



**centres communautaires d'alimentation**  
du CANADA la bonne nourriture n'est qu'un début

## LES PRINCIPES DE LA BONNE NOURRITURE

### 1. AGIR DE L'ÉCHELLE INDIVIDUELLE À L'ÉCHELLE SYSTÉMIQUE – ACCÈS À LA NOURRITURE, APTITUDES ALIMENTAIRES ET ENGAGEMENT CITOYEN

*La pauvreté et les enjeux alimentaires qui se manifestent dans les communautés à faible revenu sont caractérisés par la diversité et la complexité de leurs causes. Tout aussi diverses et complexes, les solutions à ces problèmes prennent racine dans des approches allant de l'échelle individuelle à l'échelle systémique. Nous croyons que chaque personne a droit aux éléments fondamentaux lui assurant une vie digne : un revenu, un logement et un emploi décent, en plus d'un accès à la nourriture saine. Il faut travailler ensemble pour défendre ces droits et donner la chance à ceux qui vivent ces problèmes de se faire entendre. D'ici à ce que nous atteignons ces objectifs, nous pouvons travailler pour aider ces personnes à combler leurs besoins fondamentaux à court terme, et à maximiser le nombre d'options qui s'offrent à elles en leur transmettant des compétences les rendant aptes à choisir, à cultiver et à préparer de la bonne nourriture. Offrir des programmes en matière d'accès à la nourriture, d'aptitudes alimentaires et de mobilisation par rapport à la nourriture et à la faim suscite l'intérêt et crée de nombreux points de contact, en plus d'offrir la possibilité d'atteindre une masse critique d'employés et de programmes.*

Exemples :

- Obtenir un consensus parmi une gamme d'acteurs organisationnels (auprès de la direction autant que du personnel) sur la nécessité de mener des actions systémiques afin de résoudre les questions reliées à la nourriture et à la pauvreté, et que celles-ci soient menées à tous les niveaux de l'organisation (ex. : par l'entremise d'un processus d'embauche ou de formation);
- Concevoir des mécanismes afin que les membres du personnel, les bénévoles et les participants puissent réfléchir et intervenir sur des questions politiques;
- Élargir la gamme de programmes offerts en concevant de nouveaux dans les domaines de l'accès à la nourriture, des aptitudes alimentaires et de l'engagement citoyen;
- Concevoir une combinaison de programmes favorisant le juste équilibre entre la portée et la profondeur de notre impact (ex. : mettre en place des programmes de repas qui répondent aux besoins immédiats d'un grand nombre de personnes avec, en parallèle, des programmes de formation et d'engagement qui permettent à quelques participants d'approfondir les thèmes qui les intéressent);
- Avoir suffisamment de programmes et d'employés pour être efficaces, collaborer et entretenir des échanges productifs;

- Suivre une procédure de planification des programmes pour favoriser l'expression, au sein de chaque programme, d'objectifs multidimensionnels relativement à l'accès à la nourriture, aux aptitudes alimentaires et à l'engagement citoyen.

## 2. CROIRE ET INVESTIR DANS LE POUVOIR DE LA NOURRITURE

*Nous croyons que la bonne nourriture a le pouvoir de contribuer à la santé, de relier les gens et de leur donner envie de se mobiliser par rapport aux questions qui leur tiennent à cœur. Nous nous efforçons de faire de la nourriture une priorité et d'offrir, par l'entremise de nos programmes, de la nourriture savoureuse, saine, produite de manière durable et agréable à manger.*

Exemples :

- Mettre en place une politique alimentaire qui mise sur la bonne nourriture;
- Accroître la quantité de bonne nourriture dans les paniers, les repas et les programmes;
- Refuser les dons de nourriture malsaine ou de mauvaise qualité;
- Collecter des fonds et établir des lignes budgétaires pour la bonne nourriture;
- Acheter de la nourriture locale;
- Acheter de la nourriture produite de manière durable;
- Travailler de manière à comprendre les préférences alimentaires des membres des communautés, et en tenir compte de ces choix au moment d'offrir de la nourriture savoureuse et nutritive.

## 3. AMÉNAGER UN ENVIRONNEMENT RESPECTUEUX OÙ LES COMMUNAUTÉS EXERCENT LEUR ASCENDANT

*Nous croyons que le respect – des valeurs, des atouts et du potentiel contributif de chacun – devrait être le fondement de l'ensemble de notre travail. Nous nous efforçons conséquemment d'éviter les signes, les symboles et les modes de fonctionnement qui contribuent à l'ostracisme que vivent souvent les bénéficiaires de programmes alimentaires d'organisations caritatives, et de communiquer positivement notre respect envers tous les participants par des modes de fonctionnement appropriés et en invitant la communauté desservie à participer. Nous croyons que les gens sont plus en santé et plus heureux lorsqu'ils font leurs propres choix, répondent à leurs besoins et contribuent au bien-être de leur communauté. Nous nous efforçons d'offrir aux personnes aux prises avec la pauvreté et la faim les moyens nécessaires pour qu'ils puissent dénoncer ces problèmes et aider les autres membres de leur communauté touchés par ceux-ci. De plus, promouvoir la participation des communautés permet de rompre le clivage traditionnel entre les « donneurs » et les « receveurs » qui domine au sein de la plupart des programmes alimentaires d'urgence.*

Exemples :

- Éliminer les processus d'examen des ressources subjectifs et indiscrets;
- Mettre sur pied des modes de fonctionnement permettant d'éliminer les files d'attente, ou accroître les choix de nourriture au sein des programmes;
- Concevoir et afficher des politiques qui favorisent le respect et acceptent la diversité, en plus de mettre sur pied des mécanismes de plainte;
- Faire en sorte que les programmes bénéficient d'un nombre suffisant d'employés formés afin d'appliquer les politiques et les modes de fonctionnement inclusifs et respectueux, et d'assurer la supervision adéquate des bénévoles de manière à ce qu'ils traduisent concrètement ces politiques et modes de fonctionnement;
- Investir dans des rénovations ou des améliorations matérielles afin d'accroître la qualité de l'expérience des participants et de leur témoigner un certain respect;
- Faire montre de respect envers les différentes formes de diversités – culturelle, notamment – au sein des programmes et du processus d'embauche;
- Demander aux membres du personnel d'aménager, au sein de chaque programme, de puissants mécanismes de consultation et de renforcement des qualités de dirigeant;
- Aménager des espaces dans l'organisation permettant de mettre l'ascendant des communautés au premier plan (ex. : conseils, programmes de renforcement des qualités de dirigeant par les pairs, comités consultatifs, personnel);
- S'assurer que les membres du personnel, et les bénévoles possèdent une compréhension des phénomènes de marginalisation et de discrimination de même que des principes de lutte à l'oppression.

#### 4. S'ADAPTER À LA SITUATION DES GENS

*Nous nous adaptons à la situation des participants en reconnaissant leurs différents besoins et en nous efforçant d'y répondre d'une manière qui tient compte de leurs conditions de vie. En reconnaissant que les aptitudes et les objectifs varient d'une personne à l'autre et que plusieurs d'entre elles sont en mesure de mettre à profit leurs atouts personnels, nous travaillons avec elles dans tous les domaines pour apporter les changements qu'elles souhaitent, sans les juger ou leur faire la morale. Nous travaillons pour faire en sorte que le processus menant à l'atteinte des buts individuels et communautaires soit aussi agréable et valorisant que l'atteinte des résultats escomptés.*

Exemples :

- Soutenir les participants aux programmes dans leurs luttes quotidiennes lorsque cela s'avère nécessaire (ex. : en offrant des repas, des bons alimentaires, des paniers, ou encore de la nourriture dans le cadre d'événements, de rencontres ou de programmes);
- Maintenir une combinaison de programmes visant à étendre et à approfondir notre impact, de manière à ce que notre travail profite au plus grand nombre, tout en permettant à ceux qui désirent s'impliquer davantage d'aller plus loin;
- Offrir de l'assistance et prévoir différents degrés d'implication afin de permettre aux personnes éprouvant certaines difficultés (ex. : problèmes de santé mentale ou de dépendance) de participer aux programmes;

- Questionner les participants afin d'en connaître plus sur leurs goûts, leurs besoins ou leurs priorités, et de comprendre leur intérêt et leur réponse face aux programmes;
- Établir un seuil minimal de participation aux programmes, et reconsidérer ou revoir les programmes où le nombre de participants demeure constamment sous ce seuil;
- Travailler avec les participants aux programmes afin de déterminer des objectifs et des indicateurs de réussite à court et à long terme pour chaque programme;
- Aménager des occasions au sein des programmes pour partager la nourriture et socialiser;
- Mentionner et souligner les réussites.

## 5. AVOIR DE HAUTES VISÉES POUR NOS ORGANISATIONS ET NOTRE COMMUNAUTÉ

*Les bénévoles contribuent de manière importante à notre travail, mais ceux-ci ne peuvent pas répondre à l'ensemble des besoins du secteur. Les mécènes privés et le gouvernement doivent eux aussi jouer un rôle dans le soutien d'organisations comme la nôtre, ce qui lui permet de se doter du personnel et des fonds nécessaires pour changer les choses, de réaliser son mandat en observant les meilleures pratiques de notre secteur, et de se conformer à des politiques cohérentes et transparentes. C'est pourquoi nous nous engageons à valoriser les membres de notre personnel tout en leur offrant un emploi durable et gratifiant. Afin d'être en mesure de rendre des comptes, nous remplissons nos engagements envers ceux qui nous soutiennent en observant de hauts standards en matière de performance, en plus de mesurer et de communiquer l'impact de notre travail.*

Exemples :

- Doter l'organisation d'un plan stratégique ou d'un ensemble précis d'objectifs stratégiques; tenir compte de ces éléments dans le cadre de processus récurrents de planification ou de révision; et analyser chaque nouveau programme et occasion de financement à l'aune de ces éléments;
- Effectuer des recherches sur les pratiques d'excellence dans les domaines touchés par chaque programme;
- Évaluer et mentionner de manière régulière les impacts découlant des programmes; confier une certaine partie de la responsabilité de l'évaluation des programmes aux employés;
- Créer des cadres logiques pour s'assurer que les programmes appliquent un modèle de changement cohérent;
- Concevoir un plan de dotation et s'efforcer de combler ses besoins en ressources afin que celui-ci permette d'assurer, au minimum, la mise en œuvre de programmes respectueux ou, plus encore, d'offrir des programmes qui génèrent des retombées dans les domaines de l'accès à la nourriture, des aptitudes alimentaires et de l'engagement citoyen;
- S'engager dans les activités de financement lorsque cela est possible, et intégrer cette fonction au carnet des tâches du conseil d'administration et du personnel;
- Offrir aux membres du personnel une rémunération et des avantages sociaux convenables, de même que des formules de travail flexibles;
- Travailler de manière à créer une culture organisationnelle saine, collégiale et solidaire, et laisser une certaine liberté décisionnelle aux membres du personnel;
- Partager notre expertise avec d'autres organisations.