE AUX PROBLÉMATIQUES LIÉES À LA DIVERSITÉ CULTURELLE, À **L'ÉGALITÉ** ET AU POUVOIR STRUCTURELS

Nous allons analyser notre histoire avec un regard neuf et utiliser ce que nous apprenons pour mettre en question qui nous sommes, ce que nous faisons et les rapports que nous avons avec nos membres en prenant en compte notre héritage historique lié au racisme et au colonialisme. Nous allons utiliser une approche intersectionnelle et inclusive pour décoloniser le travail de l'équipe mondiale de l'AMGE et assurer que non seulement ce que nous faisons, mais aussi les histoires que nous racontons, reflètent et proposent pour nos organisations membres des modèles basés sur le Mouvement inclusif et antiraciste que nous comptons construire.

3.1 Engagement à être une organisation antiraciste

Le 3 juin 2020, à la suite du meurtre de George Floyd et des manifestations qui l'ont suivi, l'AMGE a publié une déclaration condamnant le racisme systémique et structurel contre les personnes noires et affirmant de manière claire que le racisme n'a pas sa place dans notre Mouvement.

Notre Mouvement représente dix millions de filles et de jeunes femmes originaires de 150 pays, une partie d'entre elles appartient à des communautés noires qui ont dû faire face à l'oppression, la persécution, la discrimination, l'injustice et la violence à cause de leur couleur de peau.

Nous condamnons le racisme systémique et structurel contre les personnes noires sous toutes ses formes et nous nous tenons aux côtés de tout individu qui a vécu cette injustice. Nous devons écouter, croire et partager les expériences de racisme vécues par les filles et les femmes. Nous voulons dire à nos membres, notre personnel et nos bénévoles noir·e·s, nous vous voyons. Nous vous entendons. Nous affirmons de manière claire que le racisme n'a pas sa place dans notre Mouvement. Black Lives Matter, les vies noires comptent.

L'AMGE s'engage à être une organisation antiraciste, qui soutient et qui se bat pour l'égalité, l'équité, la diversité et l'inclusion, ainsi que pour la prévention de la discrimination.

Cet engagement s'applique à la direction, au personnel et aux bénévoles, ainsi qu'aux guides et aux éclaireuses. C'est un engagement de toute l'organisation, de la directrice générale et de l'équipe de direction, ainsi que de la Présidente et de tou·te·s les membres du conseil mondial.

L'AMGE reprendra et mettra à jour sa déclaration de juin 2020 afin de publier une nouvelle version qui prendra en compte tous les points d'action identifiés pour se centrer sur le travail de diversité, d'équité et d'inclusion, ainsi que sur le dialogue, l'examen de nos origines et de notre héritage.

Les consultantes ont recommandé le recrutement d'un manager senior en charge de la diversité et pour l'instant, l'AMGE a désigné un·e référent·e DEI au sein de l'ED, va créer un groupe de travail sur la Diversité, l'Équité et l'Inclusion, et a chargé le comité des ressources humaines du conseil mondial de superviser ce travail.

3.2 Diversité de la représentation

L'AMGE s'engage dans le domaine de la diversité de la représentation dans tout ce qu'elle fait, y compris sa communication auprès du Mouvement, avec lui et à son propos. L'AMGE va réviser son site internet, ses publications, ses réseaux sociaux, etc. de manière continue pour assurer qu'ils reflètent la diversité du Mouvement. Les problématiques qui doivent être examinées de manière continue comprennent :

- Communiquer notre diversité au travers d'histoires, de mots et d'images, pour parler des OM, du personnel, des bénévoles, des filles et des jeunes femmes du Mouvement, des donateur·rice·s, etc.

- Être attentif-ve-s aux représentations négatives ou « passives » de groupes en particulier (par ex. les personnes noires ou de la majorité mondiale) en tant que receveurs ou bénéficiaires plutôt que comme acteurs ou agents.

Nous nous assurerons que le personnel en charge de la communication et le reste du personnel détiennent les outils pour communiquer des histoires sous un angle antiraciste / anticolonial.

3.3 Décoloniser notre travail et construire un Mouvement antiraciste

Les consultantes ont recommandé la décentralisation du siège social de l'AMGE, en partie pour répondre aux inquiétudes liées à l'idée que le bureau du Royaume-Uni influence les manières de travailler pour les rendre anglo-centrées. L'AMGE est une organisation dont le personnel est basé dans des bureaux en Inde, au Royaume-Uni, en Suisse, en Belgique, au Mexique et d'autres membres du personnel travaillent à distance dans le monde entier. Elle doit continuer à mettre en place des processus pour assurer que ses manières de travailler et ses structures permettent au personnel de participer, contribuer et influencer les prises de décisions sans problèmes, peu importe où il est basé. Nous devons approfondir notre travail et communiquer de manière plus claire sur l'aspect international de notre organisation afin que la réelle diversité de nos effectifs et de leurs localisations internationales soit comprise dans le Mouvement et soit entièrement valorisée.

Ces dernières années, nous nous sommes plus centré-e-s et avons mieux compris les impacts sur le long terme et les conséquences continues du colonialisme, de la discrimination et du racisme sous toutes leurs formes. En parallèle, nous avons observé la demande grandissante pour le développement de politiques antiracistes et pour la déconstruction et la destruction de ce qui a été décrit comme des pratiques de travail coloniales ou une vision coloniale du monde.

L'AMGE, comme beaucoup d'autres organisations, a commencé à réfléchir à son histoire dans le but de comprendre et d'agir dans les domaines qui peuvent nous empêcher d'être un Mouvement moderne et novateur, inclusif et antiraciste.

Nous allons organiser une exploration participative de la manière dont nos pratiques et nos croyances internes peuvent contribuer au maintien de relations de pouvoir inégales, et pour mieux comprendre les conséquences de l'héritage colonial du Mouvement sur nos styles de travail et nos relations actuels. Ce point demande plus de réflexion et de développement, mais il permettra d'identifier des manières de démanteler les dernières traces de cet héritage et de décoloniser notre travail.

Nous lançons aussi trois projets pour analyser notre histoire et notre héritage colonial à l'échelle du Mouvement au sens large :

- Nous créerons un document interne pour répondre aux questions clés qui ont émergé concernant notre passé.
- Nous allons rechercher des fonds pour un projet dont le but est de comprendre le rôle du colonialisme dans la construction du Mouvement, trouver des manières de sensibiliser à ce processus et aider nos organisations membres à en faire de même dans leur propre contexte au travers des politiques, conseils et formations adéquats.
- Nous allons réviser la Norme 2 de l'outil de renforcement des capacités des OM qui fait le suivi des progrès dans les domaines de la Diversité et de l'Inclusion pour assurer des réponses adéquates concernant l'antiracisme.

3.4 L'équité du financement

L'AMGE continuera de mettre en place des processus pour assurer que les sources actuelles et futures de financement n'aggravent pas les inégalités déjà existantes en termes de richesse, de pouvoir et de privilèges au sein du Mouvement. Notre objectif est de partager de manière équitable les opportunités de financement entre toutes les organisations membres, en aidant nos partenaires financeur·se·s à comprendre l'impact de leurs financements sur notre Mouvement. Nous sommes engagé·e·s à faire partie d'un Mouvement qui fonctionne d'abord grâce à ses membres et non à ses donateur·rice·s.

CONCLUSION: LA VISION **D'UNE** ORGANISATION COURAGEUSE

Malgré les problématiques auxquelles le personnel noir fait face en ce qui concerne l'inéquité raciale, les consultantes ont partagé sa passion immense pour son travail avec l'AMGE et l'effet transformateur que ce travail a sur la vie de tant de filles.

« Je veux une organisation courageuse. Quand les gens voient quelque chose se passer, même si ça ne leur arrive pas à elles et eux, j'aimerais qu'ils et elles aient le courage d'agir. Une organisation assez courageuse pour dire « Ceci ne correspond pas à nos valeurs et il faut que nous y réagissions ». »

« Une organisation qui est le reflet de ses membres, une organisation qui est prête à faire face à son passé et à changer les choses, une organisation qui est diverse, tolérante et patiente avec tou-te-s. »

« Une organisation plus ouverte, encourageante... connectée. »

Pour que l'AMGE devienne une organisation référence dans la pratique antiraciste et qu'elle devienne un employeur modèle dans les domaines de l'égalité, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. »

« Nous espérons qu'après cet engagement, l'AMGE deviendra un meilleur endroit dans lequel travailler, et qu'en même temps, le personnel sera un modèle pour les bénévoles. Les bénévoles devront aussi être sensibilisé-e-s à prendre en compte ces problématiques et à respecter la diversité de l'organisation. »

« L'ouverture pour changer et vraiment grandir. Être ouvert-e-s pour apprendre des autres. »

*« La fonction, la très sérieuse fonction du racisme, est la distraction. Il vous empêche de faire votre travail.
Il vous pousse à expliquer, encore et toujours, votre raison d'être. »*

Toni Morrison

RÉSUMÉ DES ACTIONS ET DES CALENDRIERS CLÉS

Section	Tâche	Calendrier	Responsabilité
1. RÉPONDRE AU RACISME EN TANT QU'EXPÉRIENCE VÉCUE L'AMGE va créer un environnement de travail dans lequel le personnel, les bénévoles et les consultant·e·s, y compris le personnel noir et de la majorité mondiale, se sentira valorisé, écouté et soutenu dans son rôle et dans les équipes, et dans lequel nous serons tou·te·s encouragé·e·s à prendre la responsabilité de notre propre apprentissage et de notre propre capacité d'écoute. Nous allons nous tenir et tenir les autres pour responsables afin d'assurer qu'appartenir à un groupe marginalisé n'a pas un impact négatif sur l'expérience du personnel.			
1.1.a	L'AMGE se procurera et animera des formations auprès de tout le personnel sur le racisme, la diversité, l'égalité, l'équité et l'inclusion, la discrimination et les mesures qui ont pour objectif d'éradiquer la discrimination, y compris des formations sur les préjugés inconscients, les préjugés et les hiérarchies culturels, le privilège blanc, l'utilisation du langage et les micro-agressions.	À partir du T2 2022 Formation / remise à niveau annuelle	Référent·e DEI
1.2.a	L'AMGE va prendre des mesures pour assurer que le personnel se sent libre de créer des espaces sécurisés pour se rassembler et discuter des problématiques auxquelles il fait face sans avoir peur des répercussions, et pour qu'il ait des possibilités informelles de partager ces problématiques, ainsi que des processus formels qui soient appliqués en cas de réclamations : <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place une politique pour permettre une utilisation raisonnable de ressources et de temps pour cette priorité - Communiquer un ensemble de possibilités informelles de rapporter des problématiques, par ex. manager RH, référent·e et membres du personnel de l'ED (par rotation / nomination) au sein des membres noir·e·s et de la majorité mondiale du personnel. 	T2 2022	RH / Référent·e DEI / membre noir·e et de la majorité mondiale au sein du personnel
1.2.b 1.3.b	Dans le cadre de la formation des managers de l'AMGE, nous allons : <ul style="list-style-type: none"> - Développer des outils et des formations qui utilisent le modèle de leadership afin de pouvoir se concentrer sur un leadership inclusif et sur une conscience individuelle accrue des comportements de leadership, ce qui permettra aux managers de mieux comprendre et aider leurs équipes. - Organiser des formations pour les managers sur la manière dont ils et elles peuvent soutenir le personnel de leurs équipes afin qu'il se sente en sécurité, entendu et soutenu de manière constante si des problématiques sont mentionnées, ce domaine étant contrôlé au travers des processus d'entretiens individuels et d'évaluation. 	T3-T4 2022	RH / Équipe mission principale
1.3.a	L'AMGE créera des outils pour analyser la manière dont le personnel réagit aux valeurs culturelles et aux comportements clés au travers des processus d'entretiens individuels et d'évaluation.	T1 2022	RH

Section	Tâche	Calendrier	Responsabilité
<p>2. RÉPONDRE AU RACISME INSTITUTIONNEL ET AUX ÉCHECS SYSTÉMIQUES</p> <p>L'AMGE va travailler à comprendre clairement la manière dont nos politiques, nos processus et nos systèmes ont un impact différent sur les différents groupes du personnel, des bénévoles et des consultant·e·s en nous basant sur des données. Ces politiques, processus et systèmes seront révisés pour assurer que tout le personnel, les bénévoles et les consultant·e·s, y compris les membres noir·e·s et de la majorité mondiale, sont traité·e·s de manière équitable. Elle va aussi assurer que ces documents répondent aux risques de préjugés et qu'ils sont basés sur des formations et un contrôle approfondis. L'AMGE va faciliter la construction d'une Équipe mondiale plus diverse et représentative à tous les niveaux.</p>			
2.1.a	L'AMGE s'assurera que le personnel, les bénévoles et les consultant·e·s sont conscient·e·s des normes de conduite attendues et de la manière dont les conduites inappropriées seront gérées. L'AMGE révisera son programme et ses matériels d'intégration pour le personnel, les bénévoles et les consultant·e·s, et assurera que toutes les personnes commençant à travailler avec l'organisation suivent les formations appropriées sur le code de conduite dans le cadre de leur intégration. Nous allons aussi nous assurer que le personnel, les bénévoles et les consultant·e·s actuel·le·s suivent les formations nécessaires.	T2 2022	RH
2.1.b	L'AMGE étendra le code de conduite aux consultant·e·s et aux bénévoles si nécessaire.	T1 2022	RH / EMP
	Nous allons réviser le Code de conduite de l'AMGE pour nous assurer qu'il répond de manière adéquate aux problématiques liées à la DEI, et y apporterons des changements si nécessaire.	T3 2022	RH
2.2.a	L'AMGE révisera ses systèmes de RH, ses politiques et ses procédures liées à l'emploi pour assurer qu'ils permettent d'éviter les préjugés et la discrimination à chaque étape et qu'ils offrent un soutien équitable adapté à nos effectifs internationaux et divers.		
	- Définir des normes sur la manière d'utiliser des jurys d'entretiens divers.	T2 2022	RH
	- Réviser le programme d'intégration pour inclure des éléments sur la culture, la discrimination et le racisme.	T2 2022	RH
	- Réviser les cadres de compétences (pour les managers et le reste du personnel) en suivant le modèle du nouveau système d'évaluation de la performance afin d'assurer que l'inclusion est reconnue, valorisée et évaluée comme une compétence centrale.	T4 2022	RH
	- Réviser la politique des réclamations et sa mise en place.	T3 2022	RH
	- Mener des enquêtes au sein du personnel.	Fait en 2021 - à refaire en 2023	RH

	- Développer l'évaluation des risques lors des voyages, ainsi que des formations sur l'orientation culturelle pour le personnel, les bénévoles et les consultant-e-s qui voyagent.	T1 2022	Responsable des opérations internationales
2.2.b	L'AMGE va s'assurer que tout le personnel suit des formations sur les systèmes et les politiques de RH. Il devra signer ces politiques si nécessaire et indiquer qu'il comprend qu'il doit respecter les politiques, les procédures, les normes de conduites, etc. applicables. Le personnel sera tenu pour responsable s'il ne les respecte pas.	En cours	RH
2.2.c	L'AMGE va réviser la politique et la procédure de rémunération en 2022 en s'assurant de le faire sous un angle divers, équitable et inclusif.	T4 2022	RH
2.3.a	Nous allons travailler au renforcement de nos processus, politiques et pratiques de gestion des bénévoles en les alignant sur ceux appliqués au personnel quand cela est possible, afin d'assurer la cohérence dans la gestion des bénévoles, d'encourager la bonne conduite, et de fournir une expérience de bénévolat inclusive.	T1-T3 2022	EMP
Section	Tâche	Calendrier	Responsabilité

3. RÉPONDRE AUX PROBLÉMATIQUES LIÉES À LA DIVERSITÉ, L'ÉGALITÉ ET AU POUVOIR STRUCTURELS

L'AMGE va analyser son histoire avec un regard neuf et utiliser ce qu'elle apprend pour mettre en question qui elle est, ce qu'elle fait et les rapports qu'elle a avec ses membres en prenant en compte son héritage historique lié au racisme et au colonialisme. Nous allons utiliser une approche intersectionnelle et inclusive pour décoloniser le travail de l'équipe mondiale de l'AMGE et assurer que non seulement ce que nous faisons, mais aussi les histoires que nous racontons, reflètent et proposent pour nos organisations membres des modèles basés sur le Mouvement inclusif et antiraciste que nous comptons construire.

3.1.a	La direction de l'AMGE fera des rapports sur les progrès observés dans la mise en place de notre engagement à être une organisation antiraciste dans tous les aspects de notre travail.	Points réguliers avec le personnel (Avril ; juillet ; octobre) Rapport de fin d'année (Pour le personnel, le Comité des ressources humaines et le Conseil mondial)	PDG / Référent-e DEI
-------	---	---	----------------------

3.1.b	L'AMGE reprendra et mettra à jour sa déclaration de juin 2020 afin de publier une nouvelle version qui prend en compte les points d'action identifiés pour se centrer sur le travail de diversité, d'égalité et d'inclusion, ainsi que sur le dialogue, et l'examen de nos origines et de notre héritage.	T1 2022	Référent-e DEI / personnel en charge de la communication
3.1.c	L'AMGE va former un groupe de travail en charge de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion.	T1 2022	Référent-e DEI
3.1.d	L'AMGE va ajouter aux responsabilités du comité des ressources humaines du conseil mondial d'être tenu pour responsable du plan d'actions.	T1 2022	Responsable de la gouvernance
3.2.a	L'AMGE va analyser son site internet, ses publications, ses réseaux sociaux, etc. de manière continue pour assurer qu'ils reflètent la diversité du Mouvement. L'importance de ce processus sera mise en avant dans la nouvelle stratégie de communication de l'AMGE (qui sera créée en 2022). Dans le cadre de la formation sur l'antiracisme, le personnel de l'AMGE va recevoir des conseils sur la manière de communiquer avec un angle antidiscriminatoire, anticolonial et antiraciste.	T2-T3 2022	Personnel en charge de la communication
3.3.a	Révision des conséquences de la localisation du personnel sur leur capacité à participer, et création d'un plan d'actions si nécessaire.	T4 2022	Responsable des opérations internationales
3.3.b	L'AMGE approfondira son travail sur sa communication afin que la réelle diversité de nos effectifs et de leurs localisations internationales soit comprise par le Mouvement et qu'elle soit entièrement valorisée.	En cours	Manager en charge de la communication
3.3.c	L'AMGE créera un document interne pour répondre aux questions clés qui ont émergé concernant notre passé.	T1-T3 2022	EMP
3.3.d	L'AMGE va rechercher des fonds pour un projet dont le but est de comprendre le rôle du colonialisme dans la construction du Mouvement, trouver des manières de sensibiliser sur ce sujet et aider nos organisations membres à en faire de même dans leur propre contexte.	T1-T4 2022	Responsable des levées de fonds
3.3.e	L'AMGE va réviser et améliorer si nécessaire la Norme 2 de l'outil de renforcement des capacités qui fait le suivi des progrès dans les domaines de la Diversité et de l'Inclusion pour assurer des réponses adéquates concernant l'antiracisme.	T1-T3 2022	Responsable du soutien régional et des membres
3.4.a	L'AMGE continuera de mettre en place des processus pour assurer que le financement et la programmation n'aggravent pas les inégalités déjà existantes en termes de richesse, de pouvoir et de privilège.	En cours	Responsable des levées de fonds / Responsable de l'EPI / Responsable des opérations internationales / Responsable mission principales

GLOSSAIRE

Racisme : préjugé, discrimination ou antagonisme d'un individu, d'une communauté ou d'une institution contre une ou des personnes en raison de son ou leur appartenance à un groupe racial ou ethnique particulier, son ou leur couleur de peau, caractéristiques qui correspondent en général à une minorité ou un groupe marginalisé. (Traduit à partir de la définition de Oxford Languages)

Antiracisme : pratique qui consiste à identifier et s'opposer de manière active au racisme. L'objectif de l'antiracisme est de se positionner contre le racisme et de changer activement les politiques, les comportements et les croyances qui perpétuent des idées et des actions racistes. (Traduit à partir de la définition de l'Université de Boston)

Anti-noir-e-s : processus double qui consiste à la fois à nier la valeur des personnes noires, et à les marginaliser et à marginaliser les problématiques qui les touchent de manière systématique. (Traduit à partir de la définition du Council for Democratizing Education, le Conseil pour démocratiser l'éducation)

Systémique : lié à un système, en particulier opposé à une partie spécifique. (Traduit à partir de la définition de Oxford Languages)

Majorité mondiale : nous utilisons « personnes de la majorité mondiale » de manière interchangeable avec « personnes noires, indigènes et racisées » car les personnes noires, indigènes et racisées représentent plus de 80 % de la population mondiale. Cette expression met en relief l'inexactitude démographique de l'euphémisme « minorité » et peut être considérée comme source de pouvoir par certaines personnes. (Traduit à partir de la définition de PGM ONE)

Hyper visibilité : elle est associée à l'insistance négative sur la différence, une plus grande surveillance dans le cadre de laquelle les échecs sont exagérés, et les individus manquent de contrôle sur la manière dont ils et elles sont perçus-e-s par les autres. (Traduit à partir de la définition de IH Seattle)

Infantilisation : traiter (quelqu'un) comme un enfant ou d'une manière qui nie sa maturité en termes d'âge ou d'expérience. (Traduit à partir de la définition de [Oxford Languages](#))

Exotisation : pratique qui consiste à représenter ou voir quelqu'un ou quelque chose comme exotique. (Traduit à partir de la définition du Merriam-webster)

Racisme institutionnel : discrimination ou traitement inégal basé sur l'appartenance à un groupe ethnique spécifique (en général une minorité ou un groupe marginalisé), qui provient des systèmes, des structures et des attentes qui ont été établis au sein d'une institution ou d'une organisation. (Traduit à partir de la définition de Lexico)

Expérience vécue : connaissance personnelle du monde gagnée au travers d'une implication directe dans des événements de la vie quotidienne plutôt qu'au travers de représentations construites par d'autres personnes. Cela peut aussi faire référence aux connaissances que des

personnes ont gagnées à partir d'interactions directes en face à face et non au travers d'un moyen technologique. (Traduit à partir de la définition de [Oxford Reference](#))

Micro-agressions : « de brefs échanges quotidiens qui envoient des messages dénigrants à certaines personnes en raison de leur appartenance à un groupe » (Définition de Derald Wing Sue)

Anglo-centré : considérer la langue anglaise ou la culture des personnes parlant anglais comme la plus importante, s'attendre à ce que tout soit écrit ou dit en anglais (Traduit à partir de la définition du Cambridge Dictionary)

Sud géopolitique : renvoie de manière large aux régions de l'Amérique Latine, de l'Asie, de l'Afrique et de l'Océanie. Désigne les régions hors de l'Europe et de l'Amérique du Nord, la plupart (mais pas toutes) ayant des revenus faibles et étant souvent marginalisées en termes politiques et culturels. (Traduit à partir de la définition de SAGE Journals)

Intersectionnalité : manières particulières dont les oppressions forment des intersections, par exemple des intersections entre la race sociale et le genre, ou la sexualité et la nation. (Traduit à partir de la définition de Patricia Hill Collins)

Décolonisation : désigne la déconstruction de la domination coloniale sur les pays subordonnés mais a gagné le sens plus large de « libérer les esprits de l'idéologie coloniale », en particulier en combattant l'idée tenace qu'être colonisé était être inférieur. La décolonisation offre une métaphore puissante pour les personnes qui veulent critiquer les positions de pouvoir et la culture dominante. (Traduit à partir de la définition de l'Université de Warwick)

ASSOCIATION OF GIRL GUIDES AND GIRL SCOUTS / WORLD

