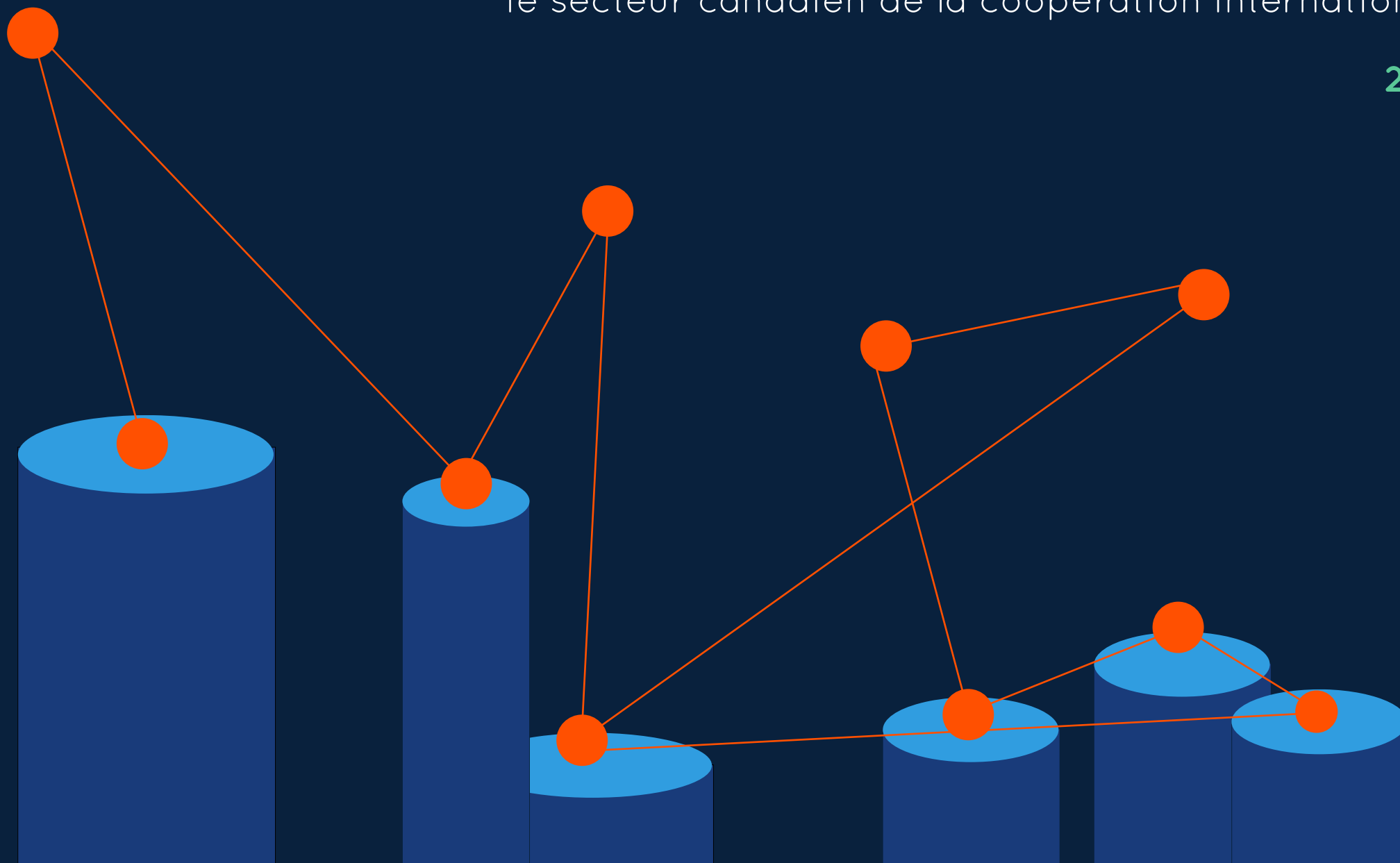


Engagement collectif

Bilan éclair 2025 des progrès sur l'anti-racisme dans
le secteur canadien de la coopération internationale

2025

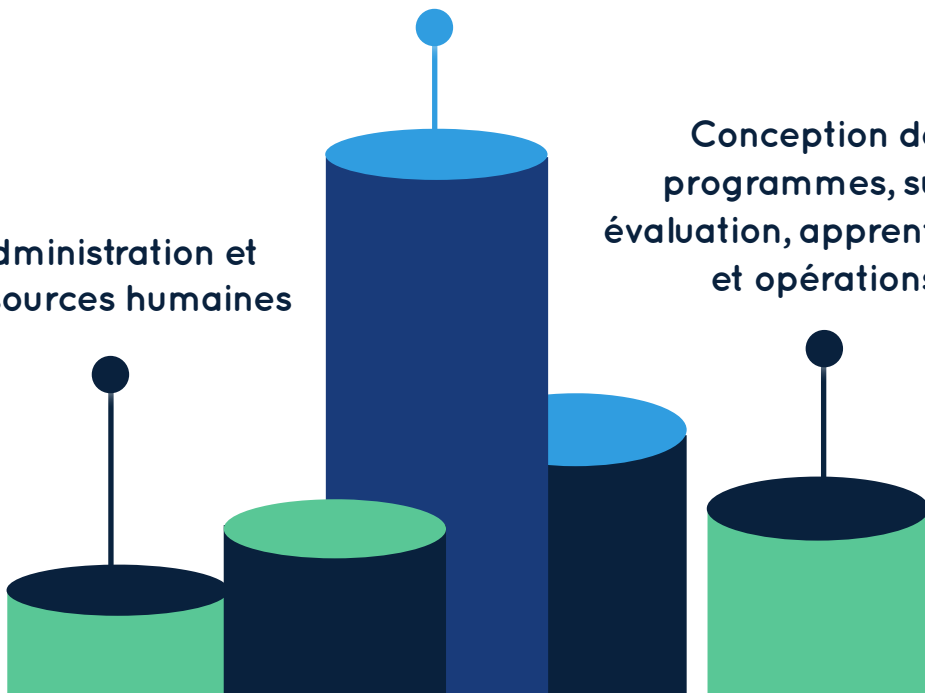


En **2021**, le Cadre de coopération anti-raciste (ARC) a été lancé pour guider un engagement collectif au sein du secteur canadien de la coopération internationale afin d'aborder l'héritage du colonialisme et du racisme systémique. Compte tenu de la nature de la coopération internationale et de la compréhension partagée de la position des organisations canadiennes dans leurs relations avec leurs partenaires et communautés à l'international, un Sondage annuel a été créé comme mécanisme de reddition de comptes et de suivi régulier. Le Cadre met l'accent sur l'engagement du secteur à intégrer l'anti-racisme dans les trois catégories suivantes :

**Communication, mobilisation, plaidoyer
et gestion des connaissances**

**Administration et
ressources humaines**

**Conception des
programmes, suivi,
évaluation, apprentissage
et opérations**



Les signataires du Cadre reconnaissent publiquement que le racisme constitue un problème prioritaire dans le secteur canadien de la coopération internationale et s'engagent à faire partie de la solution. Depuis le lancement du Cadre, le paysage social et politique mondial a profondément évolué.

Le Centre de l'ARC a lui-même changé et, plutôt que d'opérer comme entité distincte, est en voie d'intégration aux opérations plus larges de Coopération Canada. Les quatre rapports ARC précédents ont documenté, aux côtés des transformations sectorielles, des changements mondiaux majeurs, notamment la crise climatique, la pandémie de COVID-19 et d'autres facteurs déterminants. Au moment de la rédaction de ce rapport, on observe une montée des politiques suprémacistes blanches qui souligne la nécessité d'une action anti-raciste.

Méthodologie

Depuis 2023, le sondage annuel de l'ARC suit un cycle bisannuel : un sondage complet tous les deux ans et, les années intermédiaires, un sondage abrégé « bilan éclair ». L'édition 2025 constitue ainsi le deuxième sondage abrégé, visant à prendre le pouls des progrès du secteur en matière d'anti-racisme.

Le sondage de cette année comportait 30 questions, dont 6 questions préliminaires strictement destinées à la collecte de données (p. ex. : nom de l'organisation). Les 24 autres questions, principales et de suivi, proposaient des formats fermés et ouverts et portaient sur chacune des sections du Cadre de l'ARC ainsi que sur leurs indicateurs clés.

Le présent rapport Engagement collectif s'appuie sur les données recueillies pour suivre les progrès et cerner les lacunes dans l'action anti-raciste du secteur. D'une année à l'autre, la participation et les questionnaires ont varié ; les comparaisons temporelles doivent donc être interprétées à la lumière de ces facteurs.



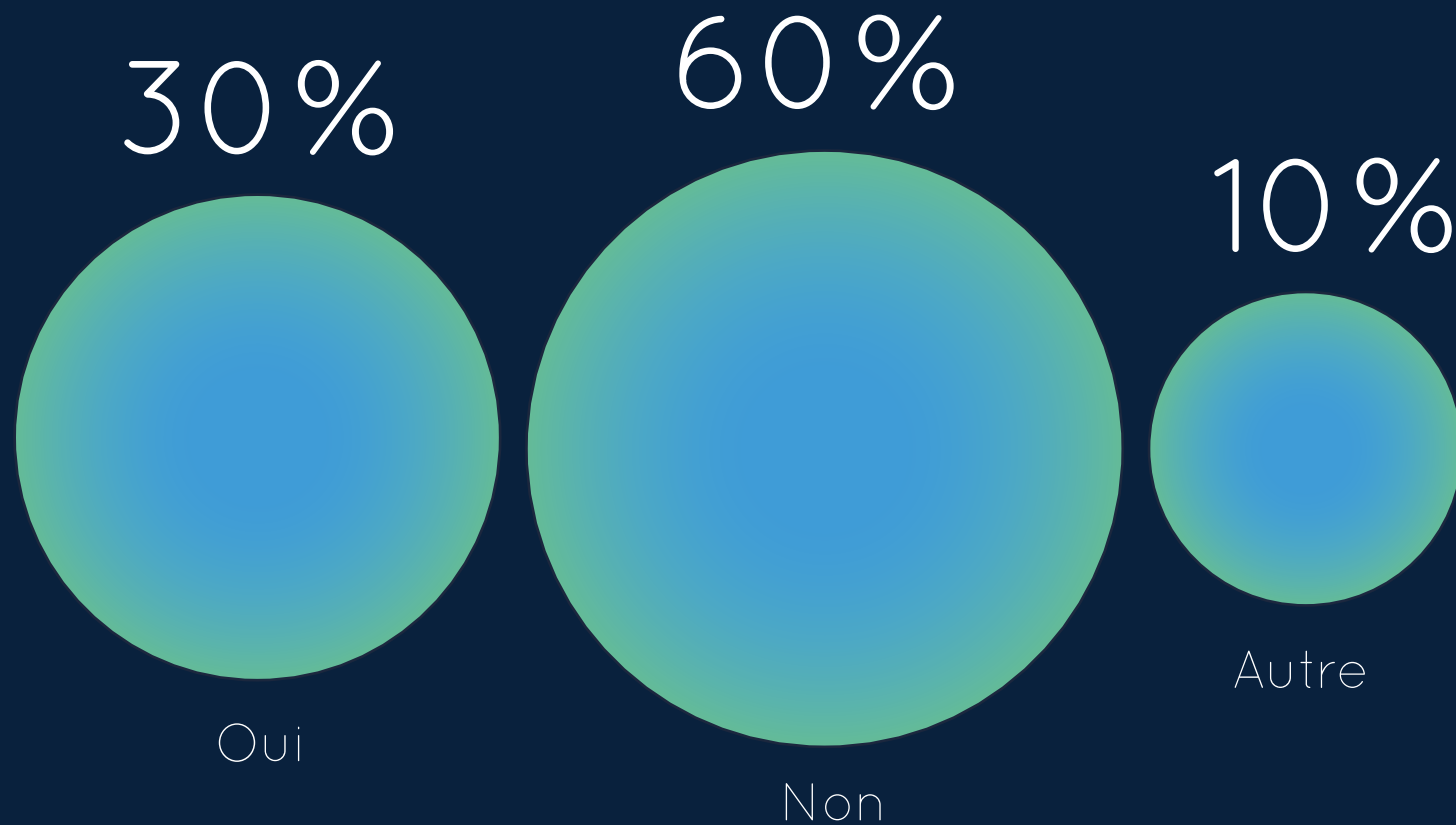
Limites

Si le sondage ne reflète pas nécessairement l'ensemble du secteur canadien, il offre des perspectives précieuses d'organisations engagées dans l'anti-racisme. Diffusé par l'infolettre du Centre de l'ARC et les plateformes de Coopération Canada, il a vraisemblablement rejoint des organisations déjà mobilisées. Leurs retours mettent en évidence un fort engagement sectoriel ainsi que des obstacles communs — temps, financement et effectifs limités — qui témoignent de défis structurels plus larges à l'avancement de l'anti-racisme.

Portrait des **signataires** de cette année



Organisations dont le siège social est situé au **Canada**

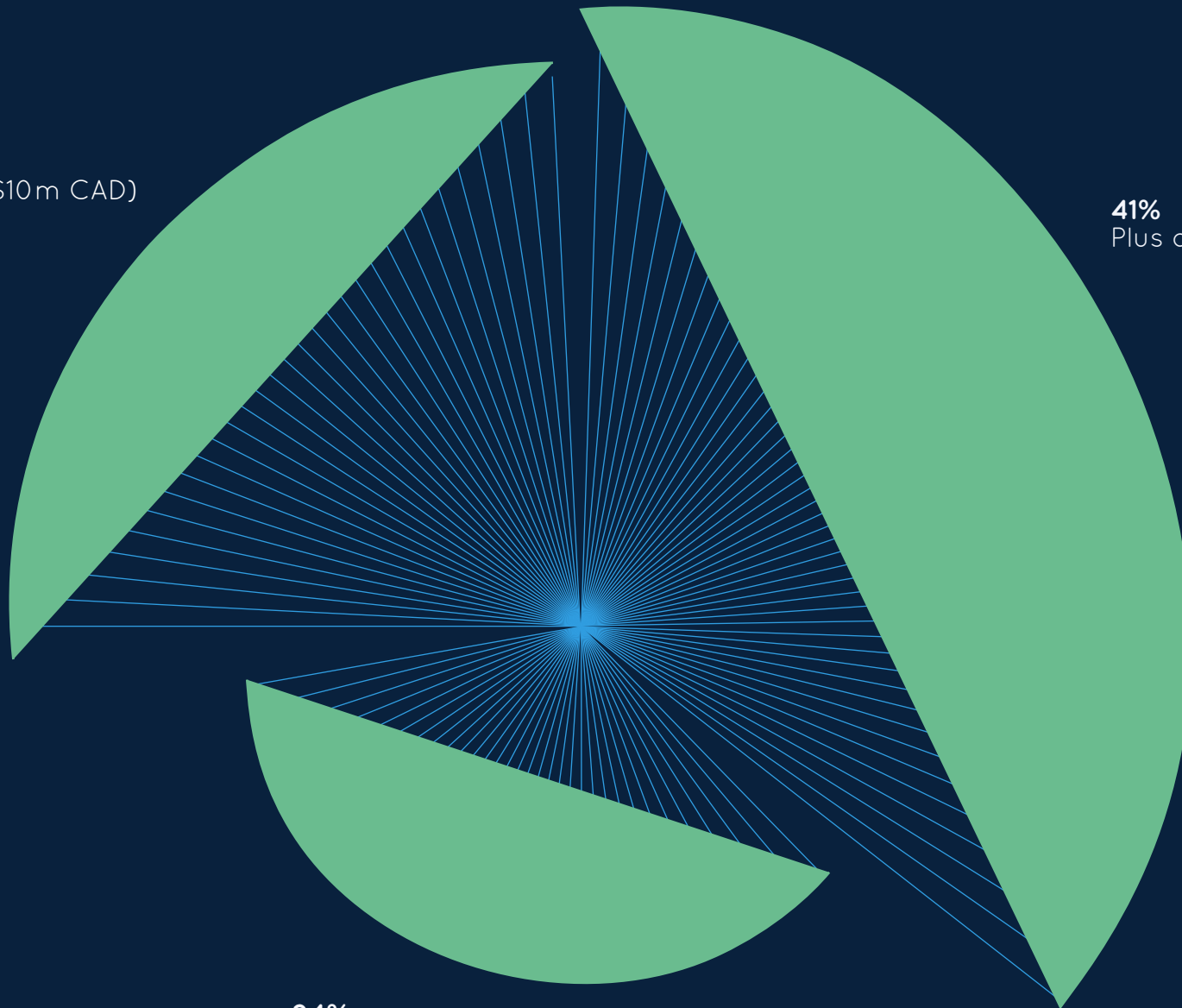


Budget de fonctionnement annuel

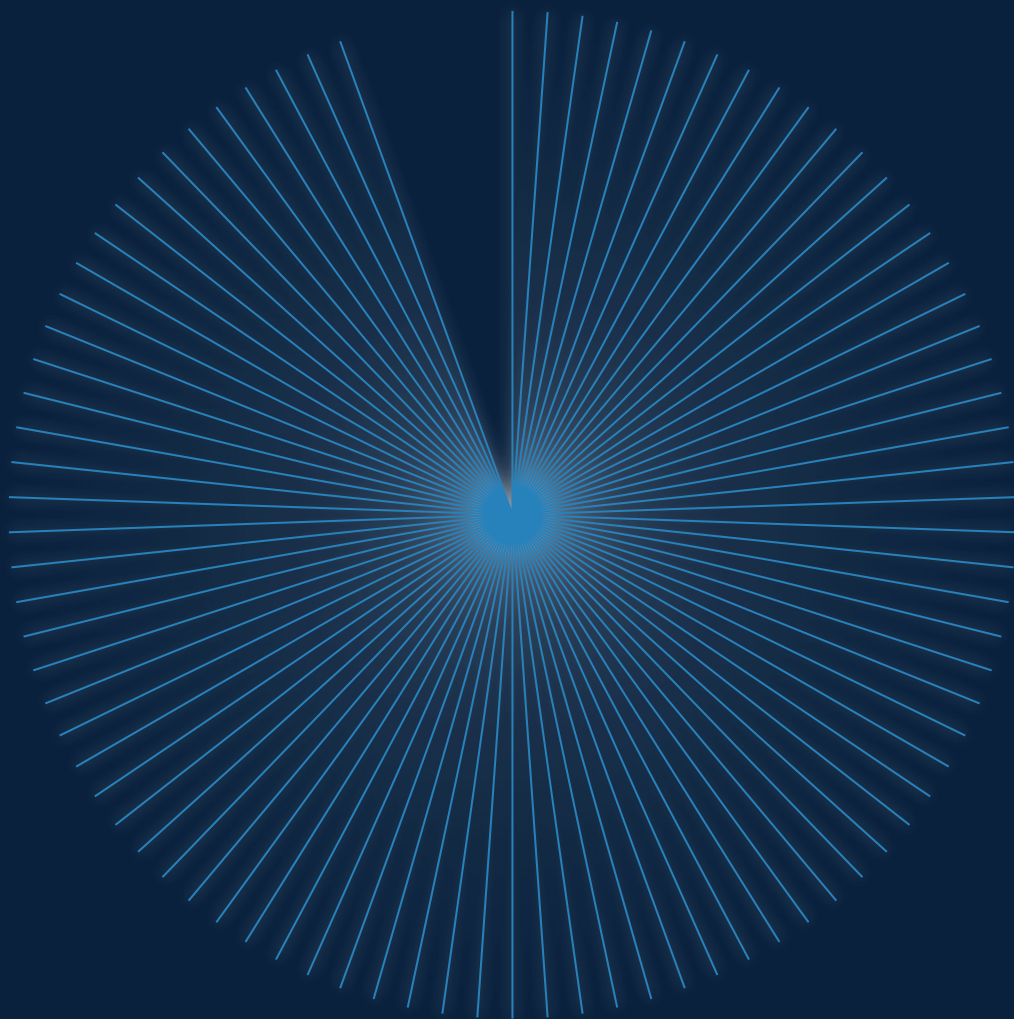
34%
Moyen (\$1m - \$10m CAD)

41%
Plus que \$10m CAD

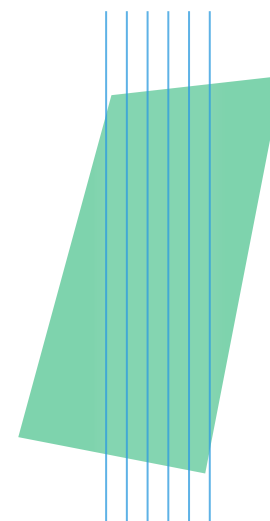
24%
Petit (Moins \$1m CAD)



95% Organisation à but non
lucratif/caritative

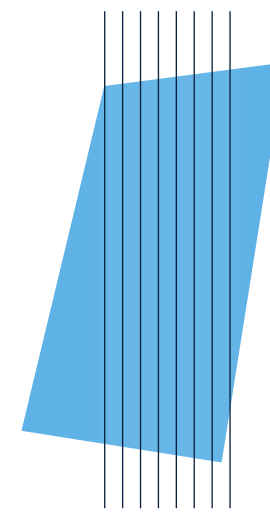


2%



Recherche
universitaire/
institution

3%



Autre

Objectif principal
de l'organisation

Résultats

Aperçu

2024

participants à l'enquête

63

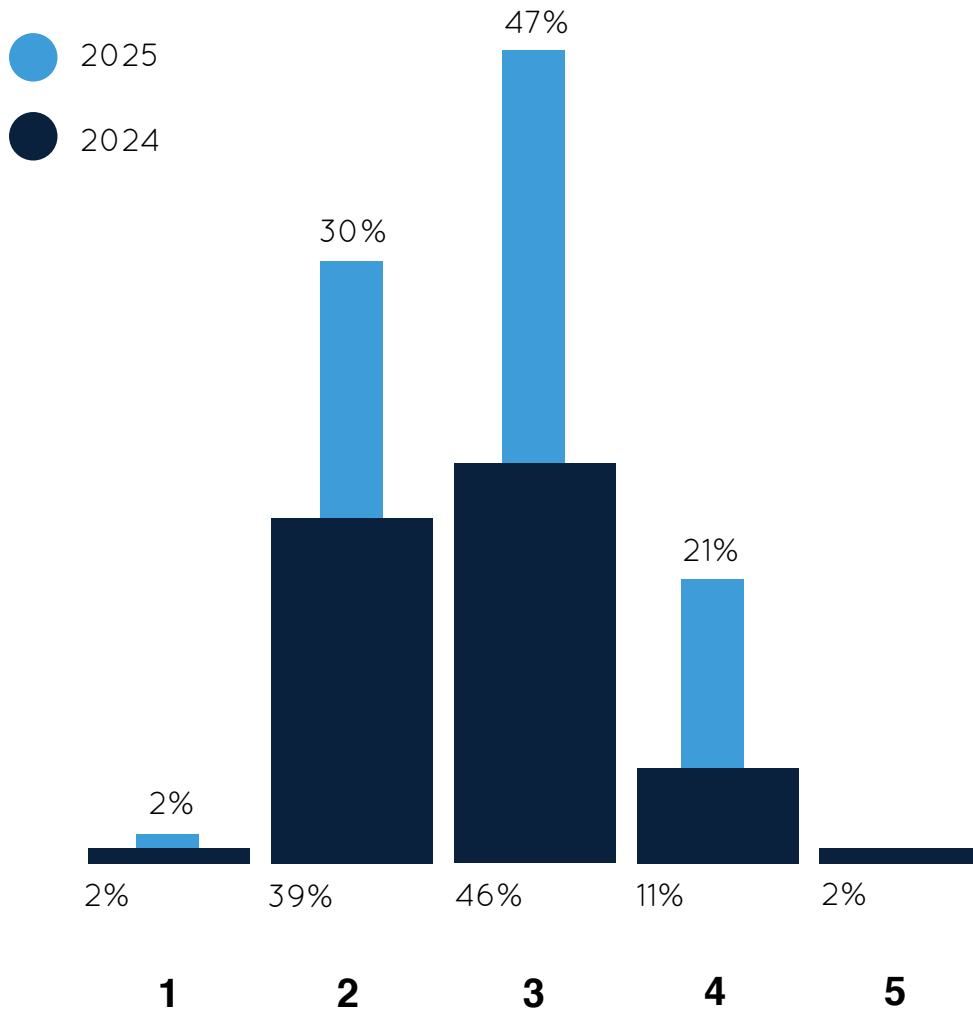
61

2025

participants à l'enquête

En comparant les années de sondage, nous observons une stabilité relative de la participation entre 2025 et 2024 (61 et 63 participant·e·s, respectivement), qui contraste avec la tendance à la baisse de l'engagement notée les années antérieures. Les raisons possibles de ce recul vont de l'évolution du climat politique mondial à des priorités changeantes, en passant par la diminution des ressources consacrées à l'anti-racisme.

Dans le sondage 2025 (question 5.c), les trois thèmes les plus fréquents parmi les obstacles à l'intégration de l'anti-racisme concernaient le manque général de ressources. Des obstacles similaires ont été cités en 2024, ce qui peut indiquer une absence de progrès dans ces domaines, mais sans aggravation non plus. Le renforcement des capacités demeure un objectif prioritaire pour le secteur.

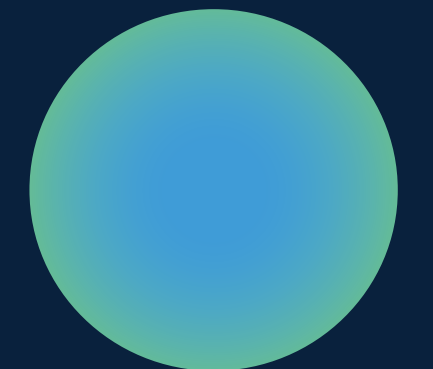


- 1 L'antiracisme n'est pas du tout intégré.
- 2 Niveau limité d'intégration de l'antiracisme.
- 3 Niveau modéré d'intégration de l'antiracisme.
- 4 Niveau élevé d'intégration de l'antiracisme.
- 5 Justice raciale pleinement intégrée.

Intégration globale de **l'anti-racisme** par les organisations

Prendre le temps de réfléchir aux progrès et aux obstacles fait partie intégrante du travail sur l'anti-racisme.

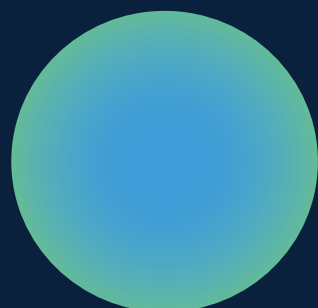
Nous avons demandé à toutes les organisations d'évaluer l'intégration globale de l'anti-racisme dans leurs activités et opérations, sur la base de leurs objectifs et de leur avancement.



47% ont déclaré avoir un niveau modéré d'intégration en matière de justice raciale.

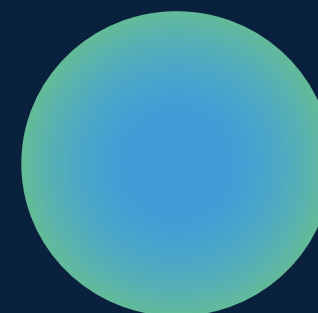
Près de la moitié des organisations (47 %) déclarent un niveau modéré d'intégration de la justice raciale, un résultat comparable à celui de 2024 (46 %). D'autres résultats suggèrent des progrès : la proportion d'organisations à faible intégration est passée de 40 % (2024) à 30 % (2025), tandis que la forte intégration a augmenté de 11 % (2024) à 22 % (2025). La consultation du personnel s'est également améliorée : 49 % indiquent avoir consulté les équipes, dont 41 % précisent l'apport de personnes autochtones, noires et racisées (PANR).

consultation (comité, conseil d'administration, communauté) ; formations et autres ressources. Les obstacles relèvent d'un manque de ressources et de préoccupations grandissantes concernant des barrières structurelles et systémiques (culture organisationnelle, résistance au changement, manque d'orientation et de soutien en anti-racisme).

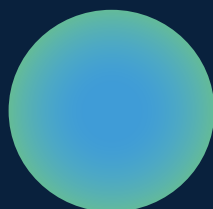


30% des organisations ont limité leur intégration en 2025.

Dans l'ensemble, le secteur a progressé, mais des marges d'amélioration subsistent. De plus en plus d'organisations intègrent l'anti-racisme dans leurs politiques et pratiques internes, dans leurs communications publiques, leurs activités de financement, de plaidoyer, ainsi que dans la conception, le suivi et l'évaluation de leurs programmes.

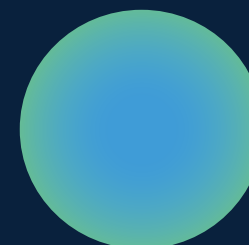


49% indiquent avoir consulté les équipes



21% Intégration élevée accrue.

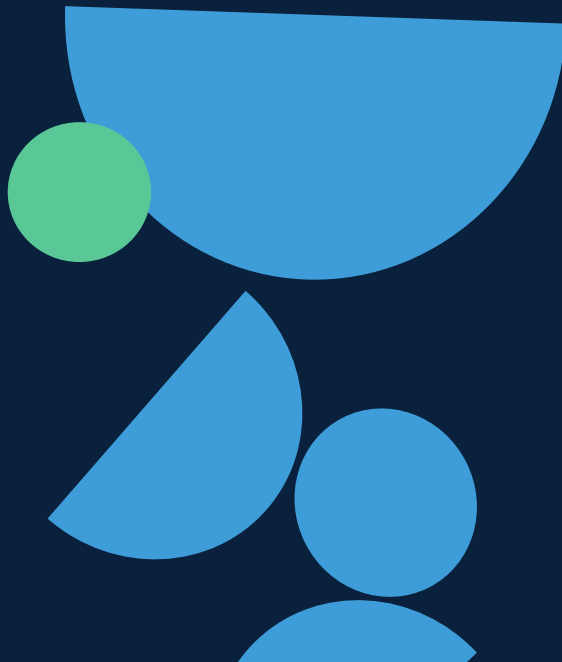
Parmi celles qui ont indiqué un certain niveau d'intégration, beaucoup mentionnent la participation de personnes PANR aux processus décisionnels. Les modalités d'intégration les plus fréquentes sont, dans l'ordre : politiques et culture opérationnelle ;



41% précisent l'apport de personnes autochtones, noires et racisées (PANR)

- **Les trois principaux** obstacles concernent le manque de ressources (financement, temps, capacités). D'autres obstacles fréquemment mentionnés : résistance interne au changement et besoin accru d'orientation.
- ▼

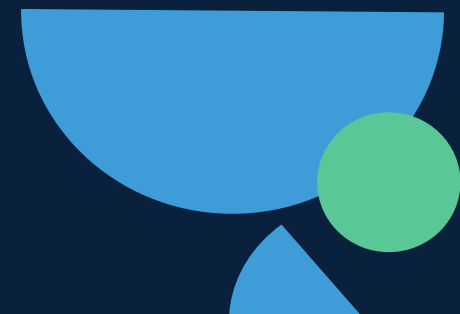
Ressources



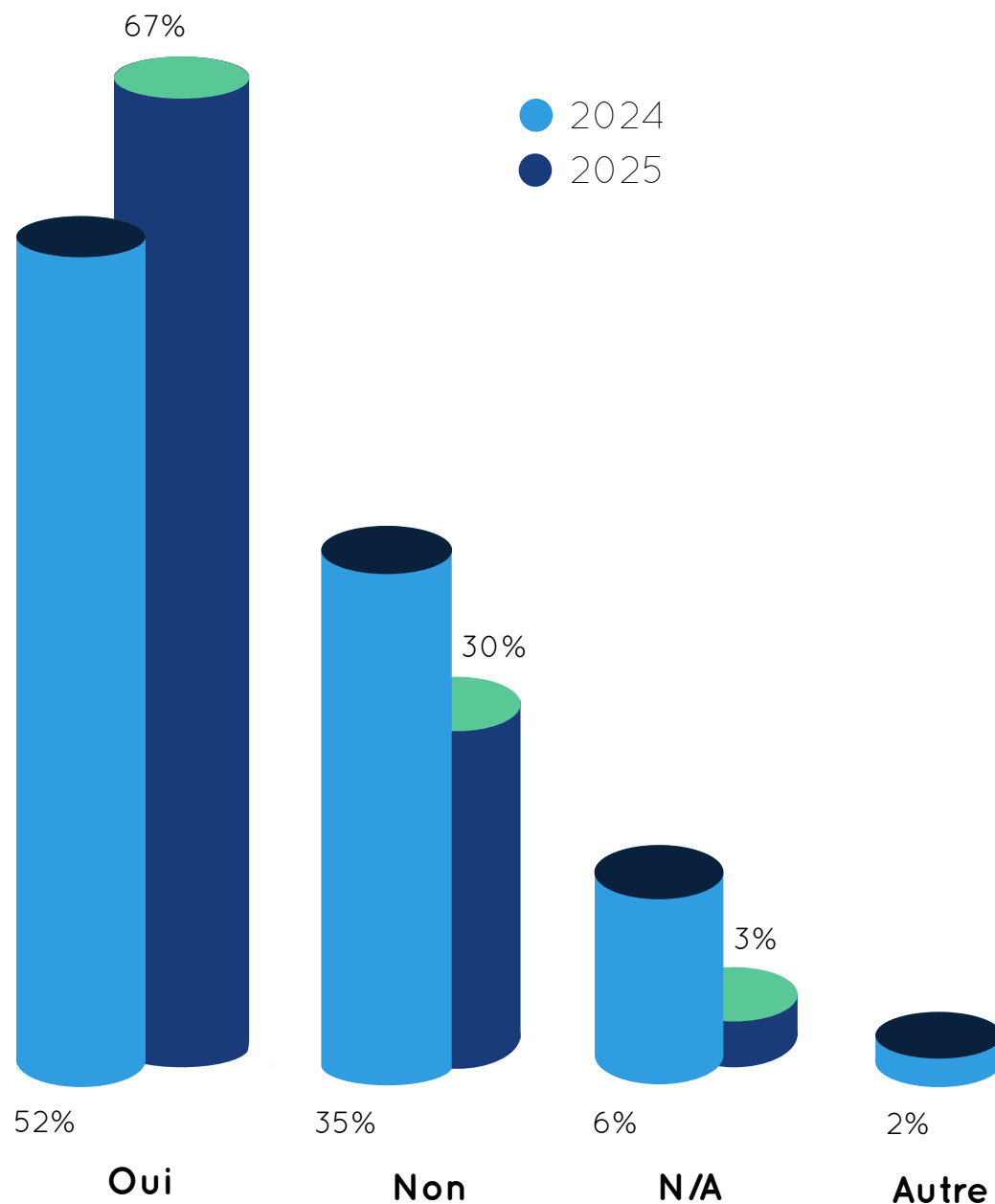
Contraintes
de capacité



Résistance au
changement



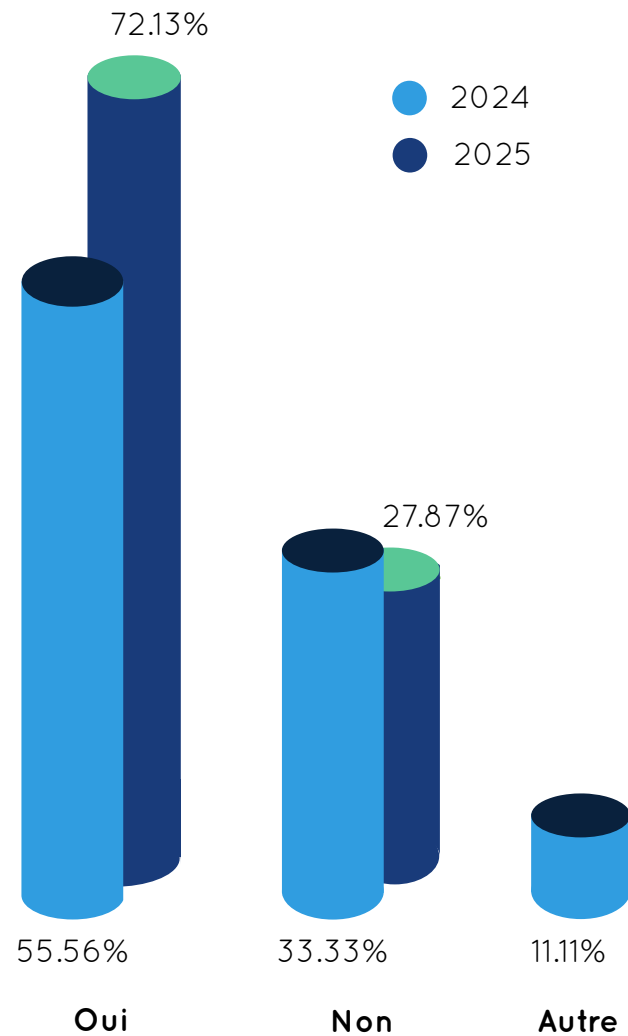
Administration et ressources humaines



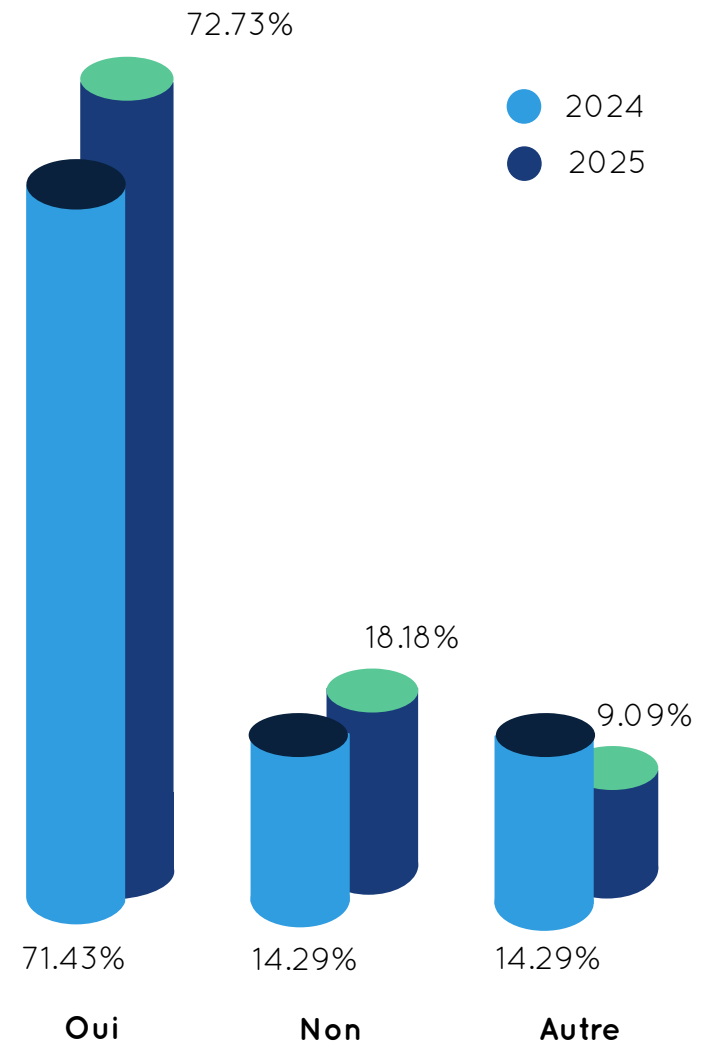
Les politiques d'administration et de ressources humaines façonnent la culture et l'infrastructure d'une organisation ; l'intégration de principes anti-racistes est donc essentielle pour bâtir des milieux de travail diversifiés et équitables. Les ressources financières et humaines traduisent les priorités organisationnelles et offrent un éclairage sur les engagements opérationnels en faveur de l'équité raciale.

Une posture « neutre » dans la gestion des expériences du personnel contribue à reconduire des inégalités systémiques. Le premier pilier du Cadre examine l'intégration des mesures et pratiques anti-racistes dans les systèmes administratifs et RH : recrutement, audits, politiques, développement professionnel, collecte de données, postes dédiés et mécanismes de signalement, afin d'évaluer les progrès vers une plus grande équité raciale dans le secteur.

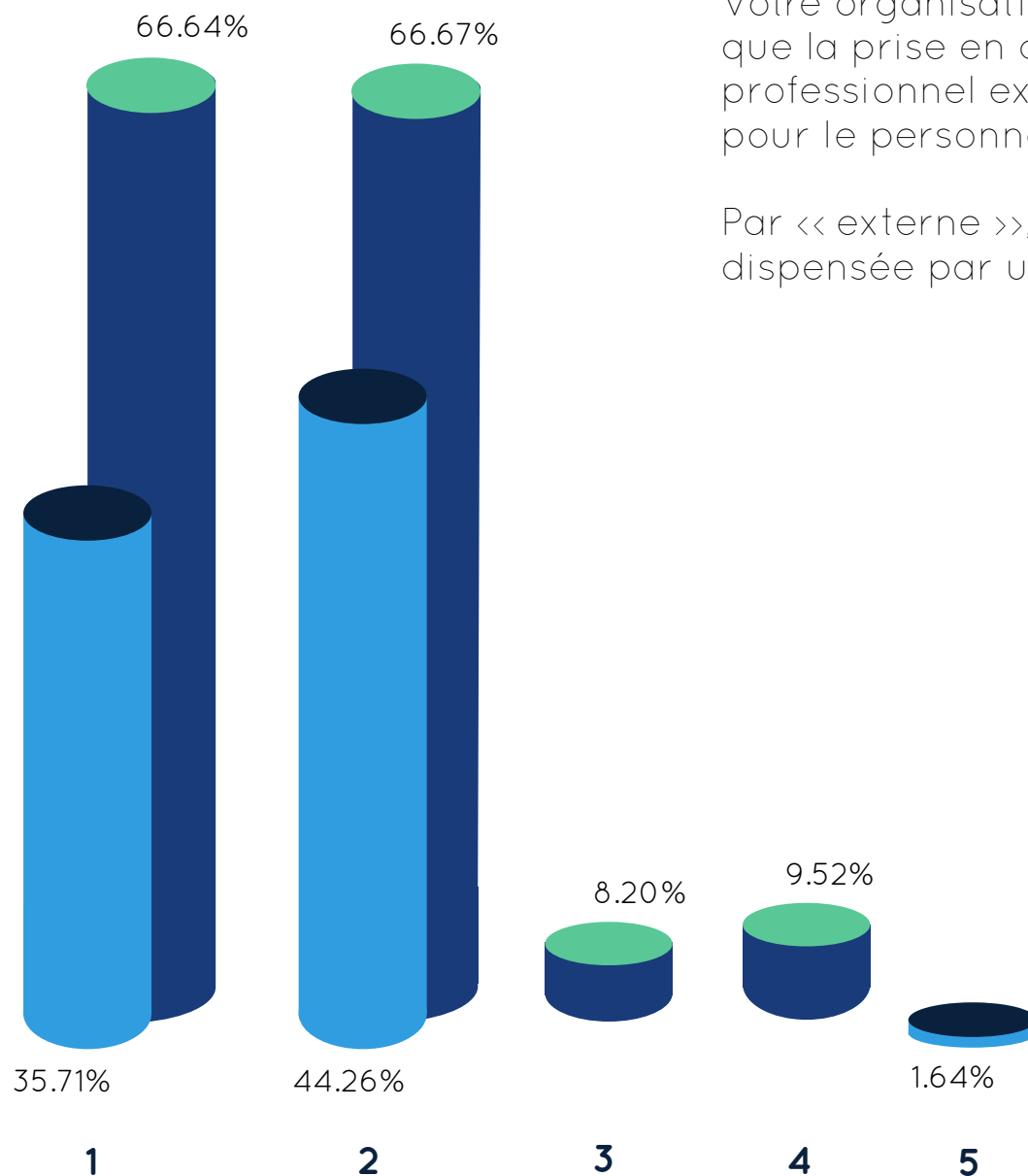
Votre organisation dispose-t-elle de politiques et de pratiques d'embauche et de recrutement qui font explicitement **référence** aux principes antiracistes ?



Votre organisation dispose-t-elle de politiques et de pratiques opérationnelles qui font **explicitement** référence aux principes antiracistes ?



Si oui, votre organisation a-t-elle consulté des membres des communautés **autochtones, noires** et/ou **d'autres communautés** défavorisées en raison de leur race afin d'éclairer ces politiques et pratiques ?

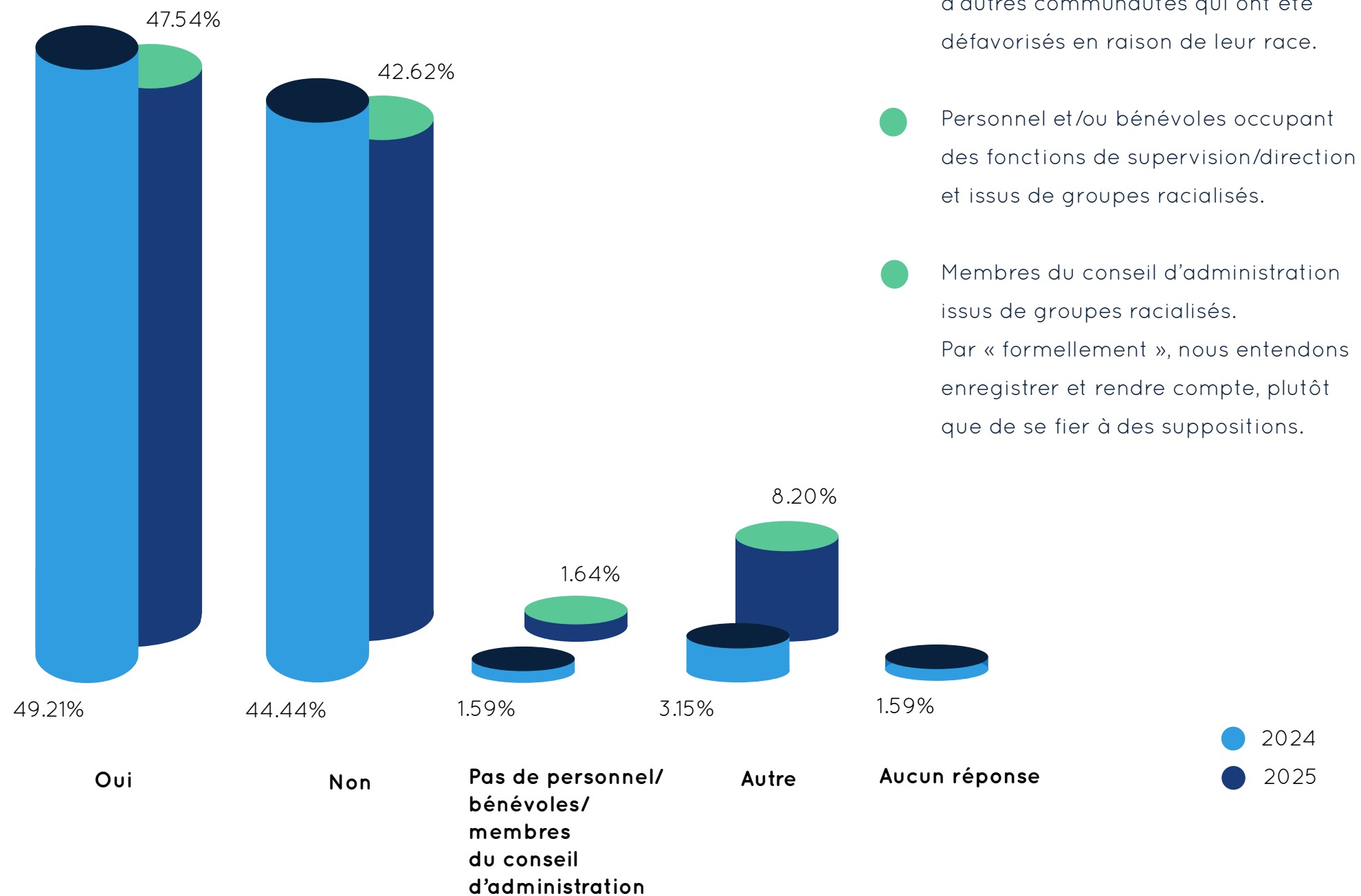


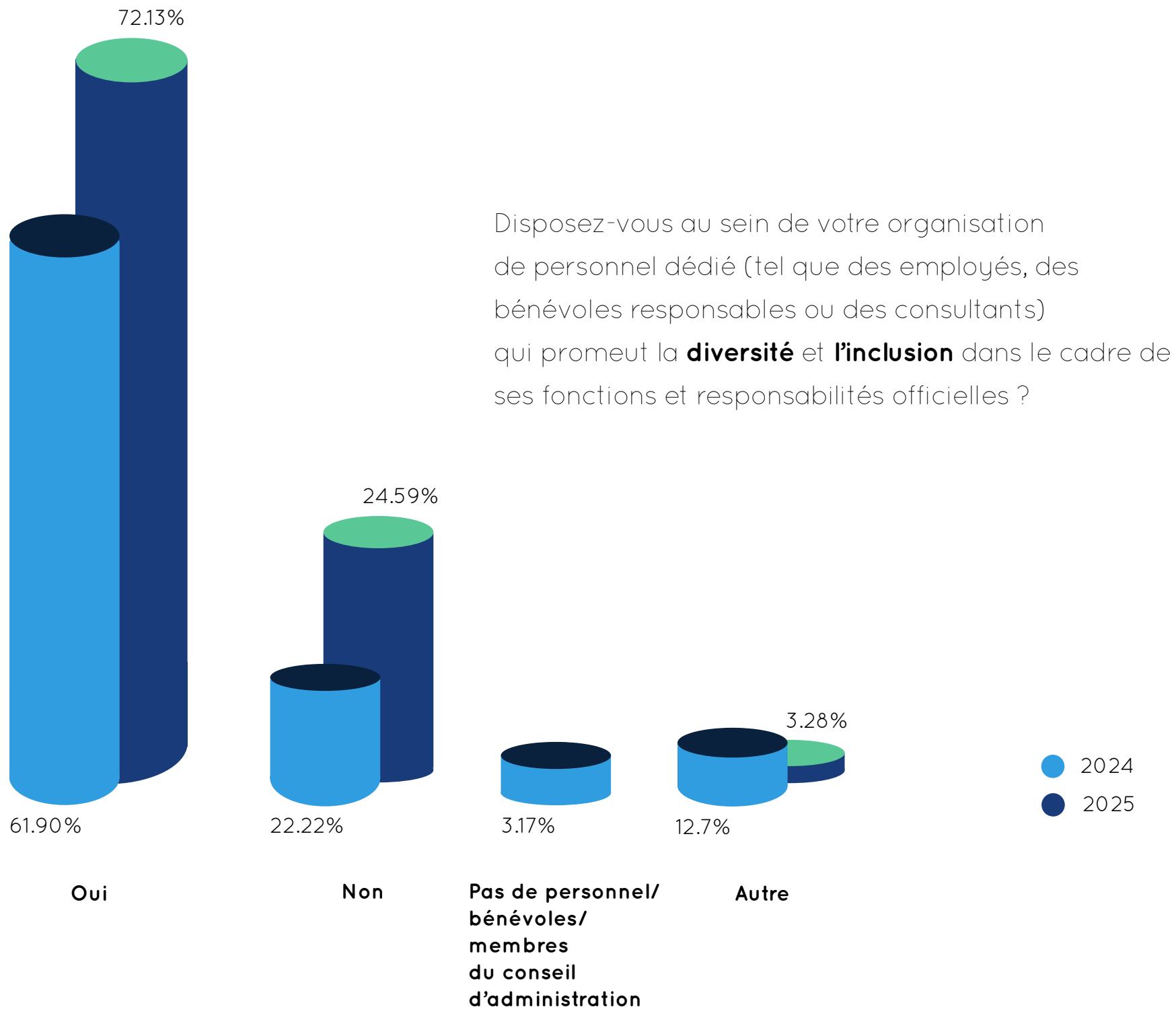
Votre organisation fournit-elle un soutien matériel (tel que la prise en charge des coûts) pour le **développement** professionnel externe en matière de lutte contre le racisme pour le personnel et/ou les bénévoles ?

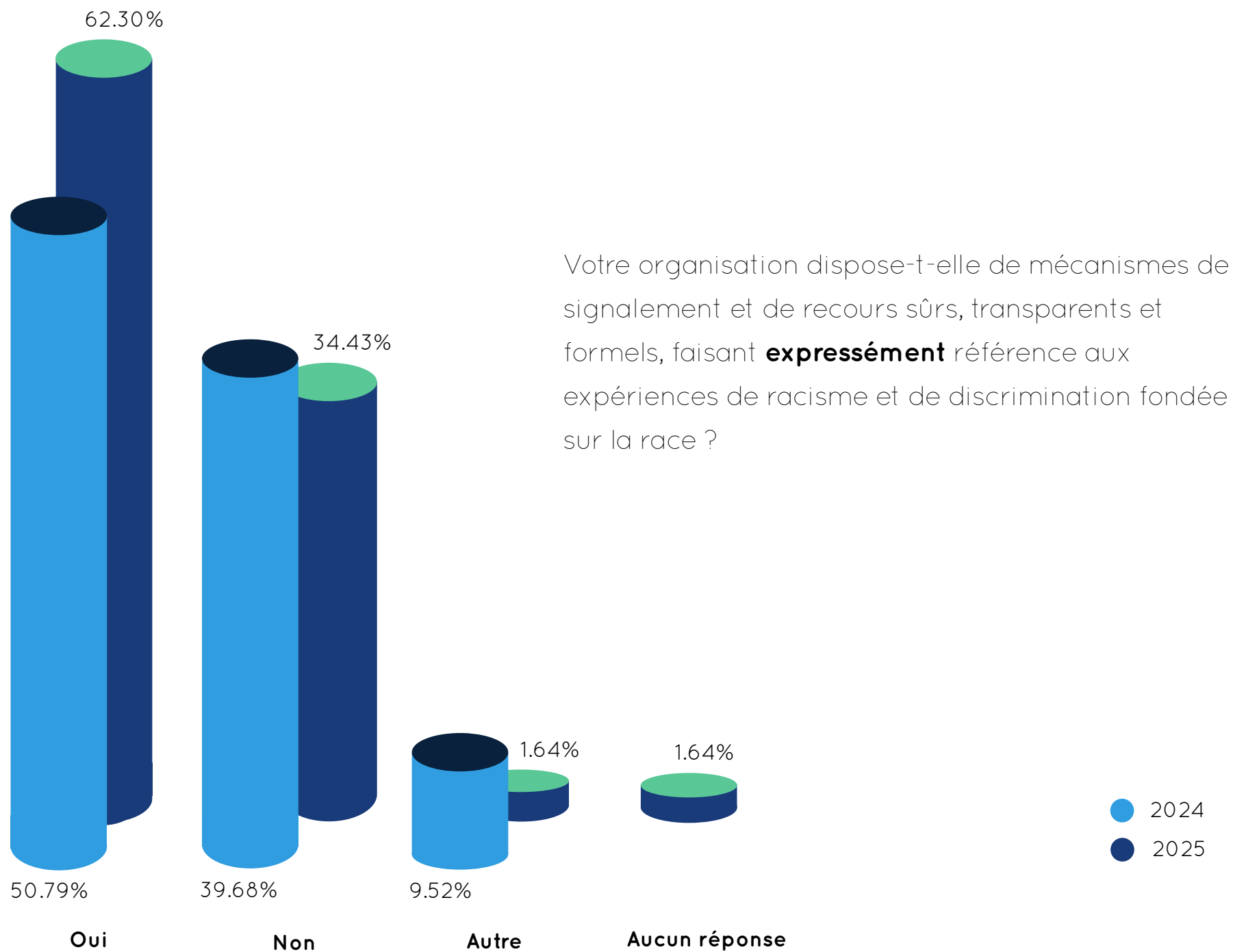
Par « externe », nous entendons une formation élaborée/dispensée par un tiers.

- 1 Oui, un soutien spécifique au développement de la lutte contre le racisme est fourni
- 2 Notre organisation fournit un soutien général au développement, tel que des fonds non spécifiques à utiliser à la discrétion de l'employé/de l'employeur
- 3 Aucun soutien au développement n'est disponible
- 4 Autre
- 5 Pas de réponse

Votre organisation collecte-t-elle et **analyse-t-elle** officiellement des données sur les nombres ou les pourcentages suivants :



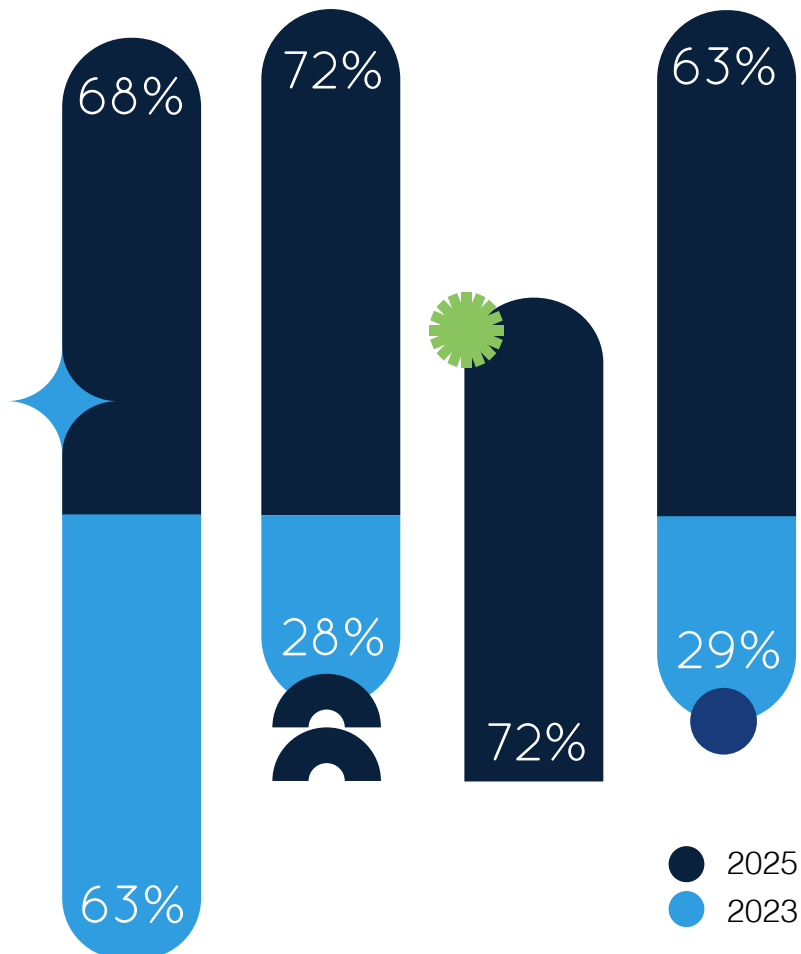




Pilier 1

Au-delà des chiffres

Comparativement **à 2023**, davantage d'organisations inscrivent explicitement des principes anti-racistes dans leurs politiques et pratiques



En 2025, 68 % indiquent que leurs politiques de recrutement et d'embauche font référence à des valeurs anti-racistes (contre 63 % en 2023).



De même, 72 % signalent des politiques opérationnelles intégrant ces principes, tandis que la part d'organisations sans référence chute à 28 %, un creux historique.



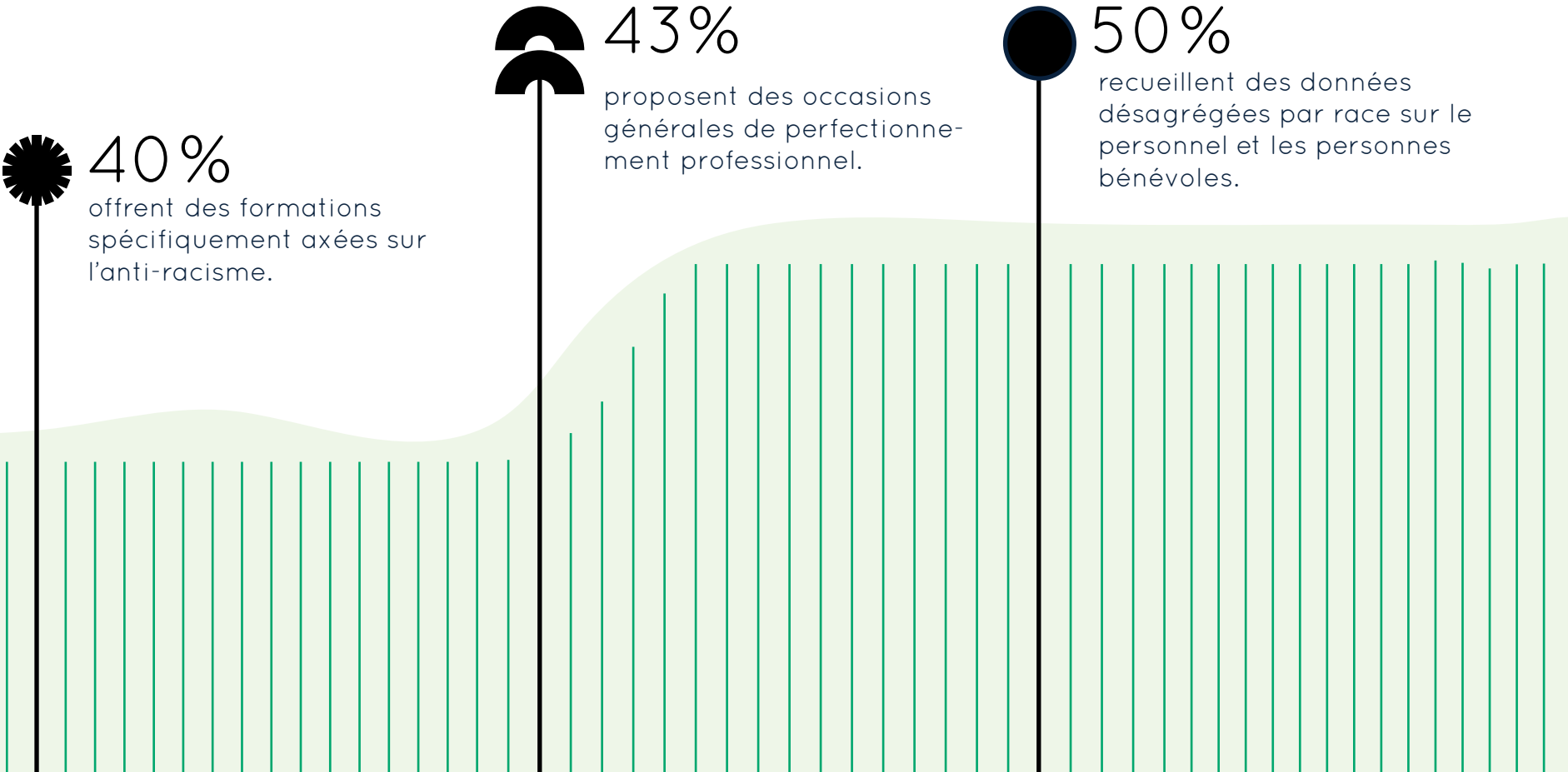
Cette année, la consultation du personnel racialisé augmente nettement : 72 % des organisations sollicitent l'apport des personnes PANR lors de l'élaboration ou de la révision des politiques.



La proportion d'organisations dotées de mécanismes formels de signalement et de réparation a plus que doublé depuis 2022 (de 29 % à 63 %), créant des processus plus sûrs et plus transparents pour traiter les préoccupations en milieu de travail. Plusieurs organisations consacrent également des postes spécifiques pour faire avancer l'équité, la diversité et l'inclusion, démontrant un engagement institutionnel accru.

Le développement des compétences demeure stable : 40 % offrent des formations spécifiquement axées sur l'anti-racisme et 43 % proposent des occasions générales de perfectionnement professionnel. Fait encourageant, aucune organisation ne signale l'absence totale de soutien. Les pratiques de collecte de données restent constantes : 50 % recueillent des données désagrégées par race sur le personnel et les personnes bénévoles.

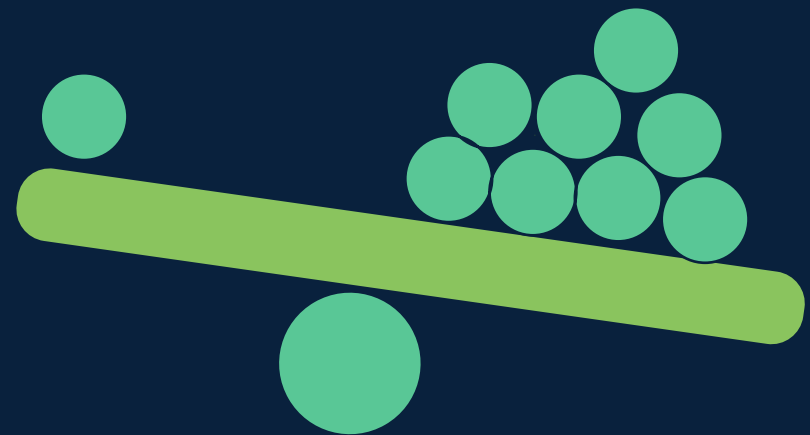
Pris ensemble, ces résultats témoignent de progrès soutenus et significatifs vers des organisations plus équitables et imputables.

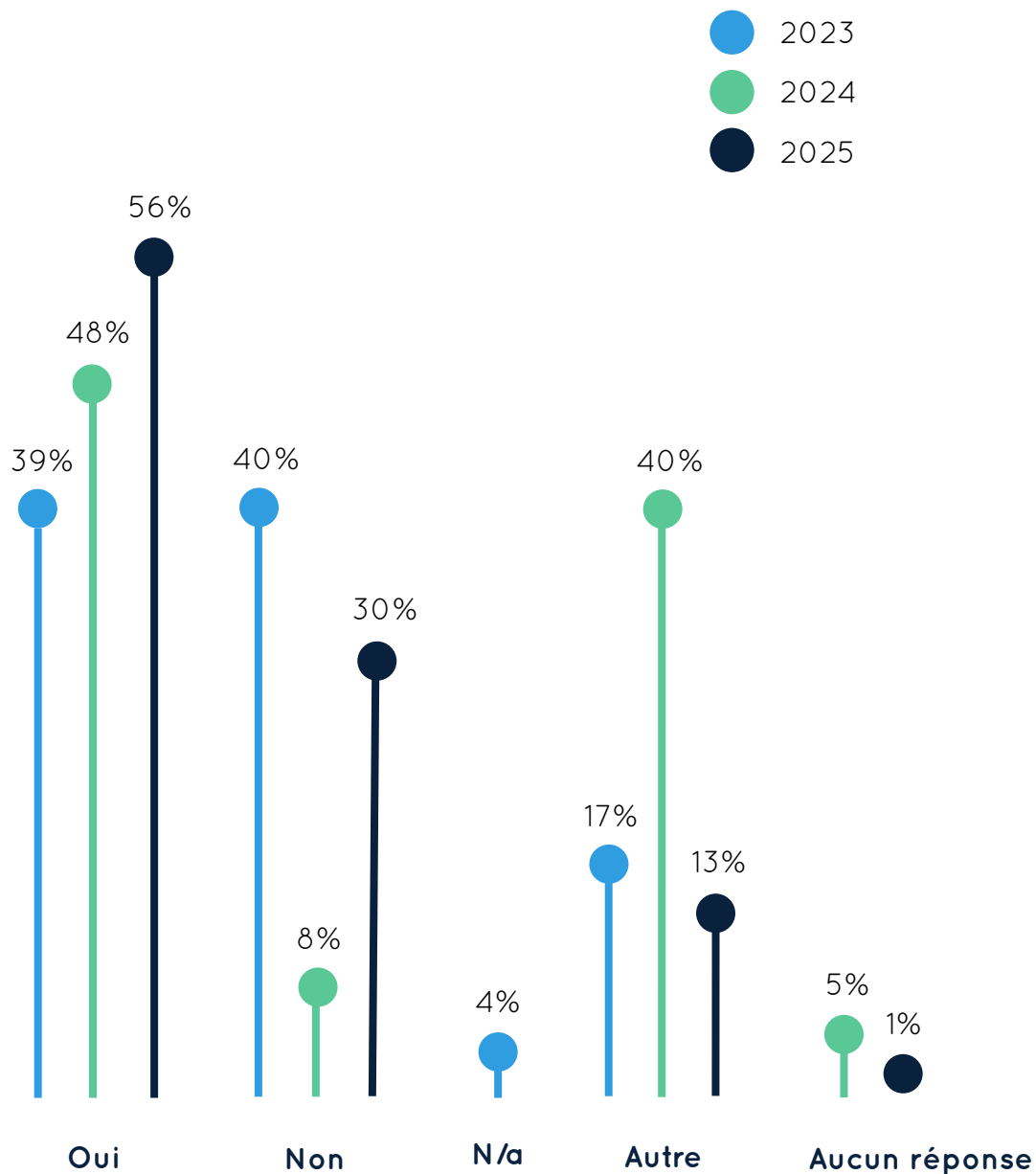


Communication, mobilisation, plaidoyer et gestion des **connaissances**

Décoloniser la coopération internationale exige une adhésion ferme aux principes anti-racistes et à une représentation inclusive dans les communications, le plaidoyer et la collecte de fonds.

Il s'agit de redistribuer le pouvoir afin que les communautés historiquement et actuellement désavantagées puissent maîtriser leurs récits et partager leurs expériences, leurs savoirs et leurs solutions sans « tokenisme » ni stéréotypes. Cette transformation renforce l'agentivité et la dignité, et fait évoluer la collecte de fonds exploitante vers une coopération internationale anti-raciste. Ce deuxième pilier du Cadre analyse l'intégration de l'anti-racisme dans les politiques, audits, développement professionnel, financement et mécanismes de rétroaction, tout en promouvant des récits équitables et en luttant contre les stéréotypes raciaux nuisibles dans les communications du secteur.

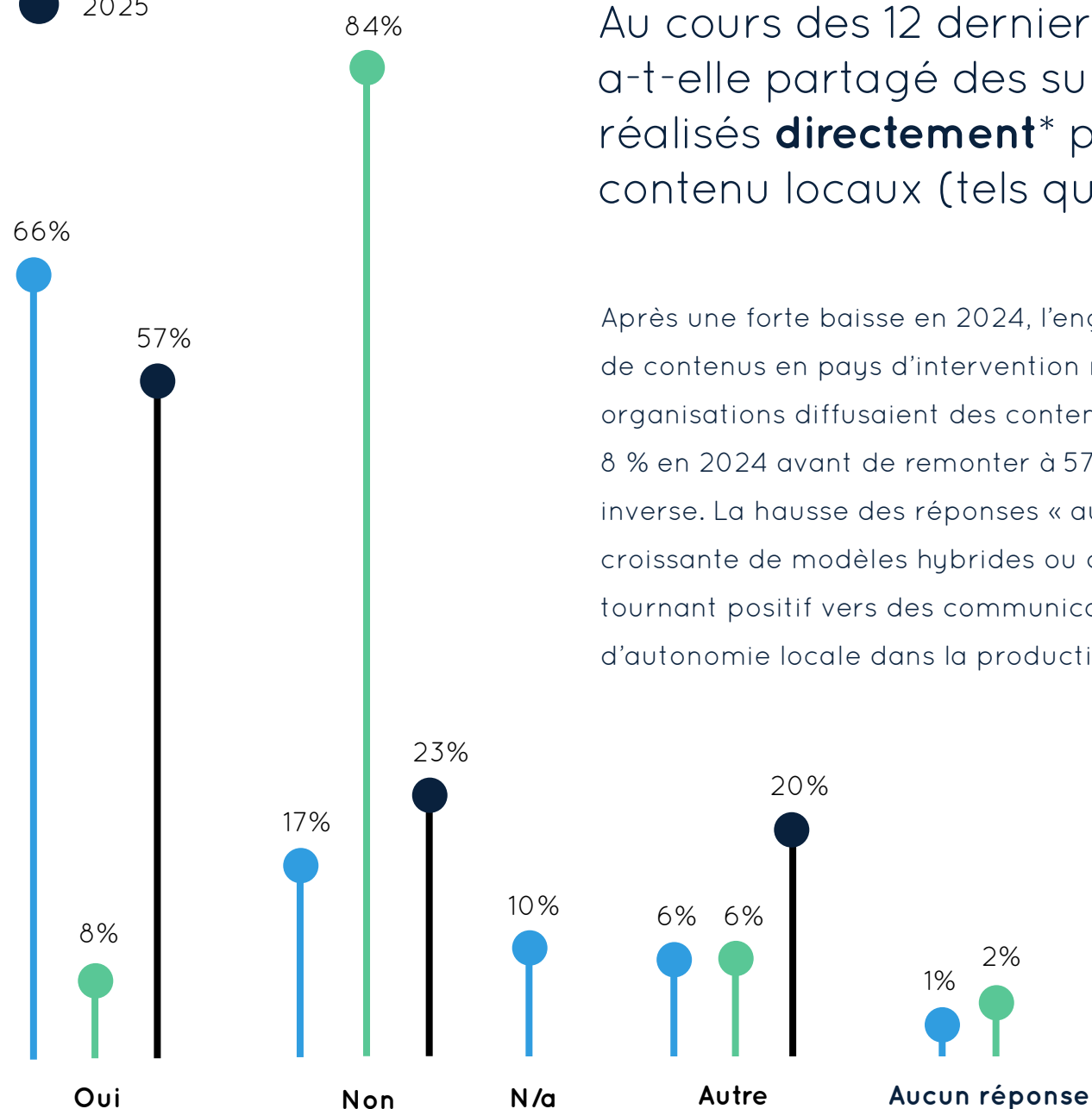




Votre organisation fait-elle explicitement référence à la lutte contre le racisme dans les politiques ou procédures qui guident vos pratiques en matière de **communication** ?

La part d'organisations dont les politiques de communication, de collecte de fonds et de plaidoyer font explicitement référence à l'anti-racisme est en hausse : 56 % en 2025, contre 48 % en 2024 et 39 % en 2023.

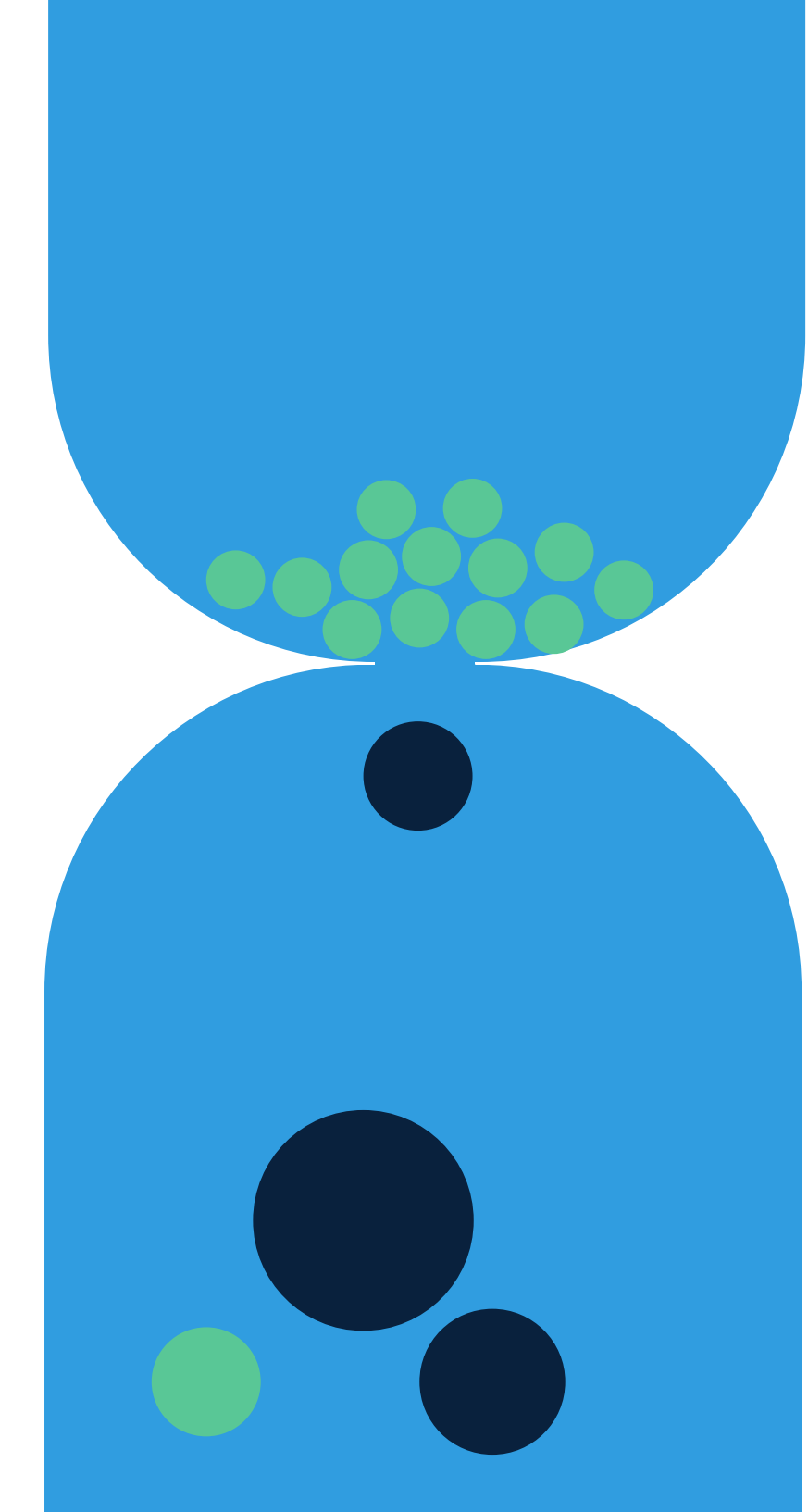
La part sans ces politiques diminue (de 40 % en 2023 à 13 % en 2025), tandis que les approches partielles ou en développement montent à 30 %. Cela témoigne d'une institutionnalisation croissante de l'anti-racisme dans les fonctions exposées au public.



Au cours des 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle partagé des supports de communication réalisés **directement*** par des producteurs de contenu locaux (tels que des employés nationaux) ?

Après une forte baisse en 2024, l'engagement envers des créateur·rice·s de contenus en pays d'intervention repart à la hausse. En 2023, 66 % des organisations diffusaient des contenus créés localement ; ce taux avait chuté à 8 % en 2024 avant de remonter à 57 % en 2025. Les « non » suivent la tendance inverse. La hausse des réponses « autre » (20 %) suggère une utilisation croissante de modèles hybrides ou collaboratifs. Globalement, 2025 indique un tournant positif vers des communications décolonisées et anti-racistes, avec plus d'autonomie locale dans la production et la représentation des récits.

* Par « directement », nous entendons que le producteur original conserve le contrôle créatif ou éditorial ultime sur le produit final.

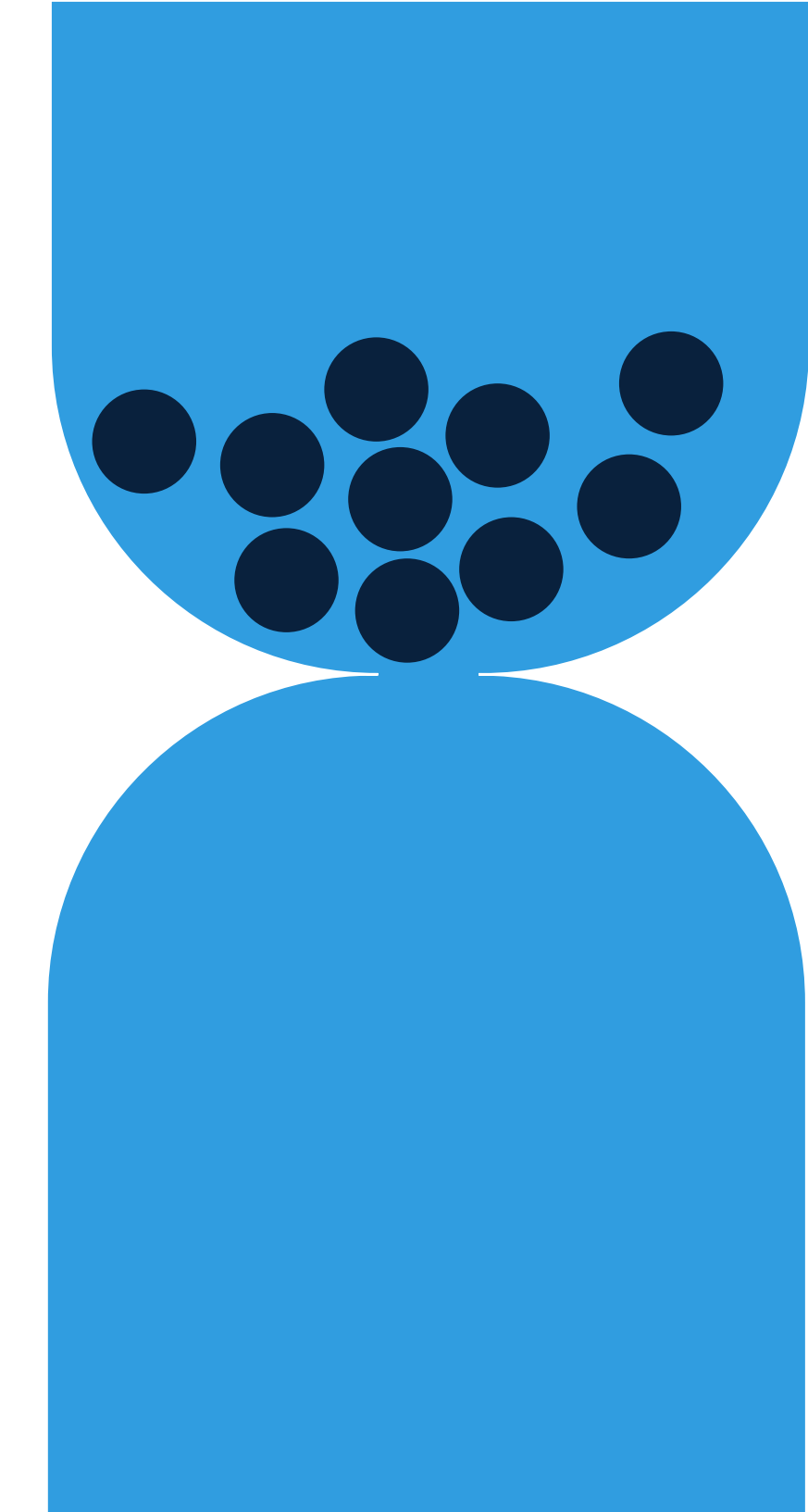


Pilier 2

Au-delà des chiffres

Les résultats 2025 laissent penser que le secteur approfondit ses engagements anti-racistes dans la communication, le plaidoyer et la gestion des connaissances, malgré un contexte plus complexe et politisé. Avec plus de la moitié des organisations référant explicitement à l'anti-racisme dans leurs politiques publiques, on observe une progression vers des systèmes plus transparents, équitables et imputables. Les communications et le plaidoyer façonnent les récits, les rapports de pouvoir et la compréhension des enjeux

Le renouvellement des collaborations avec des producteur·rice·s local·e·s renforce la décolonisation des récits, en confiant davantage la maîtrise des histoires aux communautés. La montée des modèles hybrides ou collaboratifs montre que les organisations s'adaptent aux pressions externes tout en maintenant des engagements envers des récits inclusifs et ancrés dans les contextes. Cela renforce le lien entre éthique des communications et gestion des connaissances : des flux d'information équitables, participatifs et respectueux des expériences vécues.



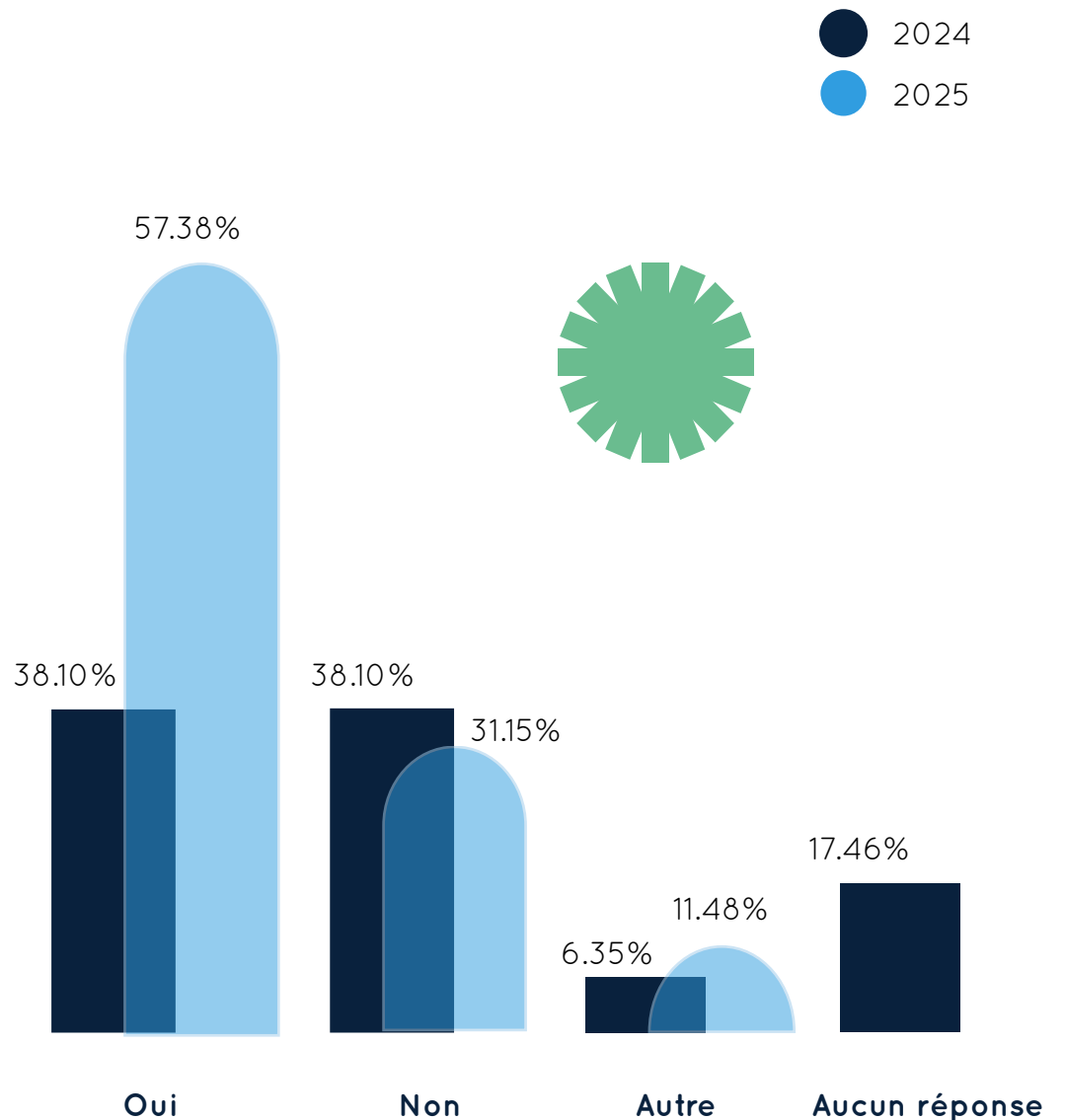
Le secteur fait toutefois face à de nouveaux défis. Des inquiétudes croissantes émergent quant aux risques de financement liés à un affichage explicite de l'anti-racisme, notamment à la lumière d'événements récents associés à des initiatives de l'USAID. Dans un climat politique tendu, certaines organisations pourraient modérer la manière de communiquer publiquement leurs engagements, tout en poursuivant le travail en interne.

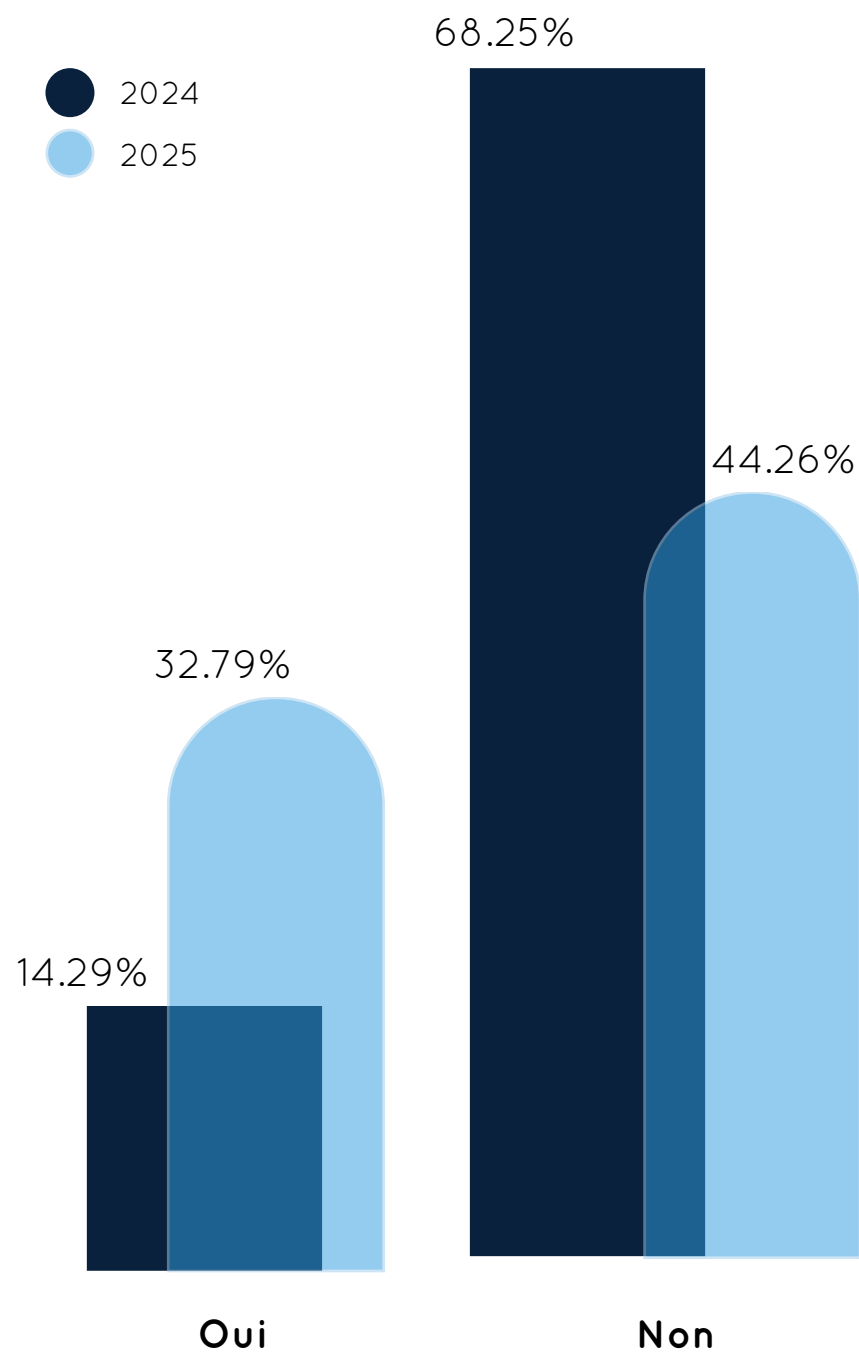
Pour l'avenir, maintenir l'élan demandera du courage, de la coordination et une communication stratégique. En ancrant Communication, Plaidoyer et Gestion des connaissances dans des principes anti-racistes, les organisations peuvent soutenir la vision du Cadre de l'ARC d'une coopération équitable et éthique — où les récits, le plaidoyer et la production de connaissances servent la justice, la dignité et un changement systémique tangible.

Conception des programmes, suivi, **évaluation**, apprentissage (MEL) et **opérations**

Démanteler le racisme systémique en coopération internationale suppose d'examiner comment une supposée supériorité occidentale continue d'influencer les modes de financement et de programmation. Malgré de bonnes intentions, les organisations peuvent reproduire des inégalités en privilégiant leurs propres priorités, savoirs et valeurs, au détriment d'approches culturellement appropriées. Intégrer des principes anti-racistes à la conception et à la mise en œuvre des programmes est indispensable pour redistribuer le pouvoir, éviter les préjugés et bâtir la confiance mutuelle. La dynamique croissante en faveur du développement mené localement reflète ce virage. Ce troisième pilier analyse l'intégration des principes anti-racistes dans la conception, le suivi-évaluation, l'apprentissage, la collecte de données et les mécanismes de rétroaction.

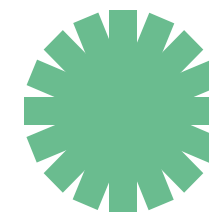
Votre organisation fait-elle explicitement référence à la lutte contre le racisme dans les politiques ou procédures qui **guident** vos pratiques de développement de projets ou de programmes ?

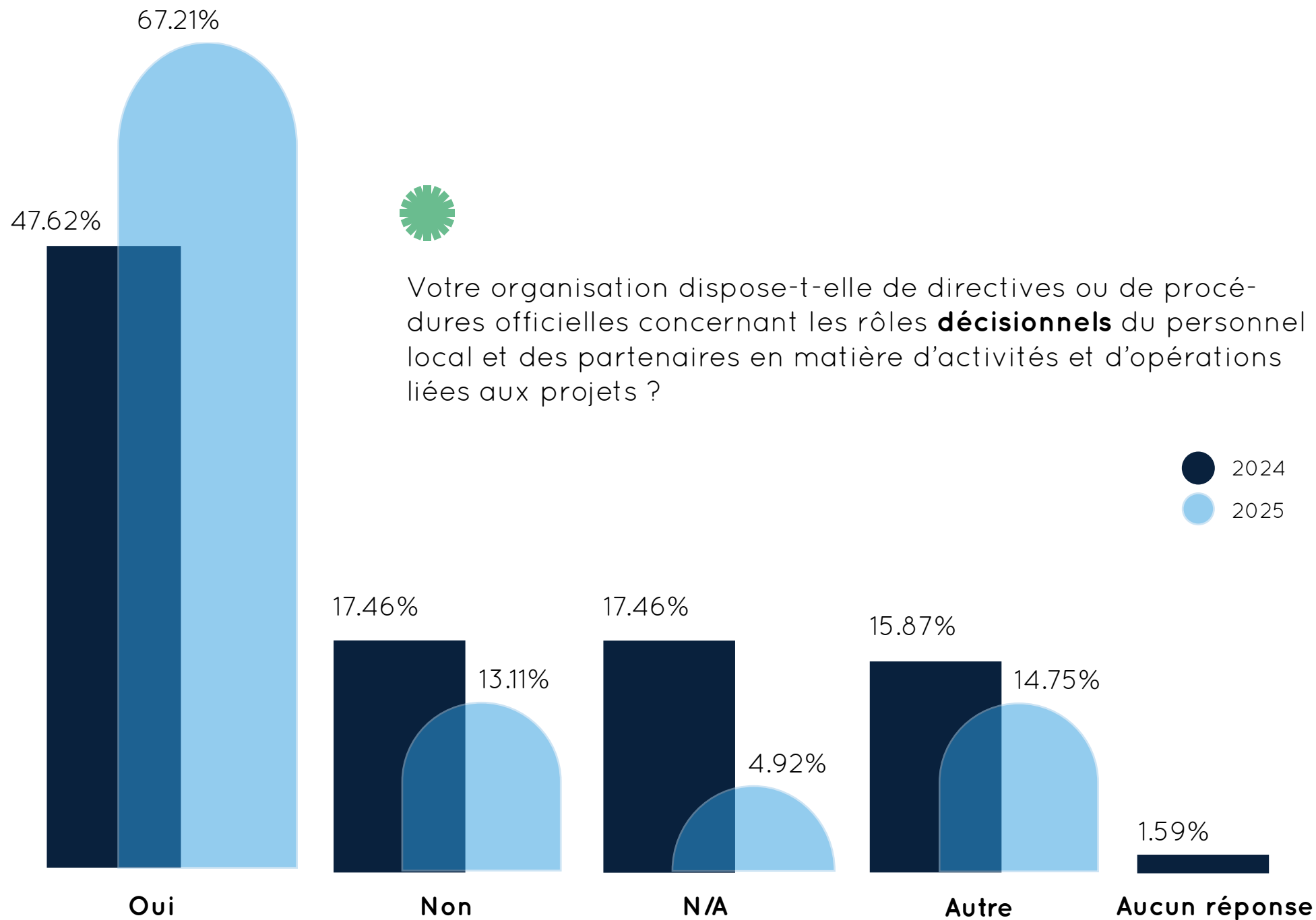




Votre organisation utilise-t-elle des indicateurs de suivi et d'évaluation qui examinent **explicitement** la justice raciale ou la lutte contre le racisme dans l'ensemble de votre portefeuille de programmes ?

Nous parlons ici de l'évaluation de votre travail dans son **ensemble**.



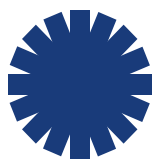


Pilier 3

Au-delà

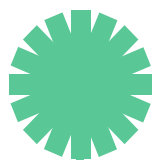
des chiffres

38%



La lutte contre le racisme dans la conception des programmes a fortement augmenté.

57%^



En 2025, on observe des progrès mesurables dans l'intégration des principes anti-racistes au sein du MÉL.

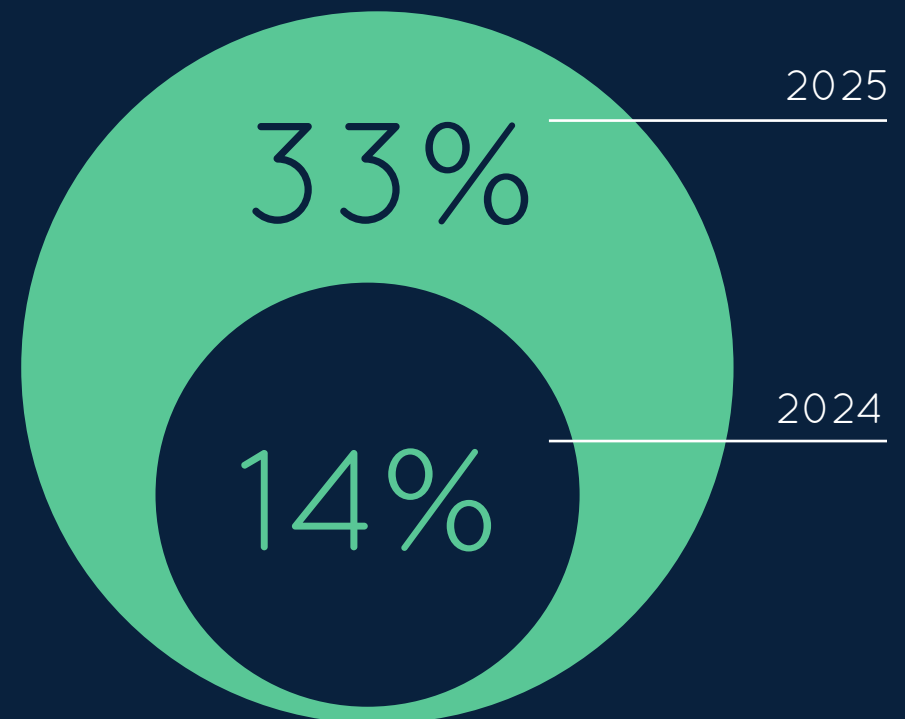
La part d'organisations dont les politiques de conception de programmes comportent des références explicites à l'anti-racisme passe de 38 % (2024) à 57 % (2025), signe d'une prise de conscience institutionnelle que l'anti-racisme doit éclairer non seulement les communications et le plaidoyer, mais aussi le cœur des processus de conception, de mise en œuvre et d'évaluation.

Des avancées sont aussi visibles dans la mesure des résultats d'équité raciale : la proportion d'organisations utilisant des indicateurs de suivi-évaluation traitant explicitement de la justice raciale a plus que doublé (de 14 % en 2024 à 33 % en 2025), tandis que les réponses indiquant le « non » ont quelque peu reculé. Développer et appliquer de tels indicateurs permet de mieux comprendre qui bénéficie des interventions, où persistent les inégalités, et comment adapter les stratégies pour renforcer l'inclusion et la justice de manière concrète.

Tout aussi important : l'attention accrue portée aux rôles décisionnels des équipes et partenaires locaux·les, en cohérence avec les engagements envers la localisation, l'équité et le partage du pouvoir. En formalisant des mécanismes de leadership local dans la planification et la mise en œuvre, les organisations commencent à corriger des déséquilibres historiques d'autorité et à reconnaître la valeur des expertises locales et des expériences vécues.

Le secteur semble entrer dans une phase de mise en pratique réflexive — au-delà de l'adoption de politiques, vers une application soutenue et un apprentissage continu. Ces progrès nécessiteront un renforcement des capacités, un soutien du leadership et des réflexions organisationnelles

pour que l'anti-racisme infuse l'ensemble des cycles de programme. Dans un contexte complexe et politisé, alors que les récits autour de l'équité et de la justice rencontrent des résistances, maintenir l'élan sera essentiel pour préserver la crédibilité, renforcer les partenariats et placer la justice, la dignité et la reddition de comptes au cœur de la coopération internationale canadienne.



Organisations utilisant des indicateurs de suivi et d'évaluation relatifs à la justice raciale.

Recommandations

Depuis le lancement du Sondage de l'ARC en 2021, la coopération internationale a connu des mutations importantes. Les résultats du sondage de base montraient un vif intérêt à intégrer les principes anti-racistes dans les pratiques quotidiennes et les opérations. Si de nombreux progrès sont constatés, beaucoup reste à faire.

Les recommandations demeurent largement constantes : créer et maintenir des espaces où le travail anti-raciste peut se développer. Il est essentiel d'entretenir un dialogue ouvert, à l'interne et avec les partenaires externes, pour prioriser l'auto-réflexion, identifier les obstacles et co-concevoir des solutions. Dans un cadre où persistent des structures coloniales influençant les relations Nord-Sud, le démantèlement exige un engagement réel envers l'anti-racisme, loin de toute approche de case à cocher. Nous invitons les organisations à poursuivre ces réflexions au-delà des limites du présent rapport. **Le Cadre de l'ARC sert de guide, en plus des questions suivantes :**



- 1 Que signifie cette **lutte** pour vous, personnellement ?
- 2 Qu'est-ce qui vous **maintiendra** engagé·e face aux défis historiques et personnels ?
- 3 À qui rendez-vous des **comptes** ?
Si les communautés racialisées ne figurent pas parmi les groupes envers lesquels vous vous sentez redevable, l'échec est inévitable.

- 4 Reconnaissez-vous les dimensions de ce parcours qui vous mettent au **défi** — à titre personnel, systémique et institutionnel ?
- 5 Quelles mesures mettez-vous en place pour **atténuer** ces défis ?
- 6 Quelle **place** êtes-vous prêt·e à faire à des idées et des perspectives que vous ne comprenez pas encore pleinement ?





Pilier 1

Administration
et ressources humaines

Élaborer une stratégie **organisationnelle**
cohérente d'anti-racisme

Les organisations doivent concevoir des stratégies claires et intersectionnelles d'anti-racisme, distinctes des cadres plus larges **d'AEDIJ (anti-racisme, équité, diversité, inclusion et justice)**. Ces stratégies devraient inclure des jalons opérationnels, des audits réguliers et des mécanismes robustes de reddition de comptes. Elles doivent être validées par des personnes racialisées au sein du personnel et par les parties prenantes concernées. Un diagnostic honnête des pratiques actuelles est essentiel pour nommer et corriger les biais entretenus par des actions explicites ou des inactions systémiques.

Créer un environnement propice au dialogue

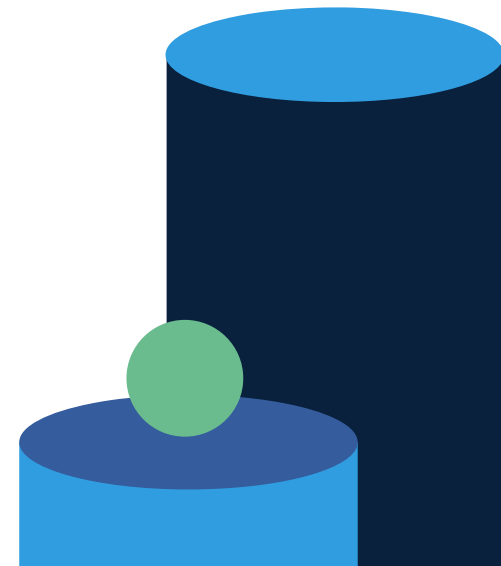
Il faut protéger des espaces d'échange plus sûrs pour les personnes racialisées (personnel et participant·e·s aux programmes), sans crainte de représailles. La confiance est nécessaire pour que les besoins, attentes et rétroactions transmis par des mécanismes fiables soient intégrés. Entre diversité et inclusion, le pont est l'intention et l'action. Adopter une tolérance zéro face au racisme suppose des politiques reconnaissant et protégeant la sécurité physique, psychologique et émotionnelle.

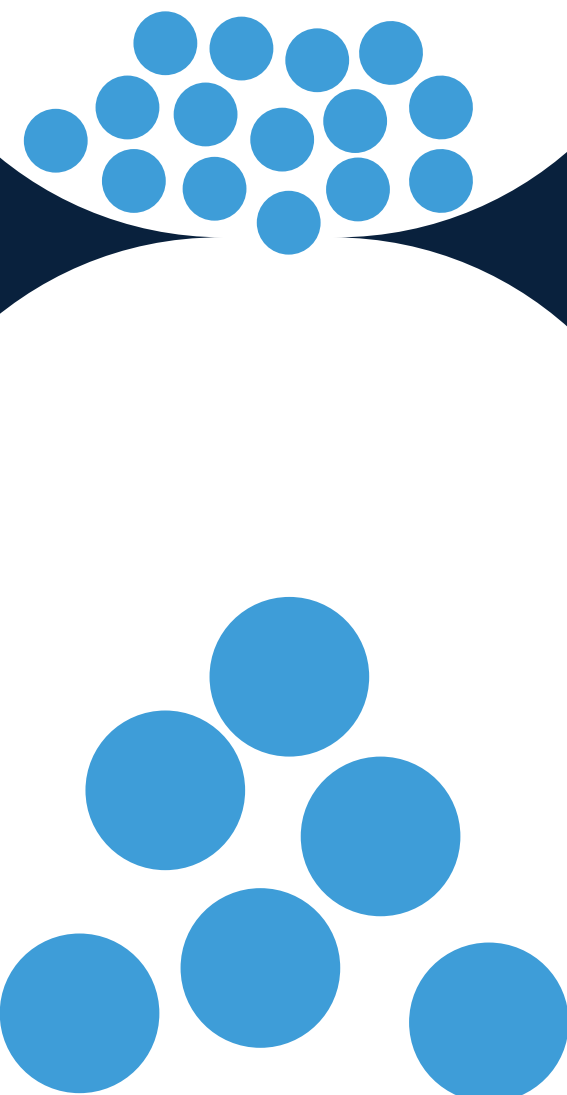
Rendre obligatoires des audits organisationnels réguliers d'anti-racisme

Au-delà de la case à cocher, les audits doivent lier ce qui est mesuré aux engagements de transformation. Cela exige transparence (communication claire des constats et des actions) et autonomisation du personnel. Les repères doivent être élaborés avec l'appui des communautés concernées pour refléter leurs besoins, expériences et attentes.

Intégrer l'anti-racisme dans l'ensemble de l'organisation

L'anti-racisme doit être imbriqué dans toutes les fonctions : de l'administration à la conception de programmes, des RH au plaidoyer. Le travail ne peut être cloisonné ; il doit être visible, mesuré, suivi et ajusté de façon continue, à partir d'une définition claire de ce que l'anti-racisme signifie pour l'organisation.



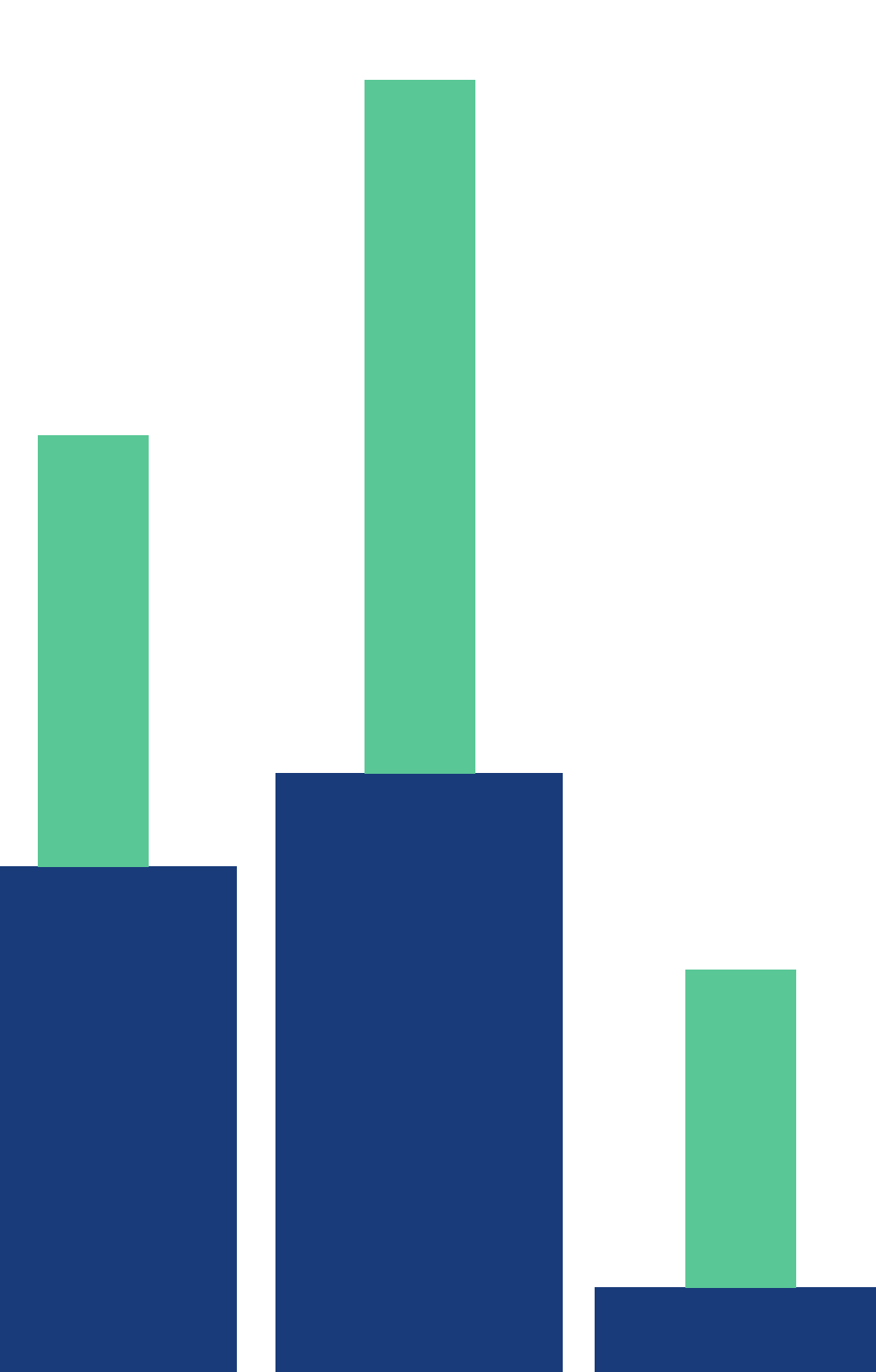


Pilier 2

Communication, mobilisation, plaidoyer et gestion des connaissances

Redéfinir les stratégies et produits de
communication et de reddition de comptes

Réviser les stratégies, rapports et productions pour démanteler les récits dominants qui perpétuent des structures raciales et coloniales. Adopter des approches transparentes qui amplifient les voix racialisées, afin que les récits reflètent les réalités et complexités des communautés. Cette bascule permet d'aller au-delà de récits superficiels, de combattre les stéréotypes et d'autonomiser les communautés par la reconnaissance de leurs expériences, points de vue et contributions. La transparence, la reddition de comptes et l'engagement continu avec les communautés concernées doivent demeurer au cœur de ces stratégies.



Pilier 3

Conception des programmes, suivi, évaluation, apprentissage et opérations

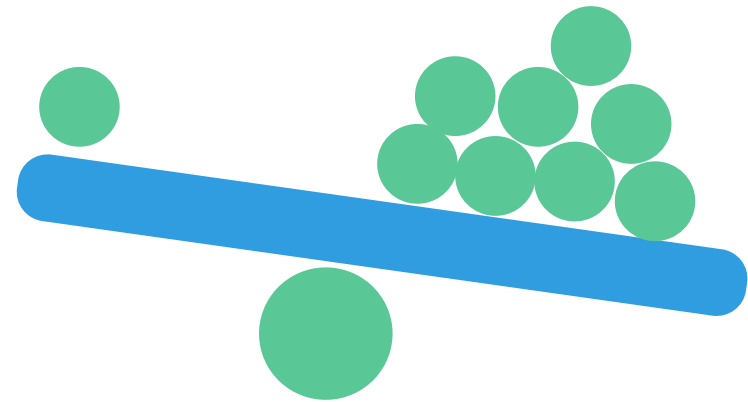
Co-crée avec les partenaires internationaux·ales la conception, le développement et la mise en œuvre. Le secteur doit dépasser les idéaux occidentalo-centriques et contester les hiérarchies raciales en collaborant avec les partenaires internationaux·ales à la conception, la communication, la mise en œuvre et la reddition de comptes des programmes. L'intégration des partenaires internationaux est encore insuffisante, freinant des transferts de pouvoir et de ressources vers les acteurs locaux·ales — condition clé de la réussite anti-raciste et des résultats de programme.

Développer une compréhension historique des contextes d'intervention, une compétence culturelle approfondie et des pratiques de communication adaptées est déterminant. Comme ce processus bouscule des biais normalisés et les rapports de pouvoir qui les soutiennent, il faut mettre en place des structures et appuis pour atténuer ces défis.

Recommandations transversales

Investir dans les ressources, les capacités du personnel et l'engagement du **leadership**

Des investissements soutenus en ressources, développement du personnel et leadership sont indispensables à une transformation anti-raciste. Les organisations doivent sonder régulièrement leurs équipes pour ajuster le renforcement des capacités, allouer des ressources stables, intégrer la participation aux initiatives d'anti-racisme aux plans de travail à tous les niveaux et rôles, et ancrer des mécanismes d'imputabilité qui s'attaquent aux déséquilibres de pouvoir. L'anti-racisme doit devenir une valeur organisationnelle centrale.



Placer au centre, en tout temps, les **communautés concernées** / les groupes pertinents

Les voix des communautés concernées doivent guider toutes les décisions. Le personnel racialisé doit être représenté et pleinement intégré aux rôles décisionnels dans l'ensemble de l'organisation, bien au-delà des initiatives d'anti-racisme et d'AEDIJ. Leurs expériences, besoins et attentes doivent être tissés dans la culture, les processus et les politiques afin d'assurer une représentation authentique et d'éviter le « tokenisme ». Des mécanismes doivent être prévus pour soutenir et pérenniser cette intégration.

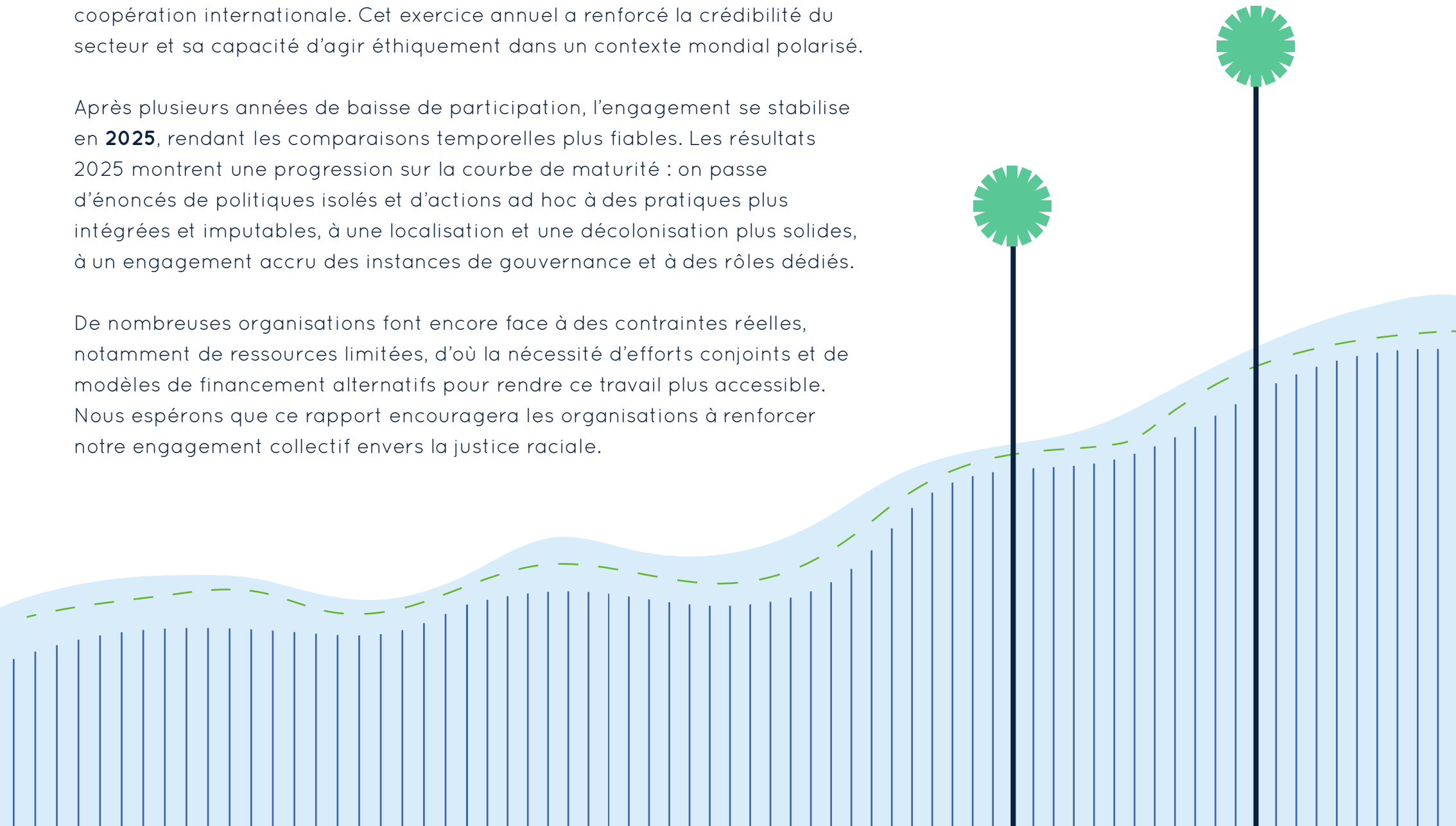


Réflexions

Depuis **2021**, le rapport Engagement collectif offre un instantané de la mise en pratique des principes anti-racistes dans le secteur canadien de la coopération internationale. Cet exercice annuel a renforcé la crédibilité du secteur et sa capacité d'agir éthiquement dans un contexte mondial polarisé.

Après plusieurs années de baisse de participation, l'engagement se stabilise en **2025**, rendant les comparaisons temporelles plus fiables. Les résultats 2025 montrent une progression sur la courbe de maturité : on passe d'énoncés de politiques isolés et d'actions ad hoc à des pratiques plus intégrées et imputables, à une localisation et une décolonisation plus solides, à un engagement accru des instances de gouvernance et à des rôles dédiés.

De nombreuses organisations font encore face à des contraintes réelles, notamment de ressources limitées, d'où la nécessité d'efforts conjoints et de modèles de financement alternatifs pour rendre ce travail plus accessible. Nous espérons que ce rapport encouragera les organisations à renforcer notre engagement collectif envers la justice raciale.



Remerciements

Rédaction et production

Gabriella Providence, Emmanuel Galleguillos-Côté, Samantha Searle et Barbara Nzigiye.

Conception Liz Taylor-Johnson

Nous reconnaissons l'apport précieux du Groupe de travail sur la reddition de comptes, qui a constitué une base et un point de référence importants pour ce rapport.

Coopération Canada a utilisé un outil d'intelligence artificielle (IA) pour contribuer à la rédaction et à la traduction du présent rapport, dans un environnement sécurisé où le contenu demeure confidentiel et n'est pas utilisé pour entraîner des modèles d'IA. L'outil est configuré conformément à la politique d'écriture inclusive de Coopération Canada. Tout contenu assisté par IA a fait l'objet d'une révision par Coopération Canada pour en vérifier l'exactitude, la clarté et l'exhaustivité.



Annexes

Une organisation nous a demandé de ne pas publier son nom dans ce rapport.

Actions Communautaires pour le Développement de la Femme (ACODEFEM)
Adventist Development and Relief Agency (ADRA) Canada
Alongside Hope
AMOUR EN ACTION
Association For Promotion Sustainable Development
Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI)
Atlantic Council for International Cooperation
Canadian Baptist Ministries
Canadian Foodgrains Bank Ass'n
Canadian Lutheran World Relief
CARE Canada
Carrefour international Bas-Laurentien pour l'engagement social
CECI
CHILD & WOMEN INTERNATIONAL DEVELOPMENT

Coady Institute
CODE
Coopération Canada
Crossroads International
Cuso International
Développement et Paix – Caritas Canada
Dignity Network Canada
Emergency Relief & Development Overseas
Equality Fund
Fairtrade Canada
Farm Radio International
FH Canada (Food for the Hungry)
Grand Challenges Canada
Humanitarian Coalition
Inter Pares
International Teams Canada Inc.
Jane Goodall Institute of Canada
Kayros
Kentro Christian Network
Kinvia
Manitoba Council for International Cooperation
Mennonite Central Committee Canada
Mennonite Central Committee Manitoba
Mennonite Economic Development

Associates of Canada (MEDA)
Mission inclusion
Ontario Council for International Cooperation
Oxfam Canada
Oxfam-Québec
PEGASUS Institute
PIH Partners In Health Canada
Plan International Canada
Presbyterian World Service and Development
Rainbow Faith and Freedom
Rayjon Share Care of Sarnia Inc.
Results Canada
Save the Children Canada
Savie ASBL NGO LGBTQ DRC
Terre Sans Frontières
The Canadian Audit and Accountability Foundation
The United Church of Canada
Trade Facilitation Office (TFO) Canada
WaterAid Canada
World Renew
World University Service of Canada (WUSC)
World Vision Canada