

# ENGAGEMENT COLLECTIF

RAPPORT TENDANCIEL SUR LE PROGRÈS EN ANTIRACISME  
DANS LE SECTEUR DE LA COOPÉRATION  
INTERNATIONALE AU CANADA 2023

# BILAN

Trois ans se sont écoulés depuis la publication du premier Rapport sur l'engagement collectif par le Groupe de Travail 2023 sur la responsabilisation. Ce dernier rapport reflète l'engagement concret des organisations du secteur de la coopération internationale au Canada à s'interroger sur le racisme systémique qui sévit dans le secteur, à l'identifier et à le combattre.

Depuis le lancement du Cadre sur l'antiracisme du secteur de la coopération internationale du Canada, en 2020, on a assisté à des changements notables dans le discours et les efforts entrepris au niveau mondial pour lutter contre le racisme. L'année dernière, des disparités raciales flagrantes et persistantes ont été mises en évidence, dans le monde entier, par une multiplication des crises et des conflits provoqués par la guerre, le changement climatique, la COVID-19, l'insécurité politique et économique. Parallèlement, le monde entier a été témoin d'une vague de suprématie blanche, de xénophobie, de misogynie, d'homophobie et de transphobie dans les sphères sociopolitiques mondiales, ce qui a encore mis à l'épreuve la sécurité psychologique et physique des plus marginalisés et ce qui a également menacé de compromettre des années de progrès vers la réalisation des droits de la personne à l'échelle internationale.

Dans un tel contexte, le secteur canadien de la coopération internationale s'est efforcé avec prudence d'intégrer à ses activités des efforts visant à résorber les déséquilibres de pouvoir à l'échelle mondiale. Le Cadre sur l'antiracisme sert de mécanisme de responsabilisation pour tenir le secteur responsable d'étudier et d'aborder l'histoire, l'héritage et l'impact du colonialisme et de l'injustice raciale dans la coopération internationale. Cette initiative sectorielle, qui a été élaborée par un groupe consultatif bénévole en collaboration et en consultation avec les parties prenantes du développement international et du travail humanitaire, sert de point de départ au secteur pour reconnaître et faire face à son histoire avec le racisme.

Le Cadre sur l'antiracisme propose des engagements antiracistes tangibles ainsi que des indicateurs de responsabilité dans trois secteurs d'activité, à savoir (1) administration et ressources humaines, (2) communications, plaidoyer et gestion des connaissances, et (3) conception, suivi et évaluation des programmes, apprentissages et autres opérations. Les organisations du secteur canadien de l'aide humanitaire et de la coopération internationale sont encouragées à formaliser et à déclarer leur engagement au démantèlement du racisme systémique en signant le Cadre sur l'antiracisme. En devenant signataires du Cadre, les organisations s'engagent à mettre en œuvre des réformes antiracistes exhaustives dans tous leurs domaines d'activités et à en rendre des comptes.

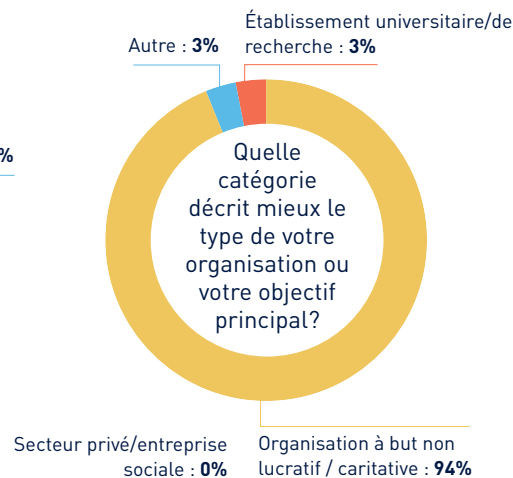
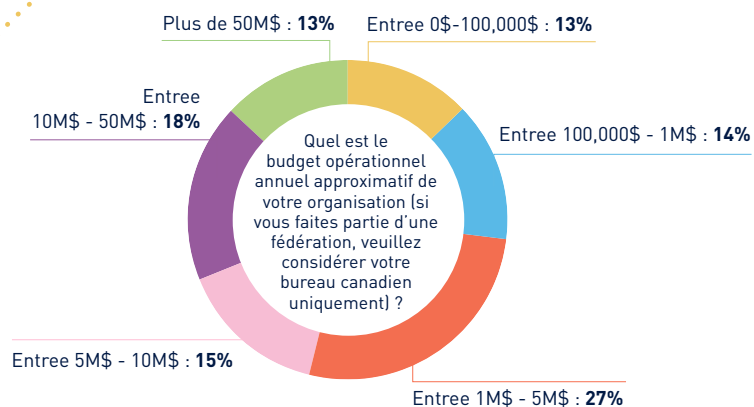
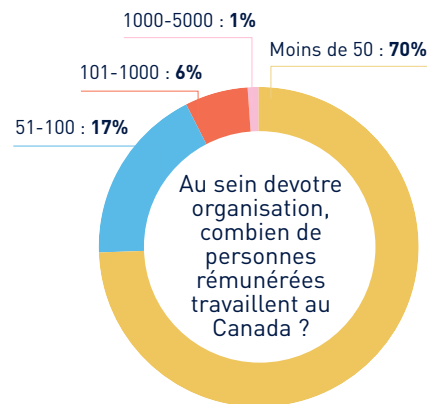
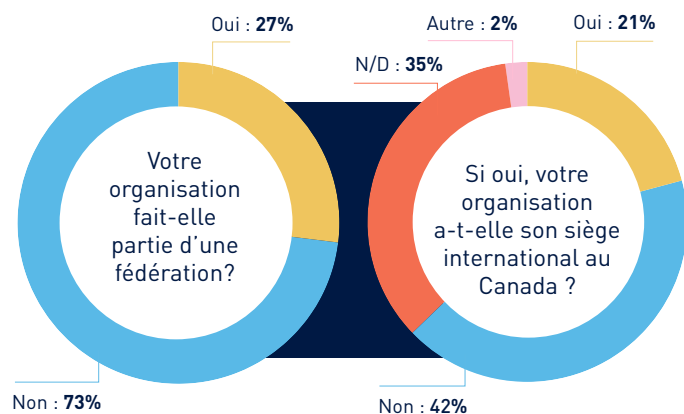
## Méthodologie

Le Rapport d'engagement collectif 2023 sert de bilan et permet de suivre les progrès accomplis par les organisations signataires du Cadre pour faire avancer les engagements de l'ARC et mettre en œuvre les recommandations en vue d'une transformation équitable. Les organisations du secteur canadien de la coopération internationale sont invitées, chaque année, à exprimer leur engagement envers le Cadre sur l'antiracisme en complétant un questionnaire d'enquête portant sur l'état des pratiques antiracistes dans leurs activités. Les conclusions tirées des réponses au questionnaire fournies par les organisations signataires constituent la base du rapport annuel sur l'engagement collectif, qui permet de suivre les progrès et de tirer parti des données probantes pour déterminer les lacunes et les possibilités de changement en matière de lutte contre le racisme dans le secteur.

Reconnaissant que le travail de fond pour défaire le racisme structurel requiert du temps, des ressources et du soutien, le Groupe de Travail sur la responsabilisation a adopté un cycle de rapport rotatif selon lequel une enquête longue et une enquête courte seront administrées aux signataires à chaque année en alternance. Cette année, le rapport sur l'engagement collectif présente les résultats tirés de la version abrégée de l'enquête. Le sondage est divisé en cinq sections, comprenant 17 questions distinctes et une question de suivi.

Il est important de souligner qu'il existe des variations dans le nombre et la composition des organisations signataires sur les trois années du Cadre sur l'antiracisme, ainsi que des variations dans les questions de l'enquête. Une comparaison directe, d'une année sur l'autre, entre les réponses à l'enquête est donc complexe et pas entièrement fiable. Cela dit, des comparaisons à caractère anecdotique peuvent néanmoins offrir un aperçu pratique de l'état des changements antiracistes au sein d'un échantillon du secteur.

## Aperçu des signataires de cette année



## Résultats:

EN 2023, LE NOMBRE DE **SIGNATAIRES ENGAGÉS** EN FAVEUR DU CADRE SUR L'ANTIRACISME A DIMINUÉ DE **13,5 %**, PASSANT DE 82 SIGNATAIRES EN 2022 À SEULEMENT 71 SIGNATAIRES EN 2023.

2022



2023



## Au-delà des chiffres

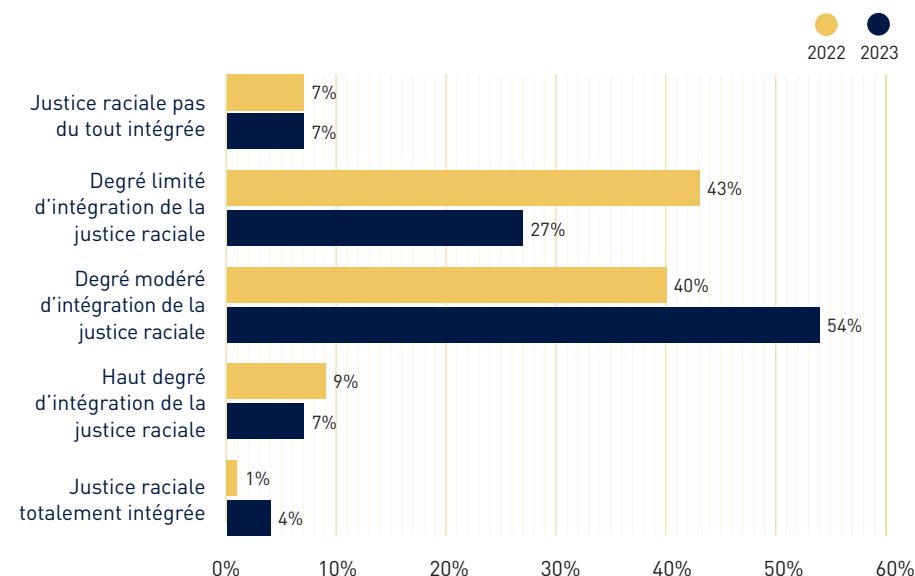
Deux principaux résultats du sondage offrent une constatation unique, qui permet de comprendre les conclusions de l'enquête sur l'engagement collectif de 2023.

Tout d'abord, le nombre d'organisations engagées en faveur du Cadre sur l'antiracisme en 2023 a rebondi aux niveaux observés durant la première année. Malgré une enquête beaucoup plus courte en 2023, le nombre de signataires est passé de 82 en 2022 à 71 en 2023. Il est difficile de déterminer la raison exacte pour laquelle le nombre d'organisations répondant à l'enquête a baissé. Néanmoins, on peut supposer que des changements plus importants survenus dans le paysage mondial peuvent mettre à dure épreuve la capacité des organisations à se consacrer à ce travail. De plus, trois ans après les événements qui ont déclenché une prise de conscience mondiale au racisme systémique, les organisations dont les ressources sont limitées peuvent ne plus considérer la lutte contre le racisme comme une priorité absolue. En outre, les organisations peuvent hésiter à réaffirmer leur engagement à l'égard du Cadre sur l'antiracisme si peu de progrès ont été réalisés ou peu de changements internes ont eu lieu depuis leur dernière signature.

Cela dit, en ce qui concerne la composition des signataires, on constate une augmentation constante du nombre de grandes organisations du secteur canadien de la coopération internationale qui ont signé le Cadre sur l'antiracisme entre 2020 et 2023. Bien que les grandes organisations aient pu avoir besoin de plus de temps pour initialement signer le Cadre, elles disposent probablement de plus de ressources à allouer à la mise en œuvre des engagements année après année. Il est toutefois important de noter que la mesure de la taille des organisations dans l'enquête de 2021, provient des déclarations des organisations elles-mêmes. Cela a pu donc contribuer aux différences perçues dans la représentation des organisations au cours des années suivantes.

Par ailleurs, malgré la diminution du nombre de signataires, les organisations qui ont réaffirmé leur engagement ont démontré des progrès dans plusieurs domaines étudiés. En particulier, cette année, la majorité des signataires, soit 65 %, ont déclaré avoir un degré modéré à élevé d'intégration des pratiques antiracistes dans leurs opérations et leurs activités. Il s'agit de l'un des changements les plus marquants depuis le lancement du Cadre sur l'antiracisme en 2020, présentant une augmentation encourageante du niveau perçu de transformation antiraciste au sein des organisations individuelles dans l'ensemble du secteur.

**Sur la base de vos réponses précédentes, comment évalueriez-vous l'intégration globale actuelle de l'antiracisme dans les opérations et les activités de votre organisation? Nous recherchons une impression générale, basée sur l'auto-évaluation de vos objectifs et de vos progrès.**

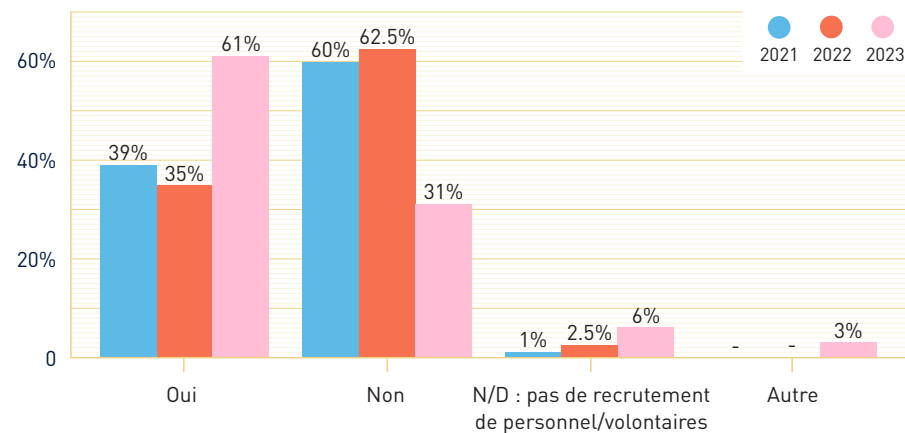


## ADMINISTRATION ET RESSOURCES HUMAINES

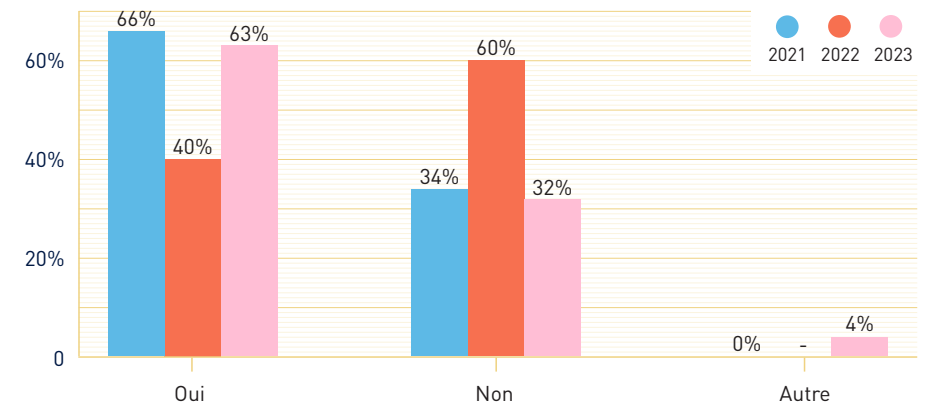
La partie de l'enquête consacrée à l'administration et aux ressources humaines a pour objectif principal de découvrir comment les organisations fonctionnent pour accomplir leur travail. La répartition des ressources financières et humaines au sein d'une organisation fournit de précieux renseignements sur ses priorités internes d'un point de vue opérationnel. La désignation de ressources joue également un rôle important dans le façonnement de la culture organisationnelle. En alignant les pratiques et les politiques administratives et celles des ressources humaines aux principes antiracistes, les lieux de travail peuvent favoriser une plus grande diversité, une meilleure représentation et une plus grande équité, ce qui se traduit par de meilleurs résultats en matière d'équité raciale pour les employé-e-s.

**Note du groupe de travail!** Au cours des trois années du rapport ARC, nous avons eu d'importantes variations dans le nombre et la composition des organisations signataires ainsi que des changements dans les questions du sondage. Cela signifie que les comparaisons directes d'une année à l'autre sont complexes et pas entièrement fiables. Notre équipe a fait de son mieux pour proposer des comparaisons lorsque cela était possible.

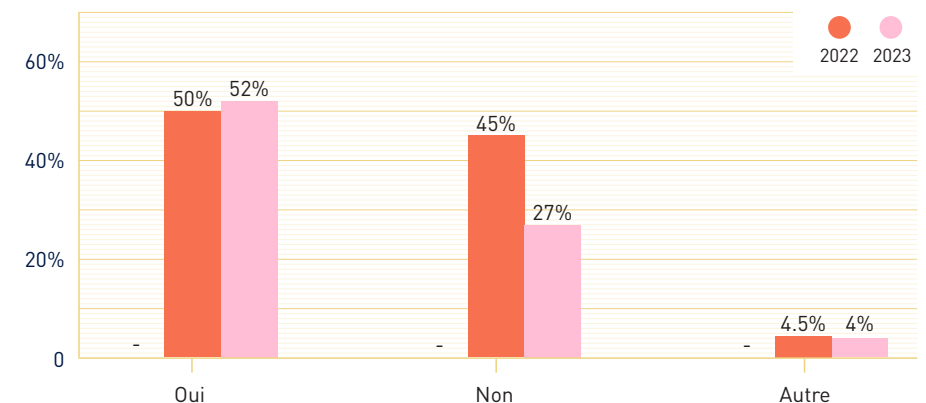
Les politiques et pratiques d'embauche et de recrutement de votre organisation mentionnent-elles expressément des principes antiracistes?



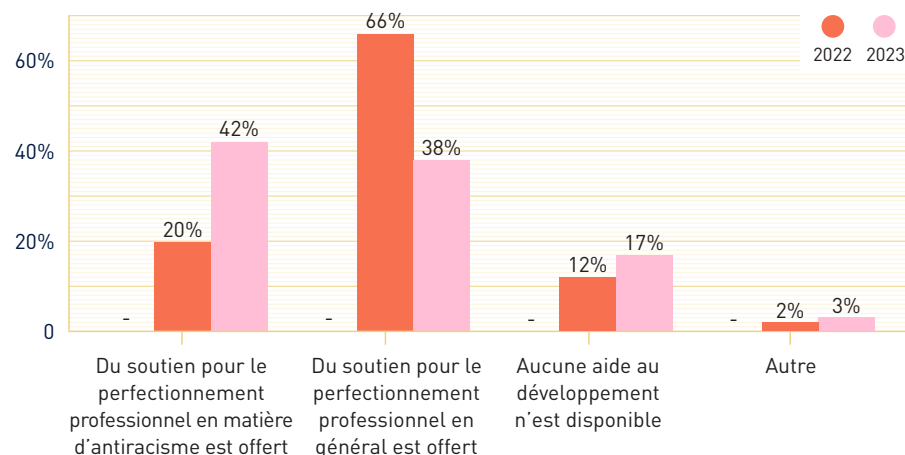
Votre organisation possède-t-elle des politiques et pratiques opérationnelles qui mentionnent expressément des principes antiracistes?



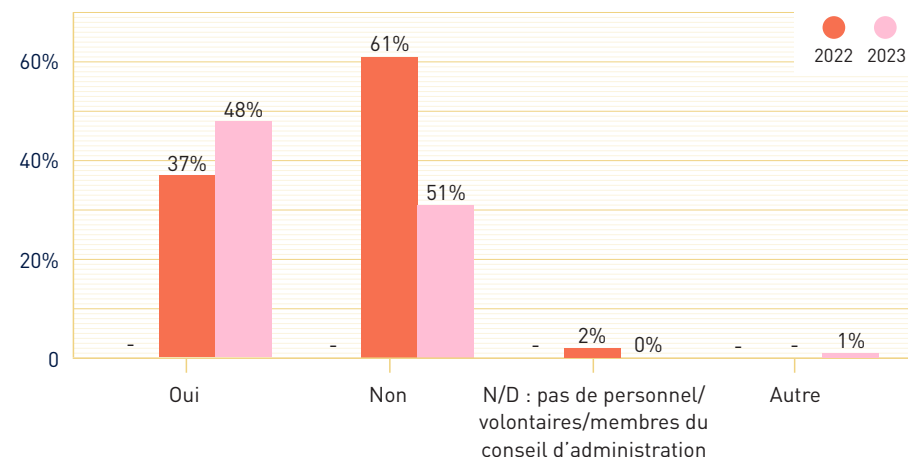
Si oui, votre organisation a-t-elle consulté le personnel autochtone, noire et/ou d'autres communautés historiquement marginalisées en raison de leur race, afin d'élaborer ces politiques et pratiques?



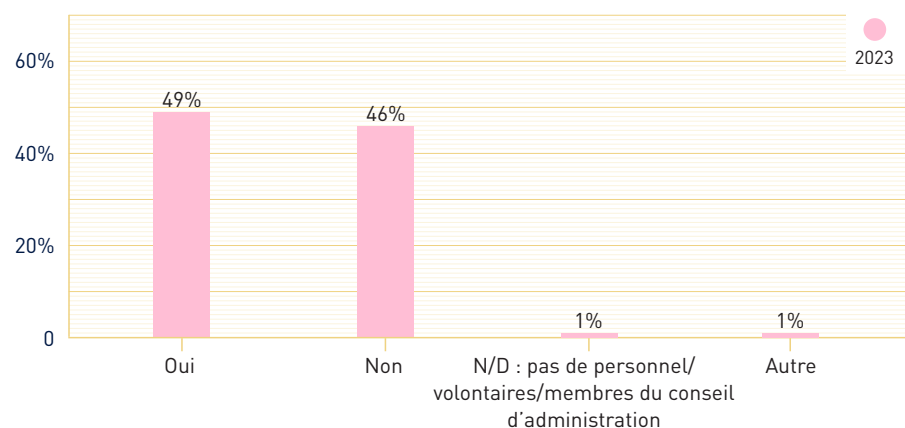
Votre organisation offre-t-elle du soutien matériel au personnel/volontaires (exemple: la prise en charge des coûts) pour le développement professionnel externe en matière d'antiracisme? Par "externe", nous entendons une formation développée/offerte par une tierce partie.



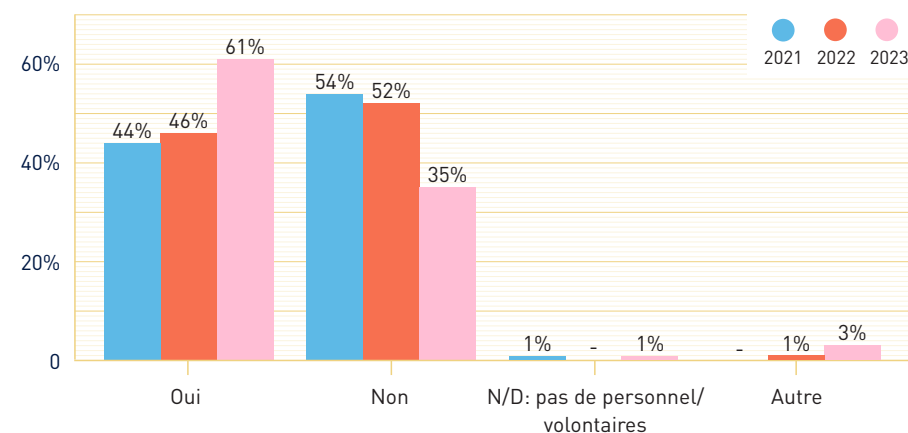
Est-ce que votre organisation recueille et analyse formellement d'autres données relatives à l'identité du personnel, des volontaires et des membres du conseil d'administration (comme le genre, les capacités, etc.)? Par formellement, nous entendons recueillir et présenter des rapports, plutôt que de s'appuyer sur des suppositions.



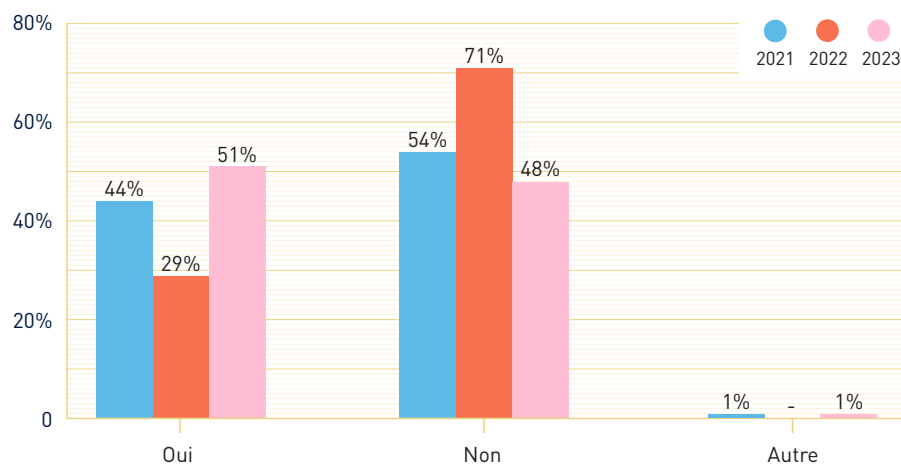
Votre organisation recueille-t-elle et analyse-t-elle formellement des données sur le nombre ou le pourcentage de : Personnel et/ou volontaires à tous les niveaux issus de communautés autochtones, noires et/ou d'autres communautés qui ont été désavantagées en raison de leur race ; Personnel et/ou volontaires occupant des postes de supervision ou de direction issus de groupes racialisés ; Membres du conseil d'administration issus de groupes racialisés. Par formellement, nous entendons recueillir et présenter des rapports, plutôt que de s'appuyer sur des suppositions.



Dans votre organisation, une personne (employé-e, volontaire en position de leadership ou consultant-e) est-elle chargée de promouvoir la diversité et l'inclusion dans le cadre de ses fonctions et responsabilités?



Votre organisation possède-t-elle des mécanismes sûrs, transparents et structurés de signalement et de recours mentionnant expressément les expériences de racisme ou de discrimination fondée sur la race?



## Au-delà des chiffres

Les résultats de l'enquête révèlent qu'il semble y avoir peu de progrès dans l'intégration de principes antiracistes aux politiques et pratiques d'embauche, comme l'indiquent 62,5 % des répondants en 2022 et 61 % en 2023. Toutefois, un plus grand nombre d'organisations déclarent aujourd'hui disposer d'un personnel dédié à la promotion de la diversité et de l'inclusion, avec 46 % en 2022 contre 61 % en 2023. On observe, par ailleurs, une augmentation considérable du nombre d'organisations disposant de mécanismes formels de déclaration et de recours, qui abordent explicitement des expériences de racisme et de discrimination fondée sur la race. En 2022, seulement 29 % des organisations déclaraient disposer de ces mécanismes, contre 51 % en 2023. Dans l'ensemble, quelques progrès ont été réalisés en matière de lutte contre le racisme dans le domaine des ressources humaines et de l'administration.

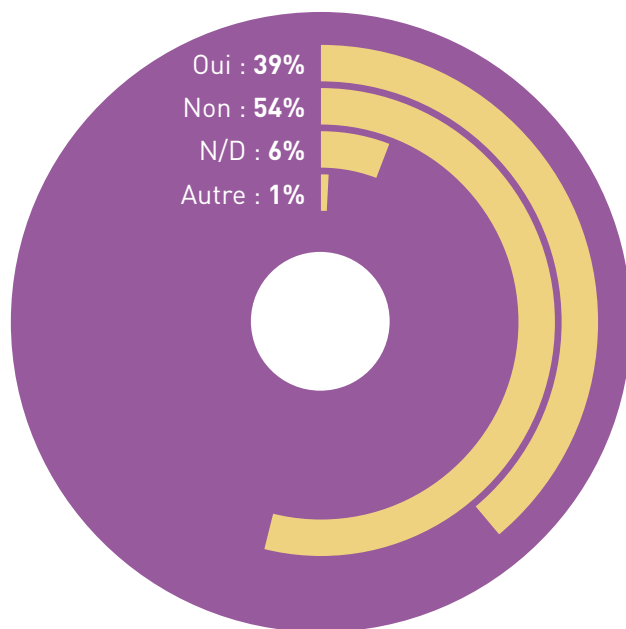
L'intégration des principes et des pratiques antiracistes dans l'ensemble du secteur doit être soutenue par des investissements en ressources humaines et financières. Bien qu'un grand nombre d'organisations apportent désormais un soutien matériel au développement professionnel antiraciste, près d'un cinquième d'entre elles n'ont pas encore atteint ce niveau de référence. En outre, plus d'un tiers d'entre elles n'ont pas de personnel désigné pour promouvoir la diversité et l'inclusion, dans le cadre de leurs fonctions officielles, au sein de leur organisation.

En outre, un peu moins de la moitié des répondants recueillent et analysent officiellement des données sur le nombre et le pourcentage d'employé-e-s, de membres du conseil d'administration et de personnes occupant des postes de direction qui soient autochtones, noires et/ou d'autres communautés historiquement marginalisées en raison de leur race. Il est essentiel de renforcer les capacités internes en matière d'audits antiracistes et de collecter et d'analyser systématiquement les données relatives à l'identité, car mesurer la diversité et l'inclusion au sein du personnel permet une gestion intentionnelle et efficace des efforts en matière d'équité.

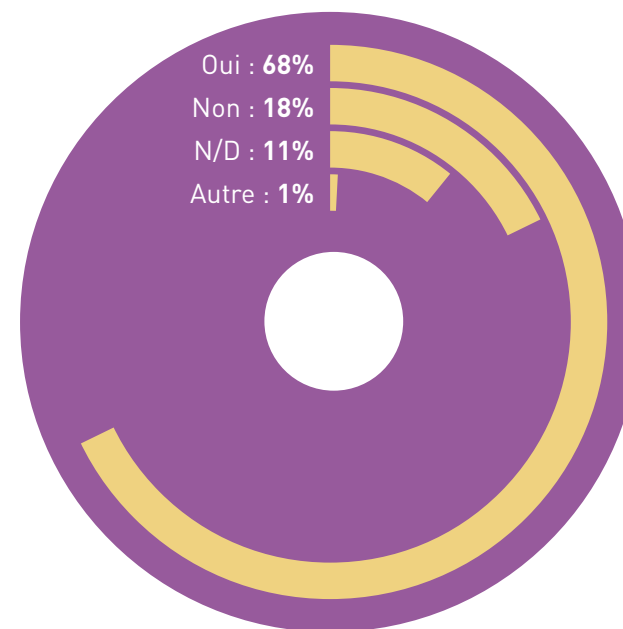
## COMMUNICATION, PLAIDOYER ET GESTION DES CONNAISSANCES

La section de l'enquête consacrée à la communication, au plaidoyer et à la gestion des connaissances vise à comprendre comment les organisations relatent les récits liés à leurs activités et qui elles impliquent dans le processus. Les déséquilibres de pouvoir à l'échelle mondiale, régionale et locale ont longtemps déterminé quelles personnes sont narratrices, quelles histoires sont partagées et comment ces histoires sont racontées. Un engagement en faveur de la lutte contre le racisme exige des organisations qu'elles adoptent des pratiques équitables en matière de narration, qui vont examiner d'un œil critique et éliminer les préjugés raciaux des récits qu'elles partagent.

Votre organisation fait-elle explicitement référence à l'antiracisme dans les politiques ou procédures qui guident : vos pratiques de communication publique et/ou les lignes directrices sur l'image de marque ; vos pratiques de collecte de fonds et/ou de sollicitation de fonds ; vos pratiques de plaidoyer et/ou d'engagement des parties prenantes ?



Dans les 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle diffusé du matériel de communication collatéral capturé directement par des producteur-trice-s de contenu locaux (photographes, écrivain-e-s ou personnel nationaux)? Par "directement", nous entendons que le/la producteur-trice original détient le contrôle du produit final sur le plan créatif et rédactionnel.



## Au-delà des chiffres

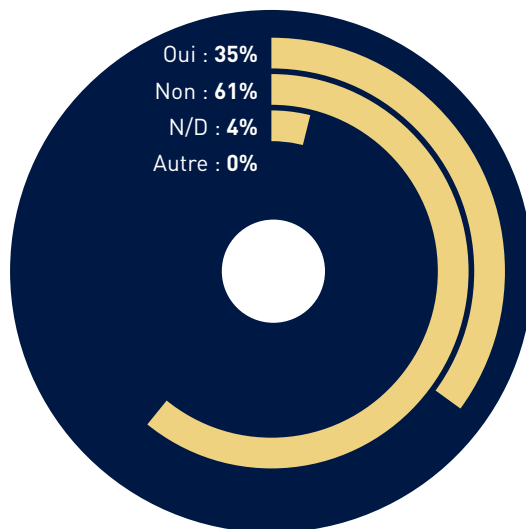
En 2022, 58 % des organisations ont déclaré partager du matériel de communication capturé directement par des producteurs-trices de contenu nationaux. En 2023, cette part, exprimée en pourcentage, a atteint 68 % de tous les répondants et, plus précisément, 77 % des organisations ayant déclaré travailler avec des producteurs-trices de contenu locaux. Cette part en pourcentage correspond à 48 organisations, suggérant un léger progrès entre 2022 et 2023.

Les résultats de l'enquête montrent qu'une faible majorité d'organisations consultent les groupes désavantagés sur le plan racial afin d'éclairer leurs politiques et leurs pratiques. Néanmoins, il existe encore des lacunes dans le pourcentage d'organisations qui font clairement référence aux principes antiracistes dans leurs lignes directrices et leurs pratiques en matière de communication. Bien que l'augmentation observée du nombre d'organisations collaborant avec des partenaires nationaux pour documenter et collecter des récits soit positive, cela ne suffit pas à traiter efficacement les risques de symbolisme, d'exploitation, de préjugés et de tropes raciaux préjudiciables. Des lignes directrices claires et antiracistes en matière de communication peuvent contribuer à mettre en place des dispositifs de protection pour garantir une dynamique plus respectueuse et équitable entre les narrateurs-trices et les personnes dont les histoires sont racontées.

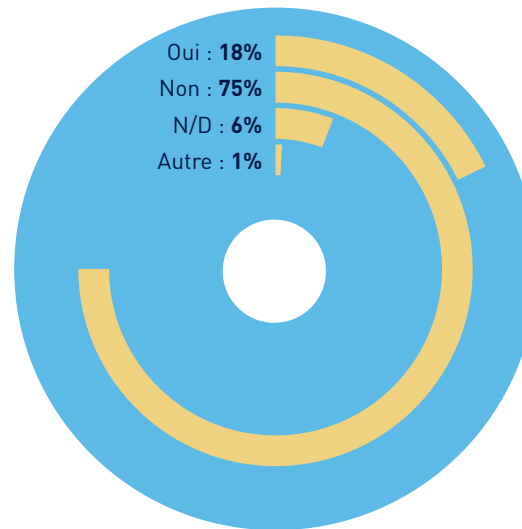
## CONCEPTION, SUIVI ET ÉVALUATION, ET APPRENTISSAGES DES PROGRAMMES

La section de l'enquête consacrée à la conception, au suivi et l'évaluation, à l'apprentissage des programmes vise à explorer la nature et l'exécution des activités des organisations sur le terrain. Le démantèlement du racisme systémique dans le secteur nécessite un examen de la manière dont les suppositions et les préjugés raciaux continuent de renforcer les structures de financement et de programmation. Les organisations de coopération internationale ont contribué à renforcer l'enracinement de la suprématie blanche par le biais de pratiques de programmation ancrées dans des tentatives de « sauvetage » qui soutiennent intrinsèquement une dynamique de pouvoir inéquitable entre les travailleurs et travailleuses humanitaires et les groupes historiquement désavantagés. En tant que principal vecteur d'interaction entre les organisations d'aide extérieure et les populations locales, la reconnaissance des asymétries de pouvoir au sein de l'aide internationale et la transformation des programmes sont nécessaires au succès des efforts plus larges de décolonisation et de lutte contre le racisme dans le secteur.

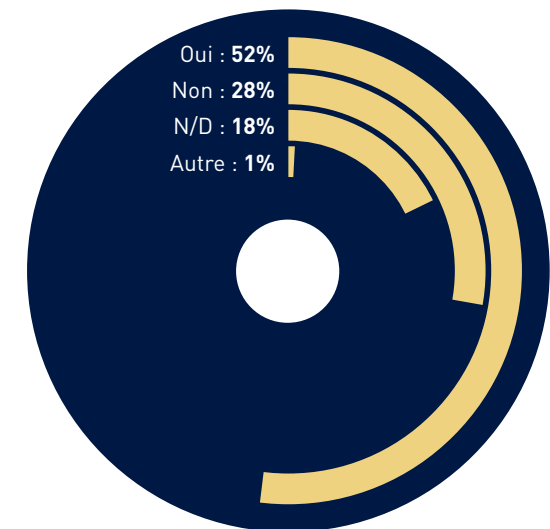
Votre organisation fait-elle explicitement référence à l'antiracisme dans les politiques ou les procédures qui guident vos pratiques de développement de projets ou de programmes ?



Votre organisation utilise-t-elle des paramètres de suivi et d'évaluation qui examinent explicitement la justice raciale ou l'antiracisme dans l'ensemble de votre programmation? Il s'agit ici d'évaluer votre travail dans son ensemble.



Votre organisation possède-t-elle des lignes directrices ou procédures officielles quant au rôle décisionnel du personnel et des partenaires locaux en ce qui a trait aux activités de projets et aux opérations?





## Au-delà des chiffres

En 2022, à peine 10 %, soit environ huit organisations, ont déclaré utiliser des mesures de suivi et d'évaluation qui examinent la justice raciale ou l'antiracisme au sein de leur gamme de programmes de manière explicite. En 2023, ce chiffre est passé à 18 %, indiquant une évolution positive. En outre, seul un tiers d'entre eux font explicitement référence à l'antiracisme dans les politiques ou les procédures qui guident leurs pratiques de développement de projets ou de programmes. Bien que des progrès aient été réalisés par rapport à 2022, il reste toutefois beaucoup à accomplir dans ce domaine.

Dans l'ensemble du secteur, les efforts accrus en faveur de la localisation visent à corriger les déséquilibres de pouvoir existants, à remettre en question le trope du « white saviorism » ou complexe du sauveur blanc, en centrant les priorités, l'expertise et les approches des parties prenantes ayant une expérience vécue dans les efforts de prise de décision au niveau international. À cet égard, 52 % des personnes interrogées cette année ont indiqué qu'elles disposaient de lignes directrices ou de procédures officielles sur rôles décisionnels du personnel et des partenaires locaux en ce qui concerne les activités et les opérations des projets, soit une hausse de 7 %. Il est toutefois important de noter que les changements en matière de localisation ont eux-mêmes été critiqués parce qu'ils continuent à maintenir le statu quo, à favoriser les idéaux coloniaux et à privilégier massivement les perspectives et les acteurs occidentaux.

Alors que le secteur de la coopération internationale poursuit ses efforts de réponse aux crises mondiales croissantes, toute programmation qui n'est ni explicitement antiraciste, ni culturellement compétente de manière délibérée et qui n'est pas mise en œuvre en collaboration avec des partenaires locaux risque de maintenir des systèmes de préjudice et de reproduire des résultats inéquitables.

## RECOMMANDATIONS ET OPPORTUNITÉS

Faire face aux héritages séculaires nécessite un effort collectif de la part des organisations, des dirigeant-e-s, du personnel et des partenaires internationaux au sein du secteur canadien de la coopération internationale. Ce travail ne peut pas être cloisonné.

Le Centre de l'Anti-Racisme en coopération (ARC) a été créé pour fournir des ressources adaptées, accessibles et ouvertes afin de soutenir les organisations et le personnel tout au long de ce parcours. Hébergé par Coopération Canada et financé par Affaires mondiales Canada, le Centre de l'ARC est un secrétariat de coordination dédié et un centre de ressources pour le secteur. Le Centre de l'ARC continuera à aider les organisations humanitaires et de développement international canadiennes à améliorer leur aptitude à intégrer l'antiracisme et le féminisme intersectionnel dans leur travail par la création de ressources, d'espaces de partage des connaissances, de réseaux de soutien et de formations. Cela étant, il incombe aux organisations signataires de prendre des mesures proactives, de mobiliser et d'utiliser les ressources fournies afin de parvenir à des changements antiracistes significatifs.

Les recommandations formulées dans Engagement collectif 2022 : Soutenir les efforts vers une transformation antiraciste dans le secteur de la coopération internationale au Canada, peuvent encore être considérées comme des outils essentiels pour faire avancer ce travail. Alors que le secteur continue d'intégrer timidement le changement antiraciste dans le travail humanitaire et de développement international, les recommandations réitérées ci-dessous ont vu leur portée élargie afin de fournir au secteur des directives supplémentaires sur la façon de réaliser le changement antiraciste qu'il réclame.

1

### Élaborer une stratégie organisationnelle concertée et intentionnelle de lutte contre le racisme

De nombreuses organisations continuent de lutter pour démanteler des structures hiérarchiques inefficaces qui ont historiquement reproduit des récits, des systèmes et des paradigmes qui ont été préjudiciables au personnel et aux partenaires. Le processus de création de structures de collaboration, de manière intentionnelle et réelle, relève donc de l'exploit.

L'année dernière, le Groupe de Travail sur la responsabilisation a indiqué qu'il fallait « intégrer judicieusement le personnel à toutes les étapes de la création d'une pensée antiraciste. Cela peut être aussi simple que de partager régulièrement, à l'interne, des mises à jour sur les avancements de l'organisme et de créer un formulaire anonyme en ligne pour favoriser la rétroaction et la co-création, qui constitue une première étape importante dans le cadre de cette recommandation.

Reconnaître les relations existantes avec des structures nuisibles constitue une condition préalable essentielle au travail antiraciste. Cela implique de définir intentionnellement l'antiracisme dans l'ensemble de l'organisation, de réfléchir aux rôles et aux relations, et de démontrer une volonté à être tenu pour responsable et remis en question. En vue de faire avancer cette recommandation, le rapport suggère des mesures supplémentaires que les organisations peuvent prendre pour cheminer en ce sens.

1. Définir l'antiracisme en tant qu'organisation regroupant les communautés autochtones, noires et/ou historiquement marginalisées en raison de leur race, ensemble et séparément. À quoi cela ressemblerait-il et comment se sentirait-on si l'on travaillait dans une organisation antiraciste ?
2. Définir les rôles au sein de l'organisation dans l'actualisation de la stratégie en fonction de l'expérience vécue, de la positionalité, etc.
3. S'efforcer de connaître la composition du personnel (langue, formation, expérience/histoire, objectifs de carrière/motivation, âge, etc.)
4. Transférer le pouvoir aux communautés affectées/concernées (autochtones, noires et/ou historiquement marginalisées en raison de leur race) pour qu'elles dirigent/dictent le processus.
5. Remettre en question les façons dont les préjugés vont se manifester et s'assurer de mettre en place les mécanismes et les soutiens nécessaires pour les contrôler.
6. Élaborer un plan d'action, des vérifications, la poursuite de croissance et d'apprentissage autour de la stratégie pour s'assurer qu'elle est réalisable et qu'il ne s'agit pas d'un simple document, mais d'une ressource ancrée dans les rouages internes et externes de l'organisation.
7. Veiller à ce que la stratégie soit facile à comprendre, à adapter et à développer.

## Investir des ressources humaines et financières pour créer des milieux de travail inclusifs, sûrs et durables

À mesure que ce travail gagne en popularité, les lieux de travail deviennent de plus en plus problématiques pour les personnes noires, autochtones et les employé-e-s issus de communautés historiquement marginalisées en raison de leur race.

Tel qu'il avait été indiqué l'année dernière, il est important que les organisations consacrent des ressources pour assurer la durabilité de ce travail. Il est encore plus important de créer une base sûre et engagée à partir de laquelle ce travail peut se développer. Il est de plus en plus important d'investir dans ces processus et d'examiner comment les politiques, les structures et les modèles de priorisation peuvent influencer sur la façon dont l'investissement dans ce travail est perçu.

Bien que les ressources financières et humaines demeurent des pièces extrêmement importantes de ce puzzle, un audit interne des ressources et des communautés peut permettre de mieux comprendre comment faire des investissements intentionnels qui aboutissent à des changements réels, positifs et durables. Voilà ce à quoi cela peut ressembler :

1. Apprendre à connaître le personnel autochtones, noires et/ou d'autres communautés historiquement marginalisées en raison de leur race; les participant-e-s de programmes; et les parties prenantes avec lesquelles l'organisation collabore, y compris leurs parcours, leur expertise, leurs expériences, etc. Les organisations vont souvent chercher du soutien dans ces processus au lieu de mettre en valeur et de valoriser les compétences, les outils et les connaissances qui existent à l'interne, ce qui peut donner aux communautés le sentiment d'être dévalorisées ou encore plus exclues.
2. Créer des espaces (comités, groupes de travail, formulaires de rétroaction, espaces de partage des connaissances, etc.) qui permettent aux personnes et au personnel, aux participant-e-s de programmes et aux partenaires issus des communautés autochtones, noires et/ou historiquement marginalisées en raison de leur race, d'explorer et d'identifier les lacunes à combler.
3. S'investir dans l'établissement de partenariats et de plans à court et à long terme pour rompre avec la dépendance à l'égard des bailleurs de fonds ou des flux de financement qui créent des obstacles ou qui ne sont pas compatibles avec les approches décoloniales et antiracistes de ce travail.
4. Pour les dirigeant-e-s qui ne sont pas issus des communautés affectées/concernées, élaborer un plan à long terme pour un transfert de pouvoirs qui informe et permet des cycles de responsabilisation sur quels investissements sont effectués et sur la manière dont ils sont réalisés.

## Mettre l'accent sur les expériences des personnes autochtones, noires et/ou d'autres communautés historiquement marginalisées en raison de leur race

Les systèmes dans lesquels le secteur opère sont conçus pour exclure, dévaloriser, et priver de leurs droits les personnes autochtones, noires et/ou d'autres communautés historiquement marginalisées en raison de leur race. S'engager dans un processus antiraciste, c'est reconnaître et démanteler les systèmes et les institutions qui entraînent ces résultats négatifs et néfastes. C'est la raison pour laquelle le secteur continue de lutter pour donner la priorité aux voix, aux expériences, à l'expertise inhérente et aux attentes des plus vulnérables.

L'année dernière, le Groupe de Travail sur la responsabilisation a proposé de mettre l'accent sur l'examen de l'architecture existante et de donner à ces communautés l'espace nécessaire pour revoir et repenser, ce qui constitue une première étape facile à franchir. Cependant, certains de ces systèmes ne peuvent pas être facilement revus et repensés. Comme mentionné précédemment, il est encore très difficile de centrer/prioriser les personnes autochtones, noires et/ou d'autres communautés historiquement marginalisées en raison de leur race dans les modèles traditionnels/établis de priorisation du travail parce que les organisations, les équipes de direction, les professionnel-le-s de la culture et les personnes continuent d'être coincés dans les limites de structures /institutions /systèmes traditionnellement nuisibles. Afin de contextualiser et de soutenir cette recommandation, quelques premières mesures supplémentaires pourraient inclure :

1. Une rétroaction, en particulier dans les domaines liés aux expériences vécues, ne devrait être collectée que lorsque les organisations sont prêtes à démontrer explicitement comment cette information sera utilisée. Établir des structures et/ou des politiques formalisées qui soutiennent et valident la contribution des personnes, du personnel et des parties prenantes issues des communautés autochtones, noires et/ou historiquement marginalisées en raison de leur race.
2. Définir, en tant qu'organisation, ce que cela signifie d'être au centre de la programmation, de la communication, de la budgétisation, de la prise de décision, de la structure du lieu de travail, etc., pour les communautés et les groupes concernés.
3. Se familiariser et élaborer des plans de développement pour les équipes, répondant directement aux points forts et aux points à améliorer de chaque membre de l'équipe afin de favoriser l'inclusion et de remettre en question les hiérarchies.

4. Veiller à ce qu'il y ait un espace pour la responsabilité dans la structure du lieu de travail. Briser les structures hiérarchiques traditionnelles, instaurer intentionnellement la confiance et la sécurité afin que le personnel international, les participant-e-s de programmes, les partenaires, etc. puissent fournir des rétroactions honnêtes, permettant ainsi la responsabilisation et une correction de trajectoire efficace.
5. Être prêt à repartir de zéro, à reconstruire, à rendre des comptes et à utiliser les moments où l'organisation et le personnel concerné sont en conflit ou désalignés comme étant des opportunités de changement, de reconstruction et de nouveaux défis à relever.

4

### **Mesurer, suivre et utiliser les données qualitatives et quantitatives dans le but d'orienter les personnes dans leur travail ainsi que la culture et les structures organisationnelles**

Les données qualitatives et quantitatives se complètent pour mieux comprendre les expériences et les besoins. L'intégration de pratiques et de principes antiracistes dans le travail du secteur nécessite de compléter les données numériques par des données expérientielles afin de les humaniser.

Il existe encore beaucoup de données qui ne tiennent pas compte, et parfois ignorent intentionnellement, les expériences des personnes les plus marginalisées. Le secteur doit continuer de se sensibiliser aux outils coloniaux et racistes qui sont si profondément ancrés dans les pratiques quotidiennes de ce travail, autour des personnes et de la culture, de la programmation et des structures organisationnelles, etc. Les étapes suivantes permettent de comprendre et de mettre en œuvre cette recommandation :

1. Créer des espaces diversifiés, constants et actifs dédiés à la rétroaction et aux structures de rétroaction afin de s'assurer que les commentaires reçus débouchent sur des changements évidents.
2. Élaborer une stratégie et des processus visant à établir la confiance avec les communautés afin de favoriser un engagement réel, une rétroaction honnête et l'assentiment de celle-ci.
3. Être prêt-e à rendre compte des données, à remettre en question les pratiques et les croyances lorsque les données identifient des lacunes et des domaines de préoccupation.

4. Veiller à ce que le mode de collecte des données soit exhaustif et s'assurer que différents éléments soient pris en compte pour enrichir les données. Par exemple, inclure la positionnalité à la manière dont l'expérience est enregistrée en s'assurant que les données soient relativement désagrégées.
5. Évaluer les objectifs de l'organisation en matière de données. En d'autres termes, posez-vous la question suivante : « Qu'est-ce que l'organisation essaie de prouver, d'identifier, d'aborder ou de communiquer ? »

5

### **Redéfinir les stratégies de communication et de rapportage afin de renverser les narratifs dominants aux effets nocifs qui soutiennent les préjugés raciaux et un patrimoine colonial biaisé**

Le travail de coopération internationale est largement compris à travers les stratégies de communication et de présentation de rapports des organisations. Historiquement, cela a généré des répercussions négatives incroyables en établissant des dynamiques de pouvoir nocives, des institutions et des structures néfastes qui ne reconnaissent pas les histoires violentes de domination, de vol et d'occupation. De plus, la narration dominante a également affecté les fonctions internes, il est donc important que cette recommandation soit prise en compte à l'interne comme à l'externe. Il est important de connaître les différents moyens par lesquels les organisations communiquent leurs priorités, leurs objectifs, leur éthique, etc. et d'en être responsable.

1. Effectuer un audit des stratégies de communication et d'information. Posez-vous la question suivante : « Qu'est-ce que l'organisation communique implicitement ? Les communications de l'organisation sont-elles respectueuses, authentiques et pertinentes pour ceux/celles qui participent aux activités de l'organisation et ceux qui gravitent autour ? » S'appuyer sur des groupes de discussion diversifiés et représentatifs pour évaluer les communications.
2. Intégrer des guides linguistiques anti-oppressifs, inclusifs et axés sur la DEI.
3. Apprendre des communautés autochtones du monde entier en fonction de la composition de l'organisation, des participant-e-s et des parties prenantes, sur les moyens traditionnels de communication, de narration, d'établissement de rapports, de collecte de données, etc.
4. Remettre en question les marqueurs de réussite utilisés dans les rapports, en veillant à consulter les communautés concernées.



## ► Réflexions

Avec la multiplication des conflits et des crises, le monde se trouve à un tournant. L'insécurité, l'incertitude et les pénuries généralisées exacerbent les défis existants et en imposent des nouveaux, ce qui exige de nouvelles façons d'aborder le travail dans le continuum international humanitaire-développement-paix. Un engagement intersectionnel, transversal et intentionnel en faveur de la lutte contre le racisme offre une voie essentielle à travers laquelle les organisations peuvent travailler avec les communautés autochtones, noires et/ou des partenaires issus de communautés historiquement marginalisées en raison de leur race pour répondre aux besoins croissants et co-crée un avenir plus équitable.

Le Rapport tendanciel sur le progrès en antiracisme dans le secteur de la coopération internationale au Canada 2023 représente une étape cruciale dans le parcours des organisations signataires en matière d'antiracisme. Bien que moins d'organisations aient réaffirmé leur engagement en 2023, le rapport met en lumière certaines mesures prometteuses qui témoignent d'un effort plus profond et plus soutenu en vue d'intégrer les principes et les pratiques antiracistes dans leur travail. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire. Le rapport souligne l'importance d'intégrer l'engagement antiraciste au cœur de l'approche d'une organisation, et non de l'ajouter en marge. Il est réconfortant de voir les investissements et les efforts importants réalisés par les signataires dans ce domaine, qui promettent d'avoir un impact durable et transformateur sur le secteur. Le secteur canadien de la coopération internationale doit rester ferme dans son engagement à favoriser un avenir plus équitable.

Le travail antiracisme est un processus complexe et continu, et l'héritage laissé par le secteur ainsi que les résultats obtenus par les communautés autochtones, noires et/ou historiquement marginalisées en raison de leur race dépendent des efforts soutenus et collectifs déployés aujourd'hui.



## ► Organisations signataires 2023

(CECI) Centre d'Étude et de Coopération Internationale  
 Action Canada for Sexual Health and Rights  
 Actions Communautaires pour le Développement de la Femme (ACODEFEM)n  
 ADRA Canada  
 Aga Khan Foundation Canada  
 Alberta Council for Global Cooperation  
 Association For Promotion Sustainable Development  
 Association québécoise des organismes de coopération internationale  
 British Columbia Council for International Cooperation  
 Canadian Association for the Study of International Development  
 Canadian Audit and Accountability Foundation  
 Canadian Feed the Children  
 Canadian Foodgrains Bank Association Inc  
 Canadian Lutheran World Relief  
 Canadian Partnership for Women and Children's Health  
 Canadian Red Cross  
 CARE Canada  
 Carrefour International  
 Carrefour international bas laurentien pour l'engagement social  
 CAUSE Canada  
 CBM  
 CHILD & WOMEN INTERNATIONAL DEVELOPMENT  
 Coady Institute  
 CODE  
 Collaboration Santé Internationale  
 Collectif Inter-Associatif pour la Réalisation des Activités Scientifiques et Techniques Jeunes Au  
 Cameroun- (CIRASTIC)  
 Cooperation Canada  
 Cuso International  
 Doctors Without Borders (Médecins sans frontières)  
 Emergency Relief and Development Overseas  
 Equality Fund  
 Equitas  
 Fairtrade Canada  
 Farm Radio International (FRI)  
 Food for the Hungry Canada

Grand Challenges Canada  
 Humanitarian Coalition  
 Inter Pares  
 International Development and Relief Foundation  
 International Teams Canada  
 Jane Goodall Institute of Canada  
 KAIROS: Canadian Ecumenical Justice Initiatives  
 Kentro Christian Network  
 Manitoba Council for International Cooperation  
 Mennonite Central Committee Canada  
 Mennonite Central Committee Manitoba  
 Mennonite Economic Development Associates (MEDA)  
 Never Again International - Canada  
 NGen - Future Ready Project  
 Northern Council for Global Cooperation  
 Ontario Council for International Cooperation  
 Operation Eyesight Canada  
 Oxfam Canada  
 Oxfam-Québec  
 Partenariat pour le Développement des Communautés (PARDEC)  
 Partners In Health Canada  
 PEGASUS Institute  
 Plan International Canada  
 Presbyterian World Service and Development  
 Rayjon Share Care of Sarnia Inc.  
 Results Canada  
 Saskatchewan Council for International Cooperation  
 Save the Children Canada  
 The Atlantic Council for International Cooperation  
 The United Church of Canada  
 The Wellspring Foundation for Education  
 Trade Facilitation Office Canada (TFO Canada)  
 VIDEA - A BC-Based International Development Education Association  
 WaterAid Canada  
 World Accord  
 World University Service of Canada (WUSC - EUMC)  
 World Vision Canada



## Remerciements

Le présent rapport a été rédigé par une équipe de collègues travaillant pour des organisations signataires du Cadre sur l'antiracisme du secteur de la coopération internationale du Canada dans le secteur canadien de la coopération internationale, qui ont formé le Groupe de Travail sur la responsabilisation. L'équipe a généreusement offert son temps, son expertise et ses ressources institutionnelles et a collaboré sur la base de principes d'empathie, de confiance mutuelle et de discrétion, y compris en ce qui concerne la gestion éthique des enquêtes complétées et soumises par les signataires en toute confidentialité.

Le Groupe de Travail 2023 sur la responsabilisation a été co-présidé par Vaisnavi Gnanasekaran (Oxfam Canada), Barbara Nzigiyi (Centre de l'ARC) et Tiyahna Ridley-Padmore (Vision mondiale Canada). Le Groupe de travail est soutenu par un groupe de membres dévoués composé Imaeyen Okon (CanWaCH), Halimah Ahmed (Oxfam Canada), Leila Moumouni-Tchouassi (Centre de l'ARC), Meghane Thibodeau (Centre de l'ARC), Musu Taylor Lewis (Food for the Hungry), Nancy Burrows (Association québécoise des organismes de coopération internationale), Shannon Kindornay (Coopération Canada) and Rachel Barr (VIDEA). Le présent rapport a été rendu possible grâce à l'appui financier d'Affaires mondiales Canada par l'intermédiaire de Coopération Canada pour le Centre de l'ARC.