

Principes directeurs pour la pratique du développement communautaire

Coalition des centres de ressources et de santé communautaires
Réseau des agents de développement communautaire

février 2018

COALITION DES CENTRES
DE RESSOURCES ET DE SANTÉ
COMMUNAUTAIRES D'OTTAWA



COALITION OF
COMMUNITY HEALTH AND
RESOURCE CENTRES OF OTTAWA

www.coalitionottawa.ca

Soutien financier fourni par le cadre de développement communautaire



Dans ce texte, l'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

Table des matières

I. Introduction/Approche.....	4
Contexte.....	4
Méthodologie.....	5
II. Principes directeurs pour la pratique du développement communautaire.....	6
Remise en question des dynamiques systémique de pouvoir et d'iniquité: soutenir l'autonomisation	9
À l'écoute de la collectivité.....	10
Définition :	10
À l'écoute de la collectivité.....	10
Pratique transformationnelle.....	12
Partenariats et collaboration	14
Soutien fondamental.....	16
III. Recommandations.....	17
IV. Conclusion.....	17
Annexe 1 : Principes directeurs pour la pratique du développement communautaire.....	18
Annexe 2 : Examen de documents de fond transmis aux participants des groupes de discussion.....	19
Annexe 3 : Autres références.....	22
Annexe 4 : Définitions.....	23

Synthèse

La Coalition des centres de ressources et de santé communautaires d'Ottawa (CRSC) est un réseau de centres de santé et de ressources communautaires multiservices. Il incombe principalement aux agents de développement communautaires (ADC)¹ du CRSC de faciliter le changement social et de renforcer les capacités.

Le Réseau des agents de développement communautaire (RADC), avec l'appui financier du Cadre de développement communautaire (CDC), a amorcé un processus d'élaboration des « Principes directeurs pour la pratique du développement communautaire (DC) » qui décrit clairement en quoi consiste le vaste éventail des activités de DC.

L'objectif du présent document est de décrire la pratique en matière de développement communautaire au sein de la Coalition des centres de santé et de ressources communautaires d'Ottawa. La pratique soutient le modèle de santé et du bien-être de l'Alliance pour des communautés en santé et de l'Organisation mondiale de la Santé qui est décrit comme suit: « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Le but est d'atteindre un meilleur état de santé pour tous et de promouvoir des changements transformationnels pour les individus et les collectivités qui doivent affronter des obstacles en matière de santé.

Ce travail d'élaboration des principes directeurs s'est inspiré d'une revue de la littérature pertinente et de la tenue d'un groupe de discussion d'une demi-journée réunissant le personnel de DC des CRSC.

Le cadre de travail illustre les principes de base qui sous-tendent le DC, des principes étroitement liés qui s'appliquent à toutes les activités de DC. Le présent rapport donne de plus amples détails sur chaque élément:

- Remise en question des dynamiques systémique de pouvoir et d'iniquité: soutenir l'autonomisation
- À l'écoute de la collectivité
- Pratique transformationnelle
- Partenariats et collaboration

Ce rapport propose une synthèse de la réflexion à ce jour sur les principes et la mise en pratique du développement communautaire.

Le développement communautaire a un énorme potentiel d'amélioration de la vie de ceux et celles qui vivent dans notre collectivité (surtout les personnes marginalisées et vulnérables). Il contribue à tirer profit des forces et des atouts, à mobiliser la collectivité pour relever des défis et militer pour des changements systémiques. Toutefois, bon nombre de personnes ne comprennent toujours pas comment fonctionne le DC.

Ce document propose un point de départ pour dégager une compréhension commune de la mise en pratique du DC. Au fur et à mesure que le RADC continuera de définir et de peaufiner les principes directeurs en matière de DC, il deviendra un outil encore plus utile pour comprendre clairement le rôle important qu'il peut jouer.

¹ L'expression « agent de développement communautaire » s'applique à tous les employés des CRSC qui participent à des activités de développement communautaire, peu importe le poste qu'ils occupent.

I. Introduction/Approche

Contexte

La Coalition des centres de ressources et de santé communautaires d'Ottawa (CCRSC) est un réseau de centres de santé et de ressources communautaires multiservices. La Coalition reconnaît l'importance de répondre à la diversité des besoins au sein de la collectivité locale et de veiller sur ses membres les plus vulnérables² qui doivent surmonter des obstacles pour obtenir des services sociaux et de santé. Une des activités de la Coalition est la coordination du Cadre de développement communautaire (CDC).

Les agents de développement communautaire (ADC) des CRSC sont les membres du personnel qui ont pour mandat de faciliter le changement social et de renforcer les capacités. Ils travaillent auprès de différents groupes incluant ceux à l'échelle locale (p. ex. des activités du CDC dans divers contextes comme dans des quartiers ou des collectivités rurales), qui ont en partage des intérêts ou des besoins communs (p. ex. des jeunes, des aînés, des groupes culturels), ainsi que des réseaux de praticiens ou des communautés de pratique ((par exemple, équipes interdisciplinaires internes et initiatives intersectorielles externes).

Le Réseau des agents de développement communautaire (RADC), avec le soutien financier du Cadre de développement communautaire (CDC), a amorcé un processus d'élaboration des "Principes directeurs pour la pratique du développement communautaire (DC), qui décrit clairement en quoi consiste le vaste éventail des activités de DC.

Les CRSC ont différentes approches à l'égard du travail de DC selon leurs structures de financement et les collectivités desservies *(p. ex. milieu urbain, banlieues, milieu rural, populations vulnérables). C'est pourquoi chaque centre définit à sa manière les rôles en DC (p. ex. description des tâches et titres). Un des buts visés est que les principes directeurs de mise en pratique du développement communautaire s'appliquent à toute personne qui occupe une fonction en DC, peu importe son titre ou sa description de tâches.



2 Le mandat du RADC souligne que : « Le PPC reconnaît le pouvoir des mots et s'efforce de trouver une terminologie à l'image de l'esprit et des principes du développement communautaire. Par exemple, on peut réfléchir à l'emploi dans ce document de 'personnes à risque'. Cette expression courante dans les milieux des services sociaux occulte les systèmes en place (comme le colonialisme, la discrimination de classe, la transphobie, etc.) et constitue un phénomène réducteur d'identités exclues. »

Méthodologie

Des représentants du RADC ont constitué un groupe-ressource (voir l'annexe 1) et travaillé avec l'expert-conseil.

Des documents de référence et un examen de la documentation existante ont servi à éclairer les tendances actuelles en DC (voir l'annexe 2).

Disposant de cette information, 21 employés de la Coalition qui font du travail de développement communautaire ont participé à un groupe de discussion d'une demi-journée, visant à déterminer les grands principes qui guident leurs activités professionnelles. En sollicitant la participation et les commentaires d'ADC d'un peu partout à Ottawa, nous nous assurons que l'éventail complet des activités de DC (milieu urbain, suburbain, rural, localisé, en transition systémique) pourrait être pris en compte dans l'élaboration des principes directeurs.

Les résultats de cette séance de discussion ont servi à l'élaboration des Principes directeurs pour la pratique du développement communautaire qui suivent.



II. Principes directeurs pour la pratique du développement communautaire

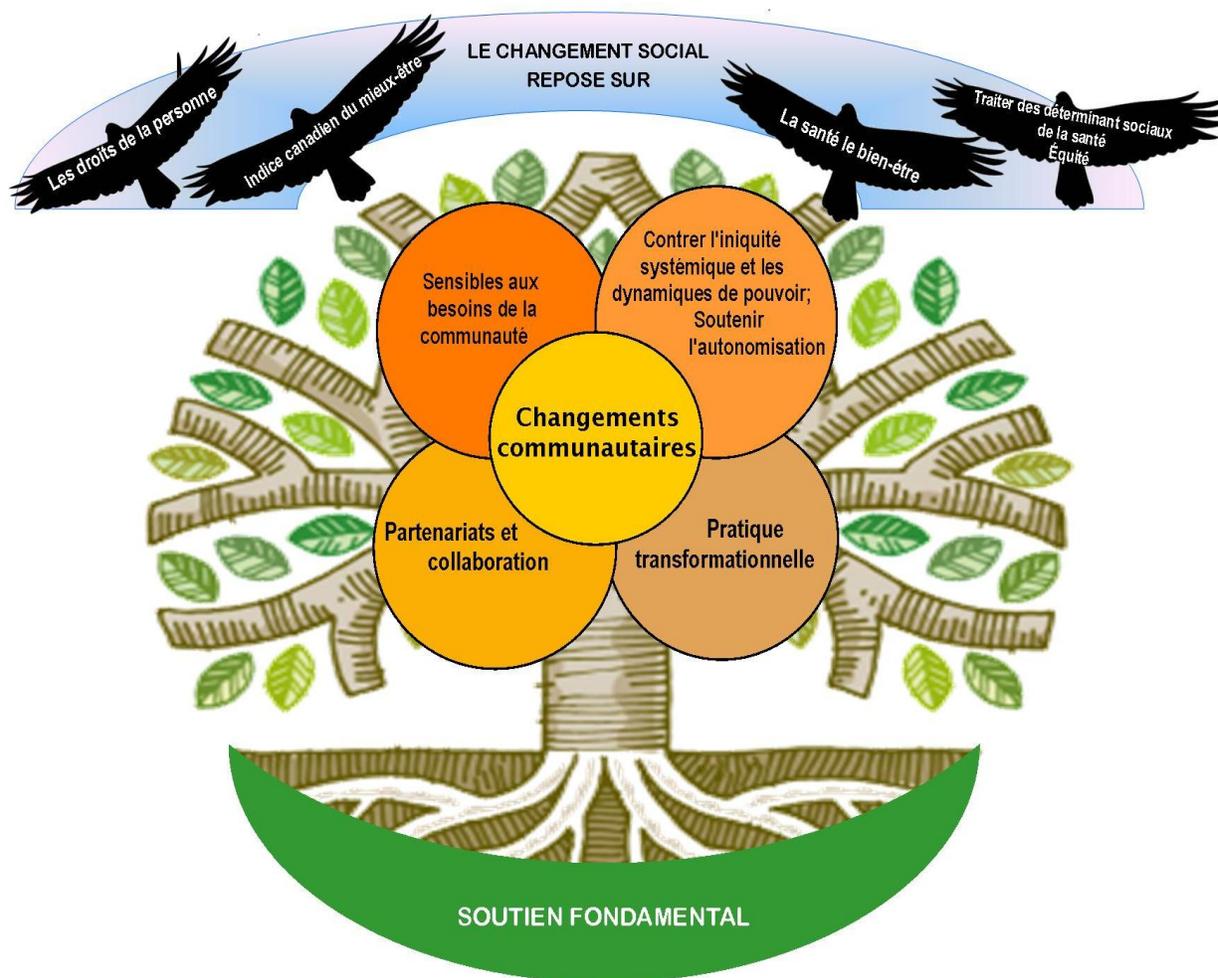
L'importance de clarifier les principes directeurs s'est imposée progressivement à mesure qu'on évoluait dans la pratique du développement communautaire. Le résultat se mesure à l'impact sur le changement communautaire. Ce travail repose sur les principes fondamentaux du changement social et nécessite des soutiens fondamentaux pour fournir la capacité d'infrastructure nécessaire à la pratique du CD.

Le cadre ci-dessous met en évidence quatre principes fondamentaux qui définissent le travail du CD.

- Remise en question des dynamiques systémiques de pouvoir et d'iniquité: soutenir l'autonomisation
- À l'écoute de la collectivité
- Pratique transformationnelle
- Partenariats et collaboration

Ces principes sont fortement interdépendants et sont donc utilisés dans toutes les activités de DC. Dépendamment de l'activité, un principe pourrait s'avérer plus important, mais les autres principes sont toujours pris en compte lorsqu'arrive le moment de déterminer l'approche optimale.

Dans le présent rapport, les sections suivantes expliquent de façon détaillée chaque élément des principes directeurs.



La clarté des principes qui sous-tendent l'intention d'intervention et l'accent mis sur la collectivité est primordiale.

Il peut arriver que les activités de DC puissent ressembler à d'autres programmes et services offerts par les CSRC. Dans d'autres programmes et services, les employés et les bénévoles "animent" le programme. Par contre, une activité de développement communautaire est mise sur pied pour répondre à un besoin identifié par la collectivité, élaborée avec elle, qui vise le renforcement de ses capacités et est liée à une transformation systémique.

On pourrait faire valoir que bon nombre des principes de DC dont il est question s'appliquent également au travail d'autres employés des CSRC. La principale différence est que le travail des autres employés vise essentiellement des changements sur le plan individuel (rencontres personnalisées ou en petit groupe). En revanche, le travail de DC vise une transformation d'une collectivité dans son ensemble.

Comme l'indique le diagramme ci-dessous, cette distinction peut parfois sembler floue. Les CSRC devront donc encadrer leurs employés pour s'assurer que dans l'élaboration des interventions, les buts et objectifs soient clairs pour tous et toutes.



Bien que tous les CSRC ne soient pas reconnus comme des organismes qui dispensent des soins de « santé, » le travail qui se fait dans ces centres correspond à la notion actuelle de ce qu'est la santé. La définition de la santé qui semble faire consensus nous vient de l'Organisation mondiale de la santé et remonte à 1948. « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. »

En fait, de plus en plus de données indiquent que les facteurs qui ont une plus forte incidence sur la santé des gens ne sont pas ceux qui sont pris en charge par les réseaux traditionnels de santé. Les recherches indiquent que les impacts les plus lourds sur la santé sont attribuables à des facteurs comme la pauvreté, le sentiment d'appartenance, l'isolement social et la discrimination.

Le changement social implique la transformation des personnes, des collectivités, des organisations, des systèmes et des structures, un processus qui s'opère au fil du temps. Quand on fait reposer le changement social sur les déterminants sociaux de la santé, l'équité, la santé et le mieux-être, c'est-à-dire les domaines de l'indice du bien-être communautaire et des droits de la personne, la transformation est alors axée sur les obstacles à surmonter par les plus vulnérables dans nos populations.

Le changement social qui améliore la vie des gens nécessite la revendication de droits de base comme :

- L'accès au logement
- La sécurité alimentaire
- La santé et le mieux-être
- Le processus démocratique



Remise en question des dynamiques systémique de pouvoir et d'iniquité: soutenir l'autonomisation

Définition :

L'intégration des stratégies pour contrer l'oppression dans toutes les approches du travail de DC :

Pourquoi?

Le DC vise à :

- Remettre en question le statu quo
- Contribuer à un changement social positif porteur de justice
- Identifier et s'attaquer aux causes profondes de l'iniquité
- Améliorer la qualité de vie grâce à l'équité en santé

Ceci signifie que nous...

- Mobiliserons les autres en partageant une vision commune des inégalités systémiques
- Créons des espaces et mobiliserons des ressources pour nous exprimer sur des enjeux qui touchent les collectivités vulnérables
- Militerons pour un changement de système
- Soutiendrons les collectivités pour promouvoir, créer et opérer un changement

Exemples tangibles de ce principe mis en œuvre

- Initiatives de sécurité de la collectivité
- Initiatives de réduction des méfaits
- Défense de l'idée de sécurité du revenu
- Plaidoyer pour logement adéquat et abordable



À l'écoute de la collectivité

Définition :

Comme nous l'avons déjà vu, les ADC travaillent au sein de diverses collectivités, y compris des collectivités locales (p. ex. activités du CDC à l'échelle de divers milieux, dont des quartiers et des collectivités rurales) et d'autres groupes qui se définissent en fonction d'intérêts ou de besoins communs (p. ex. jeunes, aînés, groupes culturels), et des communautés de pratique (par exemple, des équipes interdisciplinaires internes et des initiatives intersectorielles externes).

Être à l'écoute de la collectivité signifie que le travail des ADC repose sur une profonde compréhension des forces d'une collectivité, des défis auxquels elle est confrontée, de ses besoins et de ses priorités.

Pourquoi?

Être à l'écoute de la collectivité signifie que les initiatives de DC...

- Sont menées par la collectivité
- Répondent vraiment à ses besoins
- Tirent parti de ses atouts et de ses forces
- Ont pour résultat un changement social réel et tangible

Ceci signifie que nous...

- Irons à la rencontre des gens « là où ils se trouvent »
- Prendrons le temps de comprendre leurs besoins, leurs préoccupations, les solutions qu'ils proposent et les aspirations collectives
- Créons des possibilités de mobilisation durable et pertinente pour que les membres de la collectivité participent à la prise de décision
- Mettrons de l'avant le leadership communautaire
- Trouverons des solutions de concert avec les membres de la collectivité
- Faciliterons les contacts, les réseaux et l'accès aux ressources, au nom de la collectivité, nous serons des intermédiaires
- Nous serons à l'écoute et engagerons un dialogue avec tous les groupes sur leurs intérêts et leurs préoccupations, mais nous soutiendrons activement ceux qui pourraient ne pas être en situation de pouvoir



Exemples tangibles de ce principe mis en œuvre

- Études de besoins / analyses de l'environnement / consultations / dialogues / évaluations / stratégies d'ensemble (p. ex. cueillette d'information, connaissance de l'histoire de la collectivité)
- Conversations avec les membres influents de la collectivité pour établir des rapports et un climat de confiance
- Offrir un soutien et des occasions propices aux contacts (c.-à-d. espaces, garderies, aliments accrocheurs, etc.)
- Rapprochement des gens pour discuter des problèmes
- Présence active de la collectivité aux tables de concertation



Pratique transformationnelle

Définition :

La pratique transformationnelle est une approche en plusieurs volets qui crée des relations dynamiques et permet un apprentissage et une croissance partagée.

Elle repose sur :

- Des approches en matière d'éducation populaire
- Une éducation qui remet en question le pouvoir
- L'encouragement du savoir
- Les processus d'apprentissage (apprendre et désapprendre)
- Remettre en cause les systèmes et l'idéologie de la culture dominante
- La culture d'une conscience critique
- La défense du savoir acquis
- L'humilité du savoir
- La coéducation avec les utilisateurs

Dans le contexte du DC, la pratique transformationnelle s'applique ainsi :

- Le perfectionnement continu des ADC, dont :
 - la pratique de l'apprentissage / réflexion
 - la volonté et intention de croissance et d'apprentissage
 - une approche souple empreinte de compromis
- L'approche qui permet de travailler avec les autres



Pourquoi?

La pratique transformationnelle a pour résultat

- Le déplacement des sources de pouvoir et d'influence
- La praxis (action ordonnée en vue d'un résultat)
- Une adéquation au travail de décolonisation (désapprentissage de ce qu'on croit être le mieux pour quelqu'un d'autre)

Ceci signifie que nous...

- Valoriserons et célébrerons l'expérience
- Adopterons des pratiques de réflexion
- Renforcerons les compétences de veille et de curiosité
- Prendrons l'engagement d'apprendre et de désapprendre
- Serons à l'écoute de toutes les voix (y compris celles des marginalisés sans pouvoir) pour veiller à ce qu'elles puissent exprimer leurs réalités
- Saurons trouver là où est l'énergie
- Songerons aux recoupements et aux alliés
- Reconnaitrons le pouvoir des mots, quel que soit le contexte
- Pourrons dialoguer même en situation inconfortable et conflictuelle

Exemples tangibles de ce principe mis en œuvre

- Investissement en temps dans les relations, le dialogue et la confiance
- Réserver du temps et disposer de processus pour la réflexion critique et l'évaluation, par exemple la tenue d'ateliers "Créer le changement que nous souhaitons"
- Intégration des arts et de la culture dans le travail de DC



Ceci signifie que nous...

- Ferons preuve de souplesse et d'adaptabilité dans notre approche au DC
- Favoriserons et entretiendrons les relations
- Créerons des réseaux et identifierons les personnes-ressources
- Établirons des partenariats stratégiques à tous les paliers (p. ex. collectivités, agences, gouvernements, etc.)
- Établirons des contacts et dialoguerons de manière transparente avec les membres de la collectivité
- Favoriserons les opportunités internes / externes en mettant l'accent sur la collaboration innovante

Exemples tangibles de ce principe mis en œuvre

- Participation active à des partenariats qui permettent d'exercer une influence stratégique (Cadre de développement communautaire, Initiative: Une ville pour toutes les femmes, Faire compter les voix)
- Encourager la collaboration et la co-crédation aux côtés des résidents, des organisations, des gouvernements et des autres parties prenantes en réponse aux besoins locaux (par exemple, développer des pôles de services ruraux à West Carleton, des projets de sécurité collaboratives telles que United Neighbours Levers of Change ou le Réseau de soutien après incident dans les quartiers)



Soutien fondamental

Définition :

Les partenariats et la collaboration offrent la possibilité de travailler ensemble pour renforcer les capacités et développer le capital social et constituent la base nécessaire pour une pratique durable du DC dans les CRSC, en tant que base sur laquelle toute pratique du DC est appuyée et facilitée. Ressources essentielles (personnel, financement, infrastructure administrative, organismes de soutien) qui doivent exister pour créer un lieu de changement. Ceci peut comprendre un espace commun, une connexion sociale ou un accès à de la connaissance.

L'efficacité du travail de DC nécessite un soutien fondamental. Dans ce processus, trois priorités s'imposent.

1. L'engagement organisationnel d'affecter le personnel nécessaire et à le doter de la souplesse qu'exige le travail de DC. Reconnaissant que les CRSC disposent de budgets différents à consacrer au DC, il revient à chaque organisation de déterminer son propre niveau d'engagement financier.
2. Il importe d'investir dans l'infrastructure de base pour appuyer le travail de DC. Ceci comprend l'infrastructure au sein des organisations, et les structures externes comme le RADC et le CDC.
3. Il faut s'efforcer de mettre en pratique et d'évaluer les méthodes les plus prometteuses basées sur des résultats probants.



III. Recommandations

- Intégrer les Principes directeurs pour la pratique du développement communautaire dans tous les aspects du travail de DC
- S'assurer que les principes deviennent un document évolutif en partageant largement avec les partenaires, afin d'identifier les opportunités de collaboration et d'apprentissage. Réviser les principes régulièrement.
- Utiliser les principes comme document de base pour prendre des décisions
- Explorer à fond les tensions pouvant découler de l'application des principes, par exemple: « être à l'écoute de la communauté» et «lutter contre l'iniquité systémique et le pouvoir»
- Identifier les lacunes nécessitant une formation supplémentaire tout en créant des opportunités d'apprentissage partagées avec le RADC
- Développer des mesures d'évaluation qui peuvent être suivies et partagées pour articuler l'impact et la valeur de la pratique du DC

IV. Conclusion

Le développement communautaire a un énorme potentiel d'amélioration de la vie de ceux et celles qui vivent dans notre collectivité (surtout les personnes marginalisées et vulnérables). Il contribue à tirer profit des forces et des atouts, à mobiliser la collectivité pour relever des défis et militer pour des changements systémiques. Toutefois, bon nombre de personnes ne comprennent toujours pas comment fonctionne le DC.

Ce document propose un point de départ pour dégager une compréhension commune de la mise en pratique du DC. Au fur et à mesure que le RADC continuera de définir et de peaufiner les principes directeurs en matière de DC, il deviendra un outil encore plus utile pour comprendre clairement le rôle important qu'il peut jouer.



Annexe 1 : Principes directeurs pour la pratique du développement communautaire

Groupe consultatif

Valerie Assoi

Intervenante communautaire
CSC sud-est d'Ottawa - secteur Hunt Club

Tammy Corner

Coordonatrice
Cadre de développement communautaire

Maria Friis

Spécialiste en renforcement des capacités
Centre de ressources communautaires Ottawa-ouest

Lynda Giffen

Agente de développement en santé et en équité
CSC Côte-de-Sable

Cathy Jordan

Consultante de projet

Dawn Lyons

Gestionnaire de programme
CSC Pinecrest Queensway

Barra Thiom

Agent de développement communautaire
Centre de services communautaires Vanier

Annexe 2 : Examen de documents de fond transmis aux participants des groupes de discussion

Envoyé aux participants du groupe de discussion.

Examen de documents de fond

Un large éventail de documents a été passé en revue et ils abordent la question du développement communautaire sous différents angles, s'attardant à des facteurs comme les principes, les valeurs et les stratégies.

Le tableau qui suit tente de résumer les concepts puisés dans ces documents, puis de voir là où on trouve des recoupements de thèmes. Les numéros insérés dans le tableau renvoient aux documents énumérés à la fin du présent rapport.

On constate une grande cohérence dans la façon dont les principes de DC sont définis, et sept thèmes sont cités dans huit sources ou plus.

Ce résumé a fait l'objet d'un examen et d'ajouts par les membres du groupe consultatif. Le groupe a retenu d'autres thèmes à ajouter au résumé. Ils sont inscrits en rouge.

Veuillez prendre quelques minutes pour passer en revue ces thèmes avant de prendre part à la réunion du 6 février et réfléchissez à la façon dont ils pourraient cadrer avec votre pratique.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Initiatives issues de la collectivité																
Valorisation des connaissances et de l'expérience acquise																
Éducation populaire (dialogue critique, conscientisation pratique) ce qui comprend : Pratique anti-oppression, anti-discrimination, non autoritaire																
Inclusion			X	X		X	X	X	X	X			X	X	X	10
Établissement et maintien de rapports, de contacts, de partenariats	X	X	X		X			X	X		X	X	X	X		10
Équité ³	X		X	X	X	X	X						X	X	X	9
Approche axée sur les forces et les atouts	X		X		X	X			X	X	X			X	X	9
Mobilisation de la collectivité		X	X					X	X	X	X	X	X		X	9
Autonomisation				X		X		X	X			X	X	X	X	8

³ S'inspirer de l'Optique d'équité de l'IVTF

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Justice sociale / droits de la personne / action sociale / action politique / défense des causes	X	X		X	X	X							X	X	X	8
Recherche de durabilité					X					X		X				3
Respect				X								X			X	3
Constitution de capital social					X					X				X		3
Santé et mieux-être / déterminants sociaux de la santé	X													X	X	3
Démocratique						X						X				2
Intégré						X	X									2
Holistique												X			X	2
Ouverture à une panoplie de stratégies d'action										X					X	2
Amélioration de l'accès à l'information et aux services	X		X													2
Universalité						X										1
Action en amont						X										1
Clarté des objectifs							X									1
Tout le monde est partie prenante							X									1
Engagement							X									1
Communication							X									1
Souplesse / réactivité							X									1
Calendriers clairs							X									1
Éthique							X									1
Approche holistique									X							1
Recadrage des problèmes pour dégager de nouvelles options									X							1
Accueillir la diversité des opinions et des points de vue									X							1
Besoin de reconnaître et de souligner les réussites									X							1
Aspect ludique et social des activités									X							1
Écart entre l'état de préparation des collectivités aux activités de développement									X							1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Le DC est un processus												X				1
Prise en compte des enjeux environnementaux												X				1
Apprentissage tout au long de la vie													X			1
Autonomie														X		1

4 « Le militantisme individuel et systémique est un outil et un moyen d'action sociale » Thunder Bay, panel sur l'action sociale, Cathy Crowe, 2 juin 2006

Sources:

1. Vancouver Coastal Health (2009) ' *Community Development in Action: A Profile of Community Developers in Vancouver Community Health Services* ' Vancouver Coastal Health
2. Coalition des centres de ressources et de santé communautaires, Réseau des agents de développement communautaire, « *Increasing Civic Participation: Program Logic Model for the Ottawa CRC/CHC Community Developers Coalition Evaluation Project* »
3. Coalition des centres de ressources et de santé communautaires, Réseau des agents de développement communautaire, « *Community Developers' Lens on Resident Engagement* » – version provisoire
4. *Values and Principals of Community Development* (2006) – glossaire de cours
5. Hoffman, K. and Dale, J. (2013) « *Stratégie de développement des collectivités rurales destinée aux centres de ressources communautaires d'Ottawa* » Un seul monde, Ottawa, ON
6. Coalition des communautés en santé de l'Ontario, site Web
7. Fraser Health (2009) « *Community Engagement Framework* »
8. Scottish Executive Guidance for Community Learning and Development (2004) '*Working and Learning Together*' Scottish Executive, St. Andrew's House, Écosse
9. Cavaye, J. *Understanding Community Development* (Rural focus) Cavaye Community Development, Vibrant Communities Canada site Web
10. Community Development Society '*Principles of Good Practice*' site Web, Rochester, NY.
Schmitt, D. (2014) '*Rethinking Community Development*' TEDxUNCAshville
11. Latopa, A and Saidu, M. (2015) « *Analysis of Values and Principles of Community Development: A Response to the Challenges of Building a New Nigeria* » document de conférence, *7th Annual National Conference of the College of Administrative Studies and Social Sciences Kaduna Polytechnic*, Nigeria.
12. The Neighbourhood House and Learning Centre (2003) « *Sector Framework*, » Association of Neighbourhood Houses & Learning Centre, Melbourne.
13. Coalition des centres de ressources et de santé communautaires, Réseau des agents de développement communautaire, *Key points from CD Guiding Principles meeting notes: 17 oct. et 1^{er} nov. 2017*
14. Jackson et Labrecque (2006) « *Appendix: Principles and values of Community Development Work – a very brief summary* » CRC/CSS d'Ottawa, *Projet d'évaluation des agents de développement communautaire*

Annexe 3 : Autres références

Indice canadien du mieux-être (2016), « *How are Canadians Really Doing? The 2016 CIW National Report* » Université de Waterloo, Faculté des services de santé, Waterloo

Initiative : Une ville pour toutes les femmes (2015) *Equity and Inclusion Lens Handbook: A Resource for Community Agencies* Ottawa

Coalition des centres de ressources et de santé communautaires, Réseau des agents de développement communautaire d'Ottawa (2014), Mandat

Crowe, C. (2006) « *Why is advocacy or social action important?* », présentation, Panel sur l'action sociale, Thunder Bay

McLaughlin, H. (2009) « What's in a Name: 'Client', 'Patient', 'Customer', 'Consumer', 'Expert by Experience', 'Service User' – What's Next? », *British Journal of Social Work* **39**, 1101-1117.

Annexe 4 : Définitions

Oppression:

- Dictionnaire Oxford: Autorité ou traitement prolongé, cruel ou injuste. Il comprend les contextes dans lesquels un individu ou un groupe évolue sans posséder le pouvoir de changer la situation en raison de plusieurs obstacles d'ordre sociétal.

Anti-oppression

- Travailler de façon active pour éliminer ou mettre au défi l'oppression. Ceci comprend d'élever la conscience de soi, de soutenir l'autonomisation des individus et des groupes, mettre fin ou renverser les dynamiques oppressives et de mettre en œuvre des conditions afin de favoriser des conditions en vue de l'équité.

Changement social

- Travailler de façon solidaire en vue d'un changement systémique, de la justice sociale et de la sécurité. Favoriser l'autonomie des personnes, l'action positive, le développement des collectivités, des organisations, des relations de pouvoir, de la participation et du leadership qui se concrétisent par des améliorations à l'environnement (social, culturel, naturel et construit) (Rod Purcell)

Soutien fondamental

- Comme nous l'avons déjà vu, les ADC travaillent au sein de diverses collectivités, y compris des collectivités locales (p. ex. activités du CDC à l'échelle de divers milieux, dont des quartiers et des collectivités rurales) et d'autres groupes qui se définissent en fonction d'intérêts ou de besoins communs (p. ex. jeunes, aînés, groupes culturels), et des communautés de pratique (par exemple, des équipes interdisciplinaires internes et des initiatives intersectorielles externes).

Conscience critique

- Les apprenants s'engagent dans un dialogue pour questionner les notions apprises et pour atteindre une meilleure compréhension de leur situation contextuelle au plan historique, culturel, politique et social.

Éducation populaire

- Une approche éducative informelle dans laquelle les individus travaillent et apprennent ensemble dans une multitude de lieux (communautaire, conversations informelles, à l'extérieur, etc.) afin de partager des connaissances. Cette approche part du principe que tous les participants ont des connaissances à partager à partir de leurs expériences de vie et se distingue du modèle traditionnel de la dynamique de pouvoir « enseignant à élève ». Les participants sont actifs dans leur apprentissage dans un contexte de partage des connaissances.

Autonomisation

- Processus dans lequel on soutient les collectivités et ses membres afin de développer leurs capacités et leurs compétences et leur confiance en soi, de faire entendre leur voix et de prendre conscience du pouvoir de cette voix spécialement pour reprendre le contrôle de sa vie et faire valoir ses droits.

Droits de la personne

- Tout être humain a droit à un traitement équitable fondé sur leur situation particulière et leurs besoins- Déclaration universelle des droits de la personne- Nations Unies.

Pratique transformationnelle

- C'est une expérience d'apprentissage fondamentalement transformationnelle et qui favorise l'analyse critique pour atteindre une compréhension approfondie des systèmes, de la culture et des déterminants sociaux de la santé. Elle reconnaît et valorise l'expérience vécue en tant que connaissance afin de transformer la théorie en pratique.

Les déterminants sociaux de la santé selon l'Organisation mondiale de la Santé

- Les déterminants sociaux de la santé sont les circonstances dans lesquelles les individus naissent, grandissent, vivent, travaillent et vieillissent ainsi que les systèmes mis en place et qui guident leur vie au quotidien. Ces forces et ces systèmes comprennent les politiques et les systèmes économiques, les plans de développement, les normes sociales, les politiques sociales et les systèmes politiques.

Intersectionnalité

- La façon complexe et cumulative dans laquelle les différentes formes de discrimination (telles que le racisme, le sexisme et le classisme) se combinent, se mêlent ou s'entrecroisent notamment chez les individus ou les groupes marginalisés.

Équité

- L'équité consiste à traiter chacun de façon juste en tenant compte de sa situation particulière et en éliminant les obstacles structurels. Elle vise à faire en sorte que tous obtiennent les mêmes résultats et aient droit aux mêmes avantages. (IVTF Guide de l'Optique d'équité et d'inclusion – Une ressource pour les agences communautaires).