



**ANTI-RACISME
EN COOPÉRATION**



Engagement Collectif :

Pour l'émergence de pratiques
antiracistes dans le secteur de
la coopération internationale
au Canada

2021

Table des matières

Remerciements	2
Résumé	4
Introduction	5
Méthodologie	7
Constats	9
Administration et ressources humaines	10
Résultats du sondage	11
Discussion	14
Communications, plaidoyer et gestion des connaissances	15
Résultats du sondage	16
Discussion	18
Conception, suivi et évaluation des programmes, apprentissages et autres opérations	18
Résultats du sondage	19
Discussion	21
Recommandations	22
1. Définir une stratégie organisationnelle cohérente de lutte contre le racisme	23
2. Créer un environnement propice pour un dialogue productif à l'intérieur des organismes	23
3. Collaborer avec des partenaires internationaux pour concevoir, développer et mettre en œuvre de nouvelles approches	24
4. Évaluer, suivre et utiliser les données ventilées selon la race à tous les niveaux de ressources humaines	25
5. Prioriser et implanter un cycle régulier d'audits antiracistes	26
6. Consacrer des fonds et du temps de travail, ainsi que démontrer un engagement concret de la part des directions et instances décisionnelles	27
7. Intégrer la lutte contre le racisme dans les structures internes pour toutes les opérations et la gestion	27
Conclusion	29
Annexes	30
Annexe 1	30
Annexe 2	31
Annexe 3	32



Remerciements

Ce rapport a été produit par une équipe de personnes travaillant pour des organismes signataires du Cadre sur l'antiracisme pour le secteur de la coopération internationale du Canada (Cadre sur l'ARC), qui ont formé l'équipe stratégique sur l'imputabilité. L'équipe stratégique, codirigée par Musu Taylor Lewis (Banque canadienne de grains) et Tiyahna Ridley Padmore (Vision mondiale Canada), a produit ce rapport grâce à l'engagement entièrement bénévole des membres présentés ci-dessous. Ceux-ci ont généreusement donné de leur temps, de leur expertise et de leurs ressources institutionnelles et ont collaboré selon des principes d'empathie, de confiance mutuelle et de discrétion, notamment en ce qui concerne la gestion éthique des sondages de référence que les signataires ont remplis de manière confidentielle.

Les membres de l'équipe stratégique soulignent le soutien d'un groupe de révision externe, Dara Dillon et Maggie Zeng, qui ont offert leur point de vue sur le rapport et se sont jointes aux efforts visant à promouvoir une action antiraciste inclusive, responsable et fondée sur des données probantes.

L'équipe stratégique est également reconnaissante envers les membres du Comité consultatif convoqué par Coopération Canada, qui ont mené des consultations à l'échelle du secteur lesquelles ont abouti au Cadre sur l'ARC, et qui ont préparé le terrain pour la réalisation collective de ce rapport de référence. Nous remercions aussi sincèrement le groupe informel des « directions ambassadrices », qui a prodigué des conseils stratégiques et plaidé en faveur d'un engagement collectif du secteur autour du Cadre. Nous remercions tout particulièrement la Banque canadienne de grains et Inter Pares pour avoir parrainé la traduction et la conception du rapport, ainsi que CanWaCH pour son soutien à l'élaboration de la méthodologie et à l'analyse des données.

Membres de l'équipe stratégique : Halimah Ahmed (Oxfam Canada), Rachel Barr (VIDEA), Nancy Burrows (Association québécoise des organismes de coopération internationale), Jessica Ferne (CanWaCH), Vaisnavi Gnanasekaran (Oxfam Canada), Katelynne Herchak (VIDEA), Heather MacIntosh (Global Health Projects, Université de Calgary), Stephanie Nichols (Equitas), Tiyahna Ridley-Padmore (Vision mondiale Canada), Maïka Sondarjee (CASID; Alternatives), Musu Taylor Lewis (Banque canadienne de grains), Aminata Wurie (CanWaCH).

Membres du Comité consultatif : Hugues Alla (Coopération Canada), Nancy Burrows (Association québécoise des organismes de coopération internationale), Mariétou Diallo (Inter Pares), Jessica Ferne (CanWaCH), Rachel Logel Carmichael (Save the Children Canada), Odette McCarthy (Equitas), Gloria Novovic (Coopération Canada), Tiyahna Ridley Padmore (Vision mondiale Canada), Aislynn Row (Coopération Canada), Maïka Sondarjee (CASID; Alternatives), Simran Singh (CARE Canada), Musu Taylor-Lewis (Banque canadienne de grains), Unyime Abasi Odong (Coopération Canada).

Directions ambassadrices : Zaid Al-Rawni (Islamic Relief), Julia Anderson (CanWaCH), Michèle Asselin (Association québécoise des organismes de coopération internationale), Chris Eaton (EUMC), Barbara Grantham (Care Canada), Andy Harrington (Banque canadienne de grains), Nicolas Moyer (Coopération Canada), Dorothy Nyambi (MEDA), Kevin Perkins (Radios Rurales Internationales), Richard Veenstra (Mission Inclusion).



« J'aimerais commencer par vous féliciter tous pour le travail acharné de l'année dernière alors que vos organisations ont partagé leurs connaissances, identifié des engagements et se sont engagées à reconnaître et à prendre des mesures pour lutter contre le racisme systémique dans le secteur canadien de la coopération internationale. En tant que femme blanche, je reconnais et reconnais le privilège que je détiens et que je porte et le privilège que j'ai aussi de faire partie de cette conversation vraiment importante. Il suffit de regarder les événements récents ici au Canada pour connaître et ressentir très franchement l'urgence de ce travail. Le racisme est réel et il est ici à la maison.

Nous devons reconnaître le racisme systémique, et aborder les défis uniques auxquels les peuples autochtones, les canadiennes noires et les autres canadiennes racialisées continuent d'être confrontés. Mais reconnaître qu'il y a un problème n'est que la première étape. Une société exempte de racisme, discrimination exige un engagement inlassable, et une plus grande volonté public politique. Le silence et l'annexion n'ont pas leur place dans ce combat pour l'inclusion. Mieux dit, appartenir et la justice. Nous devons nous mobiliser pour amorcer des changements afin d'éradiquer le racisme systémique. Et ce qui est important au pays est aussi important dans notre travail à l'étranger. C'est pourquoi AMC accueille favorablement le travail entrepris par le groupe consultatif, pour la mise en place d'un cadre global pour les efforts de lutte contre le racisme dans le secteur de la coopération internationale du Canada, et reconnaît que nous faisons partie de ce travail aussi.

Le racisme est une préoccupation mondiale, une cause profonde d'exclusion et l'un des plus grands obstacles au progrès, au développement et à notre bien-être collectif. Sur la scène internationale, le Canada définit l'inclusion comme « la participation pleine et significative de tous, sans discrimination à la vie sociale, économique, culturelle et démocratique ». Alors par où commençons-nous ? Tout d'abord, nous commençons par reconnaître que nous avons du travail à faire nous-mêmes. Que les institutions dans lesquelles nous fonctionnons doivent être améliorées et que nous, en tant que représentants du Canada, devons voir le racisme systémique pour ce qu'il est, et ce qu'il a signifié et continue de signifier dans notre pays. Nous devons aborder cette conversation, ce travail, à partir d'un lieu d'humilité et d'honnêteté, et très franchement, nous avons beaucoup de travail à faire. »

Ministre Gould, 21 juin 2021
discours d'ouverture lors du lancement du rapport de l'ARC



Résumé

Le racisme systémique existe partout, même dans le secteur de la coopération internationale, qui œuvre pourtant à bâtir un monde meilleur et plus juste.

Antiracisme en Coopération (ARC) est née d'une coalition d'organismes du secteur de la coopération internationale dans le but de s'attaquer à l'héritage de racisme et d'injustice qui a imprégné le secteur, par le biais de mesures antiracistes collaboratives, proactives et quantifiables.

Ce document est un premier rapport de référence visant à évaluer l'étendue des efforts de lutte contre le racisme dans le secteur de la coopération internationale au Canada. Il vise également à élaborer des stratégies de collaboration fondées sur des données probantes pour promouvoir les droits de la personne, obtenir des résultats équitables et s'attaquer aux préjugés raciaux qui ont historiquement été perpétrés par le secteur. À l'aide de données recueillies auprès de 70 organismes qui se sont engagés à respecter le Cadre sur l'antiracisme du secteur de la coopération internationale du Canada 2021 (Cadre sur l'ARC) ce rapport examine les engagements existants en matière de lutte contre le racisme dans (1) l'administration et les ressources humaines, (2) les communications et les activités de plaidoyer et de gestion des connaissances, et (3) la conception, le suivi et l'évaluation des programmes et des apprentissages qui en sont tirés et des autres opérations, pour les organismes signataires. Le rapport définit des critères permettant d'opérer des changements notables en matière de lutte contre le racisme.

Les conclusions sont les suivantes :

- Actuellement, les efforts cohérents, imputables et spécifiquement antiracistes font largement défaut dans les organismes signataires.

- Le secteur n'a pas donné la priorité à l'antiracisme au sein de son fonctionnement et auprès des directions et des instances décisionnelles. Il a largement été réactif plutôt que proactif sur les questions liées aux inégalités raciales.
- Une hausse récente du nombre d'initiatives antiracistes variées parmi les organismes ayant répondu au sondage suggère un contexte favorable et un besoin de plus en plus pressant pour une nouvelle stratégie à l'échelle du secteur.

Ce rapport recommande sept mesures concrètes et propose des moyens pour de l'équipe stratégique sur l'ARC dans le but de soutenir ces efforts :

1. Définir une stratégie organisationnelle cohérente de lutte contre le racisme.
2. Créer un environnement propice pour un dialogue productif à l'intérieur des organismes.
3. Collaborer avec des partenaires internationaux pour concevoir, développer et mettre en œuvre de nouvelles approches.
4. Évaluer, suivre et utiliser les données ventilées selon la race à tous les niveaux de ressources humaines.
5. Prioriser et implanter un cycle régulier d'audits antiracistes.
6. Consacrer des fonds et du temps de travail, ainsi que démontrer un engagement concret de la part des directions et des instances décisionnelles.
7. Intégrer la lutte contre le racisme dans les structures internes pour toutes les opérations et la gestion.

Introduction

En 2020, la mobilisation internationale contre le racisme anti Noir-e-s a mis au défi les personnes, les organismes et les secteurs d'examiner de façon critique leurs rôles dans les inégalités de résultats et le maintien des systèmes d'injustice raciale. Dans ce contexte, Coopération Canada a entrepris d'examiner le racisme au sein du secteur de la coopération internationale au Canada.

Ce secteur opère dans un pays fondé sur des structures et des idées de supériorité raciale et culturelle qui ont dépossédé les peuples autochtones de leurs terres, supprimé leur culture et nié leur droit à l'autodétermination. Les mêmes idées de supériorité raciale ont sous-tendu les approches du développement à l'international, en partant du principe que les personnes blanches et occidentales pouvaient apporter des solutions supérieures aux problèmes des pays historiquement colonisés. Aujourd'hui, ces préjugés raciaux et ces attitudes coloniales sont tacitement ancrés dans les récits, les systèmes et les structures qui constituent les fondements de la société canadienne, ce qui entraîne une injustice généralisée, en particulier à l'encontre des personnes autochtones, noires ou originaires des pays ou membres des groupes historiquement impactés négativement par le racisme. En tant que secteur enraciné dans cette histoire coloniale marquée par les préjugés raciaux, s'engager à devenir antiraciste est une condition préalable nécessaire pour aller au-delà des déclarations symboliques de solidarité et parvenir à démanteler de manière concrète cet héritage.

Pour commencer, Coopération Canada a sondé ses membres afin de déterminer le rôle qu'elle pourrait jouer pour coordonner la reconnaissance

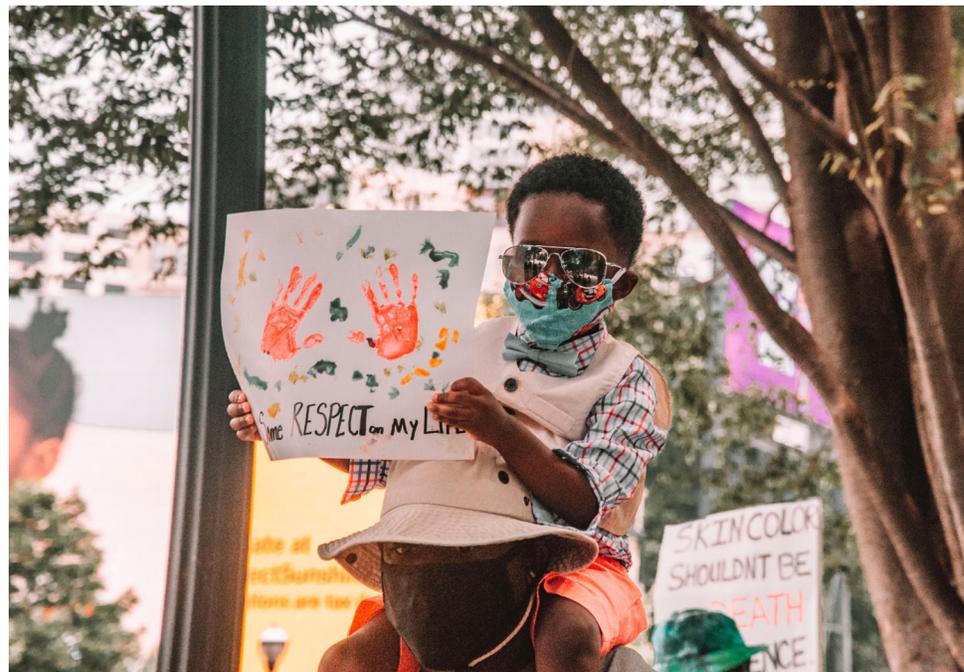


Photo : [Maria Oswald](#) Unsplash

collective du racisme systémique dans le secteur, et son démantèlement. Elle a donc réuni un comité consultatif chargé d'identifier les sources d'injustice raciale dans le secteur et de recommander des actions coordonnées pour un changement transformateur. Par le biais d'une consultation ouverte et collaborative avec les parties prenantes du secteur, le Comité consultatif a élaboré une structure organisationnelle et un cadre de lutte antiraciste et a invité les organismes à se joindre à un effort collectif contre le racisme à l'échelle du secteur.



Le Cadre qui a émergé consiste en une déclaration portant sur l'engagement commun à assumer la responsabilité devant les structures problématiques qui génèrent des injustices dans tout le secteur et à les démanteler de façon continue, d'une manière soutenue par les trois sous-engagements suivants qui tendent vers cet objectif primordial. Les signataires du cadre devaient s'engager envers ce qui suit :

1. **Mesurer** la manière dont les personnes vivent l'inégalité sur leur lieu de travail et s'appuyer sur ces données pour construire des espaces de travail plus diversifiés et plus inclusifs;
2. **Examiner** et traiter du racisme dans nos narratifs, nos collectes de fonds, nos campagnes de plaidoyer et notre partage des connaissances, et utiliser nos réseaux pour combattre le racisme;
3. **Intégrer** la lutte contre le racisme dans la conception et la mise en œuvre des 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.

Il a été décidé qu'un nouveau centre de partage des connaissances AntiRacisme en Coopération (ARC) serait constitué pour soutenir et responsabiliser les organismes signataires dans le respect de ces engagements. Une équipe stratégique sur l'ARC a été mise sur pied pour mener un sondage annuel qui permettrait de mesurer le bilan de la lutte contre le racisme dans le secteur et de suivre les progrès des signataires par rapport aux engagements pris.

Ce présent rapport sert de base de référence inaugurale, mesurant l'étendue des efforts existants en matière de lutte contre le racisme dans le secteur de la coopération internationale au Canada et proposant des mesures concrètes aux organismes pour faire avancer la promotion des droits de la personne, de la justice sociale et de l'équité raciale. Sur la base des résultats du sondage, le rapport fournit également des mesures stratégiques initiales qui peuvent être prises par les organismes signataires et avec le soutien d'ARC pour aller de l'avant collectivement.



Photo : [Alexis Fauvet Unsplash](#)

Méthodologie

Pour préparer cette étude, des personnes expertes en matière de suivi et d'évaluation issues du secteur ainsi qu'en matière de mesure des pratiques antiracistes ont été invitées à contribuer à la rédaction d'une liste d'indicateurs. Les indicateurs ont été affinés et regroupés en trois domaines thématiques : 1) l'administration et les ressources humaines, 2) les communications, le plaidoyer et la collecte de fonds et 3) la conception et la mise en oeuvre des programmes. Un ensemble d'indicateurs potentiels a été élaboré à partir des données fournies par le secteur et une liste finale a été sélectionnée selon des critères de faisabilité, de pertinence et d'adéquation avec le domaine mesuré.

Pour chacun des indicateurs utilisés, nous avons formulé des questions précises afin de déterminer dans quelle mesure les pratiques antiracistes étaient présentes ou non dans les organismes interrogés. Le sondage a été élaboré par ARC, puis examiné par des membres du Comité consultatif sur l'antiracisme, des spécialistes du suivi et des évaluations, ainsi que par certaines personnes responsables d'organismes, qui ont vérifié sa pertinence et sa faisabilité avant de l'envoyer. Le questionnaire a été rédigé en anglais et sa traduction a été révisée par plusieurs représentantes et représentants francophones. Les résultats de ce sondage agissent comme base de référence pour mesurer l'état actuel de l'antiracisme au sein du secteur de la coopération internationale au Canada, et pourront servir à l'établissement de priorités pour les organismes signataires. Une analyse ultérieure pourra se pencher sur les indicateurs de progrès et les meilleures pratiques propres aux différentes sous-sections.

Les critères d'inclusion appropriés pour l'échantillon du sondage s'étendaient aux organismes qui avaient signé le Cadre sur l'ARC 2021. Pour devenir signataires du Cadre, les organismes devaient (1) travailler dans le domaine de la coopération internationale, (2) avoir des activités au Canada et (3) indiquer leur adhésion au Cadre sur l'ARC au plus tard en mars 2021. Les personnes qui n'étaient pas affiliées à un organisme admissible ne remplissaient pas les critères pour devenir signataires.



Photo : [Lightspring](#) Shutterstock



Un appel ouvert aux organismes admissibles a été lancé pour les inciter à adhérer au Cadre, par le biais de courriels envoyés aux réseaux des membres d'ARC et de campagnes de communication sur les médias sociaux. De plus, une douzaine de séances d'information et de consultation et de nombreux autres entretiens individuels ont été organisés pour le personnel et les directions d'organismes. Ces séances ont permis de mieux comprendre le Cadre sur l'ARC, de contribuer à l'élaboration de la version finale et de répondre à toutes les questions ou préoccupations en suspens qui auraient pu compromettre l'adhésion des organismes. Au total, 78 organismes différents du secteur de la coopération internationale au Canada ont adhéré au Cadre sur l'ARC. Chaque organisme signataire a reçu une copie du questionnaire par courriel adressé à un représentant désigné. En tout, 70 questionnaires remplis ont été soumis à ARC. Les organismes ont été considérés comme des signataires officiels après avoir reçu le questionnaire. Par conséquent, l'échantillon du questionnaire représente l'ensemble de la population du Cadre sur l'ARC.

Le sondage a été publié au format Microsoft Excel afin d'offrir aux organismes répondants une interface simple et conviviale. Le sondage pouvait être téléchargé et partagé dans un format hors ligne afin de faciliter la participation du plus grand nombre de personnes dans chaque organisme

participant. De plus, Microsoft Excel permettait une agrégation automatique afin de réduire les erreurs humaines et le niveau d'analyse manuelle nécessaire. Les sondages complétés ont été envoyés par courriel à un compte dont l'accès était limité à six personnes afin de protéger la confidentialité.

Les membres de l'équipe stratégique sur l'ARC avaient la charge de récupérer les données, d'attribuer un code unique à chaque questionnaire, de supprimer les noms des organismes des réponses et d'examiner toutes les réponses qualitatives afin de supprimer les informations d'identification, sans compromettre le sens des réponses soumises. Les données et les réponses en texte libre ont ensuite été examinées et, si nécessaire, recodées pour en vérifier la clarté et le sens. Pour garantir la confidentialité, un sous-comité de l'équipe stratégique contre le racisme, composé uniquement de quatre membres, a eu accès aux données traitées. L'analyse des données a été entreprise par le sous-comité afin de comparer les interprétations et de dégager les résultats intéressants.

Le rapport final a été élaboré par les membres de l'équipe stratégique et revu à l'externe par des personnes qui n'étaient pas employées par des organismes ayant adhéré au Cadre et qui n'ont pas participé à la collecte ou à l'analyse des données, afin de réduire les biais et d'offrir des perspectives diverses.



Photo : [fizkes](#) Shutterstock



Constats

Observations

Le questionnaire a été distribué uniquement aux organismes qui avaient adhéré au Cadre de l'ARC. Le fait que les organismes qui étaient déjà impliqués dans des activités antiracistes ou qui envisageaient de le faire étaient peut-être plus disposés à signer le Cadre constitue un biais potentiel de l'échantillon. D'un autre côté, la répartition de la taille des organismes et des domaines de spécialisation inclut des institutions, des associations, des fondations et des organismes impliqués dans le développement international, l'aide humanitaire, la consolidation de la paix, les partenariats commerciaux, les efforts de conservation, et plus encore, ce qui reflète un large éventail de perspectives.

Un total de 70 réponses distinctes ont été reçues, chaque organisme ne soumettant qu'un seul questionnaire. Cela représente 20 % des membres combinés de Coopération Canada, qui comprend des conseils régionaux de coopération internationale pour 350 organismes membres à travers le Canada.

Le questionnaire comprenait 39 questions fermées sur les politiques et pratiques des répondants, accompagnées de sous-questions ouvertes. Bien que la reconnaissance explicite de la manière dont les multiples facteurs d'identité sociale se chevauchent soit un élément nécessaire à une pratique antiraciste efficace, aucune des questions du sondage ne portait formellement sur les pratiques intersectionnelles. Certains répondants ont tiré parti des questions ouvertes

pour fournir des informations sur les politiques de leur organisme en matière de genre ou de capacité. Cependant, les futurs sondages d'ARC seraient renforcés en interrogeant clairement les signataires sur le degré de considération intersectionnelle dans leur travail antiraciste.

Le taux de réponse moyen aux questions était de 99 %, le taux de réponse le plus faible par question étant de 65/70 et le plus élevé de 70/70. Quarante-cinq pour cent (85 %) des questions ont eu un taux de réponse de 69/70 ou plus. Compte tenu du taux de réponse élevé par question, on peut considérer avec assurance que les réponses au sondage sont représentatives de l'échantillon.

Les répondants avaient la possibilité de remplir le questionnaire dans l'une ou l'autre des langues officielles. Au total, 13 % des réponses au sondage ont été complétées en français et 87 % en anglais.





Les organismes étaient invités à déterminer eux-mêmes la taille de leur organisme (petit, moyen ou grand) et à indiquer si elles faisaient partie ou non d'une fédération mondiale.

TABLE 1

Question	Résultat
1.e. Votre organisation est-elle membre d'une fédération internationale ?	30% des répondants se sont décrits comme faisant partie d'une fédération.
1.f. Selon votre propre définition, considérez-vous votre bureau canadien comme une petite, moyenne ou grande organisation ?	46 % des organisations se décrivent comme petites, tandis que 46 % se décrivent comme moyennes. Les 8% restants se décrivent comme étant de grande taille.

Taille auto-déterminée des organismes par les répondants



Affiliation auto-déterminée des organismes par les répondants



Les réponses fournies par les organismes à ces questions révèlent qu'il n'existe pas de définition cohérente de la notion de taille. Par exemple, un organisme peut se décrire comme moyen, tandis qu'une autre, disposant d'un budget et d'un nombre de personnes employées plus importants, peut se décrire comme petit.

La détermination de la taille des organismes peut être considérée comme un indicateur de la perception des ressources financières ou humaines dont elles disposent pour entreprendre des activités antiracistes. Par exemple, plusieurs organismes participants ont déclaré être trop petits pour adhérer raisonnablement aux critères de la question. Dans d'autres cas, les organismes se considéraient comme « trop petits » pour avoir besoin d'une politique d'embauche ou « assez petits » pour ne pas avoir besoin de recenser l'identité du personnel et des membres du conseil d'administration, probablement

parce que les répondants supposent que cette information pourrait être « facilement connue ». Les sondages ultérieurs pourraient bénéficier d'une définition plus cohérente de la taille pour une évaluation homogène de la disponibilité des ressources.

En outre, l'utilisation du terme « fédération » dans l'élaboration du sondage a fait l'objet de discussions. Il est intéressant de noter que les répondants ont interprété ce terme de diverses manières. Certains organismes ne se sont pas déclarés membres d'une fédération, mais ont ensuite fait référence au réseau d'autres organismes ou au secrétariat auquel ils étaient affiliés. Il serait nécessaire d'affiner et de clarifier cette question dans les futurs sondages afin de garantir des réponses justes.

Administration et ressources humaines

Depuis la planification des effectifs jusqu'au perfectionnement du personnel, les priorités fixées au niveau de l'administration et des ressources humaines façonnent la culture organisationnelle et déterminent la façon dont les personnes employées perçoivent le milieu de travail. Ainsi, les environnements de travail qui fondent leurs pratiques et politiques administratives et de ressources humaines sur des principes antiracistes solides peuvent s'attendre à des résultats plus équitables entre les personnes employées de différents groupes affectés négativement par le



racisme. À l'inverse, dans le contexte canadien — où le racisme systémique est ancré dans le tissu social — les milieux de travail qui adoptent des approches aveugles à la race pour la gestion des expériences des personnes employées peuvent s'attendre à reproduire les disparités raciales au sein de leur organisme. De plus, une approche passive de la lutte contre le racisme organisationnel peut conduire à une culture du silence dans laquelle les personnes employées ne signalent pas les incidents de discrimination par crainte de représailles.

Les préjugés raciaux qui ont imprégné la coopération internationale ont donné naissance à un secteur qui, dans une large mesure, fournit de l'aide aux personnes appartenant à divers groupes raciaux, mais qui ne reflète pas la même diversité dans les structures de gouvernance. Plusieurs études sur le travail de coopération internationale en

Amérique du Nord ont tenté de mettre en lumière ce modèle d'exclusion alarmant. Par exemple, une étude récente sur les organismes qui travaillent dans le domaine du développement international et de l'aide humanitaire a révélé que la représentativité de la main-d'œuvre diminue aux niveaux supérieurs de la hiérarchie organisationnelle et encore plus lorsqu'on tient compte des intersections des personnes employées, comme leur genre et leur race.

La création d'environnements de travail sûrs et équitables nécessite des approches conscientes et sensibles aux inégalités et aux préjugés raciaux dans le recrutement, la rémunération, la promotion, la rétention et les mécanismes de dénonciation et de rétroaction.

Résultats du sondage

TABLE 2

Question	Résultat
2.1.a. Votre organisation divulgue t-elle les échelles salariales dans les affichages de poste à l'interne et à l'externe ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 4% • Non = 53% • Oui = 43%
2.1.b. Votre organisation inclut-elle des énoncés antiracistes dans les offres d'emploi ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 1% • Non = 71% • Oui = 27%
2.1.c. Votre organisation a-t-elle des politiques d'embauche explicitement antiracistes ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 1% • Non = 60% • Oui = 39%
2.1.d. Votre organisation a-t-elle des pratiques d'embauche qui analyse les préjugés raciaux au cours des 24 derniers mois ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 3% • Non = 84% • Oui = 13%
2.1.e. Votre organisation a-t-elle du personnel responsable des ressources humaines ou de l'embauche formé aux préjugés raciaux ou aux pratiques anti-oppression ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 4% • Non = 44% • Oui = 51%
2.1.f. Votre organisation a-t-elle des politiques RH qui mentionnent les principes antiracistes, la diversité, l'inclusion ou l'anti-oppression ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 0% • Non = 34% • Oui = 66%
2.2.a. Votre organisation offre t-elle une formation interne sur l'antiracisme et l'anti-oppression au personnel ou aux bénévoles ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 1% • Non = 61% • Oui = 37%



TABLE 2 (suite)

Question	Résultat
2.2.b. Votre organisation fournit-elle un soutien matériel à de la formation antiraciste pour le personnel et les bénévoles offerte par un tiers ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 1% • Non = 43% • Oui = 56%
2.2.c. Le développement professionnel ou la formation sur l'antiracisme est-il obligatoire pour le personnel et les bénévoles aux postes de supervision ou de direction ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 0% • Non = 80% • Oui = 20%
2.3.a. Votre organisation collecte t-elle des données ventilées sur : <p style="text-align: center;">le personnel et les bénévoles à tous les niveaux de groupes racisés :</p> <p style="text-align: center;">selon la race, sur le personnel et les bénévoles aux postes de direction :</p> <p style="text-align: center;">selon la race des membres du conseil d'administration :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autre = 10% • Non = 63% • Oui = 26% • Autre = 9% • Non = 64% • Oui = 27% • Autre = 8% • Non = 55% • Oui = 38%
2.3.b. Votre organisation collecte t-elle et analyse t-elle les données salariales ventilées selon la race ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 6% • Non = 93% • Oui = 1%
2.3.c. Votre organisation collecte t-elle et analyse t-elle les tendances en matière d'avancement et de rétention du personnel selon la race ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 6% • Non = 91% • Oui = 3%
2.3.c. Votre organisation dispose t-elle d'une personne dont les fonctions et responsabilités officielles sont expressément de promouvoir la diversité et l'inclusion ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 1% • Non = 54% • Oui = 44%
2.3.d. Votre organisation dispose t-elle de postes dont les fonctions et responsabilités comportent des objectifs explicites d'antiracisme ou d'anti-oppression ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 1% • Non = 65% • Oui = 35%
2.4.b. Votre organisation a-t-elle entrepris une évaluation formelle de la diversité, l'équité et l'inclusion ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 1% • Non = 86% • Oui = 13%
2.4.c. Votre organisation a-t-elle des mécanismes de rapport et de réparation faisant explicitement mention d'expériences de racisme et de discrimination ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 1% • Non = 54% • Oui = 44%
2.4.d. Votre organisation facilite t-elle la participation du personnel et des bénévoles à des comités sur l'équité, l'inclusion et l'antiracisme ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 1% • Non = 14% • Oui = 84%



Photo : Amy Elting

La majorité des organismes interrogés ne recueillent pas de données sur les différences raciales de leur personnel, des membres de leur conseil d'administration et de leurs bénévoles. Seulement 27 % des répondants ont déclaré recueillir des données ventilées selon la race parmi les personnes employées ayant des rôles de supervision ou de direction, et seulement 26 % ont déclaré recueillir ces données concernant le personnel ou les bénévoles à tous les niveaux. Une proportion légèrement plus importante de répondants (38 %) a indiqué recueillir des données ventilées selon la race des membres de leur conseil d'administration. Plusieurs répondants ont indiqué ne pas recueillir officiellement ce type de données, mais qu'il y a un suivi de la diversité raciale au sein de leur organisme. On peut présumer que les organismes qui suivent de manière informelle la diversité raciale sans disposer de mécanismes de suivi normalisés le font sur la base d'évaluations visuelles et de connaissances personnelles de leurs collègues et non sur la base de l'auto-identification des personnes employées. En outre, seulement 1 % des organismes interrogés ont déclaré recueillir et analyser les données salariales ventilées selon la race, et seulement 3 % ont dit recueillir et analyser les tendances en matière de promotion et de rétention du personnel ventilées selon la race.

En ce qui concerne les offres d'emploi, 53 % des organismes interrogés ont affirmé ne pas divulguer le salaire pour les annonces à l'interne et à l'externe. Une proportion encore plus élevée (71 %) des répondants ont indiqué ne pas inclure de référence explicite aux engagements antiracistes dans les offres d'emploi. Plusieurs répondants ont toutefois indiqué inclure des déclarations sur la diversité dans leurs offres d'emploi, dont certaines font référence à la race. Un organisme a mentionné que des déclarations sur l'égalité des chances, la mobilisation positive et les pratiques non discriminatoires figurent dans ses offres d'emploi, mais qu'il n'y a aucune référence explicite à l'antiracisme.

À la question des politiques et pratiques d'embauche, 60 % des répondants ont déclaré ne pas avoir de référence explicite aux principes antiracistes. En outre, 51 % des répondants ont indiqué que le personnel responsable de l'embauche au sein de leur organisme avait suivi une formation de sensibilisation aux préjugés raciaux ou à la lutte contre l'oppression. En d'autres termes, environ la moitié des répondants ont du personnel d'embauche formé à l'antiracisme, mais la plupart des organismes n'ont pas de politiques d'embauche explicites pour réduire les préjugés raciaux. De plus, certains répondants qui ont indiqué que le personnel d'embauche avait reçu une formation



sur l'antiracisme ou l'anti-oppression ont noté que le personnel avait en fait suivi une formation sur la « compétence interculturelle » ou la « diversité » au lieu d'une formation sur les préjugés raciaux. De plus, seulement 13 % des organismes ont réalisé un audit interne sur les préjugés raciaux dans leurs pratiques d'embauche ou un audit général sur la diversité, l'équité et l'inclusion au cours des deux dernières années. Les audits en attente, ceux qui étaient en cours au moment du sondage et ceux qui ont eu lieu uniquement au niveau du siège international n'ont pas été inclus. Dans l'ensemble, les audits ont été réalisés en externe, en interne ou à travers une combinaison des deux, à des taux comparables parmi les répondants.

En ce qui concerne la formation, seulement 37 % des répondants offraient une formation interne sur l'antiracisme et l'anti-oppression au personnel et aux bénévoles au moment de du sondage. Dans plusieurs cas, la formation anti-oppression était un module spécifique dans le cadre d'un sujet de formation plus large tel que la formation sur l'égalité des genres. De plus, les résultats ont révélé que les formations internes offertes étaient rarement obligatoires et le plus souvent dispensées par les membres du conseil d'administration ou le personnel de l'organisme. Vingt pour cent (20 %) des répondants ont indiqué que le développement professionnel et la formation en matière d'antiracisme pour le personnel et les bénévoles occupant des postes de supervision ou de direction au sein de leur organisme étaient obligatoires. Un organisme a indiqué n'embaucher que des candidates et candidats qui ont déjà une formation et des valeurs antiracistes.

Les résultats montrent qu'une grande majorité d'organismes (84 %) ont des personnes employées ou bénévoles qui participent à des groupes d'équité, d'inclusion et de lutte contre le racisme, soit au sein de leur organisme, soit à l'extérieur. De nombreux répondants ont dit que ces groupes de travail étaient liés à la diversité et à l'inclusion, mais n'étaient pas axés particulièrement sur l'antiracisme.

Malgré un taux élevé d'organismes dont le personnel participe à une initiative d'équité, d'inclusion et d'antiracisme, seulement 44 % des répondants ont affirmé avoir du personnel rémunéré au sein de l'organisme chargé de promouvoir la diversité et l'inclusion dans le cadre de leurs fonctions

et responsabilités officielles. De plus, seulement 35 % des répondants disent avoir des postes avec des objectifs explicites d'antiracisme ou d'anti-oppression dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités officielles. Ces résultats suggèrent qu'un pourcentage notable des personnes employées du secteur qui travaillent à la lutte contre le racisme sur leur lieu de travail le font sur une base volontaire et en plus de leurs rôles et responsabilités.

En ce qui concerne les mécanismes de dénonciation, 71 % des répondants ont admis ne pas disposer d'un mécanisme établi pour obtenir une rétroaction confidentielle concernant l'adhésion de l'organisme aux politiques antiracistes, et seulement 44 % des répondants ont déclaré disposer de mécanismes de signalement et de recours sûrs, transparents et officiels faisant explicitement référence aux expériences de racisme et de discrimination au sein de leur organisme. Un grand nombre de répondants ayant répondu par la négative ont indiqué disposer de mécanismes de lutte contre la discrimination en général, mais pas spécifiques à la discrimination raciale. D'autres répondants disposant de mécanismes généraux de lutte contre la discrimination peuvent avoir répondu oui à cette question même si leurs mécanismes n'incluaient pas spécifiquement la race, ce qui rend difficile l'interprétation des réponses à cette question.

Discussion

Les résultats de la section Administration et ressources humaines du sondage révèlent un manque généralisé d'approches antiracistes en matière d'administration et de fonctionnement parmi les répondants. La majorité des organismes interrogés ont admis ne pas recueillir de données ventilées selon la race parmi les personnes employées ou bénévoles dans leur organisme, et un certain nombre de répondants ont dit ne pas avoir de politiques antiracistes explicites. En outre, presque tous les organismes qui recueillent des données ventilées selon la race ne disposent pas de processus normalisés pour analyser les données désagrégées. En d'autres termes, même lorsque ces données sont collectées, il arrive souvent qu'elles ne soient pas utilisées pour déceler, surveiller et corriger les disparités en matière d'embauche, de distribution des salaires, de promotion et de maintien dans l'emploi.



De plus, les réponses au sondage ont révélé un manque de cohérence dans les approches et la compréhension des principes antiracistes parmi les répondants du secteur. Par exemple, plusieurs répondants ont fait référence aux énoncés sur la diversité qui « mentionnent la race » dans les soumissions de texte libre comme exemples de leurs énoncés sur l'antiracisme. De même, certaines des réponses reçues aux questions sur la formation et les ressources font état d'initiatives sur la « compétence interculturelle », la « communication » ou la « diversité », et les organismes ont répondu différemment quant à savoir si elles considéraient ces initiatives comme interchangeable avec la formation en matière d'antiracisme.

Enfin, une grande proportion des pratiques antiracistes avancées par les répondants ont été menées à l'interne par des personnes employées et des bénévoles qui n'ont peut-être pas été embauchés pour des rôles comportant des objectifs antiracistes explicites. Cela suggère que le travail de lutte contre le racisme effectué dans de nombreuses organisations est probablement réalisé

sans formation adéquate, sans tenir compte des contraintes de temps et sans l'adhésion concrète des organismes eux-mêmes.

Communications, plaidoyer et gestion des connaissances

Les déséquilibres de pouvoir à l'échelle mondiale, régionale et locale déterminent depuis longtemps qui peut faire la narration, quelles histoires sont transmises et comment elles sont racontées. Lorsque des personnes issues de pays historiquement marginalisés sont symbolisées, représentées sous forme de stéréotypes, exploitées pour leurs traumatismes et privées du droit de s'approprier et d'interpréter leurs expériences, les organismes qui diffusent ces histoires se rendent complices de la perpétuation des inégalités.

L'histoire du colonialisme a donné naissance à des structures mondiales qui dévalorisent systématiquement la légitimité et la crédibilité des connaissances qui ne correspondent pas à une norme dominée par les personnes blanches et occidentales.



Photo : [Alexandre Laprise](#) Shutterstock



En outre, dans un secteur composé en grande partie d'organismes qui dépendent entièrement ou en partie de financements publics et privés, les expressions visuelles et verbales des « besoins » peuvent être des facteurs déterminants pour la génération de revenus et la capacité opérationnelle d'un organisme. En conséquence, le secteur de la coopération internationale a souvent utilisé un langage et des images qui perpétuent des récits préjudiciables et réduisent l'agentivité et la dignité des personnes issues de pays historiquement marginalisés, au nom de la collecte de fonds et de la sensibilisation.

Les stéréotypes raciaux nuisibles dans les communications se renforcent mutuellement : les préjugés raciaux ignorés déterminent la façon dont une histoire est rédigée, et les histoires rédigées

en intégrant des préjugés raciaux renforcent des récits nuisibles et des résultats soutenant le racisme systémique. En outre, l'impact des communications internes et externes qui comportent des stéréotypes et des préjugés raciaux va au-delà d'un seul élément de contenu et se traduit souvent par des hypothèses durables sur les groupes raciaux.

La décolonisation de la coopération internationale exige un engagement envers les principes antiracistes et une représentation diversifiée et inclusive dans la communication, le plaidoyer et la collecte de fonds. Cela exigera des pratiques de narration équitables qui valorisent différents types de connaissances ainsi que différentes manières d'acquérir et de partager des connaissances, et un examen critique permanent des préjugés raciaux et des messages implicites.

Résultats du sondage

TABLE 3

Question	Résultat
3.1.a. Votre organisation a-t-elle des politiques ou des procédures qui orientent ses pratiques de communications publiques ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 1% • Non = 31% • Oui = 68%
3.1.b. Votre organisation a-t-elle des politiques ou des procédures qui orientent ses pratiques de plaidoyer et d'engagement des parties prenantes ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 6% • Non = 29% • Oui = 65%
3.1.c. Votre organisation inclut-elle des principes antiracistes dans les procédures qui guident les opérations (si applicable) ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 3% • Non = 51% • Oui = 46%
3.1.d. Au cours des 24 derniers mois, votre organisation a-t-elle entrepris un audit officiel concernant le nombre/ le pourcentage de documents de communication, de collecte de fonds ou d'engagement du public qui répondent aux lignes directrices ci-dessus ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 22% • Non = 68% • Oui = 10%
3.2.a. Le développement professionnel et/ou la formation en matière d'antiracisme sont-ils requis pour le personnel, les bénévoles, ou les consultants engagés par votre organisation dans des rôles de communication, de collecte de fonds et/ou d'engagement du public ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 1% • Non = 80% • Oui = 19%
3.3.a. Au cours des 24 derniers mois, votre organisation a-t-elle partagé des supports de communication provenant de producteurs de contenu à l'international (photographes, des rédacteurs) ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 4% • Non = 18% • Oui = 78%
3.4.a. Au cours des 24 derniers mois, votre organisation a-t-elle entrepris des activités de communication, de plaidoyer ou de partage des connaissances ayant un ou plusieurs objectifs antiracistes explicites ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 1% • Non = 37% • Oui = 62%
3.4.b. Au cours des 24 derniers mois votre organisation a-t-elle reçu ou alloué des fonds spécifiquement pour des activités de communication antiracistes ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 1% • Non = 54% • Oui = 45%



En ce qui concerne les pratiques de relations publiques, 68 % des répondants disent avoir des politiques ou des procédures en place. Soixante-cinq pour cent (65 %) des répondants déclarent avoir des lignes directrices formelles pour les pratiques de collecte de fonds et de sollicitation de fonds et 46 % affirment avoir des lignes directrices pour les pratiques de plaidoyer et d'engagement des parties prenantes. Dans certains cas, les lignes directrices ont été diffusées publiquement. La plupart des répondants ont précisé que ces politiques, bien que portant parfois sur le « respect et la dignité », la « non-discrimination », l'« accessibilité » ou la « collecte de fonds éthique », n'incluent pas spécifiquement les principes de communication antiraciste. Un organisme a rapporté avoir intégré des engagements en faveur de l'« inclusion » dans ses lignes directrices pour la planification d'événements, mais sans y associer spécifiquement des principes de communication antiraciste.

La majorité des organismes (68 %) déclarent ne pas avoir entrepris d'audit officiel au cours des 24 derniers mois concernant la proportion de documents de communication, de collecte de fonds ou d'engagement des parties prenantes produits qui répondent à leurs lignes directrices, y compris les engagements antiracistes, le cas échéant. Quarante-vingts pour cent (80 %) admettent ne pas exiger de développement professionnel ou de formation en matière d'antiracisme pour le personnel, les bénévoles ou les personnes consultant occupant des postes de communication, de collecte de fonds ou d'engagement des parties prenantes. Comme le précise un répondant, la formation est souvent « encouragée, mais pas exigée ». Cela dit, plusieurs répondants indiquent que le personnel et les bénévoles qui voyagent à l'étranger pour recueillir du contenu doivent suivre une formation spécifique.

Lorsque les répondants mentionnent une formation, celle-ci est souvent présentée comme une formation à la lutte contre la discrimination et les préjugés plutôt qu'une formation axée spécifiquement sur l'antiracisme. En outre, certains

organismes signalent avoir proposé des formations en matière de « sensibilité interculturelle », de « compétence culturelle », de « communication éthique », d'« anti-oppression », de « préjugés inconscients », de « principes féministes » et de « pouvoir, intersectionnalité, oppression ». Les formations féministes (intersectionnelles ou autres) ou sur le genre sont nettement plus fréquentes dans les réponses des répondants que les modules antiracistes.

En ce qui concerne le contenu, 62 % des organismes disent avoir diffusé du contenu ayant un objectif antiraciste explicite au cours des 24 derniers mois, mais celui-ci varie entre une déclaration ponctuelle de soutien à Black Lives Matter, une assemblée générale sur des sujets antiracistes et la création d'un institut sur les injustices raciales.

Il est intéressant de noter que 78 % des répondants précisent que leur organisme a utilisé des outils de communication produits directement par des producteurs de contenu locaux au cours des 24 derniers mois. Les réponses ouvertes à cette question laissent entrevoir les différents degrés d'engagement des producteurs de contenu locaux. Dans la plupart des cas, les répondants précisent que les producteurs de contenu locaux jouent un rôle plus limité : ils collectent souvent du contenu, mais ne participent pas à l'approbation avant la publication. Cependant, certains répondants rapportent que les producteurs de contenu sont impliqués à toutes les étapes de la création du contenu.



« Le personnel local et les partenaires jouent un rôle limité dans la production des communications, et approuvent rarement les documents de communication associés aux activités dans leur pays. »

Un autre a répondu : « Les journalistes locaux rédigent une grande partie de notre contenu et le personnel local rédige des articles de blogue. Dans les deux cas, ils ne sont diffusés qu'après avoir été approuvés. »

- PARTAGÉ PAR UN RÉPONDANT



Discussion

Les résultats montrent des efforts généralisés, mais souvent ponctuels, pour améliorer les déséquilibres de pouvoir dans les pratiques de communication, de collecte de fonds et de plaider dans le secteur. De nombreux organismes rapportent partager des contenus explicitement antiracistes alors qu'ils ne disposent pas de lignes directrices antiracistes. De nombreuses réponses ont également révélé que des histoires sont recueillies auprès de producteurs de contenu locaux, sans que ceux-ci soient impliqués dans l'examen et l'approbation du contenu. En outre, l'absence générale d'audits de communication récents, y compris, mais sans s'y limiter, d'audits de communication antiraciste, suggère que l'efficacité et l'impact de la plupart des activités de communication des répondants ne sont pas suivis au-delà de données de base.

Il existe un certain nombre de moyens d'améliorer les pratiques antiracistes en matière de communication, de collecte de fonds et de plaider. En ce qui concerne la formation, par exemple, les répondants ont clairement indiqué que divers types de formation liés aux principes antiracistes étaient offerts au personnel, sans toutefois être obligatoires. Cependant, plusieurs organismes font état de formations obligatoires sur divers sujets comme la sensibilité culturelle ou le genre, de sorte que la notion de formation obligatoire est familière au secteur, mais pas en ce qui a trait aux pratiques antiracistes.

Conception, suivi et évaluation des programmes, apprentissages et autres opérations

La coopération internationale est depuis longtemps confrontée au complexe du sauveur blanc, un phénomène par lequel des individus bénéficient de privilèges, généralement issus de cultures dominées par les personnes blanches, apportent

une aide intrinsèquement intéressée à des pays historiquement marginalisés. Cette pratique a normalisé et permis le développement de pratiques abusives qui sapent les droits, le pouvoir et les connaissances des populations marginalisées à travers le monde.

Les organismes, quoiqu'en ayant l'intention de promouvoir les droits de la personne, peuvent involontairement exacerber les inégalités et les dépendances existantes en plaçant les priorités, les connaissances et les valeurs qu'ils ont eux-mêmes apportées comme supérieures et absolues. De même, en dépit de leurs bonnes intentions, de leur savoir-faire technique et de leurs années d'expérience, les travailleuses et travailleurs de la coopération internationale peuvent nuire en négligeant les moyens racialement équitables et culturellement appropriés de travailler avec des personnes issues de pays historiquement marginalisés. Dans de trop nombreux cas, des déséquilibres de pouvoir non contrôlés dans la coopération internationale ont permis des situations d'exploitation, de manipulation et d'abus.

Ces dernières années, la localisation, c'est-à-dire la pratique consistant à privilégier l'expertise locale dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes, a gagné en popularité dans le secteur. Bien qu'il soit essentiel que les parties prenantes marginalisées soient impliquées dans les décisions qui les concernent, le rapport 2021 de Peace Direct intitulé « Time to Decolonise Aid » a constaté que cette évolution vers la localisation continue de privilégier les approches occidentales et a souvent été utilisée pour maintenir le statu quo. La décolonisation de la coopération internationale exige un engagement intentionnel envers l'antiracisme qui reconnaît que les hiérarchies mondiales qui continuent de caractériser l'inégalité dans l'aide internationale découlent des mêmes déséquilibres de pouvoir qui ont engendré les conditions nécessaires à cette aide.



Résultats du sondage

TABLE 4

Question	Résultat
4.1.a. Votre organisation a-t-elle des politiques ou procédures qui guident les pratiques d'élaboration de projets ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 4% • Non = 33% • Oui = 63%
4.1.b. Votre organisation a-t-elle des politiques ou des procédures qui orientent les pratiques de suivi et d'évaluation ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 5% • Non = 35% • Oui = 60% <p>Il n'y a eu que 3 cas où les répondants ont coché la case oui et ont également convenu que l'antiracisme était explicite dans ces politiques, sans aucune autre informations supplémentaires.</p>
4.1.c. Les politiques, la formation et les protocoles de votre organisation en matière de sûreté et de sécurité des opérations comprennent-ils des évaluations explicites des risques fondées sur des facteurs de diversité, notamment la race ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 6% • Non = 75% • Oui = 19%
4.2.a. Votre organisation rend-elle obligatoire la formation sur l'antiracisme pour le personnel ou les bénévoles chargés de la gestion de projets ou liées aux opérations?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 3% • Non = 70% • Oui = 28%
4.2.b. Votre organisation soutient-elle le renforcement des capacités des parties prenantes ou partenaires en matière d'antiracisme (au cours des 24 derniers mois)?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 3% • Non = 52% • Oui = 45%
4.3.a. Votre organisation a-t-elle des lignes directrices relatives aux rôles décisionnels du personnel et des partenaires locaux dans les activités de projet et dans les opérations ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 15% • Non = 37% • Oui = 48%
4.3.b. Votre organisation recueille t-elle des données sur les facteurs d'identité sociale des partenaires/personnel qui occupent des postes décisionnels sur le terrain ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 17% • Non = 55% • Oui = 28%
4.3.c. Votre organisation dispose t-elle d'un mécanisme établi pour obtenir un retour d'information de la part de parties prenantes concernant l'adhésion aux directives antiracistes dans les activités et opérations des projets à l'international ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 16% • Non = 71% • Oui = 13%
4.4.a. Au cours des 24 dernier mois, votre organisation a-t-elle reçu ou attribué des fonds pour des projets antiracistes ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 6% • Non = 58% • Oui = 36%
4.4.b. Au cours des 24 derniers mois, votre organisation a-t-elle mis en œuvre des projets dotés d'indicateurs de mesure de rendement liés à l'antiracisme ?	<ul style="list-style-type: none"> • N.D. = 3% • Non = 86% • Oui = 12%



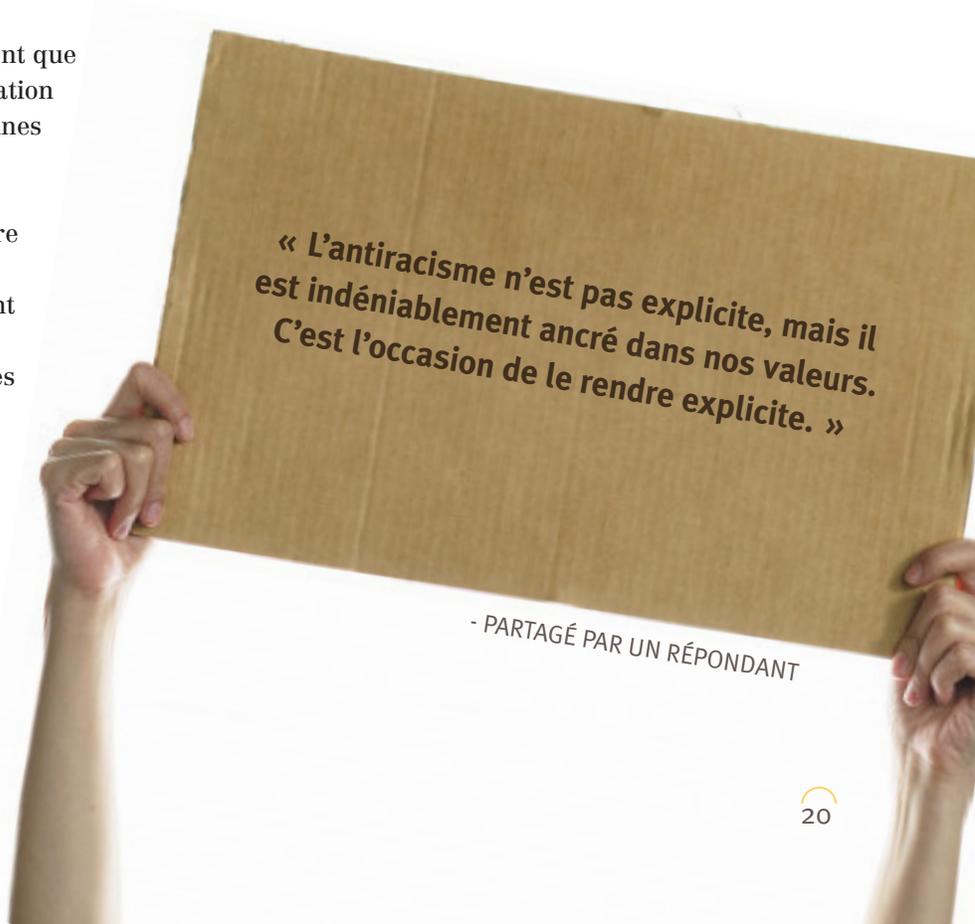
Interrogés sur les lignes directrices intégrées à leurs programmes, 63 % des répondants ont répondu avoir des politiques qui guident leurs pratiques de développement de projet et 60 % ont indiqué avoir des politiques qui guident leurs pratiques de suivi et d'évaluation. Malgré cela, seuls trois répondants ont indiqué que l'antiracisme était explicite dans l'une ou l'autre de ces politiques.

En ce qui concerne les lignes directrices des organismes en matière de sûreté et de sécurité, la majorité (75 %) des répondants disent ne pas avoir de politique, de formation ou de protocole qui évalue explicitement les risques en fonction des facteurs de diversité, y compris la race. De nombreux organismes ont des protocoles de sécurité qui tiennent compte de certains facteurs de diversité, mais pas de la race. Par exemple, un répondant a confirmé que les politiques de sûreté et de sécurité de son organisme s'appliquent aux opérations où les facteurs de diversité influent sur la vulnérabilité (p. ex. la langue, la citoyenneté, le sexe, l'âge), mais que les différences raciales n'ont pas encore été considérées comme l'un des facteurs de l'évaluation. Il est intéressant de noter que les réponses ouvertes à cette question semblent suggérer que certains répondants considèrent la sûreté et la sécurité liées à la race uniquement si et quand une personne affectée dénonce un risque encouru.

La majorité (70 %) des répondants indiquent que le développement professionnel et la formation du personnel, des bénévoles ou des personnes consultantes engagées dans la gestion de projets ou dans des rôles opérationnels n'incluent pas de formation à la lutte contre le racisme. Les réponses libres révèlent qu'un certain nombre d'organismes exigent toutefois une formation obligatoire sur l'égalité des genres, les principes féministes ou l'inclusion sociale. Bien que la plupart des organismes n'exigent pas que les parties prenantes travaillant dans la gestion de projet et les opérations suivent une formation antiraciste, plus de la moitié (52 %) des signataires disent avoir fourni une formation et des ressources antiracistes au personnel au cours des 24 derniers mois.

Quant à la localisation, parmi les organismes qui ont des partenaires à l'extérieur du Canada, près de la moitié (48 %) ont mis en place une procédure officielle pour le personnel et les partenaires dans des rôles décisionnels qui participent aux activités et aux opérations du projet. Quelques organismes qui ont mis en place une telle procédure affirment que le pouvoir décisionnel et le leadership au sein de leur programme et de leurs opérations sont partagés avec les partenaires locaux. Dans les cas où les organismes ont adopté des mécanismes de rétroaction officiels pour le personnel local, les objectifs antiracistes n'étaient pas explicitement mentionnés et un organisme a révélé que ses mécanismes de rétroaction ne concernaient que la reddition de comptes envers la communauté.

Trente-six pour cent (36 %) des répondants disent avoir reçu des fonds destinés à des projets spécifiquement antiracistes au cours des 24 derniers mois. Toutefois, plusieurs des exemples fournis concernaient des activités menées au Canada, et non à l'étranger. Un organisme a cité un exemple où ses partenaires locaux ont reçu des fonds pour mener des activités de promotion des droits, des connaissances et des pratiques locales avec des partenaires internationaux, y compris le personnel canadien de gestion de projet et des opérations.



« L'antiracisme n'est pas explicite, mais il est indéniablement ancré dans nos valeurs. C'est l'occasion de le rendre explicite. »

- PARTAGÉ PAR UN RÉPONDANT



Cinquante-cinq pour cent (55 %) des organismes collectent des données ventilées selon le genre, mais moins fréquemment selon la race, l'âge ou d'autres identités des partenaires et du personnel dans les pays où ils travaillent. La plupart des organismes qui collectent des données désagrégées le font de manière standardisée, et les données collectées sur les facteurs d'identité sociale dépendent du pays et des populations desservies par les partenaires et les projets. Seuls 12 % des répondants ont déclaré avoir mis en place des indicateurs de mesure du rendement directement liés à la race et au racisme au cours des 24 derniers mois. Bien que la proportion de signataires ayant mis en place ces indicateurs soit minime, les exemples fournis sur la raison et la manière dont ces indicateurs étaient utilisés étaient substantiels.

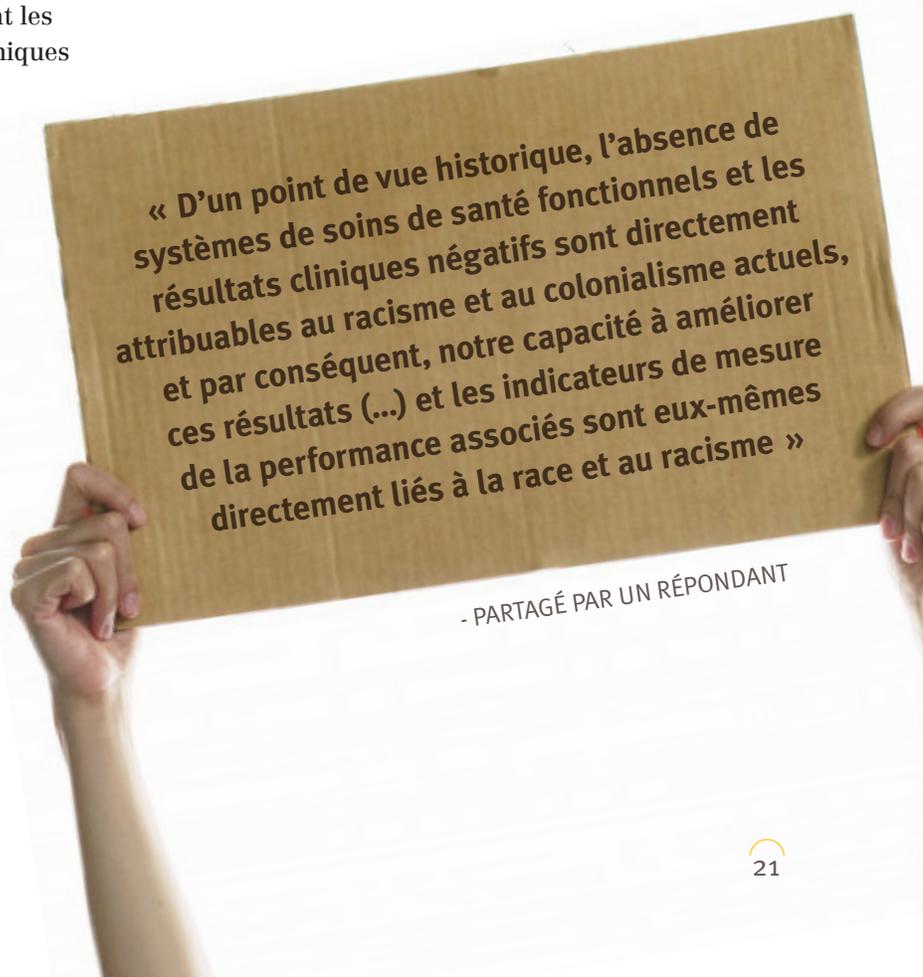
Par exemple, un organisme a répondu : « D'un point de vue historique, l'absence de systèmes de soins de santé fonctionnels et les résultats cliniques négatifs sont directement attribuables au racisme et au colonialisme actuels, et par conséquent, notre capacité à améliorer ces résultats (...) et les indicateurs de mesure de la performance associés sont eux-mêmes directement liés à la race et au racisme ». Un autre répondant a rapporté que certains de ses projets collectent et désagrègent les données sur les femmes de divers groupes ethniques et, dans certains contextes, raciaux.

Discussion

Bien qu'un faible pourcentage d'organismes ait intégré des approches antiracistes dans la gestion et les opérations de programme, les résultats révèlent des conditions favorables à des changements antiracistes dans ce domaine. La plupart des organismes déclarent avoir mis en place des lignes directrices et des procédures relatives aux opérations, à la sécurité, au suivi et à l'évaluation de leurs projets. Ces résultats

suggèrent que, bien que l'antiracisme ne soit pas encore intégré dans les lignes directrices de leurs programmes de la plupart des répondants, au moins la moitié des signataires ont déjà mis en place des mécanismes clairs qui peuvent être révisés pour intégrer ces principes. En outre, le rapport signale quelques organismes qui ont une expérience approfondie de l'intégration de l'antiracisme dans leurs programmes et opérations. Ceux-ci pourraient être en mesure de proposer des enseignements et des pratiques à suivre.

Les résultats ont également révélé une augmentation du nombre d'organismes qui ont récemment commencé ou continué à offrir des formations et des ressources en matière de lutte contre le racisme au personnel, aux bénévoles et aux personnes occupant des postes de gestion de projet ou des rôles opérationnels. À titre anecdotique, cette occurrence peut, en partie, être attribuée à une augmentation des actions contre le racisme mené par les organismes et les personnes employées pendant l'apogée du mouvement Black Lives Matter en 2020. Quoi qu'il en soit, interprétés dans leur ensemble, les résultats suggèrent qu'il est possible de tirer parti de l'élan existant dans le secteur.



Recommandations

Les résultats du sondage témoignent d'une occasion unique de développer des pratiques antiracistes dans le secteur de la coopération internationale. Le parcours sera semé d'embûches et, étant donné le peu d'expérience dans le secteur, les inconnus sont nombreux. Néanmoins, les organismes signataires affichent une volonté de se lancer dans ce processus et les réponses au sondage suggèrent que l'ensemble du secteur reconnaît que des changements sont nécessaires.

La ratification du cadre est une première étape importante dans la reconnaissance de l'omniprésence du racisme dans le secteur de la coopération internationale au Canada. Toutefois, une reconnaissance symbolique ne suffit pas à provoquer le changement nécessaire pour réparer des années de préjudice. Le travail de reconnaissance du racisme systémique dans le secteur de la coopération internationale doit se poursuivre par une réflexion interne active, des positions claires contre le racisme et un engagement concret dans un processus continu et transformateur de lutte contre le racisme. La reconnaissance active du racisme systémique et de l'héritage oppressif du colonialisme – même quand c'est inconfortable – est une condition préalable essentielle à la mise en œuvre des recommandations de ce rapport. Les organismes qui contestent ou minimisent l'impact du racisme seront non seulement incapables d'apporter des changements significatifs, mais risquent également de renforcer les injustices sociales existantes.

Les recommandations proposées dans ce rapport sont destinées à définir les fondements de nouvelles structures et de nouveaux systèmes qui englobent,



Photo : [SeventyFour](#) Shutterstock

respectent et valorisent la contribution des personnes de toutes les races. Il ne s'agit pas de fournir des recommandations complètes ou exhaustives, mais plutôt de suggérer des mesures stratégiques initiales qui peuvent être adoptées par les organismes signataires et avec le soutien d'ARC.



1. Définir une stratégie organisationnelle cohérente de lutte contre le racisme

Dans l'ensemble du secteur, les répondants ont adopté des approches variées, cloisonnées et incohérentes en matière de lutte contre le racisme. Par exemple, plusieurs organismes ont déclaré diffuser des déclarations publiques de lutte contre le racisme sans avoir pour autant de stratégie clairement définie en la matière. En outre, des termes tels que « diversité », « accessibilité », « sensibilité interculturelle » et « antidiscrimination », de même que les approches qui leur sont associées, ont parfois été utilisés de manière interchangeable avec « antiracisme » dans les réponses au sondage. Si chacun de ces concepts peut être une composante importante de l'action contre le racisme, aucun n'est suffisant à lui seul. Un manque de cohésion terminologique et méthodologique de la lutte contre le racisme risque d'en obscurcir le sens et de compromettre la collaboration et les changements significatifs et transformateurs qui pourraient s'opérer dans le secteur.

► LES ORGANISMES DOIVENT EXPLICITEMENT DÉFINIR ET ADOPTER UNE STRATÉGIE ANTIRACISTE COHÉRENTE, CRITIQUE ET INTERSECTIONNELLE. CETTE STRATÉGIE DOIT S'APPUYER SUR LES PRATIQUES ÉMERGENTES EN MATIÈRE D'ANTIRACISME ET S'ACCOMPAGNER D'OBJECTIFS ET DE CRITÈRES DE RÉFÉRENCE CLAIRS.

Les organismes doivent commencer par étudier les origines systémiques et historiques du colonialisme et des injustices raciales qui imprègnent la coopération internationale, ainsi que les principales conceptualisations de l'antiracisme provenant de luttes contre cet héritage. Cette recherche doit être documentée et doit intégrer diverses perspectives, en particulier celles menées par des personnes noires, autochtones, de groupes affectés négativement par le racisme ou originaires des pays historiquement marginalisés. Ensuite, les organismes doivent réfléchir sérieusement au rôle que leurs pratiques et politiques peuvent jouer dans la perpétuation des préjugés raciaux dans le secteur, tant par leurs actions que par leur inaction. Ensuite, les organismes seront en mesure de définir des engagements

institutionnels fermes et précis en matière de lutte contre le racisme. Les engagements d'un organisme en matière de lutte contre le racisme se traduiront par une stratégie d'action concrète si on élabore une théorie du changement ou si l'on associe des objectifs stratégiques, mesurables, réalisables, axés sur les résultats et sensibles au temps (SMART). Les organismes signataires sont fortement encouragés à tenir compte des engagements qu'elles ont pris en appuyant le Cadre sur l'ARC lorsqu'elles élaborent leurs stratégies de lutte contre le racisme.

Les organismes qui ont déjà amorcé leur démarche de lutte contre le racisme sont également incités à faire un travail introspectif et à définir (ou redéfinir) clairement leur stratégie antiraciste dans le contexte des résultats du sondage, ainsi que leur engagement envers le Cadre sur l'ARC. Les organismes expérimentés en matière de lutte contre le racisme sont invités à partager leurs connaissances, leurs exemples ou leurs ressources avec ARC afin de contribuer à asseoir les capacités du secteur dans ce domaine.

ARC peut soutenir cette recommandation en fournissant une liste de personnes consultantes externes compétentes que les signataires peuvent engager pour soutenir l'élaboration, la mise en œuvre ou l'évaluation de leur stratégie antiraciste. En outre, ARC peut se doter d'un centre de partage des connaissances permettant aux organismes signataires d'accéder à des ressources telles qu'un glossaire répertoriant la terminologie et les définitions adoptées par le secteur, des ressources en matière de lutte contre le racisme, des exemples de déclarations antiracistes et des pratiques suggérées pour la mise en œuvre.

2. Créer un environnement propice pour un dialogue productif à l'intérieur des organismes

L'antiracisme, en tant que lutte proactive contre la discrimination raciale, est la responsabilité de tous les membres du secteur canadien de la coopération internationale. Cependant, dans les milieux où les personnes employées ne se sentent pas incluses et encore moins en sécurité, il se forme une culture du silence et les employeurs ratent des occasions de co-crée des solutions venant de perspectives



multiples. C'est particulièrement vrai dans le cas des gens qui ont vécu de l'injustice raciale dans le secteur, notamment les personnes noires, autochtones, de groupes affectés négativement par le racisme ou originaires des pays historiquement marginalisés, et dont l'avis est nécessaire à l'élaboration de méthodes de travail plus équitables. Malgré cela, la plupart des organismes adoptent une approche réactive pour initier des discussions sur la race et le racisme. En fait, plus de la moitié des répondants ont indiqué que leur organisme ne disposait pas de mécanismes sûrs, transparents et formels de rapport et de recours en matière de racisme.

► LES ORGANISMES SIGNATAIRES DOIVENT CRÉER UN ENVIRONNEMENT PROPICE POUR UN DIALOGUE PRODUCTIF DANS LEQUEL TOUTES LES PARTIES PRENANTES, ET EN PARTICULIER LES PERSONNES NOIRES, AUTOCHTONES, DE GROUPES AFFECTÉS NÉGATIVEMENT PAR LE RACISME OU ORIGINAIRES DES PAYS HISTORIQUEMENT MARGINALISÉS, PEUVENT CONTRIBUER ET PARTICIPER DE MANIÈRE SIGNIFICATIVE AU PROCESSUS DE TRANSFORMATION DE L'ORGANISME.

Les stratégies de dialogue devraient avoir pour objectif de rassembler les gens pour discuter de l'antiracisme, co-crée la sémantique et construire des relations mutuellement enrichissantes.

Dans la mise en œuvre de cette recommandation, les organismes doivent reconnaître que les discussions sur les injustices raciales peuvent être ressenties comme physiquement ou psychologiquement menaçantes, et pénibles sur le plan émotionnel, en particulier pour les personnes qui ont été touchées par le racisme. Ainsi, parallèlement aux espaces de discussions, il existe plusieurs pratiques nécessaires à cet effort. Avant tout, les organismes doivent clairement énoncer que les échanges se déroulent dans un environnement où le harcèlement et la discrimination ne sont pas tolérés et où des politiques de réparation sont en place. Il convient également de mettre en place des mécanismes confidentiels de signalement et de rétroaction et de bien les faire connaître, afin que les personnes employées soient conscientes des options qui s'offrent à elles. Pour garantir une plus grande sécurité, les organismes devraient offrir une formation antiraciste afin que

les personnes employées puissent mieux comprendre les problèmes de racisme structurel, la manière de parler respectueusement de ces problèmes et le rôle qu'elles peuvent jouer pour faire évoluer la situation.

ARC peut amplifier les efforts du secteur en créant des occasions de dialogue inter-organisationnels par le biais de forums antiracistes, de séances de discussions et d'apprentissage et de groupes de travail. Des exemples de politiques de tolérance zéro contre le harcèlement et la discrimination qui intègrent des principes antiracistes pourront également se retrouver dans le centre de partage des connaissances d'ARC.

3. Collaborer avec des partenaires internationaux pour concevoir, développer et mettre en œuvre de nouvelles approches

Dans le secteur de la coopération internationale, les réactions aux problèmes auxquels sont confrontés les peuples et les pays historiquement marginalisés continuent d'être principalement guidées par des idées et des initiatives du Nord. L'examen de la capacité d'agir des partenaires nationaux a été minimal, notamment dans la résolution des problèmes qu'ils ont eux-mêmes identifiés dans leur propre pays, ou dans la détermination des priorités nécessitant une coopération internationale. Moins de la moitié des organismes qui ont des partenaires à l'extérieur du Canada ont mis en place une procédure officielle pour confier des rôles décisionnels aux partenaires du projet.

► IL EST ESSENTIEL QUE LES ORGANISMES TRAVAILLENT AVEC DES PARTENAIRES INTERNATIONAUX POUR ÉBRANLER LES HIÉRARCHIES MONDIALES ET PRENDRE DES MESURES CONCRÈTES POUR REDISTRIBUER LE POUVOIR LOCALEMENT. LES ORGANISMES DOIVENT COLLABORER AVEC DES PARTENAIRES INTERNATIONAUX DANS LA CONCEPTION, LE DÉVELOPPEMENT ET LA MISE EN ŒUVRE DU TRAVAIL DE LUTTE CONTRE LE RACISME.

Dans les régions où travaillent les organismes canadiens, les équipes locales doivent participer à la détermination du type et de la structure des interventions à chaque étape de l'élaboration des programmes, des communications et de la reddition



de comptes. Ces stratégies doivent inclure un processus continu de collaboration et de partage des connaissances avec les parties prenantes à l'échelle mondiale. La recherche de solutions par le dialogue et la prise de décision conjointe permettra d'éviter de répéter sans cesse l'erreur de lancer des initiatives qui sont ancrées dans la vision du monde dominante et qui la renforcent activement.

En outre, les organismes doivent adopter un état d'esprit de transition en définissant une stratégie de transfert progressif du pouvoir et des ressources aux parties prenantes locales. Les organismes doivent également établir des mécanismes formels de rétroaction pour les parties prenantes internationales et nationales. Malgré le fait que ce soit parfois inconfortable, le fait d'être remis en question par des partenaires du Sud favorise des pratiques plus équitables, consolide les programmes et améliore la communication.

ARC peut soutenir les organismes du secteur par le recensement et l'élaboration de meilleures pratiques en ce qui a trait aux mécanismes de rétroaction dans un contexte international. Il est possible, par exemple, de créer et de renforcer des espaces internationaux de réseautage et de formation qui facilitent le partage des connaissances collectives, l'apprentissage et la promotion des connaissances au Canada et dans le monde. Il serait utile de mener des recherches sur les efforts récents pour faire progresser la rétroaction concernant l'amélioration des résultats liés au genre et la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, afin de faire ressortir et d'adapter les leçons tirées de ces initiatives pour améliorer l'équité raciale. Par ailleurs, ARC peut organiser des forums de consultation avec des partenaires internationaux et engager un dialogue sur les notions d'agentivité et de pouvoir, ainsi que sur la manière dont les ONG canadiennes peuvent concrétiser leurs engagements en matière de lutte contre le racisme dans les trois domaines couverts par le cadre.

4. Évaluer, suivre et utiliser les données ventilées selon la race à tous les niveaux de ressources humaines

Les données ventilées selon la race sont un élément essentiel de la pratique antiraciste, car elles permettent d'élaborer des stratégies basées des données probantes qui reconnaissent et combattent de manière proactive les tendances aux inégalités sur les lieux de travail. Malgré cela, 71 % des organismes ont déclaré ne pas collecter ce type de données. De plus, seulement 1 % des répondants ont dit collecter les données salariales en fonction de la race et seulement 3 % ont dit collecter ou analyser les taux de promotion et de rétention du personnel selon la race. Une approche à l'aveugle en ce qui concerne la surveillance et le traitement des écarts en matière d'embauche aux niveaux décisionnels, de promotion, de maintien en poste, de licenciement et de salaire contribue au maintien des disparités raciales. Pour être antiraciste, le secteur de la coopération internationale doit nécessairement refléter la communauté multiraciale et multiethnique qu'il entend servir et celle dans laquelle il se trouve au Canada.

► IL EST INDISPENSABLE DE MESURER ET D'ASSURER LE SUIVI DE MANIÈRE PROACTIVE DES DONNÉES VENTILÉES SELON LA RACE À TOUS LES NIVEAUX DE L'ORGANISME, DE SORTE QUE LES STRATÉGIES DE LUTTE CONTRE LE RACISME SOIENT FONDÉES SUR DES DONNÉES PROBANTES.

La collecte de données sur la race, le genre, la capacité, l'âge, la religion et l'orientation sexuelle, par exemple, offre aux organismes la possibilité d'évaluer dans quelle mesure elles attirent et conservent une main-d'œuvre représentative, capable d'apporter les interprétations culturelles et les perspectives sociales nécessaires pour inverser l'histoire et la pratique qui privilégient les connaissances centrées sur les personnes blanches.

Les approches appropriées pour la collecte et l'analyse des données varient selon le contexte de chaque organisme, notamment en fonction de sa taille et de sa structure. Il existe certaines mesures qu'un organisme peut prendre pour améliorer



le confort des personnes employées en matière d'auto-identification, notamment en communiquant clairement les raisons pour lesquelles les informations sont collectées et comment elles seront utilisées, en préservant l'anonymat des données tout au long du processus et en prévoyant des clauses permettant de se retirer de la collecte. Avant d'entreprendre ce travail, les organismes sont invités à consulter des experts juridiques pour comprendre leurs responsabilités en matière de collecte de données d'identité sociale.

Si des organismes ne recueillent et n'utilisent pas de données sur la race pour obtenir des résultats plus équitables, c'est peut-être parce qu'elles n'en comprennent pas la valeur ou ne savent pas par où commencer. ARC peut soutenir les organismes qui cherchent à recueillir ce type de données en élaborant et en compilant des documents utiles dans un centre de partage des connaissances ARC, notamment des modèles de sondages, des directives juridiques et des outils de suivi et d'évaluation. Il conviendrait peut-être aussi qu'ARC organise une séance d'apprentissage virtuel où les organismes du secteur pourraient mieux comprendre l'intérêt de la collecte de données, poser des questions et obtenir des conseils pratiques pour élaborer leur stratégie de collecte de données. Enfin, le rôle d'ARC est déterminant dans l'élaboration de ressources et d'activités capables de remédier aux inégalités raciales observées dans les données collectées. Par exemple, afin d'attirer un personnel plus diversifié dans les postes vacants, ARC se propose entre autres d'élaborer un langage antiraciste standard que les organismes pourraient choisir d'inclure dans leurs offres d'emploi, et d'offrir une formation aux pratiques de recrutement qui attirent de manière proactive des candidatures diversifiées.

5. Prioriser et implanter un cycle régulier d'audits antiracistes

Deux tiers (68 %) des organismes interrogés n'ont pas effectué d'audits récents de leurs communications, collectes de fonds ou outils de plaidoyer pour confirmer qu'ils respectent leurs propres lignes directrices et engagements antiracistes. Dans un secteur qui a l'habitude de perpétuer des récits néfastes sur les populations noires, autochtones, de groupes affectés négativement par le racisme ou originaires des pays

historiquement marginalisés, il est nécessaire que les organismes procèdent à un examen régulier de leurs outils et pratiques de communication. Bien que 59 % des organismes répondants mentionnent des pratiques d'évaluation pour assurer le suivi des politiques et les procédures, ces évaluations n'incluent généralement pas l'évaluation des pratiques antiracistes. Par exemple, 75 % des répondants n'avaient pas de protocoles pour évaluer explicitement les risques fondés sur les inégalités raciales et un très petit nombre d'entre eux avaient des mesures de performance incluant des facteurs fondés sur la race.

► LES ORGANISMES DOIVENT PLANIFIER UN AUDIT DANS UN DÉLAI PRÉCIS ET ÉTABLIR UN CYCLE RÉGULIER D'AUDITS ANTIRACISTES DANS LES TROIS DOMAINES D'ENGAGEMENT.

Les organismes sont encouragés à fixer une date cible pour la réalisation d'une première vérification. Les vérifications ultérieures concernant la lutte contre le racisme dans les domaines des ressources humaines, des communications et des programmes devraient être prévues selon un cycle régulier, par exemple une fois par an ou deux fois par an, en fonction de la capacité et des besoins de l'organisme.

Plusieurs méthodes d'audit sont possibles, et peuvent varier en fonction du comportement et des priorités de l'organisme en matière de lutte contre le racisme. Celle-ci peut commencer par définir la portée d'un audit, y compris la période étudiée et les domaines à inclure. Par exemple, un audit des communications peut inclure des indicateurs sur les récits récurrents, la terminologie stratifiée, la représentation des voix et des points de vue ou sur le processus d'approbation du contenu. Les auditeurs qui le souhaitent ont la possibilité d'intégrer des commentaires qualitatifs pertinents, provenant par exemple de commentaires sur les médias sociaux, de plaintes ou de réponses à des courriels, qui peuvent contribuer à illustrer davantage leurs conclusions. Une fois les données colligées et analysées, les organismes peuvent s'en servir pour tirer des enseignements concrets et saisir ces occasions d'améliorer leurs communications.

Cette recommandation peut bénéficier du soutien d'ARC, qui fournira une formation et des modèles pour les communications et les audits de



programmes, proposera une liste de personnes consultantes antiracistes qui pourront se charger des audits, et contribuera à l'élaboration de mesures de suivi et d'évaluation. Il peut également simplifier les relations avec les institutions universitaires et d'autres organismes qui mènent des recherches sur les pratiques autochtones de suivi et d'évaluation, afin de contribuer à la mise au point de différentes méthodes de mesure du succès des programmes, dans le respect des diverses idées d'autodétermination.

6. Consacrer des fonds et du temps de travail, ainsi que démontrer un engagement concret de la part des directions et instances décisionnelles

Le travail de lutte contre le racisme exige du temps, de l'argent, un investissement émotionnel et une expertise. Bien que les efforts de lutte contre le racisme soient menés par le personnel à l'interne, la plupart des organismes du secteur n'ont pas de postes dont le rôle et les responsabilités incluent la lutte contre le racisme. Seulement 37 % des organismes ont offert une formation en matière de lutte contre le racisme à leur personnel ou à leurs bénévoles, et ce qui est offert est le plus souvent facultatif et dispensé par le personnel ou le conseil d'administration de l'organisme. Très peu de répondants ont désigné une personne responsable de la lutte contre le racisme ou un membre du personnel dont les responsabilités incluent le suivi des pratiques et des politiques antiracistes. Bien qu'une telle formation ne soit pas obligatoire, une grande majorité (84 %) a déclaré que son personnel ou ses bénévoles participaient à des formations sur la lutte contre le racisme. Il appartient aux organismes du secteur de prioriser ce travail, de mettre à profit la volonté de leur personnel et de démontrer leur soutien institutionnel en investissant dans les efforts de lutte contre le racisme.

► LES ORGANISMES DOIVENT CONSACRER DES RESSOURCES AU SOUTIEN ET À LA PROMOTION DE LEURS ENGAGEMENTS À RÉALISER DES CHANGEMENTS ANTIRACISTES.

Accorder la priorité au financement de ce travail pourrait permettre aux organismes d'engager des personnes consultantes expertes, de mener des audits, de créer des campagnes de sensibilisation, de construire des outils de suivi et d'évaluation, de participer à des activités de formation et de doter les groupes de travail bénévoles du budget nécessaire pour mener à bien des actions antiracistes. Il est nécessaire de disposer de fonds pour offrir de la formation et du matériel au personnel existant.

L'investissement nécessaire pour créer un changement durable n'est pas seulement de nature financière. Un véritable effort de mobilisation incombe également au personnel au sommet de la hiérarchie d'un organisme. Bien que tous les membres du personnel puissent participer aux efforts antiracistes, la mobilisation des directions et des instances décisionnelles en faveur de cette lutte donne le ton et permet de susciter les changements culturels nécessaires au sein de l'organisme et de faire de l'antiracisme une norme dans le secteur de la coopération internationale.

ARC pourrait soutenir cette recommandation en organisant des collectes de fonds qui débloquent des moyens pour la formation et le développement des ressources, et en accordant des subventions aux petits organismes pour qu'ils puissent mener à bien leur travail de lutte contre le racisme. ARC pourrait aussi constituer des caucus antiracistes destinés aux personnes en poste de leadership, où les directions intéressées par ce travail ou qui y sont déjà engagés peuvent être en contact pour discuter des approches qu'ils peuvent entreprendre.

7. Intégrer la lutte contre le racisme dans les structures internes pour toutes les opérations et la gestion

Les principes antiracistes doivent être implantés à tous les niveaux des opérations organisationnelles et non pas traités comme une option, un complément ou un projet secondaire. L'écrasante majorité des organismes de coopération internationale n'ont pas encore intégré les principes antiracistes dans leurs processus et pratiques opérationnels de base. La majorité du secteur dispose déjà de lignes directrices, de politiques ou de procédures formelles qui informent sur la manière dont elles abordent



leur travail. Malgré cela, une petite minorité de répondants a déclaré avoir des principes antiracistes dans leurs politiques et lignes directrices de base.

LES ORGANISMES DOIVENT ADOPTER UNE APPROCHE SYSTÉMIQUE QUI INTÈGRE LA LUTTE CONTRE LE RACISME DANS LES STRUCTURES INTERNES DE TOUTES LES OPÉRATIONS ET DE LA GESTION, Y COMPRIS, MAIS SANS S'Y LIMITER, DANS LEURS POLITIQUES, LIGNES DIRECTRICES, PROCÉDURES, OUTILS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION, AINSI QUE MÉCANISMES DE RÉTROACTION.

Bien que cette recommandation doit découler des recommandations précédentes du présent rapport, elle est incluse parce que le travail d'intégration de l'antiracisme au niveau structurel est essentiel au changement. En outre, ce processus se présente différemment selon la taille, les structures, la capacité et les besoins des organismes signataires. Une fois que certaines des étapes précédentes de ce rapport ont été franchies, elles devraient être suivies de près par une démarche visant à intégrer les politiques et pratiques antiracistes à tous les niveaux.

Les organismes peuvent commencer par examiner et mettre à jour leurs pratiques et politiques opérationnelles et de gestion les plus récentes. Cette

révision doit être un processus de collaboration impliquant les parties prenantes qui travaillent le plus étroitement avec ces structures de gouvernance. Dans certains cas, les politiques peuvent simplement recourir à une révision du langage existant ou à l'ajout de principes antiracistes déterminés. Dans d'autres cas, elles peuvent nécessiter l'élaboration de cadres entièrement nouveaux. L'efficacité des structures de gouvernance repose sur leur acceptabilité et leur compréhension par ceux qui les mettent en pratique. À ce titre, les organismes devront diffuser auprès du personnel des informations sur leurs politiques et procédures actualisées et proposer des séances de formation, le cas échéant.

ARC pourrait soutenir cette recommandation en rassemblant des études de cas pertinentes et des exemples de mise en œuvre des outils antiracistes par secteur, dans un centre de partage des connaissances d'ARC. Les leçons tirées de l'intégration de l'égalité des genres dans les programmes, les opérations et la gestion peuvent aider le secteur à établir une trajectoire pour améliorer l'équité raciale par une approche similaire.

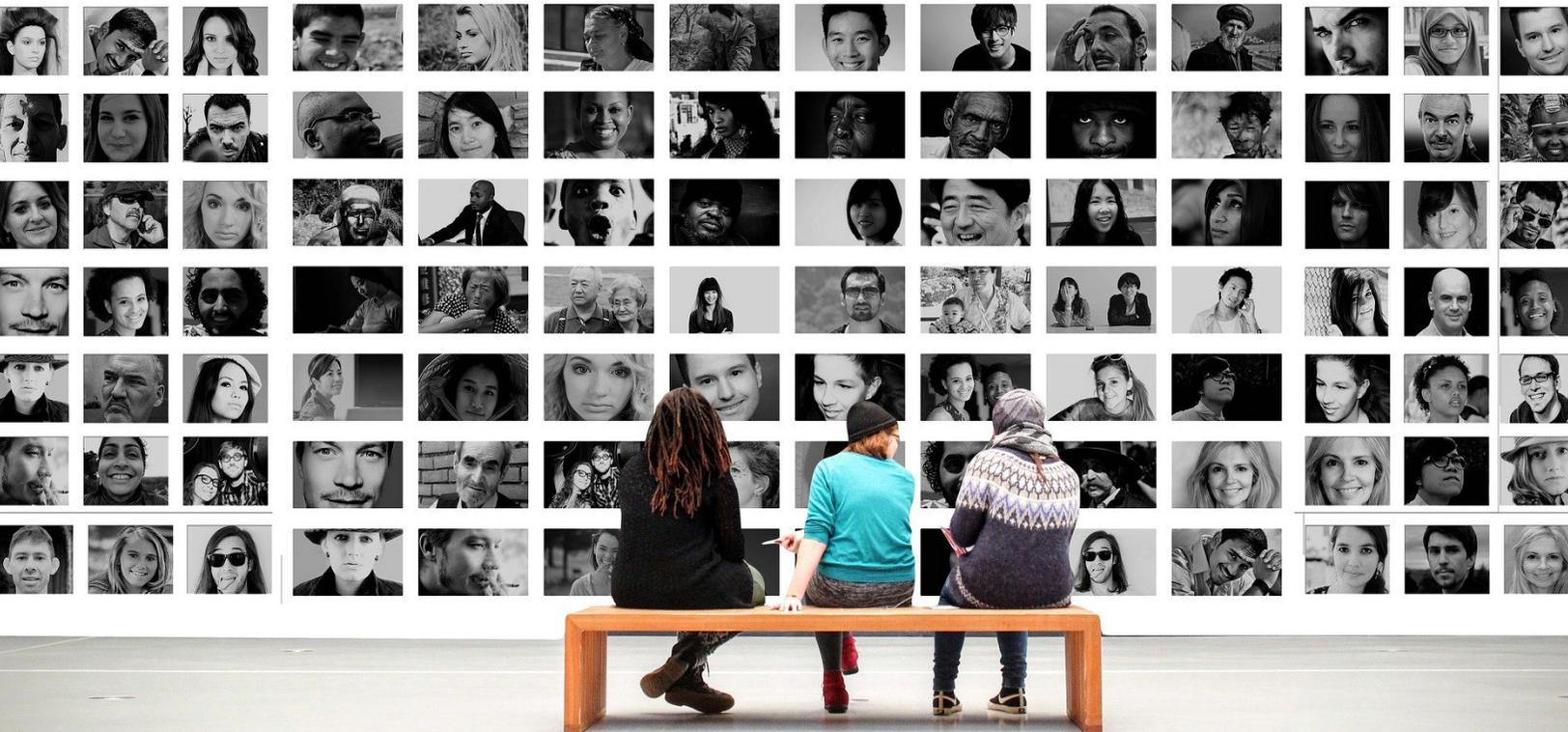


Photo : Gerd Altmann Pixabay



Conclusion

S'engager dans un cheminement collectif d'antiracisme est primordial pour le secteur de la coopération internationale, afin d'incarner des valeurs de justice, d'égalité et de dignité. En commençant par cette honnête vérification du bilan de l'antiracisme dans le secteur, nous ne devons pas rester bloqués sur les résultats du sondage, mais plutôt nous concentrer sur ce que nous allons faire de ces résultats pour aller de l'avant en tant qu'individus et en tant que secteur.

Le rapport sera distribué aux organismes signataires pour leur propre examen et leur travail interne de lutte contre le racisme. Il y a beaucoup de bonne volonté dans le secteur et les organismes qui ont entrepris ce travail constatent souvent qu'il s'agit d'un processus solitaire. Cette initiative permet aux organismes du secteur de cheminer ensemble, en étant plus forts et plus efficaces.

Le Cadre prévoit des étapes qui se renforcent mutuellement. La déclaration sur l'ARC aide les organismes à définir des objectifs antiracistes tangibles, tandis que le sondage sur l'ARC rapporte et mesure les progrès réalisés par rapport à ces engagements. Le groupe de travail sur l'ARC s'appuiera sur les priorités et les recommandations formulées au cours de l'enquête pour élaborer des mécanismes de soutien et des ressources visant à faciliter la transformation antiraciste.

La réalité est que le travail de lutte contre le racisme est difficile, lent et continu. Il exige une volonté d'intégrer les principes antiracistes dans les modes de fonctionnement, de défendre le travail antiraciste à tous les niveaux, et d'examiner régulièrement les répercussions du racisme sur l'organisme. Cette initiative collective a le potentiel d'annoncer un changement

culturel dans le secteur, dont les effets pourraient ne commencer à se faire sentir que dans trois, quatre ou cinq ans, si les organismes et ARC sont résolus dans leurs efforts de changement.

Bien que le processus puisse être lent, si les organismes considèrent qu'il n'est pas acceptable de perpétuer le racisme d'un point de vue individuel ou systémique, les résultats seront bien tangibles. Reconnaître l'existence du racisme au sein du secteur de la coopération internationale et travailler activement et en collaboration pour le démanteler permettra aux organismes et au secteur de s'engager sur la voie d'un antiracisme proactif.



Photo : Shutterstock



Annexes



ANNEXE 1 : Définitions

• Racisme systémique

Politiques et pratiques ancrées dans les institutions établies, qui ont pour conséquence l'exclusion ou la promotion de groupes désignés. Il diffère de la discrimination ouverte en ce qu'aucune intention individuelle n'est nécessaire.

– *Centre de recherche sur les libertés civiles de l'Alberta*

• Antiracisme

Le processus conscient, délibéré et continu de détection, de remise en question et de changement des valeurs, des structures et des comportements qui perpétuent le racisme systémique. L'antiracisme est une approche, et non une finalité, et constitue donc un cadre utile pour un processus de changement organisationnel.

– *Centre de ressources communautaires*

• Équité raciale/Justice raciale

Le traitement équitable systématique des personnes de toutes les origines ethniques, qui se traduit par des opportunités et des résultats équitables pour tous.

– *Outils d'équité raciale*

• Intersectionnalité

Terme développé par Kimberlé Crenshaw pour examiner comment les facteurs identitaires tels que la race, l'âge, le genre, les capacités et l'orientation sexuelle se chevauchent et se croisent à l'intérieur des systèmes de pouvoir.

• Racisme organisationnel

La manière dont des politiques et des systèmes organisationnels en apparence neutres (par exemple, l'embauche ou le recrutement des membres du conseil d'administration) peuvent créer des disparités en termes d'accès et de résultats pour les personnes noires, autochtones, racialisées et les personnes issues de pays historiquement défavorisés.

– *Centre de ressources Communitywise*

• Diversité, équité et inclusion

Diversité : Un large éventail de différences entre les personnes et leurs perspectives sur le monde.

Équité : Lorsque les avantages et les désavantages ne sont pas répartis sur des principes raciaux ou liés à la culture d'origine.

Inclusion : Se traduit par des environnements où des personnes diverses peuvent participer pleinement, être respectée et se sentir valorisées.

– *Centre de ressources communautaires*

• Décolonisation

Résistance active contre les puissances coloniales, et déplacement du pouvoir vers l'indépendance politique, économique, éducative, culturelle et psychologique, et le pouvoir qui provient de la culture autochtone d'une nation colonisée.

– *Outils d'équité raciale*

• Privilège

Pouvoir social sans égard au mérite accordé par les structures formelles et informelles de la société à TOUS les membres d'un groupe dominant (par exemple, privilège blanc, privilège masculin, etc.).

– *Outils d'équité raciale*



Annexes



ANNEXE 2 : Liste des organismes signataires

- ADRA Canada
- Alternatives
- Association canadienne pour l'étude du développement international
- Association chrétienne canadienne de secours et de développement (CCRDA)
- Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI)
- Canadian Feed the Children (en anglais)
- Canadian Foodgrains Bank
- Canadian Lutheran World Relief
- CARE Canada
- Carrefour International/ Crossroads
- Carrefour international bas-laurentien pour l'engagement social (CIBLES)
- CECI (Centre d'études et de coopération internationale)
- Centre de consultation, d'éducation et de formation de l'Alliance Paix-Afrique (PAACET)
- Children Believe
- Coady International Institute
- Coalition humanitaire
- Coalition interagence sida et développement
- CODE
- Comité central mennonite du Canada (MCC)
- Communauté mondiale Ujeengo
- Conseil atlantique pour la coopération internationale
- Conseil de l'Alberta pour la coopération mondiale
- Conseil de la Colombie-Britannique pour la coopération internationale
- Conseil de la Saskatchewan pour la coopération internationale
- Conseil manitobain pour la coopération internationale
- Conseil nordique de la coopération mondiale
- Conseil ontarien de la coopération internationale
- Coopération Canada
- Croix-Rouge canadienne
- Cuso International
- Développement, Expertise et Solidarité Internationale (DESI)
- Église unie du Canada
- Entraide universitaire mondiale du Canada (EUMC)
- Équipes internationales Canada
- Equitas
- Ethiopiaid Canada
- Fondation Aga Khan Canada
- Fondation canadienne pour la vérification et la responsabilisation
- Fondation Wellspring pour l'éducation
- Fonds pour l'égalité
- Global Health Projects, Université de Calgary
- Grands Défis Canada
- Ingénieurs sans frontières Canada
- Institut Dallaire pour les enfants, la paix et la sécurité
- Institut Jane Goodall du Canada
- Inter Pares
- IRIS Mundial
- Islamic Relief Canada
- Jeunesse Canada Monde
- MEDA
- Médecins Sans Frontières / Doctors Without Borders (MSF) Canada
- Mission inclusion
- Opération Eyesight
- Oxfam Canada
- Oxfam-Québec
- Partenaires en santé Canada
- Partenariat canadien pour la santé des femmes et des enfants (CanWaCH)
- Plan International Canada
- Radios Rurales Internationales
- Rayjon Share Care of Sarnia, Inc.
- Réseau de coordination des conseils provinciaux et régionaux pour la coopération internationale
- Résultats Canada
- Save the Children Canada
- Service mondial et développement presbytérien
- SUCO— Solidarité Union Coopération
- Teach Peace Development
- Trade Facilitation Office Canada/ Bureau de promotion du commerce Canada
- VIDEA
- Vision mondiale
- World Renew
- YMCA Canada



Annexes

ANNEXE 3 : Cadre sur l'antiracisme du secteur de la coopération internationale du Canada [↓](#)



**ANTI-RACISME
EN COOPÉRATION**



Photo : Priscilla du Preez Unsplash