

Principes du secrétariat de la coalition pour connecter et développer les mouvements pour la justice en matière de développement

"L'amour est la plus grande force de l'univers. C'est le battement de cœur du cosmos moral."

- Rev. Martin Luther King, Jr.

La Coalition pour les droits humains dans le développement est une coalition menée par le Sud global qui comprend plus de 100 mouvements sociaux, organisations de la société civile et groupes de base qui travaillent ensemble pour faire avancer le développement communautaire et basé sur les droits humains. Pour ce faire, nous veillons à ce que les communautés disposent des informations, du pouvoir et des ressources nécessaires pour déterminer leurs voies et priorités de développement et pour tenir les institutions financières de développement (IFD), les gouvernements et les autres acteurs responsables de leur impact sur les populations et la planète..¹

Au fil des ans, le nombre et la taille des institutions financières qui investissent dans des activités de développement ont considérablement augmenté. Ces institutions, qui disposent de ressources et d'une influence considérables, formalisent de plus en plus leur collaboration entre elles, ainsi qu'avec les gouvernements et les entreprises. Partout dans le monde, elles agissent ensemble d'une manière qui n'est ni démocratique, ni inclusive, ni responsable vis-à-vis des communautés locales.

Depuis sa création en 2013, le nombre de membres de la Coalition et la portée de notre travail collectif ont augmenté de manière significative et continuent de croître. Dès le début, les membres de la Coalition ont créé un secrétariat pour renforcer les efforts collectifs et faire avancer les objectifs collectifs d'équité, de dignité et de justice dans le développement. Au fur et à mesure que l'ampleur du travail collectif augmentait, les membres de la Coalition ont insisté pour que le secrétariat s'agrandisse.

C'est dans ce contexte que le secrétariat de la Coalition s'engage à faire de l'amour le principe d'organisation fondamental de son travail et à l'amplifier en tant que force de changement social. Par amour nous entendons le fait de nous considérer et de considérer les autres comme entiers et légitimes, tout en étant profondément liés. Nous pratiquons l'amour en prenant soin

¹ Ce premier paragraphe est basé sur la mission de la Coalition, qui a été rédigée de manière collaborative par les membres de la Coalition en 2015.

les uns des autres et en entretenant des relations et des réseaux qui partagent le pouvoir de faire progresser l'équité, la dignité et la justice.²

L'objectif de ce document est d'articuler certains principes sur la façon dont le secrétariat de la Coalition travaillera avec amour pour renforcer le travail collectif des membres et des partenaires, et faire grandir nos mouvements par la connexion, la collaboration, la mobilisation et l'organisation.

1. Principes du secrétariat régissant les relations avec les membres

Au fil des ans, grâce au retour d'information des membres et des partenaires de la coalition, le secrétariat a tiré plusieurs leçons qui sont proposées ici en tant que principes opérationnels.³

Être stratégique	Nous disposons tous de ressources limitées et nous devons donc établir des priorités. Le secrétariat contribuera à faciliter l'élaboration d'une feuille de route stratégique claire pour des domaines spécifiques du travail collectif, avec des rôles et des responsabilités bien définis, et travaillera ensuite dans le cadre de cette stratégie.
Être transparent	Il est important que le secrétariat soit transparent et communique régulièrement avec les membres sur ses travaux, et qu'il divulgue de manière proactive les processus de prise de décision et les moyens de participation.
Être dirigé par les membres	La plus grande force de la coalition réside dans ses membres et dans leur habitude de travailler ensemble dans le cadre d'efforts collectifs. Le secrétariat doit donc veiller à ce que la voix des membres occupe une place centrale dans le processus décisionnel et les communications publiques. Le travail du secrétariat doit être complémentaire et ne pas faire double emploi avec le travail des membres. Pour ce faire, le secrétariat doit être en communication étroite avec les membres, connaître leur travail et leur permettre de réaliser le plein potentiel de la Coalition.
Être des leaders facilitateurs ou des leaders serviteurs	Le secrétariat se concentre principalement sur la facilitation, la coordination, la mobilisation et l'organisation. Toutefois, pour faire avancer le travail collectif, le secrétariat peut également être amené à rédiger des documents, à envoyer des comptes rendus de réunions, à

² Ce document s'inspire de l'optique de changement collaboratif de l'Interaction Institute for Social Change pour modifier la dynamique du pouvoir, se concentrer sur la création de réseaux et amplifier l'amour en tant que force de changement social. Voir "Réseaux pour le changement social : Une histoire d'amour" (novembre 2019) à l'adresse <https://interactioninstitute.org/networks-a-love-story-2/>.

³ Ces principes ont émergé, ont été formulés de manière informelle, testés et confirmés dans le cadre d'efforts collectifs avec les membres et les partenaires.

	mener ses propres communications, à s'engager dans des actions de plaidoyer et à accompagner les communautés, les défenseur.euse.s ou les groupes de la société civile lorsqu'ils/elles s'engagent avec d'autres membres et partenaires ou acteur.rice.s du développement. En outre, le secrétariat peut s'exprimer au nom de la coalition et de sa mission, notamment en organisant des réunions, en produisant des recherches collaboratives, en élaborant et en faisant progresser les positions de plaidoyer et les demandes de financement. Les membres peuvent également demander au secrétariat de tirer parti de la voix collective et du nom de la Coalition comme démonstration de force ou de solidarité. Tout cela doit se faire dans le respect des normes de collaboration de la coalition.
--	---

2. Recruter des champion.ne.s

En tant que mobilisateur et organisateur, le secrétariat de la Coalition vise à identifier et à habiliter d'autres personnes à diriger, et donc à intensifier la réalisation de notre mission collective. Le secrétariat de la Coalition essaie constamment de recruter de nouveaux et nouvelles leaders pour faire avancer les missions de la Coalition dans leurs propres domaines de travail et d'expertise. C'est ce que nous appelons « recruter des champion.ne.s », et c'est un élément central du fonctionnement du secrétariat.

Un.e champion.ne est une personne, un groupe ou une organisation qui se sent tellement concerné par une question ou un sujet relevant de notre mission - qu'il soit local, thématique, régional ou autre - qu'il ou elle choisit d'en prendre soi-même la direction, en facilitant et en gérant des processus de collaboration visant à traiter la question ou le sujet en question. De nouveaux ou nouvelles leaders peuvent être trouvé.e.s parmi les membres et partenaires existants de la coalition, ainsi que de nouvelles personnes et de nouveaux groupes dans nos réseaux avec lesquels nous ne sommes pas encore en contact. La connexion peut être créée, construite ou parfois simplement trouvée. La connexion est une voie à double sens : si la coalition bénéficie de champions, ces derniers bénéficient également de la coalition.

Le secrétariat est constamment à l'affût de champion.ne.s. La recherche et le recrutement de champion.ne.s ne sont pas simplement une série d'étapes,⁴ mais plutôt une approche et une attitude : nous considérons tous nos membres et partenaires comme des champion.ne.s

⁴ Il n'existe pas de procédure formelle pour recruter des champion.ne.s. Cela peut parfois se produire au cours d'une seule conversation ; d'autres fois, une personne ou un groupe peut devenir un.e champion.ne bien plus tard, lorsqu'il/elle voit soudain une plus grande pertinence dans ce que nous faisons, ou qu'il/elle change ses propres priorités ou son approche. Les champion.ne.s disparaissent souvent aussi facilement qu'ils/elles arrivent, par exemple lorsque leurs priorités changent soudainement ou qu'il y a des changements de personnel au sein d'une organisation.

potentiel.le.s et nous leur faisons confiance pour diriger s'ils ou elles le souhaitent. Voici quelques points clés qui résument notre approche du recrutement de champion.ne.s:⁵

Écouter et apprendre	Il s'agit de tendre la main de manière proactive à toute personne que nous soupçonnons d'être concernée par notre problème et de chercher à tirer le meilleur parti des conversations que nous avons avec n'importe qui, en particulier avec un nouveau partenaire. Nous les écoutons et les entendons, à la fois comme des personnes travaillant sur un sujet et comme des individus attentifs et passionnés luttant pour une cause.
Créer un lien	Après les avoir écoutés et entendus, nous faisons le lien entre ce que nous faisons et ce qu'elles font, nous leur demandons comment nous pourrions contribuer à leur travail et nous leur suggérons comment elles pourraient contribuer au nôtre. Nous nous rapprochons d'elles à la fois en tant que partenaires potentiels et sur le plan personnel.
Proposer des ressources	Les champion.ne.s peuvent demander au secrétariat de les aider à défendre le sujet : il peut s'agir d'un soutien lors des réunions, d'une aide à la rédaction de lettres ou même d'un soutien stratégique. Même en tant que champion.ne.s, ils/elles peuvent ne pas se sentir à l'aise avec tous les éléments du sujet qu'ils défendent. Le secrétariat peut aider à combler les lacunes, soit en établissant des liens avec d'autres champion.ne.s, soit en nous soutenant. Cela permet de donner aux champion.ne.s la confiance dont ils/elles ont besoin pour diriger le sujet. En général, tout soutien se concentre directement sur la promotion de la mission de la coalition ; mais occasionnellement, le secrétariat peut également fournir d'autres formes de soutien pour s'assurer que le ou la champion.ne maintienne une force suffisante pour remplir son rôle. Le secrétariat peut également reconnaître et récompenser les champion.ne.s, en augmentant leur visibilité le cas échéant, et en leur offrant un développement professionnel ou d'autres opportunités si possible.

⁵ Voici quelques mesures non déterminantes pour indiquer/évaluer si une relation particulière est en train de devenir une championne : cette personne, ce groupe ou cette organisation :

- répond-elle positivement à une demande de collaboration/partenariat d'un autre membre/partenaire ?
- partage-t-elle les leçons apprises et l'analyse de la collaboration/du partenariat et ses résultats pour un meilleur suivi et une reproduction de la stratégie ?
- s'adresse-t-elle à d'autres membres/partenaires de la coalition avec une demande de collaboration/partenariat ?
- gère-t-elle le processus de collaboration pour aborder une question ou un sujet particulier ?
- recrute-t-elle et oriente-t-elle vers la coalition d'autres leaders et champions potentiels de notre mission ?

Faire confiance et se mettre en retrait	Un élément clé de la connexion pour les champion.ne.s est leur capacité à suivre leur passion : s'il y a une connexion avec ce que fait la Coalition, et que cela ne va pas à l'encontre de notre mission, le secrétariat doit accepter que les champion.ne.s puissent avoir une stratégie, une approche ou un objectif différent de celui que nous avons à l'esprit.
---	---

3. Les principes de partenariat transversaux qui sous-tendent notre travail

Dans tous nos travaux, nous nous efforçons de respecter les principes transversaux suivants.

La santé, le bien-être et la sécurité d'abord	Nous devons donner la priorité à la santé, au bien-être et à la sécurité du personnel du secrétariat, des membres et des partenaires plutôt qu'aux résultats et aux produits.
Construire le pouvoir et déléguer le pouvoir : les privilèges sont importants	Nous travaillons dans un monde où les inégalités systémiques sont profondes, notamment en ce qui concerne le genre, la sexualité, le Nord et le Sud, la race, l'indigénéité et les aptitudes. Dans le cadre de notre travail, nous devons être conscient.e.s du pouvoir et des privilèges dans les différentes relations de travail, et ne pas agir de manière à provoquer la discrimination ou l'exclusion d'individus ou de groupes soumis à la marginalisation. Lorsque le secrétariat dispose de pouvoirs et de privilèges, il doit s'efforcer de les déléguer aux membres et aux partenaires les plus proches de la base. Lorsque nous manquons collectivement de pouvoir, le secrétariat doit soutenir la construction du pouvoir le plus proche de la base. Lorsque nous abordons les questions de pouvoir et de privilèges, nous devons toujours adopter une optique intersectionnelle.
Être professionnel.le.s : les mots et les délais sont importants	Le secrétariat cherche à établir une communication ouverte, efficace, respectueuse et non violente en temps utile. Nous nous engageons à poser des questions avec curiosité lorsque nous ne comprenons pas, plutôt que de tirer des conclusions hâtives. Nous dirons oui avec enthousiasme lorsque nous le pouvons, et nous dirons non clairement lorsque nous ne le pouvons pas. Nous prenons nos engagements au sérieux et livrons ce à quoi nous nous engageons avec une qualité élevée dans les délais prévus, ou nous communiquons de manière proactive les changements relatifs à la livraison.
Ne pas nuire	Le secrétariat ne doit pas faire courir de risques supplémentaires aux personnes ou aux groupes avec lesquels il travaille. Cela signifie que nous devons discuter des risques de manière proactive et veiller à ce qu'ils soient correctement évalués et traités avec les personnes directement concernées. Nous devons toujours demander un

	consentement éclairé, tout en reconnaissant que les niveaux de risque peuvent évoluer dans le temps et dans différents contextes.
--	---