

CADRE SUR L'ANTIRACISME

DU SECTEUR DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE DU CANADA

JANVIER 2021



**ANTI-RACISME
EN COOPÉRATION**

CE CADRE A ÉTÉ RÉVISÉ PAR UN GROUPE CONSULTATIF INDÉPENDANT RÉUNI PAR COOPÉRATION CANADA. TOUTES LES ORGANISATIONS CANADIENNES TRAVAILLANT DANS LE DOMAINE DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE SONT INVITÉES À APPROUVER OFFICIELLEMENT LE CADRE SELON LES MODALITÉS DÉCRITES CI-DESSOUS. POUR PLUS D'INFORMATIONS, VEUILLEZ CONTACTER [COOPÉRATION CANADA](#).



PARTICIPEZ À L'ACTION



ANTI-RACISME EN COOPÉRATION

Nous invitons les organisations du secteur canadien de la coopération internationale à examiner attentivement le présent cadre et à 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

En tant que signataires, les organisations :

- 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 rapports sur les indicateurs de ce cadre, ce qui permettra de suivre les progrès collectifs en matière de lutte contre le racisme dans le secteur.

2) Rejoindre l'équipe stratégique

L'équipe stratégique est responsable de la production de rapports annuels sur l'état d'avancement du cadre et de faire des recommandations au groupe de travail. Les membres peuvent mettre leurs compétences au service de l'équipe stratégique ou offrir un soutien financier pour la collecte de données, l'analyse, la rédaction de rapports, la conception graphique, la prise de notes, ainsi que pour la traduction de rapports et/ou des communications.

3) Rejoindre le groupe de travail

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

4) Que retenir de ce qui précède?

Si votre organisation en a la capacité, nous invitons vos représentant-e-s à se joindre à toutes ces initiatives, car il s'agit d'un effort collectif.

CALENDRIER

20 JANVIER

Lancement officiel du Cadre et invitation des membres à s'engager formellement.

5 FÉVRIER

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

21 MARS

Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Dernier délai pour la signature du Cadre pour l'année 2021, et soumission du sondage qui sera utilisé pour le rapport de base.

21 MAI

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

21 JUIN

Création du groupe de travail chargé de définir les priorités et de traiter des recommandations formulées par l'équipe stratégique.



FAQ :

Qu'est-ce que le Cadre?

Le cadre est un point de départ pour le secteur de la coopération internationale du Canada afin d'éclairer son approche de lutte contre le racisme d'une manière collective et proactive ; une approche qui favorise la collaboration, le partage des connaissances et l'apprentissage continu. Le cadre ne doit pas être considéré comme une fin en soi, mais comme un tremplin inclusif pour la lutte contre le racisme.

Il consiste en une déclaration et des indicateurs de mesure des performances qui guideront les organisations sur le chemin de la lutte contre le racisme et contribueront à améliorer les données sectorielles sur les progrès réalisés pour un secteur et une société antiracistes.

Pourquoi notre organisation devrait-elle signer?

Signer la déclaration signifie que votre organisation reconnaît le racisme comme étant un problème dans notre secteur et que vous êtes prêts à contribuer à l'élaboration de solutions. En signant, vous indiquez que votre organisation est prête à s'engager dans ce travail collectif, à apprendre des autres, à partager les leçons et à participer à des initiatives communes.

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;
- Fournir une communauté de pratique pour échanger des connaissances et bénéficier de soutien par vos pairs.

Mon organisation doit-elle être membre de Coopération Canada pour que je m'engage?

Non. Toute organisation s'identifiant comme faisant partie du secteur de la coopération internationale du Canada est invitée à s'engager dans ce cadre de lutte contre le racisme.

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

Vous n'êtes pas obligé d'être en accord avec tous les détails de la déclaration pour la signer. L'objectif est de relever avec les autres membres du secteur les défis de la lutte contre le racisme. Cela signifie qu'il faut laisser aux mentalités et au langage utilisé l'espace nécessaire pour changer et évoluer.

Le langage et les approches du cadre ont été élaboré en consultation avec des experts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, mais aussi avec divers acteurs du secteur. Dans cette démarche, le droit des personnes d'utiliser leur propres termes pour définir leur identité a été préservé. Nous espérons que la déclaration reflète le processus de consultation et l'effort collectif engagé dans l'élaboration de son contenu. Toutefois, nous reconnaissons qu'aucune déclaration n'est parfaite ou ne correspond totalement au point de vue de chacun(e).

Puis-je m'impliquer comme individu si je ne suis pas membre d'une organisation?

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.



FAQ (SUITE) :

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. Toutefois, les organisations auront la possibilité d'y adhérer ou de s'en retirer sur une base annuelle.

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

Nous encourageons votre organisation 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 attendons 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 suffisamment de ressources pour nous engager dans ce travail :

C'est pourquoi vous pourriez bénéficier d'une approche collective et coordonnée qui comprend l'apprentissage collectif et le partage des ressources. Ensemble nous sommes plus à même de résoudre les problèmes et de trouver des idées novatrices.

- 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 s'améliore ?

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 aidera à établir des priorités dans notre travail et à trouver des solutions créatives à nos limites institutionnelles.

Nos noms seront-ils divulgués?

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.

Devrions-nous nous inquiéter des risques pour notre réputation ?

Le racisme dans notre secteur est en soi un risque pour notre 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 une époque où, collectivement, en tant que secteur, les organisations doivent travailler ensemble pour lutter contre le racisme dans tous les domaines de notre travail. Il est important de transformer et éliminer les déséquilibres de pouvoir.



FAQ (SUITE) :

Comment les données seront-elles analysées et comment se présentera le rapport?

En plus des enquêtes institutionnelles, il y aura périodiquement des enquêtes du secteur dans son ensemble, qui se feront de manière anonyme. Toutes les données obtenues serviront à tirer des conclusions générales sur les progrès du secteur en matière de lutte contre le racisme. Une équipe stratégique diversifiée et composée de membres du secteur veillera à la prise en compte de perspectives sous plusieurs angles. Les membres de l'équipe stratégique recevront également une formation appropriée pour la collecte et l'analyse de données sensibles en matière de race et genre, afin de garantir une rigueur méthodologique et une intégrité intellectuelle tout au long de la production des rapports.

Les rapports dresseront la liste des signataires dont les données ont servi pour la production d'un rapport spécifique, mais les rapports n'aborderont pas en détails une organisation, ni ne terniront la réputation du secteur. Au contraire, un équilibre sera recherché pour célébrer les progrès réalisés tout en adoptant une approche autoréflexive qui demande une attention et des investissements toujours plus importants dans les programmes antiracistes.

Qu'est-ce qui se passera si nous ne soumettons pas notre rapport de base en mars 2021?

Seules les organisations ayant fourni des données pour l'enquête de référence seront répertoriées dans le rapport annuel et considérées comme signataires du cadre, quel que soit l'engagement préalable. Si vous n'êtes absolument pas en mesure de respecter cette échéance, veuillez envisager de faire en sorte que toutes les dispositions institutionnelles soient prises pour le début de l'année 2022, lorsque la deuxième invitation à signer le cadre sera lancée.

Il pourrait être difficile pour les organisations de réaliser des progrès vers ces engagements.

Comment le cadre les aidera-t-il ?

Les organisations signataires seront invitées à rejoindre le groupe de travail qui sera formé en juin 2021. Le groupe de travail communiquera avec tous les signataires afin de produire et de diffuser, entre autres choses, des outils, une liste de spécialistes engagés sur cette thématique, des modèles de politiques, des projets d'apprentissage collectif, des ressources communicationnelles et de plaidoyer.



**ANTI-RACISME
EN COOPÉRATION**

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



Les récents soulèvements mondiaux contre le racisme systémique, notamment anti-noir et anti-autochtone, ont mis en évidence l'héritage du colonialisme et d'injustice raciale qui continue de caractériser nos sociétés, tout comme les relations de pouvoir entre les pays les plus riches et les pays historiquement défavorisés. L'injustice raciale est systémique et, en tant que telle, n'a pas besoin de grands efforts pour se perpétuer. Le racisme systémique est le résultat de récits, de structures et de systèmes racistes qui ont un impact même sur les pratiques les mieux intentionnées. Partout dans le monde, des individus et des communautés sont "racialisés" - définis sur la base de notions de races socialement construites, qui explicitement et souvent implicitement imposent une fausse hiérarchie de supériorité et d'infériorité.

Le racisme systémique existe partout, y compris dans le secteur de la coopération internationale. La mission de ce secteur est de contribuer à la construction d'un monde meilleur et plus juste. Pour réaliser cet objectif, nos organisations doivent confronter les préjugés raciaux hérités du secteur et les interventions mondiales qui ont privé des peuples et des institutions de pays historiquement défavorisés de leur capacité d'agir et de leur capacité d'autodétermination. En tant que signataires de traités sur les droits de la personne (parmi lesquels des engagements relatifs à la réconciliation avec les peuples autochtones et à la protection de toutes les personnes contre les préjugés fondés sur la race, l'ethnicité ou d'autres facteurs d'identité), nous nous engageons à défendre les valeurs d'égalité, de dignité et d'inclusion et à promouvoir leur application dans tous les domaines de l'engagement mondial du Canada.

Des narratifs préjudiciables sont parfois difficiles à reconnaître et peuvent être masqués par des engagements en faveur du multiculturalisme. Le complexe du "sauveur blanc" sous-tend depuis longtemps la coopération internationale, qui fait des personnes bénéficiant de privilèges, généralement originaires de cultures dominées par les blancs, des fournisseurs de solutions aux problèmes des pays historiquement défavorisés. De tels récits ont contribué à des décennies d'aide liée et de politiques fiscales imposées de l'extérieur, et ont permis l'établissement de pratiques d'exploitation qui compromettent les droits des peuples marginalisés dans le monde entier. Ces récits s'inscrivent dans la dépendance mondiale de certains pays à l'égard des pays riches, des fondations et des organisations qui peuvent perpétuer des injustices coloniales que notre secteur vise à réparer.

Pour permettre un réel changement, le secteur de la coopération internationale du Canada doit s'attaquer aux préjugés raciaux au sein de ses structures de gouvernance. Le secteur caritatif du Canada est diversifié, mais il est toujours dirigé par des individus majoritairement blancs. Par exemple, [une étude réalisée en 2017 par l'Université Ryerson](#) a révélé que les personnes racialisées représentaient 53,7 % du secteur, mais que 19 % des organisations étaient dirigées par un conseil d'administration entièrement composé de blancs. Les professionnels issus de divers groupes racialisés, en particulier les noirs et les populations autochtones, sont bien trop souvent exclus des rôles décisionnels. L'absence de données adéquates est d'ailleurs un obstacle majeur à l'identification et à la lutte contre le racisme systémique dans le secteur de la coopération internationale au Canada. Le présent cadre vise à surmonter collectivement cet obstacle.

Les réformes antiracistes sont une question de priorités. En tant que secteur, nous défendons des valeurs progressistes de justice sociale, d'égalité et de durabilité. En tant que secteur, nous proclamons des valeurs progressistes de justice sociale, d'égalité et de solutions pérennes.

Nos organisations, collègues, partenaires, fournisseurs et bénévoles travaillent sans relâche pour encourager la solidarité mondiale et la durabilité environnementale, soutenir les plus vulnérables, donner un coup de main après les catastrophes les plus horribles, et aider à reconstruire des sociétés meilleures et plus justes pour nous tous et toutes. Nous travaillons au sein de coalitions qui transcendent les divisions et qui surmontent les limites individuelles ou institutionnelles. À ce titre, nous avons la responsabilité d'examiner et d'intensifier les efforts personnels et collectifs pour construire un secteur plus antiraciste.

Notre secteur a beaucoup à gagner de la diversité et de l'inclusion. Des structures inclusives doivent être le préalable à la création d'équipes diversifiées, qui contribuent à des idées créatives, à l'action des communautés que nous soutenons, à des partenariats efficaces et à un engagement public significatif qui renforce nos mandats, ainsi que nos capacités institutionnelles et collectives. Comme leaders de la coopération internationale, nous sommes engagé-e-s - tant dans nos institutions que dans le travail que nous faisons - à nous embarquer dans un processus continu et transformateur de changement antiraciste. Nous devons affronter toutes les pratiques qui peuvent perpétuer les préjugés et les résultats racistes dans l'embauche, la conception des programmes, la communication, la collecte de fonds et la défense des droits, et intégrer les approches antiracistes dans la structure même de nos institutions.

Tout en reconnaissant la centralité de la lutte contre le racisme (particulièrement anti-autochtone et anti-noir) dans nos efforts antiracistes, nous visons à adopter une approche intersectionnelle. Cela signifie qu'il est nécessaire de prendre en compte les facteurs identitaires croisés qui influencent la manière dont les différents groupes vivent la discrimination dans les contextes géographiques, politiques, sociaux et économiques dans lesquels nous travaillons. Poussé-e-s par l'ambition d'un secteur pluraliste et uni, 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. Nos engagements sont présentés ci-dessous.

NOS ENGAGEMENTS



ENGAGEMENT GÉNÉRAL

En notre qualité de signataires, 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, victimes de préjugés racistes et de discriminations; particulièrement les noir-e-s, autochtones et/ou les personnes 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 collègues au sein de notre secteur ont mené des dialogues sur leurs expériences du racisme et des micro-agressions sur le lieu de travail et en dehors. Nous reconnaissons que le travail laborieux, non rémunéré et émotionnel de l'élimination du racisme ne peut pas uniquement reposer sur les épaules des personnes autochtones, noir-e-s et racialisé-e-s. Dans ce secteur, ces personnes ne peuvent pas continuer à porter le fardeau de se défaire de leur propre oppression. L'anti-racisme, 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 racialisées, y compris nos volontaires, nos collègues, nos partenaires et les communautés avec lesquelles nous travaillons, à écouter et à amplifier la voix des employé-e-s marginalisé-e-s du secteur; à renforcer notre soutien en matière de santé mentale et de ressources humaines; à améliorer la capacité de toutes les parties prenantes 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 tels que la classe sociale, l'âge, le genre, le pays d'origine, etc. Nous nous engageons à apprendre, à écouter et à amplifier les voix de tous ceux et celles qui vivent l'ethnocentrisme et / ou le racisme, et à tirer parti de nos pouvoirs, nos privilèges et plateformes individuels et institutionnels pour garantir des étapes mesurables vers la justice raciale.

ENGAGEMENT 1 :

Nous nous engageons à mesurer la manière dont les personnes vivent l'inégalité sur leur lieu de travail et à nous appuyer sur ces données pour construire des espaces de travail plus diversifiés et plus inclusifs.

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 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, par exemple, de la racialisation, de l'ethnicité, du genre, de la nationalité, de l'âge ou des capacités du personnel, nous ne pouvons pas examiner les raisons pour lesquelles certaines personnes vivent des inégalités sur leur milieu de travail. Ce qui est correctement mesuré peut être géré. Malgré cela, peu d'organisations suivent, mesurent et contrôlent efficacement les disparités dans leurs milieux.

NOS ENGAGEMENTS (SUITE)

ENGAGEMENT 1 (suite) :

Nous nous engageons à améliorer nos processus internes de collecte et d'analyse de données confidentielles, 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 agir sur les données relatives aux disparités raciales dans notre secteur et à améliorer nos structures de représentation et d'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 qui empêchent les communautés sous-représentées d'avancer au sein de nos organisations. Il peut s'agir de l'accessibilité aux ressources de développement de carrière afin que les employé-e-s noir-e-s, 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 noires, autochtones et des personnes racialisées qui ont subi et continuent de subir des discriminations raciales. Nous reconnaissons toutefois qu'une personne s'auto-identifie selon plusieurs critères, et pas seulement par sa seule identité raciale.

Pour de nombreuses personnes dans le secteur (femmes, 2SLGBTQI+, personnes en situation de handicap, migrant-e-s, réfugié-e-s, et/ou collègues des pays historiquement défavorisés), le chevauchement des identités peut accentuer les obstacles à la mobilité et à l'inclusion professionnelles.

Nous nous engageons à appliquer une perspective intersectionnelle prenant en compte les réalités vécues par divers groupes et leurs défis multidimensionnels à tous nos efforts de lutte contre le racisme.

ENGAGEMENT 2 :

Nous nous engageons à examiner et à traiter du racisme dans nos narratifs, nos collectes de fonds, nos campagnes de plaidoyer et notre partage des connaissances, et à utiliser nos réseaux pour combattre le racisme.

Au début des années 1990, les grandes organisations humanitaires ont acquis la réputation d'exposer des enfants dans des communautés vulnérables, dans des pays historiquement défavorisés, compromettant la dignité humaine au profit de leurs campagnes de collecte 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 et doivent être reconsidérées.

Le langage et les images sont puissants. Nous nous engageons à revoir de manière critique nos narratifs 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 (y compris ceux qui travaillent dans des domaines moins formalisés et/ou créatifs).

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 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 la lutte contre le racisme dans la conception et la mise en œuvre de nos programmes de coopération, afin qu'ils soient spécifiques au contexte et culturellement adaptés, ainsi qu'à constamment améliorer la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de notre travail.

Le racisme anti-noir, le colorisme, la xénophobie, l'oppression intériorisée et les inégalités systémiques ne se limitent pas à une région géographique spécifique. Ils sont profondément enracinés dans la pratique de la coopération internationale. Certains acteurs du secteur ont souvent perpétué cet héritage en protégeant leurs propres intérêts et en ne consultant pas suffisamment les parties prenantes des pays historiquement défavorisés.

Des déséquilibres de pouvoir peuvent renforcer les inégalités existantes et, dans certains cas, créer des situations d'exploitation et d'abus érodant la confiance du public dans l'ensemble du secteur. En tant qu'acteurs de la coopération internationale, il est de notre responsabilité de défendre les droits des communautés racialisées partout dans le monde, en particulier auprès du gouvernement canadien et des organisations canadiennes à l'étranger, en contribuant à réparer les injustices coloniales et en travaillant collectivement à l'instauration de sociétés plus équitables et plus durables.

Malgré leur bonne volonté, les personnes ayant une formation en coopération internationale ne sont pas toujours capables de comprendre 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 canadien de la coopération internationale tiennent compte des dynamiques du pouvoir au niveau mondial, régional et local, surtout quand il s'agit des groupes les plus marginalisés. Nous nous engageons à concevoir des pratiques qui reconnaissent les relations raciales et ethniques où que nous travaillions et à soutenir les efforts nationaux visant à démanteler le racisme au sein des systèmes, institutions et pratiques locaux.

Nous nous engageons à soutenir une formation continue et inclusive du personnel, au Canada et partout dans le monde, sur les concepts de privilèges 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.

NOS ENGAGEMENTS (SUITE)

RAPPORTS ET SUIVI

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. C'est pour faire progresser ces efforts que le présent cadre sectoriel de lutte contre le racisme a été élaboré. Pour coordonner ces efforts, divers acteurs dans cette thématique se sont réunis pour mener collectivement un processus de renforcement de la confiance institutionnelle, d'apprentissage et de changement institutionnel et opérationnel.

Ce cadre sectoriel de lutte contre le racisme représente un point de départ pour un travail qui doit être continu, indéfectible et articulé autour d'un ensemble de facteurs 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 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'il n'y sera pas fait explicitement mention d'organisations spécifiques, ils rendront compte des tendances du secteur dans son ensemble. Les rapports annuels fourniront des recommandations pour orienter 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 organisations 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 organisations 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 pour les 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 redevables envers les communautés racialisées au Canada et dans la lutte antiraciste à l'échelle mondiale. Ce n'est qu'un pas dans le long processus de la lutte contre l'injustice.



**ANTI-RACISME
EN COOPÉRATION**

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.



Objectif

Renforcer la capacité du secteur de la coopération internationale à entreprendre un processus continu de changements antiracistes 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	Communication, plaidoyer et gestion des connaissances	Programmes, suivi-évaluation et opérations
<p>Nous nous engageons à mesurer, à comprendre et à traiter, dans une optique antiraciste, la manière dont les employé-e-s vivent un expérience différente sur le lieu de travail.</p>	<p>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.</p>	<p>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 aux communauté impliquées.</p>
Indicateurs		
<p>Des pratiques et des politiques antiracistes explicites en matière de ressources humaines sont adoptées à l'échelle de l'organisation</p>	<p>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</p>	<p>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</p>
<p>Des possibilités de développement professionnel accessibles et de qualité sont offertes au personnel et à la direction, et sont utilisées</p>	<p>Des possibilités de développement professionnel accessibles et de qualité sont offertes au personnel et aux consultant-e-s en communication et en partage des connaissances, et sont utilisées</p>	<p>Des possibilités de développement professionnel accessibles et de qualité sont offertes au personnel, aux partenaires opérationnels et aux communautés, et sont utilisées</p>
<p>L'engagement de l'organisation envers la pratique antiraciste se reflète dans l'expérience et la composition du personnel et de la direction.</p>	<p>Les communications antiracistes et les activités de partage des connaissances sont dotées de ressources suffisantes</p>	<p>L'engagement de l'organisation dans les opérations antiracistes se reflète dans l'expérience et la composition du personnel et des partenaires</p>
<p>La diversité du personnel et des dirigeant-e-s détermine si les organisations réussissent à respecter cet engagement</p>	<p>Le personnel et les parties prenantes racialisés déterminent si les organisations réussissent à respecter cet engagement</p>	<p>Les partenaires et les communautés racialisées déterminent si les organisations réussissent à respecter cet engagement</p>

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 Anti-racisme 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 en son sein.
 - **Rapports** : Toutes les organisations qui adhèrent au cadre de lutte contre le racisme seront tenues 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 organisations qui ne présentent pas des données sur les indicateurs dans les délais impartis, seront retirées 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 signataires sera rendue publique. L'équipe stratégique sur l'anti-racisme et/ou tout autre représentant de l'Anti-racisme 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 en ne nommant pas les organisations individuelles sans avoir obtenu leur consentement écrit au préalable.
 - **Engagement** : Les signataires reconnaissent que la signature du cadre de lutte contre le racisme n'est pas seulement 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 anti-racisme et/ou en coordination avec d'autres initiatives sectorielles.
 - **Calendrier** : Les signataires sont tenus 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 organisations auront la possibilité de renouveler, de retirer ou de commencer leur engagement au cadre sur une base annuelle.

PROCHAINES ÉTAPES :

SIGNEZ LE CADRE

Remplissez [ce formulaire](#) pour devenir signataire.

REMP LISSEZ L'ENQUÊTE DE BASE

Contactez [Coopération Canada](#) d'ici le 21 mars afin de soumettre votre rapport.

BESOIN D'AIDE?

Contactez [Coopération Canada](#) 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.



**ANTI-RACISME
EN COOPÉRATION**

