

Le parcours de l'équipe de processus de Shambhala

(PT dans le texte):

Année 1 : février 2019 à février 2020

Février 2020

Remerciements: Le comité de pilotage PTSC tient à remercier tous les membres du PT - passés et présents - d'avoir pris le risque du futur afin d'éclairer toute la communauté de Shambhala.

Table des matières

I. Introduction

II. Initiatives spécifiques de l'année 1

III. Quelques apprentissages: Créer des espaces qui fonctionnent

IV. Ce qui émerge :

Partie 1: Besoin de lancer un processus à l'échelle de la communauté

V. Ce qui émerge,

Partie 2: Prochaines étapes possibles pour le PT

VI. Conclusions

Introduction

En 2018, la communauté Shambhala est entrée en crise. Des rapports d'inconduite de la part du Sakyong Mipham Rinpoché et d'autres personnes ont conduit à la démission, en juillet 2018, du Conseil de Kalapa. Puis le Sakyong s'est retiré de la gouvernance pendant 2 ans. Le Conseil sortant de Kalapa a alors réuni et habilité un **Groupe de travail pour la transition** (Transition Task Force TTF) pour aider à combler le vide de leadership. Le TTF a d'abord mis en place un conseil d'administration intérimaire en sélectionnant et en nommant les candidats qui se sont présentés pour gérer les besoins juridiques et fiduciaires impérieux de

Shambhala, et en second en réunissant une **Equipe de Processus (PT)** et un comité de pilotage (Steering Committee) à la fin de 2018 et au début de 2019 pour aider la communauté à découvrir ce qui était nécessaire à ce moment-là. Ce rapport détaille le travail de l'équipe du processus de Shambhala (Process Team PT) depuis la date à laquelle ils sont entrés en fonction, le jour de Shambhala, de février 2019 jusqu'à février 2020.

Le PT est formé de bénévoles issus de tout le mandala de Shambhala ; leur aspiration est d'explorer les moyens de soutenir la communauté dans la recherche d'une voie à suivre. Depuis le début de notre travail ensemble, de nombreuses opinions différentes et contradictoires ont été exprimées sur ce qui devrait ou ne devrait pas changer à Shambhala, ce que signifie «aller de l'avant», et si et comment nos relations sociales, nos pratiques culturelles et nos structures pourraient être transformé pour être plus conforme à nos valeurs Shambhala-bouddhistes. Plutôt que d'essayer de trouver des réponses définitives à ces opinions contradictoires, nous nous sommes concentrés sur notre mandat de développer des processus aidants et de fournir un soutien pour explorer collectivement les changements nécessaires. Nos énoncés de mission et de vision du PT (voir l'annexe B), élaborés par le **Groupe de Travail sur la Charte**, reflètent cette orientation.

Un certain nombre de **Groupes de Travail (GT)** au sein du PT étaient opérationnels en mai 2019, se réunissant régulièrement et travaillant ensemble à la fois pour développer des relations au sein de leurs groupes et pour établir puis progresser vers la réalisation de leurs objectifs de travail. Vous pouvez lire les rapports bimensuels des GT de l'année dernière sur le site Web du PT. Dans le paragraphe suivant, nous mettons en évidence les principales initiatives qui se sont cristallisées au cours de notre mandat.

Nos expériences de travail et notre ressenti sur le PT sont variés; mais il n'y a pas eu de pénurie de cœur et de passion, d'apprentissage profond et de réalisation, une bonne dose de frustration et un sentiment de respect mutuel pour la bonté fondamentale en chacun de nous. Ce document se veut une manifestation de notre réflexion collective et de notre aspiration à une société éclairée.

II. Initiatives spécifiques de l'Equipe de Processus (PT) durant la première année

Ce bref aperçu met en évidence les initiatives qui ont vu le jour et se sont cristallisées pendant cette période.

Groupe de travail sur le code de conduite (*Code of Conduct Support Group (CCSG)*)

Le Groupe de travail sur le code de conduite (CCSG), avec d'autres groupes et individus à travers le PT, reconnaît que des abus, des fautes graves et un manque de transparence se sont produits dans notre communauté, que des personnes ont été blessées et que la confiance a été rompue. Depuis mai 2019, les membres du CCSG se sont consacrés à l'élaboration d'un nouveau code de conduite portant sur les règles et processus à mettre en place et basé sur les principes du Guerrier de Shambhala. Ils ont ensuite proposé au Conseil d'administration de Shambhala un projet de code de conduite applicable à tous dans Shambhala et que tous auraient la responsabilité de faire respecter. Le projet de cadre comprend des règles spécifiques concernant les personnes occupant des postes d'autorité, la protection des enfants, l'inconduite sexuelle et la discrimination, ainsi qu'un processus systématique, équitable, transparent et attentionné pour le traitement des plaintes (voir l'annexe C pour un aperçu et les principes de ce Code de conduite).

Groupe de travail sur la théorie U

Afin de remplir le mandat d'initier des processus de transformation et de guérison communautaires, un groupe de membres du PT s'est réuni pour explorer les options d'une méthodologie à l'échelle de la sangha et à laquelle toute la sangha pourrait participer. Ils ont finalement choisi la Theory U, une approche du changement basée sur la prise de conscience transformatrice. En septembre, plus de 400 Shambhaliens ont rejoint un cours gratuit U.Lab 1x pour renforcer les capacités de dialogue, de réflexion profonde et de prise de décision dans un groupe. Plusieurs «hubs Shambhala» spontanés ont vu le jour et plus de vingt équipes sont maintenant inscrites au cours U.Lab 2x où elles pourront tester des prototypes applicables à des défis spécifiques au sein de Shambhala. Pour élargir l'impact de la théorie U, les individus et les groupes dans le PT explorent aussi la faisabilité de groupes régionaux, ainsi qu'un processus à l'échelle de la sangha qui pourrait propager ces idées à l'échelle de la communauté globale et permettre à de nouvelles voix, une nouvelle énergie, et de nouveaux projets d'émerger.

Le groupe de travail sur les sondages (Survey Working Group (SWG))

Le **groupe de travail sur les sondages** a travaillé intensivement pendant plusieurs mois avec le PT et le Conseil de Shambhala pour développer trois grandes enquêtes communautaires. L'enquête initiale a été envoyée à près de 9 000 membres actuels de Shambhala ; 3 150 (35%)

ont répondu à l'enquête. Cela a été suivi d'une enquête sur le projet du **Groupe de travail sur le code de conduite** en juillet 2019, complétée par 2736 personnes. Le dernier sondage communautaire, en cours en ce moment, a été envoyé à tous les membres actuels et anciens de la communauté.

Le groupe de travail sur la charte (*The Charter Working Group*)

Le groupe de travail sur la charte de l'Equipe de Processus (PT) a cherché à améliorer la cohérence, l'efficacité et la transparence de l'Equipe de Processus dans son ensemble en co-créant une «charte d'équipe» pour guider le PT et ses travaux. Dans le cadre de cet effort, ils ont développé un processus pour déterminer les buts, buts et objectifs stratégiques, partagés par les groupes de travail PT. Le groupe de la charte a ensuite collecté ces informations afin d'améliorer la synergie des activités de l'Equipe PT, clarifier son but, ses réalisations et ses objectifs futurs (voir l'annexe B pour les objectifs stratégiques du groupe de travail final).

Le comité de pilotage de l'équipe de processus (PTSC)

Le PTSC a commencé son travail en se concentrant principalement sur la création et la convocation de «groupes de travail» dans les quatre domaines recommandés par le TTF (guérison et apprentissage communautaires, changement de culture, gouvernance et développement communautaire). À la mi-2019, un groupe de travail du PT avec le soutien du PTSC a proposé l'adoption de la «Théorie U» - une méthodologie de changement basée sur la prise de conscience, qui a des liens avec Shambhala. L'objectif étant de renforcer nos capacités à engager la communauté dans un processus de transformation. Le PTSC a également travaillé à établir des relations avec le Conseil d'Administration et d'autres entités au sein de Shambhala, et a mis en place plusieurs moyens de communication pour la communauté, y compris une adresse électronique PT (ProcessTeam@shambhala.info) et un site Web où nous publions des informations concernant notre travail, procès-verbaux de réunions, mises à jour complètes des groupes de travail PT, informations sur la théorie U et les expériences communautaires.

Le PTSC a également contacté le Sakyong en décembre 2019 pour lui demander de s'impliquer dans les travaux du PT dans sa démarche de reconnexion avec la communauté. Le Secrétaire du Sakyong, David Brown, a répondu que le Sakyong était reconnaissant pour le travail du PT et qu'il souhaitait que les relations passent par le Conseil d'Administration de Shambhala.

Ce rapport est le «projet final» du **Comité de pilotage** PTSC pour la première année et comprend un résumé des travaux du PT en 2019 et des recommandations pour la prochaine

année. Plusieurs membres du PTSC ont annoncé qu'ils se retireraient cette année et de nouvelles structures pourraient être nécessaires pour poursuivre ce travail.

Sommaire

Ce bref aperçu ne rend pas compte de toutes les activités du PT, mais fournit des exemples de certaines des initiatives qui se sont matérialisées au cours de la dernière année. Notre travail a été difficile tout au long du processus, mais au fur et à mesure que nous avons appris à nous connaître et à développer une certaine confiance, nous avons lancé un certain nombre de projets conçus pour engager notre communauté mondiale à œuvrer pour un changement positif. Vous pouvez lire un aperçu plus complet de ces activités clés à l'annexe A. Dans les sections qui suivent, nous mettrons en évidence certaines des leçons apprises, et les avenues qui se dessinent pour le bénéfice de toute la communauté Shambhala.

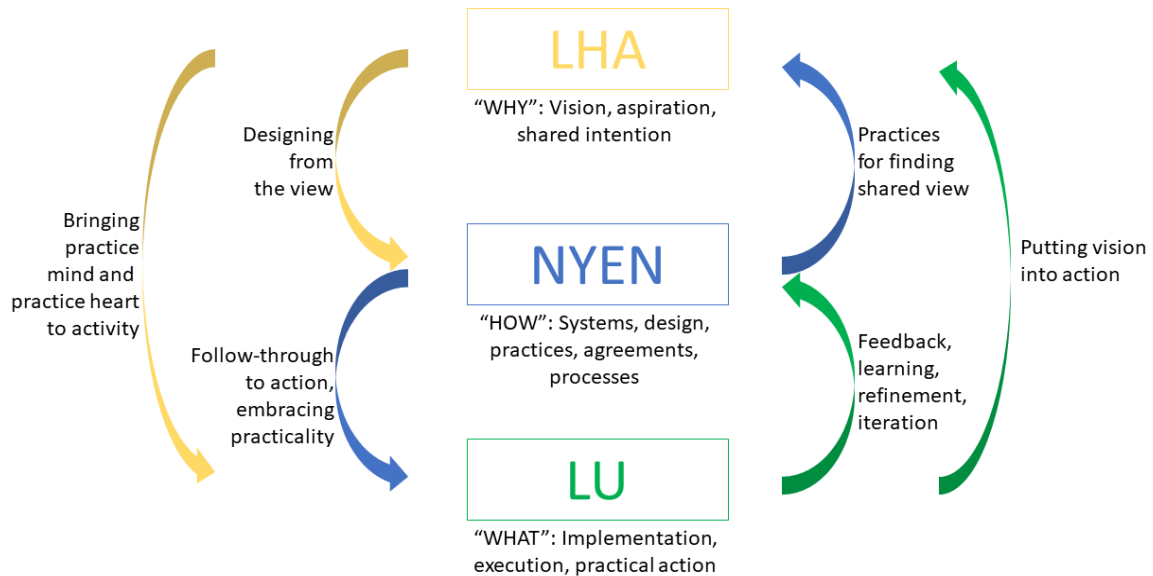
III. Apprentissages clés: créer des espaces qui fonctionnent

Beaucoup de nos apprentissages clés en tant que membres du PT concernent l'importance de créer des espaces de travail efficaces, ou «des espaces qui fonctionnent». Un espace de travail dans ce contexte se réfère à tout projet, équipe, groupe, processus ou initiative qui a l'intention d'apporter un avantage défini par des résultats concrets, telle que la mise en place d'une équipe de direction dans un centre ou groupe Shambhala, un groupe de bénévoles effectuant une levée de fonds, le Conseil d'Administration de Shambhala, un groupe de travail de l'équipe de processus ou l'équipe de processus elle-même.

Les contours d'un espace de travail Shambhala efficace peuvent être compris en utilisant les concepts familiers de lha, nyen et lu:

- **Lha** est la vision d'un espace de travail ou «pourquoi» il existe, y compris une compréhension claire et une description des besoins et des problèmes qu'il abordera et des avantages qu'il aspire à apporter.
- **Nyen** est un moyen habile, «comment» un espace de travail fait son travail, c'est-à-dire quels sont les systèmes, pratiques, accords et processus qui sont mis en place.
- **Lu** est une action pratique, «ce que» fait un espace de travail à un moment donné en fonction de sa vision, de sa conception, de ses ressources et des réalités pratiques qu'il rencontre.

Schéma d'un espace de travail efficace à Shambhala



Sur la base de cette structure, voir l'annexe E pour une description des modèles à la fois utiles et complexes tels qu'ils ont émergé au sein des groupes de travail de l'équipe de processus; et voir l'annexe F pour une analyse des défis de conception auxquels l'équipe de processus dans son ensemble a été confrontée au cours de notre première année.

Ce schéma a aussi servi à la structuration des nombreux commentaires directs recueillis auprès des membres du PT, et de suggestions spécifiques pour notre travail ensemble à l'avenir. C'est ce qui est présenté dans les sections suivantes.

IV. Ce qui émerge :

Partie 1: Besoin de lancer un processus à l'échelle de la communauté

Au moment d'écrire ces lignes, personne ne sait exactement comment le PT se manifestera au cours de la deuxième année et quel sera son travail. Quelles que soient les prochaines étapes, ce qui émerge peut et devrait être basé sur notre apprentissage et nos explorations à ce jour en tant que membres du PT, en particulier leurs implications pour l'engagement communautaire.

À cette fin, le **Comité de pilotage** (PTSC) a recueilli les points de vue et les opinions des membres du PT par le biais de diverses méthodes: trois appels Zoom «pour tous les membres du PT», des mises à jour bimensuelles des groupes de travail (GT), des appels des organisateurs des GT, un document contenant des réflexions des organisateurs des GT, les objectifs stratégiques soumis par des groupes de travail au groupe de travail sur la charte, et des suggestions de particuliers et de groupes de travail par le biais du site Web et du courrier électronique.

Les commentaires des membres du PT et des autres membres de la communauté ont souligné à plusieurs reprises la nécessité pour le PT d'être impliqué plus profondément dans la communauté Shambhala dans son ensemble. Les difficultés au cours de notre première année, sont liées en partie à des problèmes de pouvoir, de légitimité et de transparence liés à la conception originelle du PT, ainsi que les défis majeurs de communication à l'échelle de la sangha. Malgré ces défis, il est clair que la mission du PT de faciliter un changement positif à Shambhala nécessite un processus inclusif à l'échelle de toute la communauté, dans le but d'aider toutes les parties à guérir les blessures du passé, à réparer ensemble le terrain de la confiance et à coopérer pour co-créer une communauté Shambhala plus forte.

Description générale du processus communautaire proposé

Les processus d'implication de la communauté sont encore en phase de conception et devront probablement prendre plusieurs formes. Le point principal est de faire entendre les nombreuses voix différentes de notre communauté dans notre tentative de créer un nouvel avenir pour Shambhala. Le processus pour impliquer tous les membres de la communauté doit être ouvert, authentique - fondé sur les enseignements de sagesse et de compassion de Shambhala - et inclure nos pratiques de pleine conscience lorsque nous partageons nos cœurs et nos esprits les uns avec les autres. C'est par un parcours collaboratif continu que nous pourrions apprendre ensemble à guider notre communauté dans des relations authentiques et à aborder les questions concernant la conduite, la guérison, la réconciliation, les relations financières avec les centres locaux, les offres de pratique et le leadership communautaire.

Structure et conception du processus à l'échelle de la communauté

Tout processus entrepris à l'échelle de toute la sangha pour apporter la guérison à la communauté nécessitera un engagement et des ressources importants de la part de ceux qui détiennent le pouvoir de décision; il doit donc recevoir un mandat clair et une habilitation de la part du Conseil d'administration.

Le processus nécessitera une coordination. Voici les considérations émises par les membres du PT pour la constitution d'une équipe de coordination :

- Embaucher au moins un pratiquant du dharma ayant des compétences pour faciliter un changement communautaire à grande échelle
- Intégrer des personnes ayant des compétences en gestion de projet et les aspects techniques des communications sur le Web
- Inclure au moins une personne impliquée dans l'organisation et le soutien de l'initiative Theory U
- Inclure au moins une personne du comité de pilotage de l'équipe du processus 2019 et une ou plusieurs du PT plus large
- Embaucher un pratiquant ayant des compétences en analyse narrative ou en écriture pour collecter des informations qualitatives sur les initiatives à l'échelle du mandala. Un enregistrement précis de la sagesse générée au niveau local pourrait contribuer au renforcement et à l'autonomie des communautés locales et mondiales, ainsi qu'au partage des enseignements récoltés.
- Rechercher un équilibre entre une équipe de taille opérationnelle et la capacité de représenter une variété de groupes (par exemple, au niveau régional)

La mise en œuvre de cette initiative à l'échelle communautaire nécessitera des animateurs formés. Plus de 400 membres de la sangha se sont inscrits à l'automne 2019 au U.Lab (voir ci-dessus); bon nombre de ces personnes, ainsi que des personnes formées à d'autres types de facilitation et de dialogue (y compris Shastris et Acharyas), pourraient guider les conversations locales et régionales avec le soutien de l'équipe de coordination.

En outre, la plupart des membres actifs du PT ont tiré des leçons de première main sur «ce qui fonctionne et ne fonctionne pas» pour instaurer la confiance et collaborer de manière fructueuse à travers les différences d'opinion et de géographie. Le processus à l'échelle de la communauté devrait rechercher et apprécier la contribution de tous les membres du PT qui souhaitent participer.

Avenues possibles pour impliquer la communauté

Suggestions spécifiques:

- Planification et programmation de retraites régionales sur 4 à 5 sites (pour commencer), dans le but de discuter du projet de code de conduite et les sujets concernant la réconciliation, la guérison, le changement de culture et la croissance des groupes et centres. Les retraites devraient être aussi peu coûteuses que possible et offrir des bourses d'études en fonction des besoins.

- Offrir des webinaires gratuits ou sponsorisés à ceux qui ne sont pas en mesure d'assister à une retraite régionale, pour permettre une participation à distance, en direct sur le Web.
- Créer une «boîte à outils» de ressources pour les centres locaux (par exemple, un manuel de procédures pour comprendre les liens juridiques et financiers entre les centres locaux et Shambhala Global Services), des lignes directrices pour la prise de décisions collaborative (holocratie) et la tenue de dialogues sur les questions affectant les communautés locales; certains de ces outils ont commencé à être collectés sur le site Web de PT
- Établir des mécanismes d'enquête et de rétroaction, éventuellement par le biais d'«ambassadeurs» communautaires, pour évaluer la santé de nos quelque 200 centres et groupes locaux; explorer comment ils peuvent être soutenus pour rester viables; rassembler et partager leurs points de vue, expériences et leurs liens avec le mandala dans son ensemble.
- Discuter de la possibilité d'une assemblée de citoyens ou d'un conseil communautaire de Shambhala comme moyen d'élargir l'implication de la communauté et sa contribution aux problèmes affectant la communauté dans son ensemble.
- Soutenir la construction de la communauté signifie se connecter les uns aux autres à travers les groupes locaux, les groupes de travail et les individus (par exemple, les appels Zoom, le site Web) afin que les informations et les idées puissent se diffuser
- Fournir des informations claires sur la manière dont les processus communautaires alimenteront les décisions du Conseil d'Administration et de Shambhala Global Services, ainsi que sur la manière dont les membres de la communauté pourraient rejoindre le PT.

Initiatives émergentes pour la tenue d'un processus à l'échelle communautaire

Parmi les initiatives possibles, les efforts actuels des participants du PT et le ULab peuvent servir de moyen pour impliquer la communauté, en particulier:

- Présentation du code de conduite proposé à la communauté à travers un processus de dialogue; le **Groupe de soutien au Code de conduite (CCSG)** et le nouveau directeur du Soins et de la conduite communautaires (**Community Care and Conduct**) pourraient élaborer des plans de conversations au niveau local et déterminer les besoins de formation par rapport au Code de conduite.
- Engager la communauté dans une conversation solide sur les offres de pratique et d'éducation, en coordination avec Charlie Goetzl et Jeff Scott; le Groupe de Travail : Path, Teachings and Practices a lancé ce processus
- Explorer les moyens de soutenir la santé financière et communautaire des centres locaux; le Groupe Finance et Juridique a entamé ce processus
- Tester des propositions «à l'échelle de la communauté» issues d'autres activités du groupe de travail PT 2019

- Tester les idées qui émergent des groupes participant actuellement à ULab 2x

Bien que ce ne sont encore que des idées, il y a beaucoup de Shambhaliens dévoués à la fois sur le PT et dans la communauté qui sont excités à la perspective de concrétiser ces idées.

V. Ce qui émerge :

Partie 2: prochaines étapes potentielles pour l'équipe de processus PT

Cette section représente une compilation des recommandations pour l'année à venir en ce qui concerne le travail du PT - quelle que soit la forme que ce travail puisse prendre. Il est important de noter qu'il n'y a pas de consensus au sein du PT concernant ces recommandations, étant donné le large éventail d'opinions des membres individuels. Néanmoins, il y a des tendances identifiables qui sont résumées ici.

Pour poursuivre les travaux du PT, il sera essentiel d'établir certaines conditions de mise à la terre:

- Etablir une vision commune des problèmes à traiter dans le cadre de la mission du PT
- Déterminer comment le travail sera coordonné (par exemple, avec une équipe de pilotage, un «cercle de coordination» composé de facilitateurs ou une autre forme)
- Développer une vision commune du mandat, du rôle, de l'autorité, de la fonction, de la portée du travail, de la durée du mandat et des méthodes de prise de décision au sein de l'équipe de processus PT et entre l'équipe et son organe de coordination
- Parvenir à un accord officiel avec le Conseil d'Administration sur les domaines de compétence du PT et les lignes d'autorité et de responsabilité
- Établir un moyen de communiquer et de se coordonner régulièrement avec le Conseil d'Administration et le personnel concerné de Shambhala Global Services et entre les différents groupes du PT, y compris son organe de coordination (par exemple, par le biais d'un Zoom trimestriel avec l'ensemble du PT et du Conseil d'A).
- Créer des critères et des exigences clairs pour l'adhésion au PT, ainsi que des processus pour remercier les membres sortants et inviter de nouveaux membres
- Embaucher, en collaboration avec les membres de l'équipe existants, au moins un membre du personnel rémunéré pour aider aux tâches administratives longues mais nécessaires

Poursuite des travaux du groupe de travail de l'équipe de processus

Les groupes de travail de l'équipe du processus ont produit des buts stratégiques (voir l'annexe B) et des objectifs décrivant leurs buts pour leur travail en cours, et sont positionnés pour faire avancer ce travail comme ils l'ont indiqué dans la charte PT.

Valeurs fondamentales

Il y a un large consensus au sein de l'équipe du processus selon lequel tout futur travail de PT devrait incarner les pratiques et les valeurs fondamentales du Shambhala et du dharma bouddhiste. Ces valeurs incluent la gentillesse, l'honnêteté, le sens de l'humour, la transparence, la compassion et l'ouverture envers, l'appréciation et la volonté d'apprendre des expériences de différentes personnes, voix, opinions et chemins.

Rôle et mission

Nonobstant les énoncés de mission et de vision du PT, une tension dynamique demeure entre les approches du travail du PT qui impliquent plutôt l'écoute profonde et celles qui prônent le conseil. De même entre une tendance à voir dans le PT un fournisseur de processus (tels que la théorie U) dans le but de faciliter un engagement à l'échelle globale de la sangha sur les questions critiques dans Shambhala et ceux qui désirent explorer et trouver des solutions à ces questions. Alors que certains proposent de diviser le PT en groupes sur la base de ces différentes approches, la plupart aimeraient explorer plus avant cette tension et rechercher le juste milieu. Le but fondamental du PT pourrait être utilement réexaminé, dans ce contexte.

Mandat et autorité

Il existe un accord quasi universel selon lequel les relations entre le PT, son organe de coordination et le Conseil doivent être clarifiées et renforcées. Une communication directe et fréquente est essentielle. Des domaines de responsabilité et d'autorité clairs doivent être établis pour que le PT soit efficace. Dans le même temps, le PT et son organe de coordination doivent être autorisés à fonctionner de manière indépendante dans leurs domaines de responsabilité.

Composition et membership

Il existe au moins deux points de vue différents sur le PT : l'un est celui d'une organisation représentant la base de la sangha, l'autre celui d'une collection d'experts réunis pour traiter de problèmes spécifiques. Les groupes de travail actuels, basés sur des sujets précis, se situent plutôt dans ce dernier carré et ont produit des résultats mitigés. Bien que certains groupes aient été productifs, ils ont eu le sentiment d'avoir «travaillé en silos» d'une manière qui ignore trop souvent l'interdépendance des sujets (par exemple, les modèles de gouvernance et

la guérison), conduisant ceux qui ne font pas partie des autres groupes à ressentir que leur voix, n'ont pas été prises en compte, sans parler de celles de la communauté.

Cette tension pourrait être résolue en repensant la façon dont le travail du PT est subdivisé. Les groupes de travail du PT pourraient être identifiés par compétences et fonction plutôt que par thème: par exemple, il pourrait y avoir un groupe de facilitateurs des discussions sur la sangha, un groupe de chercheurs et de collecteurs d'informations, un groupe de consultants en communication, etc. Chaque groupe fonctionnel garderait tous les thèmes à l'esprit, tout en respectant les buts, objectifs et initiatives convenus à Shambhala. Cette structure organisationnelle pourrait alors déterminer plus naturellement les critères de choix des membres du PT et les procédures d'invitation de nouveaux membres, y compris la possibilité de représentation des centres et groupes locaux.

Gouvernance de l'équipe des processus internes

Le rôle, la composition et l'autorité du **comité de pilotage** ou de tout futur groupe de coordination restent un point de friction au sein du PT. Bien qu'il semble évident pour beaucoup que la coordination entre les initiatives est cruciale, la manière dont cette coordination se manifeste dans la prise de décision, le pouvoir et l'autonomie du PT est moins claire. (Plusieurs membres notent que le PT est à cet égard un microcosme de la sangha dans son ensemble.) Bien que la " hiérarchie naturelle " fasse partie des enseignements et de la culture de Shambhala, il existe un désaccord sur la compatibilité des pratiques historiques de hiérarchie et de contrôle dans Shambhala et l'existence du PT. Ces préoccupations seront au cœur du fonctionnement du PT au cours de l'année à venir.

Parvenir à un accord sur les processus de prise de décision est également un domaine de grande difficulté pour le PT, mais il est largement considéré comme essentiel. L'obtention d'un consensus dans une situation où les gens ont des opinions très divergentes sur la mission et les objectifs du PT s'est avérée être très longue ou impossible.

Voici quelques suggestions faites par les membres du PT pour améliorer le fonctionnement interne du PT:

- Constituer un organe de coordination du PT, éventuellement composé de délégués, membres du PT et désignés par les groupes de travail. Contrairement à l'actuel PTSC, la composition du groupe de coordination pourrait être permutée. La fonction de ce groupe de coordination serait de coordonner et non de diriger
- Tenir des réunions ou des conférences en personne avec l'ensemble du PT pour établir et entretenir des relations de travail
- Établir des processus de prise de décision au sein des groupes qui mettent en avant le dialogue et l'émergence de la sagesse du groupe, et trouver le juste milieu entre le consensus

et la règle de la majorité (par exemple, la sociocratie, les modèles de consentement); une fois qu'un processus décisionnel formel est établi, une adhésion raisonnable à ce processus devrait être attendue

- Explorer des mécanismes de contribution et de rétroaction, basés sur le dharma, qui permettent aux gens de se sentir entendus et appréciés, même lorsqu'ils ne «parviennent pas à leurs fins»
- Prendre conscience ensemble de la tendance de certains à dominer les conversations, les processus et les groupes de travail, en étant sensible au « silence » qu'un tel comportement induit chez les autres participants.
- Examiner et parvenir à un accord entre les membres du groupe sur le bon équilibre entre confidentialité et transparence dans les délibérations
- Créer des conseils consultatifs ou des «caisses de résonance» communautaires pour chaque groupe de travail comprenant des représentants de ceux qui sont concernés par ce travail
- Inviter, encourager et favoriser l'engagement et la participation de tous les membres de la sangha aux discussions, groupes de discussion et postes d'autorité futurs

VI. Conclusions

Bien que ce document ait été élaboré de manière inclusive, en s'appuyant sur les commentaires de l'ensemble de l'équipe du processus, il ne s'agit pas d'un document de «consensus». Les opinions de quelques membres de PT diffèrent considérablement de ce que nous avons partagé ici. Travailler avec toutes ces perspectives différentes nous a fourni une formidable opportunité d'apprendre et de partager avec la communauté, comment il est possible d'ouvrir nos cœurs et nos esprits à nos différences. Nous avons travaillé ensemble avec beaucoup d'esprit, d'effort et de bonne foi, et nous sommes fiers de nos réalisations. Nous sommes également reconnaissants pour ce que nous avons appris ensemble et pour le sentiment, dans notre travail quotidien et hebdomadaire, que nous avons commencé à vivre une société éveillée.

Au cours de l'année à venir, nous sommes impatients de nous engager plus profondément avec la communauté de Shambhala dans son ensemble et de contribuer à créer des espaces efficaces pour nous permettre de relever en tant que communauté les défis auxquels Shambhala est confrontée. Nous vous remercions d'avoir lu ce document, et nous apprécions et encourageons vos commentaires et votre participation à mesure que nous progressons ensemble.