

## Construire la solidarité et soutenir les partenaires dans les moments difficiles : Leçons apprises et bonnes pratiques

### Groupe de travail AGIRI

*Les leçons apprises et bonnes pratiques suivantes ont été documentées dans le cadre des activités du groupe de travail AGIRI. Ce groupe de travail rassemble des organisations canadiennes qui ont reçu un financement du Fonds AGIRI pour mener, en partenariat avec des organisations du Sud, des projets qui renforcent le respect, la protection et la réalisation des droits humains des personnes LGBTQI+.*

### Leçons apprises

- 1 Chaque organisation est unique et réagit différemment face à une crise**

En raison de ses valeurs, de ses ressources ou de son contexte, chaque organisation gère les crises à sa manière. Certaines réagiront rapidement, d'autres prendront du recul avant d'agir. Certaines auront une réponse très engagée, tandis que d'autres adopteront un ton plus posé. Dans un partenariat, il est essentiel de respecter ces différences et de soutenir chaque organisation dans la gestion de ses défis.
- 2 Les organisations LGBTQI+ ont l'habitude de travailler dans des contextes difficiles**

Souvent confrontées à des environnements hostiles, les organisations LGBTQI+ ont développé une grande résilience et une capacité d'adaptation pour naviguer dans des situations complexes. Il est crucial de valoriser cette expertise, tout en reconnaissant que les organisations LGBTQI+ peuvent être doublement affectées par une nouvelle crise, puisqu'elles sont déjà fragilisées par des conditions socio-politiques et législatives défavorables.
- 3 La solidarité favorise l'atteinte des objectifs, même dans les moments difficiles**

Lorsqu'une organisation traverse des difficultés, ses partenaires sont aussi affectés, puisque les projets communs peuvent être retardés et les ressources partagées mises en péril. La solidarité et une communication transparente permettent de naviguer plus efficacement à travers ces défis et de maintenir l'alignement sur les objectifs communs, même dans les moments difficiles.

## Bonnes pratiques

### 1 Ouvrir des espaces d'échange

Ouvrir des espaces de dialogue permet de partager des informations essentielles pour comprendre la crise et ses conséquences sur les personnes et les organisations. Ces moments d'échange renforcent la collaboration et peuvent devenir un levier pour trouver des solutions et atténuer les effets de la crise. La participation doit toutefois demeurer facultative, puisque certaines organisations peuvent avoir d'autres priorités ou préférer ne pas s'engager dans ces discussions.

### 2 Prioriser le bien-être des personnes impliquée

Les crises affectent non seulement les organisations et les projets, mais aussi les individus: le personnel, les bénévoles, les bénéficiaires et les allié.e.s. La perte d'emplois, la réduction des services ou l'incertitude impactent les personnes sur le plan émotionnel, professionnel et personnel. Il est essentiel de reconnaître l'impact humain de la crise et de prioriser le bien-être des personnes concernées.

### 3 Soutenir les partenaires dans leurs décisions

Chaque organisation doit être libre de prendre ses décisions en fonction de ses valeurs, priorités et contraintes. Par exemple, face à des restrictions budgétaires, certaines choisiront de réduire leurs services, tandis que d'autres ajusteront leur masse salariale. Dans un partenariat, l'objectif n'est pas d'imposer des solutions, mais d'aider le partenaire à analyser les différentes options et de le soutenir dans ses décisions.

### 4 Faire preuve de flexibilité

En période de crise, la situation et les priorités peuvent évoluer rapidement, surtout quand les droits des personnes LGBTQI+ sont menacés. Il est essentiel d'être flexibles dans la gestion des projets, en ajustant les résultats à atteindre et les échéanciers en fonction des nouvelles réalités. Cela peut impliquer de réévaluer les cibles, de repenser la mise en œuvre des activités ou de répartir différemment les responsabilités. La capacité à s'adapter rapidement favorise la résilience collective et peut minimiser les effets de la crise.

### 5 Assouplir les exigences administratives qui peuvent être assouplies

La simplification des procédures administratives permet aux organisations de se concentrer sur l'essentiel en période de crise. Cela inclut la réduction des formalités, l'extension des délais pour la soumission de documents ou l'assouplissement des exigences de reportage. Un environnement administratif plus souple allège la charge de travail et offre aux partenaires la possibilité de se réorganiser sans ajouter de pression supplémentaire.

## 6 Faire preuve de transparence concernant l'appui disponible

Lorsqu'une organisation partenaire rencontre des difficultés, il est essentiel d'être à l'écoute de ses besoins, tout en lui communiquant ouvertement de quelles ressources dispose notre organisation pour la soutenir. Cela implique de définir clairement ce qui est possible et ce qui ne l'est pas, afin d'éviter toute confusion ou fausse attente. En étant honnêtes sur les limites de l'appui, le partenaire peut mieux s'organiser et ajuster ses attentes, tout en maintenant une collaboration respectueuse et efficace.

## 7 Favoriser le partage des ressources et des stratégies de mitigation des risques

Certaines organisations possèdent une expertise pointue en gestion des risques et ont mis en place des outils et des stratégies éprouvées pour assurer une réponse rapide et coordonnée en période de crise. Encourager le partage de ces ressources et compétences, qu'il s'agisse d'analyse des risques, de gestion de crise ou de cybersécurité, permet de renforcer la résilience globale des organisations LGBTQI+. Ce partage favorise la collaboration, la mutualisation des meilleures pratiques et l'adoption de solutions innovantes, contribuant ainsi à une préparation plus solide face aux défis.

## 8 Être à l'écoute et exprimer sa solidarité

Les organisations partenaires partagent des valeurs et des objectifs qui vont au-delà d'un projet spécifique. Dans certains cas, c'est depuis de longues années qu'elles militent côte à côte pour les droits des personnes LGBTQI+. Lorsqu'une organisation traverse une période difficile, il est primordial de faire preuve d'écoute, de compréhension et de soutien. Cette approche empathique permet d'humaniser les relations et de renforcer la confiance. En exprimant une solidarité tangible, l'organisation se sentira soutenue et pourra surmonter les défis avec plus de résilience.



En partenariat avec

Canada