# CADRE SUR L'ANTIRACISME

DU SECTEUR DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE DU CANADA

BROUILLON DEC 2020



LE CADRE A ÉTÉ RÉVISÉ PAR LE GROUPE CONSULTATIF DE COOPÉRATION CANADA SUR L'ANTIRACISME À LA SUITE D'UNE CONSULTATION SECTORIELLE EXHAUSTIVE.

VOUS AVEZ ENCORE DES QUESTIONS ? CONTACTEZ-NOUS.



Nous invitons les organismes du secteur canadien de la coopération internationale à examiner attentivement le cadre et à envisager de le signer officiellement. Veuillez envisager de vous engager à respecter le cadre de l'une ou de plusieurs des façons suivantes:

### 1) Signer la Déclaration

THE HOCISM Cooperation Antiques

En tant que signataire, les organismes:

- Approuvent la Déclaration publiquement
- S'engagent à intégrer les exigences de la déclaration dans leurs structures et processus institutionnels et opérationnels
- S'engagent à fournir des données à la base des indicateurs de ce cadre afin de suivre les progrès collectifs en matière de lutte contre le racisme dans le secteur.

The L'équipe stratégique (task force) est responsable de la production de rapports annuels sur l'état d'avancement du cadre qui informeront les priorités du groupe de travail. Les membres peuvent offrir un soutien intellectuel ou financier à l'équipe stratégique pour la collecte de données, l'analyse, la rédaction de rapports, la conception graphique, la prise de notes, la traduction de rapports et/ou les communications.

# 3) Devenir membre du groupe de travail

Le groupe de travail est responsable de la mise en œuvre des recommandations de l'équipe stratégique en soutenant les organismes signataires avec des outils, des ressources et des communautés de pratique. Cela comprend des opportunités de formation, des référentiels de ressources, des modèles de politiques, des lignes directrices en matière de communication et de plaidoyer. Les organismes qui n'ont pas la capacité de se joindre à chaque réunion du groupe de travail peuvent envoyer des représentants pour participer à des initiatives spécifiques ou à des moments clés.

### 4) Toutes ces options!

Si vous avez la capacité organisationnelle, nous invitons les représentants à se joindre à toutes les initiatives, car il s'agit véritablement d'un effort collectif.

# CALENDRIER



4		C	M	P	D	
_		-		_	-	

Le webinaire "Ce que nous avons entendu, la direction future" présentera le cadre révisé, répondra aux questions et clarifiera les prochaines étapes.

### 7 JANVIER

<u>Délai pour soumettre vos observations et</u> vos questions.

### **20 JANVIER**

La version finale du Cadre sera présentée et les organisations seront invitées à le signer officiellement.

### **5 FEVRIER**

Lancement public du Cadre et de la liste des signataires pendant la semaine du développement international.

### 21 MARS

Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Pour les signataires, date limite de soumission des enquêtes sur la base des indicateurs arrêtés.

### 21 MAI

Journée mondiale de la diversité culturelle pour le dialogue et le développement. Publication du rapport de base et des recommandations du cadre.



### Qu'est-ce que le Cadre?

Le Cadre est un moyen pour les organismes de se joindre à un effort collectif de lutte contre le racisme dans le secteur de la coopération internationale. Il consiste en une déclaration, accompagnée d'indicateurs de mesure des performances pour guider votre organisation sur le chemin de la lutte contre le racisme. Chaque année, vos organismes contribueront à l'établissement de rapports sectoriels en répondant aux questions liées aux indicateurs du document cadre.

### Pourquoi devrais-je signer?

Signer la déclaration signifie que vous reconnaissez que le racisme est un problème dans notre secteur et que vous êtes prêt à apprendre comment contribuer à trouver la solution. En signant, vous indiquez que votre organisation est prête à s'engager collectivement dans ce travail, à apprendre des autres et à partager les leçons et les initiatives.

### Ce cadre peut:

- Guider les priorités de votre organisation à travers les processus internes d'analyse des progrès;
- Proposer des outils et des ressources à votre organisation;
- Vous fournir une communauté de pratique pour l'échange de connaissances et le soutien par les pairs.

# Mon organisation doit-elle être membre de Coopération Canada pour m'impliquer ?

Non. Toute organisation qui s'identifie comme appartenant au secteur de la coopération internationale du Canada est invitée à s'engager dans ce cadre de lutte contre le racisme,

# Est-ce que je pourrais m'engager l'année prochaine, le temps que mon organisation puisse être mieux préparée à cela?

Nous encourageons votre organisme à s'engager dès maintenant! Voici quelques préoccupations auxquelles nous espérons répondre :

### Mon organisation est trop petite:

Les grandes, moyennes et petites organisations sont confrontées à différents défis et opportunités dans ce processus. Bien que nous nous attendions à ce que chaque organisation suive un processus de changement antiraciste adapté à son contexte, nous ne pensons pas que ce processus devrait se faire dans le vide. Pour tout changer, nous avons besoin de tout le monde!

# Nous n'avons pas assez de ressources pour nous engager dans ce travail :

C'est pourquoi vous pourrez bénéficier d'une approche collective et coordonnée, qui comprend l'apprentissage mutuel et le partage des ressources. Ensemble, nous sommes plus à même de résoudre les problèmes et de trouver des idées pour de nouvelles synergies.

# Nous faisons déjà notre propre travail de lutte contre le racisme :

Ce cadre n'est pas destiné à remplacer les initiatives institutionnelles ni à représenter l'ensemble des efforts de votre organisation en matière de lutte contre le racisme. Pourquoi ne pas participer à cette plateforme collective et soutenir le secteur, dans son ensemble, pour qu'il fasse mieux ?



# Que faire si nous n'avons pas de données pour rendre compte des indicateurs ?

Nous sommes conscients que la plupart des organisations ne disposent pas de données pour chaque indicateur dès le départ. La disponibilité des données, ou leur absence, est un indicateur crucial en soi, qui nous aide à établir des priorités dans notre travail dans certains domaines, et à trouver des solutions créatives à nos limites institutionnelles.

### Nos noms seront-ils partagés?

La liste des organisations signataires sera mise à la disposition du public. Toutefois, les rapports présenteront des informations et des tendances sectorielles de manière confidentielle, en donnant une impulsion sectorielle aux efforts de lutte contre le racisme sans nommer ni discréditer. Aucune donnée ou constatation ne sera explicitement associée à une organisation en particulier.

### Puis-je m'impliquer comme individu?

Bien que les individus puissent faire partie de l'équipe stratégique ou du groupe de travail, seules les organisations peuvent être signataires de la déclaration.

### Quelle est la durée de cet engagement ?

Nous espérons que ce cadre constitue un effort à long terme pour lutter contre l'inégalité raciale dans le secteur, mais les organisations auront la possibilité d'y adhérer ou de s'en retirer sur une base annuelle.

# Devrions-nous nous inquiéter des risques pour notre réputation ?

Le racisme dans notre secteur est en soi un risque pour la réputation. En signant la déclaration, vous indiquez que votre organisation est consciente du problème et qu'elle souhaite faire partie de la solution. Nous sommes dans un moment où, collectivement, en tant que secteur, les organisations doivent travailler ensemble pour lutter contre le racisme dans tous les domaines de notre travail et pour transformer et minimiser les déséquilibres de pouvoir.

Et si je ne suis pas d'accord avec tout le contenu de la déclaration ?

Vous n'êtes pas obligés d'être en accord avec tous les détails de la déclaration pour la signer. L'objectif est de relever ensemble les défis de la lutte contre le racisme, ce qui signifie qu'il faut laisser aux mentalités et au langage utilisé l'espace nécessaire pour changer et évoluer avec les individus qui sont engagés en ce sens. Le langage et les approches du cadre ont été élaborés en consultation avec des experts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, et sont conformes à des pratiques actuelles en matière de lutte contre le racisme. Nous espérons que la déclaration reflète le processus de consultation et l'effort collectif utilisé pour élaborer son contenu. mais nous reconnaissons qu'aucune déclaration n'est parfaite ou ne correspond totalement au point de vue de chacun.

# L'ENGAGEMENT À LUTTER CONTRE LE RACISME SYSTÉMIQUE DU SECTEUR DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE DU CANADA



Les récents soulèvements mondiaux contre le racisme systémique anti-Noir et anti-Autochtone en Amérique du Nord et en Europe occidentale ont mis en évidence l'héritage de colonialisme et d'injustice raciale qui continue de caractériser nos sociétés ainsi que les relations de pouvoir entre les pays les plus riches et les pays historiquement défavorisés. Basés sur des notions de race socialement construites, les individus et les communautés sont "racialisés" - définis par opposition à la race blanche, dont la suprématie est parfois explicitement affirmée et encore plus fréquemment tacitement intégrée dans les récits, les systèmes et les structures qui constituent les fondements de nos sociétés.

Nous reconnaissons qu'en vertu de notre signature de nombreux traités sur les droits de l'homme, le gouvernement et les institutions publiques du Canada ont la responsabilité de faire respecter les valeurs d'égalité, de dignité et d'inclusion. Même si des progrès ont été réalisés, il reste beaucoup à faire pour faire progresser ces valeurs. Il est de notre devoir, individuellement et collectivement, d'examiner et de réformer les systèmes et les structures qui favorisent un groupe plutôt qu'un autre et de considérer l'ampleur et la complexité des facteurs identitaires croisés qui influencent la façon dont les différents groupes vivent le racisme et la discrimination.

La lutte contre le racisme systémique est une étape clé vers l'engagement de notre secteur à faire respecter les droits de la personne. Le racisme systémique se produit lorsque des institutions ou des structures créent ou renforcent l'inégalité raciale, souvent en raison de politiques, de pratiques et de procédures bien ancrées qui privilégient certains groupes et en désavantagent d'autres. Au Canada, le racisme est souvent masqué par un discours sur le multiculturalisme, ce qui le rend plus difficile à affronter. En tant qu'organismes de la société civile portant les valeurs de justice sociale, nous avons le devoir de veiller à ce que des efforts contre le racisme soient intégrés dans nos structures et notre travail, ainsi que le devoir de soutenir les mouvements et les campagnes qui renforcent nos sociétés.

Le racisme systémique existe à tous les niveaux et dans tous les secteurs, y compris celui de la coopération internationale. Ce secteur est sujet à des préjugés raciaux, qui se reflètent dans un héritage d'interventions qui, au nom du progrès économique et social, ont dénié aux peuples et aux institutions des pays historiquement défavorisés leur capacité d'action et leur autodétermination. Un phénomène de "Sauveur blanc" a également été historiquement répandu dans la dynamique Nord-Sud de la coopération internationale, où les personnes bénéficiant de privilèges, généralement des populations blanches dans les cultures dominées par les Blancs, ont été considérées comme les fournisseurs de solutions supérieures aux problèmes des pays historiquement défavorisés. Cela fait partie de cet héritage. De tels récits ont donné naissance à un secteur mondial qui peut perpétuer les préjugés et le racisme dans le recrutement, la conception des programmes, la communication et la défense des droits, ainsi que dans la structure même de plusieurs de nos institutions. Ce secteur souffre également de la dépendance des pays riches, des fondations et des organisations internationales qui peuvent perpétuer des résultats fondés sur des préjugés raciaux.

Les réformes antiracistes sont une question de priorités. En tant que secteur, nous incarnons des valeurs progressistes de justice sociale, d'égalité et de durabilité. Donc, nous avons la responsabilité d'examiner et d'intensifier les efforts personnels et collectifs en vue d'un secteur plus antiraciste. En tant que leaders de la coopération internationale, nous devons faire plus - tant dans nos institutions que dans notre travail - pour nous engager dans un processus long et transformateur de changement antiraciste.

En tant que secteur canadien de la coopération internationale, nous avons la responsabilité de faire face aux conséquences de notre passé colonial.

Nous reconnaissons l'importance d'employer des approches visant à lutter contre le racisme anti-autochtone qui caractérise la société dans laquelle nos organisations sont implantées. Tout en reconnaissant le caractère central de la lutte contre le racisme anti-autochtone et anti-noir dans nos efforts antiracistes, nous visons à adopter une approche intersectionnelle. Nous nous engageons à examiner et à travailler pour redresser les façons dont nos institutions et nos relations exercent diverses formes de pouvoir sur nos partenaires, nos collègues et les communautés avec lesquelles nous nous efforçons de collaborer.

Nous reconnaissons que le racisme systémique est ancré dans le secteur caritatif canadien qui, malgré sa diversité, reste gouverné et dirigé par des groupes à prédominance blanche. Par exemple, une étude menée en 2017 par l'Université Ryerson a révélé que les personnes racialisées représentaient 53,7 % du secteur, alors que 19 % des conseils d'administration <u>étaient dirigés</u> par un conseil d'administration entièrement composé de Blancs et qu'aucune minorité visible n'y était représentée. Dans notre secteur, des professionnels issus de groupe racisés, en particulier les personnes Noires et les Autochtones, sont trop souvent exclus des rôles décisionnels. Malheureusement, une approche "daltonienne" (colour blind) pour mesurer le succès dans le secteur du développement international au Canada a conduit à une insuffisance de données sur l'équité raciale, ce qui rend notre travail dans ce domaine difficile à informer. Pour faire avancer un programme antiraciste du secteur, toutes les organisations, en particulier celles de petite et moyenne taille, ont besoin de soutien, d'échange de connaissances et d'expertise collective.

Dans un effort coordonné pour démanteler le racisme systémique dans leur travail et leurs milieux de travail, les organisations du secteur de la coopération internationale du Canada se sont réunies pour adopter une position antiraciste réfléchie et orientée vers l'action et la transparence.

Voici nos engagements :

# NOS ENGAGEMENTS



### **ENGAGEMENT GENERAL**

Nous nous engageons à assurer un processus continu de changement antiraciste tout en mettant au centre de nos actions les collègues, les partenaires et les communautés noires, autochtones et/ou originaires des pays historiquement défavorisés.

Nous nous engageons à écouter, à apprendre et à réagir aux appels institutionnels et sectoriels en faveur d'un agenda antiraciste. Les employé-e-s noir-e-s et racisé-e-s de ce secteur ont courageusement mené des dialogues sur leurs expériences du racisme et des microagressions sur le lieu de travail et en dehors. Nous reconnaissons que le travail laborieux, non rémunéré et émotionnel de la défaite du racisme ne peut pas reposer sur les épaules des individus autochtones, noir-e-s et racisés. Les individus racisé-e-s de ce secteur ne peuvent pas continuer à porter le fardeau de défaire leur propre oppression. L'antiracisme, en tant que lutte délibérée contre l'oppression raciste, reste la responsabilité de chaque employé-e du secteur de la coopération internationale.

Nous nous engageons à être redevables envers les personnes noires, autochtones et racisées, y compris nos volontaires, nos collègues, nos partenaires et les communautés avec lesquels nous travaillons, à écouter et à amplifier la voix de des employé-e-s marginalisé-e-s du secteur; à renforcer notre soutien en matière de santé mentale et de ressources humaines axées sur les solutions; à améliorer la capacité de tou-te-s les employé-e-s à s'engager dans les efforts antiracistes.

Nous reconnaissons la nécessité d'écouter, de nous éduquer et d'examiner nos propres privilèges quand il s'agit de la racialisation et d'autres facteurs d'identité. Reconnaissant que la solidarité globale n'est pas une tendance ou une identité mais une pratique continue, nous nous engageons à apprendre, à écouter et à amplifier les voix de tous ceux qui vivent l'ethnocentrisme et / ou le racisme, et à tirer parti de notre pouvoir, privilège et plateformes individuels et institutionnels pour garantir des étapes mesurables vers la justice raciale.

### **ENGAGEMENT 1:**

Nous nous engageons à examiner et à mesurer la manière dont les personnes perçoivent l'inégalité sur leur lieu de travail.

Au Canada, chaque fois que des données ventilées par facteurs raciaux sont recueillies, des disparités sont observées. La Commission des droits humains de l'Ontario a constaté que la collecte de données peut jouer un rôle utile et souvent essentiel dans la création de stratégies solides en matière de droits humains et de ressources humaines pour les organisations de tous les secteurs. Si nous ne tenons pas compte de la racialisation, de l'ethnicité, du genre, de la nationalité, de l'âge ou des capacités du personnel, nous ne pouvons pas commencer à examiner les raisons pour lesquelles les personnes employées vivent le travail de manière inégale. Ce qui est correctement mesuré peut être géré. Malgré cela, peu d'organisations ont adopté la pratique consistant à suivre, contrôler et combler les disparités de leur personnel.

# NOS ENGAGEMENTS SUITE

### ENGAGEMENT 1 (suite):

Nous nous engageons à améliorer nos processus internes de collecte de données confidentiels, afin de mieux identifier et combler les lacunes en matière de diversité, d'équité et d'intégration de nos politiques et processus de recrutement, de rétention et de promotion - et de nos cultures organisationnelles en général, tout en adhérant à des processus éthiques de collecte de données.

Nous nous engageons à améliorer nos structures de la représentation et de l'inclusion à tous les niveaux de nos organisations, y compris dans les rôles décisionnels et exécutifs. Nous nous engageons à mettre en œuvre des interventions qui favorisent l'égalité en éliminant les obstacles auxquels les communautés sous-représentées peuvent être confrontées pour obtenir de l'avancement au sein de nos organisations. Il peut s'agir, de l'accessibilité aux ressources de développement de carrière afin que les employés noirs, autochtones et de couleur puissent s'épanouir. Nous nous engageons à rechercher de manière proactive des fournisseurs, des partenaires, des bénévoles et des travailleuses et travailleurs contractuel-le-s plus diversifié-e-s afin d'améliorer la représentation dans tous les aspects de notre travail. Nous nous engageons à valoriser et à rémunérer équitablement le travail des personnes employées noires, autochtones et d'autres employées qui ont subi et continuent de subir des discriminations raciales.

Nous reconnaissons qu'une personne s'autoidentifie selon plusieurs critères, et pas seulement par sa seule identité raciale. Puisque les personnes s'identifiant également à d'autres groupes minoritaires ont traditionnellement moins de pouvoir, (comme dans le cas des femmes noires, des personnes qui ne se conforment pas aux règles de genre hétéronormatives, et/ou des collègues des pays historiquement défavorisés, le chevauchement des identités peut exacerber les obstacles à la mobilité et à l'inclusion professionnelles), nous nous engageons à appliquer une perspective intersectionnelle à tous nos efforts de lutte contre le racisme.

### **ENGAGEMENT 2:**

Nous nous engageons à examiner et à traiter le racisme dans nos récits, le partage des connaissance, et à utiliser nos réseaux pour combattre le racisme.

Au début des années 1990, les grandes organisations humanitaires ont acquis la réputation de photographier des enfants dans des communautés vulnérables, dans des pays historiquement défavorisés, compromettant la dignité humaine au profit de leur campagnes de levée de de fonds. Certaines améliorations ont été apportées à la reconnaissance de la dignité et de l'action des individus et des communautés avec lesquelles notre secteur travaille. Cependant, de nombreux récits préjudiciables, qui conduisent à des attitudes condescendantes à l'égard des communautés que notre secteur vise à soutenir, persistent.

Le langage et les images sont puissants. Nous nous engageons à revoir de manière critique nos récits afin de réfléchir de façon cohérente et continue aux messages implicites véhiculés dans notre terminologie, dans nos communications de marketing, de plaidoyer et de rapportage.

# NOS ENGAGEMENTS SUITE



### ENGAGEMENT 2 (suite):

Nous nous engageons à améliorer la diversité et l'inclusion dans tous les niveaux de nos communications et nos événements, en priorisant les voix locales et en collaborant avec les fournisseurs et leaders locaux qui représentent notre secteur (tels que les photographes, les producteurs de contenus et autres spécialistes). Nous nous engageons à représenter les communautés diverses qui interviennent dans le secteur de la coopération internationale, ainsi qu'à faire en sorte que les représentations des communautés avec lesquelles nous travaillons soient multidimensionnelles, hétérogènes et respectueuses des expériences vécues. Nous nous engageons en outre à défendre les valeurs reflétées dans le Code d'éthique de Coopération Canada.

### **ENGAGEMENT 3:**

Nous nous engageons à intégrer les efforts de lutte contre le racisme dans la conception et la mise en œuvre de nos programmes de coopération spécifiques au contexte et culturellement compétents.

Le racisme anti-noir, le colorisme, la xénophobie, l'oppression intériorisée et les inégalités systémiques ne se limitent pas aux frontières nord-américaines. Ils sont profondément enracinés dans la pratique de la coopération internationale. Notre secteur perpétue souvent cet héritage en employant des arguments instrumentistes et en ne consultant pas suffisamment les parties prenantes des pays historiquement défavorisés. Des déséquilibres de pouvoir peuvent exacerber les inégalités existantes et créer des situations d'exploitation et d'abus, érodant la confiance du public dans 'ensemble du secteur

Nous avons longtemps travaillé en partant du principe erroné que les personnes formées à la coopération internationale comprennent également ce qui est équitable et approprié sur le plan culturel dans leur travail avec des communautés diverses et majoritairement marginalisées. Il est donc essentiel que les efforts de lutte contre le racisme du secteur de la coopération internationale canadien tiennent compte des dynamiques du pouvoir mondiales qui existent entre les parties prenantes domestiques et les partenaires dans les pays historiquement défavorisés - surtout en ce qui concerne les groupes les plus marginalisés. Nous nous engageons à concevoir des systèmes qui reconnaissent les relations raciales et ethniques où que nous travaillons et à soutenir les efforts nationaux visant à démanteler le racisme au sein des systèmes, institutions et pratiques locaux.

Nous nous engageons à soutenir la formation du personnel, au Canada et à l'étranger, sur les concepts de privilège et de pouvoir, en nous appuyant sur les droits de la personne, les compétences culturelles et les modules de lutte contre le racisme. Nous nous engageons à intégrer les efforts de lutte contre le racisme, à la fois intersectionnels et culturellement compétents, dans la conception et la mise en œuvre de nos programmes. Nous nous engageons à soutenir les capacités permettant aux communautés avec lesquelles nous travaillons d'établir des priorités dans la prise de décision au niveau local.

Par-dessus tout, nous nous engageons à prendre nos responsabilités et à démanteler les structures d'inégalités sur nos lieux de travail et dans notre travail.

# NOS ENGAGEMENTS SUITE

### ENGAGEMENT 3 (suite):

Afin de coordonner les efforts de lutte contre le racisme systémique, divers acteurs du domaine se sont réunis pour mener collectivement un processus de déconstruction, d'apprentissage et de changement institutionnel et opérationnel. C'est pour faire progresser ces efforts que le présent cadre sectoriel de lutte contre le racisme a été élaboré. Le cadre sectoriel actuel de lutte contre le racisme représente un point de départ pour ce travail, conçu autour d'un ensemble d'engagements ciblés et mesurables en faveur de la lutte contre le racisme.

Les signataires fourniront des rapports d'avancement confidentiels à l'équipe stratégique contre le racisme du secteur de la coopération internationale afin de mettre en évidence les progrès réalisés mais aussi les domaines nécessitant davantage d'intervention. Les rapports d'avancement seront publiés et, bien qu'ils ne mentionnent pas explicitement des organisations, ils rendront compte des tendances du secteur dans son ensemble. Les rapports annuels fourniront des recommandations pour informer les priorités du groupe de travail, formé pour soutenir les organisations signataires, créer des plateformes d'apprentissage et d'échange entre pairs, et plaider pour des changements structurels et législatifs qui permettent les engagements antiracistes décrits dans cette déclaration.

Le premier rapport servira à constituer une base de référence sectorielle et donnera aux institutions la possibilité d'identifier les indicateurs pour lesquels elles ne disposent pas de données. Ce processus servira à fixer les paramètres et les objectifs pour les années suivantes et aidera les organismes à renforcer leur capacité institutionnelle à s'engager dans des efforts de lutte contre le racisme à l'échelle du secteur.

Les indicateurs et les exigences en matière de rapports peuvent être revus périodiquement en consultation avec les signataires afin de permettre des progrès continus. L'engagement des parties prenantes au sein et au-delà de ce secteur est le bienvenu. Nous ne prétendons pas avoir toutes les réponses. En fait, nous accueillons favorablement les suggestions visant à nous rendre responsables envers les communautés racisées au Canada et dans la lutte antiraciste à l'échelle mondiale.

Ce n'est qu'un pas sur la longue route de la lutte contre l'injustice - sur laquelle nous nous sommes engagés.

Signé par :

SIGNATAIRES DU SECTEUR



# CADRE DES INDICATEURS

Vous trouverez ci-dessous le cadre général qui sera utilisé pour mesurer les progrès réalisés par les organisations signataires en matière de lutte contre le racisme. Un cadre de mesure complet, comprenant des indicateurs et des questions d'enquête, sera envoyé à tous les signataires pour un rapport annuel.



Renforcer la capacité du secteur de la coopération internationale à entreprendre un **Objectif** processus continu de changement antiraciste tout en centrant les collègues, les partenaires et les communautés qui font l'expérience des préjugés raciaux et de la discrimination

### **Engagements**

### Administration et Ressources Humaines

Nous nous engageons à mesurer, à comprendre et à traiter, dans une optique antiraciste, la manière dont les employés vivent le travail de manière inégale

# Communication, plaidoyer et gestion des connaissances

Nous nous engageons à reconnaître et à éliminer le racisme dans nos activités de plaidoyer, de communication et de partage des connaissances, ainsi qu'à utiliser nos plateformes pour soutenir le programme antiraciste

## Programmes, suiviévaluation et opérations

Nous nous engageons à mettre en œuvre des efforts de lutte contre le racisme dans la conception et la réalisation de projets et de programmes spécifiques au contexte et à la communauté

### Indicateurs

Des pratiques et des politiques antiracistes explicites en matière de ressources humaines sont adoptées à l'échelle de l'organisation

Des possibilités de développement professionnel accessibles et de qualité sont offertes au personnel et à la direction, qui les utilisent

L'engagement de l'organisation envers la pratique antiraciste se reflète dans l'expérience et la composition du personnel et de la direction

La racialisation du personnel et des dirigeants détermine si les organisations réussissent à respecter cet engagement Des politiques, procédures et orientations explicites en matière de communication antiraciste, de collecte de fonds et d'engagement des parties prenantes sont adoptées à l'échelle de l'organisation

Des possibilités de développement professionnel accessibles et de qualité sont offertes au personnel et aux consultants en communication et en partage des connaissances, et sont utilisées par ceux-ci

Les communications antiracistes et les activités de partage des connaissances sont dotées de ressources suffisantes et entreprises

Le personnel et les parties prenantes racialisés déterminent si les organisations réussissent à respecter cet engagement

Des politiques et des procédures opérationnelles antiracistes explicites sont adoptées dans les projets et la programmation de l'organisation et des conseils sont fournis au personnel

Des possibilités de développement professionnel accessibles et de qualité sont offertes au personnel, aux partenaires opérationnels et aux communautés, qui les utilisent

L'engagement de l'organisation dans les opérations antiracistes se reflète dans l'expérience et la composition du personnel et des partenaires

Les partenaires et les communautés racialisées déterminent si les organisations réussissent à respecter cet engagement

# CONDITIONS GÉNÉRALES POUR LE CADRE DE COOPÉRATION ANTIRACISTE

En signant le Cadre de lutte contre le racisme, votre organisation accepte de se conformer et d'être liée par les termes d'engagement suivants, qui, avec la politique de confidentialité de Coopération Canada, régissent votre relation avec Antiracisme en Coopération.

- Diligence raisonnable: Votre organisation a adhéré au cadre de lutte contre le racisme sur une base volontaire et après avoir appliqué toutes les mesures de diligence raisonnable nécessaires pour obtenir le consentement des instances de prise de décision appropriées au sein de votre organisation.
- Rapports: Tous les organismes qui adhèrent au cadre de lutte contre le racisme seront tenus de faire rapport sur les indicateurs établis dans les délais et par le biais du canal identifié par l'équipe stratégique de lutte contre le racisme.
- Statut de signataire : Les organismes qui ne présentent pas des données sur les indicateurs dans les délais impartis, seront retirés de la déclaration publique et de toutes les communications publiques de la période de référence correspondante.
  - \* Aux fins de la présente politique, l'adhésion au cadre de lutte contre le racisme signifie que l'organisation s'engage publiquement à intégrer les principes de la déclaration de lutte contre le racisme dans ses structures et processus institutionnels et opérationnels. L'approbation publique peut inclure, mais n'est pas limitée à, avoir le nom de leur organisation attaché aux documents de communication du cadre de lutte contre le racisme, aux messages des médias sociaux, aux communiqués de presse et aux rapports.

- Confidentialité : La liste des organismes signataires sera rendue publique. L'équipe stratégique sur anti-racisme et/ou tout autre représentant de l'Antiracisme en Coopération impliqué dans l'obtention, l'analyse et le compte-rendu des données fournies par les organisations signataires s'assureront, au mieux de leurs capacités, que l'ensemble des données ne peut être attribué à une seule organisation. Tous les rapports publics présenteront les informations et les tendances sectorielles de manière confidentielle, en donnant une impulsion sectorielle aux efforts de lutte contre le racisme sans nommer les organisations individuelles sans leur consentement écrit préalable.
- Engagement: Les organismes signataires reconnaissent que la signature du cadre de lutte contre le racisme n'est pas un geste symbolique et s'engagent à faire des efforts raisonnables pour combler les lacunes et les opportunités sectorielles et/ou organisationnelles identifiées dans le rapport de référence. Ces efforts peuvent être entrepris par les organisations de manière indépendante, dans le cadre de leur participation au groupe de travail antiracisme et/ou en coordination avec d'autres initiatives sectorielles.
- Calendrier: Les organisations signataires sont tenues de respecter le cadre de lutte contre le racisme pendant une période de 12 mois à compter de la date du dernier rapport public auquel elles ont adhéré. Les organismes auront la possibilité de renouveler, de retirer ou de commencer leur engagement au cadre sur une base annuelle.



# PROCHAINES ÉTAPES:

### **ENVISAGEZ DE SIGNER LE CADRE**

Contactez les principales parties prenantes au sein de votre organisation pour discuter des conditions requises pour votre signature institutionnelle.

### FAITES-NOUS PART DE VOS OBSERVATIONS

Utiliser <u>ce formulaire</u> pour suggérer des améliorations ou offrir votre aide.

### **BESOIN D'AIDE?**

Contactez <u>Coopération Canada</u> pour être mis en relation avec les membres du Groupe consultatif sur l'antiracisme, et/ou l'un de nos DG ambassadeurs pour une conversation de pair-à-pair.

### **MOBILISEZ VOS PAIRS**

Aidez-nous à diffuser le message en partageant le Cadre dans vos réseaux.

