



# The African Community Organization of Windsor

## African-Centered Partnership Project

# Building Bridges Across Differences



Projet de partenariat afro-centrique  
Bâtir des ponts entre les différences



University  
of Windsor



**workforce**  
WindsorEssex

Funded by the  
Government  
of Canada

Financé par le  
gouvernement  
du Canada

**Canada**

Prepared by the University of Windsor Research Team  
Préparé par l'équipe de recherche de l'Université de Windsor  
Dr. Wansoo Park, Dr. Jane Ku, Dr. Jayashree Mohanty,  
Ayesha Mian Akram, Kindu Selemani,  
Abiola Mueebah Olatunde, & Marie Claire Kubwimana

## Version Française

Cette étude a été le premier projet financé par le gouvernement fédéral pour l'Organisation de la communauté africaine de Windsor (ACOW) en collaboration avec plusieurs partenaires communautaires. Le but de ce projet était d'examiner comment la Communauté africaine de Windsor-Essex, en Ontario, peut établir des partenariats avec d'autres organismes et la communauté canadienne dominante dans le but de renforcer les capacités de l'ACOW. Ce projet visait à améliorer la compréhension des besoins de la Communauté africaine de Windsor-Essex en s'appuyant sur ses forces spécifiques et à travers les rencontres du comité de pilotage, les groupes de discussion et forums communautaires. Ceci est le résumé de la partie discussion communautaire en groupe du projet.

### Collecte d'information à travers les groupes de discussion communautaire

Au total, dix groupes de discussion ont été organisés dans cinq espaces communautaires de Windsor-Essex en novembre et décembre 2019. Les participant(e)s ont été recruté(e)s et des groupes de discussion ont été organisés par l'ACOW et les partenaires du projet. Les membres de l'équipe de recherche de l'Université de Windsor ont animé les groupes de discussion en plusieurs langues : Anglais (7); Français (1); Swahili (1); et, Yoruba (1). Les sujets abordés étaient : (1) les points forts de la communauté africaine; (2) le racisme et la discrimination; (3) l'efficacité de la pratique organisationnelle en matière d'inclusion et de diversité dans Windsor-Essex; (4) la disponibilité et l'accessibilité des services de bases: identification des besoins et lacunes en matière de services centrés sur la Communauté africaine; et (5) la collaboration, les liens et partenariats entre les fournisseurs de services.

### Sommaire des observations

- ▽ Un grand nombre de participants ont partagé un fort sentiment de fierté, et se sentent aussi plus forts en tant que membres de la communauté africaine (par exemple, atouts culturels, valeurs, connaissances et compétences, capital humain et social).
- ▽ Le racisme fait partie intégrante de la vie quotidienne des afro-canadiens de Windsor-Essex. Les jeunes et les adultes afro-canadiens vivent et réagissent au racisme de manières différentes, bien que constructives. Le racisme façonne l'expérience des afro-canadiens ainsi que la façon dont ils perçoivent les services et y accèdent. Les échanges lors des groupes de discussion étaient riches en informations sur les expériences de racisme. Cependant, en raison de l'interdépendance complexe du racisme, de l'intensité et de la nature traumatisante des expériences vécues, ainsi que du manque d'expérience pour accéder aux services ou l'ignorance de leur existence, les participants ont eu des difficultés à se concentrer sur des recommandations spécifiques pour la programmation.
- ▽ Le manque de services culturellement représentatifs et adaptés aux africains, ainsi que le manque de connaissance de l'existence des ressources centrées sur la Communauté africaine et des services conventionnels, étaient des thèmes communs dans tous les groupes de discussion.

### Stratégies identifiées par les participants

Les participants ont formulé des suggestions concrètes pour l'orientation générale des services et le changement des perceptions sociétales envers la communauté africaine. Malgré les défis liés au manque de sensibilisation et d'expérience avec les services exprimés par les participants, les stratégies globales suivantes ont été identifiées pour savoir comment l'ACOW peut combler les lacunes à plusieurs niveaux, y compris sociétaux, dans la communauté afro-canadienne, dans l'organisation de l'ACOW et dans la coordination et prestation de services.

#### 1. Développer les capacités de leadership et de revendication de l'ACOW

- ▽ Accroître la sensibilisation pour la reconnaissance de l'ACOW, de ses services et activités, en tant qu'organisme représentatif de la communauté afro-canadienne par le biais d'une stratégie de communication plus coordonnée à l'ensemble de ladite communauté.
- ▽ Accroître le travail de plaidoyer dans la communauté canadienne dominante en : (1) militant pour une plus grande diversité dans les services publics (police, écoles, banques, ville de Windsor) afin qu'ils soient plus représentatifs de la communauté afro-canadienne; (2) reconnaissant et récompensant les organismes et les employeurs qui font la promotion du multiculturalisme dans leur milieu de travail; et, (3) renforçant les relations avec les

gouvernements et les politiciens afin qu'ils soient impliqués dans les activités de l'ACOW et qu'ils puissent fournir un soutien et des ressources pour les actions de l'ACOW.

## 2. Renforcer les capacités d'ACOW pour la planification, le développement et la prestation de services

- ▽ Développer des services axés sur la lutte contre le racisme, y compris un espace d'accueil pour discuter du racisme, et plus d'ateliers sur les façons de répondre face au racisme.
- ▽ Développer un « point de service unique » spécialisé sur les besoins spécifiques de la communauté afro-canadienne. Cela pourrait inclure les services d'immigration et d'établissement, l'emploi, le logement, la banque alimentaire, les langues, le counseling et la lutte contre le racisme. Un nouveau centre communautaire d'accueil confortable pourrait être créé comme lieu de rassemblement pour les nouveaux arrivants.
- ▽ Développer les ressources nécessaires à « l'entrepreneuriat social » et à la formation professionnelle pour accroître la capacité économique au sein de la communauté afro-canadienne.

## 3. Accroître la collaboration de l'ACOW avec d'autres services conventionnels pour partager les ressources et utiliser les forces et compétences de la communauté africaine.

- ▽ Planifier des événements en partenariat pour reconnaître les forces et les compétences de la communauté afro-canadienne et connecter la communauté canadienne dominante avec les talents individuels des afro-canadiens.

## 4. Accroître la collaboration de l'ACOW avec les organismes et services conventionnels de Windsor-Essex pour lutter contre le racisme, le manque de services adaptés à la culture et le manque de représentation

- ▽ Remettre en question les idées fausses sur les afro-canadiens par l'éducation, la collaboration et la création d'espaces publics accueillants et inclusifs.
- ▽ Travailler en étroite collaboration avec d'autres organismes tels que : les services sociaux liés à l'appréhension des enfants et les familles d'accueil; les services de police pour créer des relations positives; les établissements d'enseignement pour offrir du contenu académique sur la culture africaine et adresser le problème de racisme en milieu scolaire; et les entreprises pour embaucher plus d'afro-canadiens.

### Défis et leçons apprises

- ▽ Le temps était un défi majeur pour ce projet. Les membres de l'équipe universitaire ont travaillé sans relâche pour terminer, dans le délai requis de 3 mois, les tâches nécessaires pour la tenue des groupes de discussion communautaires. **Ce niveau d'engagement en temps n'est pas soutenable pour les projets futurs.**
- ▽ Les conclusions des groupes de discussion ne peuvent pas être généralisées à l'ensemble de la communauté afro-canadienne de Windsor-Essex. Bien que l'ACOW ait fait des efforts importants pour un recrutement diversifié, toutes les communautés n'étaient pas représentées parmi les participants.
- ▽ Le manque de compréhension de l'objectif des groupes de discussion chez certains participants était un autre défi. **Le renforcement des capacités de recherche parmi les membres du personnel de l'ACOW** pourrait être envisagé pour de futurs projets.
- ▽ Dans le cadre d'un nouveau projet de partenariat, nous avons appris **qu'une communication claire et ouverte à travers de multiples canaux, et sous différentes formes est essentielle** pour instaurer la « confiance » et le « respect mutuel », et surmonter les malentendus entre partenaires.

### Recommandations du groupe de recherche

- ▽ Premièrement, nous recommandons que le Partenariat communautaire centré sur la Communauté africaine, sous la direction de l'ACOW et en collaboration avec les organismes partenaires, élabore **un plan d'action pour lutter contre le racisme et la discrimination** que vit la communauté africaine de Windsor-Essex. Un plan d'action complet pourrait se concentrer sur : la sensibilisation aux expériences et impacts du racisme, une implication dans les débats publics pour changer les attitudes, dispenser une formation aux enseignants et prestataires de services, et participer à plus de travail de plaidoyer contre le racisme. Alors que le racisme ne doit jamais être normalisé, la reconnaissance du racisme devrait faire partie intégrante de la prestation de services. Workforce WindsorEssex, Windsor-Essex Local Immigration Partnership (WE LIP), le Centre communautaire francophone Windsor-Essex-Kent (CCFWEK) et la Société de l'aide à l'enfance de Windsor-Essex (SAEWE-WECAS), en collaboration avec

l'ACOW, les organismes conventionnels, les citoyens concernés et toutes les personnes touchées par le racisme, pourraient jouer un rôle de leadership dans l'élaboration de ce plan d'action.

Deuxièmement, nous recommandons que le Partenariat communautaire centré sur la Communauté africaine continue de tisser des liens avec les organismes conventionnels et les gouvernements, et renforce les partenariats existants avec les organismes travaillant spécifiquement sur le racisme et la discrimination. Le racisme ne doit pas être considéré comme le problème de la communauté africaine uniquement. Le racisme affecte toute notre communauté de Windsor-Essex. Par conséquent, l'ACOW ne devrait pas avoir, seule, la responsabilité d'adresser les problèmes de racisme et discrimination dans notre communauté. À moins que les organismes conventionnels ne soient impliqués, la question du racisme et de la discrimination ne peut être résolue!

Traduction française par Dr Blandine Fongué Lesage