OUTILS DE FORMATION

Ancrer la lutte contre le racisme dans les droits humains

De la réflexion à l'action en coopération internationale



Montréal • 22 et 23 octobre 2026

Ottawa • 26 et 27 octobre 2026

Pour en savoir plus et consulter les ressources

Equitas — equitas.org

Coopération Canada — cooperation.ca

Cette formation a été rendue possible en partie grâce au généreux soutien du gouvernement du Canada par l'entremise d'Affaires mondiales Canada.

Canada

COOPÉRATION CANADA

equitas

Rendu possible en partie grâce au généreux soutien du gouvernement du Canada par l'entremise d'Affaires mondiales Canada.

Activité d'exploration des droits humains

PARTIE A) Discussion en binôme (15 min)

Introduction

Nous allons explorer ensemble ce que sont les droits humains.

Veuillez lire les énoncés suivants individuellement (5 min).
Ensuite, discutez des questions ci-dessous en binôme (10 min).

Questions

- Qu'est-ce que ça change de présenter quelque chose comme un "besoin" plutôt que comme un "droit" ?
- Pourquoi pensez-vous qu'il est important de parler de droits ?

Énoncés

Conditions de travail

- Les gens ont besoin de conditions de travail sûres et équitables.
- Les gens ont droit à des conditions de travail justes, sécuritaires et dignes.

Peuples autochtones

- Les communautés autochtones ont besoin d'avoir accès à la terre et à la protection de leur culture.
- Les peuples autochtones ont droit à l'autodétermination, à la terre, à la culture et au consentement libre, préalable et éclairé.

Logement

- Les gens ont besoin d'un abri.
- Les gens ont droit à un logement adéquat.

Les personnes noires

- Les personnes noires ont besoin d'égalité des chances et de sécurité.

- Les personnes noires ont le droit de vivre à l'abri du racisme systémique, de la discrimination et des traitements inéquitables.

Environnement

- Les gens ont besoin d'un environnement sain pour bien vivre.
- Les gens ont droit à un environnement sain, sécuritaire et durable.

Sécurité des personnes 2SLGBTQI

- Les personnes 2SLGBTQI+ ont besoin d'espaces sécuritaires.
- Les personnes 2SLGBTQI+ ont le droit de vivre à l'abri de la discrimination et de la violence.

Alimentation

- Les gens ont besoin de nourriture.
- Les gens ont le droit à une alimentation adéquate.

Participation des femmes

- Les femmes ont besoin d'être incluses dans les prises de décision.
- Les femmes ont le droit à une participation égale et à la non-discrimination.

Rendu possible en partie grâce au généreux soutien du gouvernement du Canada par l'entremise d'Affaires mondiales Canada.

Scénario 1

Une personne volontaire du Nord participe à un projet de plaidoyer de courte durée dans un pays du Sud. Elle arrive enthousiaste à l'idée d'« apporter son expertise », dirige plusieurs activités de renforcement des capacités, participe à divers dialogues politiques et les anime, en apportant son point de vue sur les questions de droits humains et les solutions possibles. Les mouvements sociaux locaux et les personnes organisatrices qui travaillent sur ces questions depuis des années sont très peu consultés et sont rarement reconnus ou présentés comme des personnes expertes.

De retour chez elle, la personne bénévole participe à des conférences et à des tables rondes mettant en avant le projet et « l'impact qu'il a contribué à créer », tandis que les personnes défenseuses et les communautés locales bénéficient d'une visibilité, d'un financement ou d'une reconnaissance limités pour leur travail et leur leadership continus.

Question

Quelles sont vos réflexions concernant ce scénario et les défis qu'il pourrait présenter ?

Rendu possible en partie grâce au généreux soutien du gouvernement du Canada par l'entremise d'Affaires mondiales Canada.

Scénario 2

Une organisation de coopération internationale promeut publiquement la diversité, l'inclusion et l'antiracisme par le biais de formations, de politiques et d'une plus grande diversité raciale au sein de son personnel. Cependant, le leadership, les structures décisionnelles, la culture organisationnelle et les priorités stratégiques restent largement inchangés. Les membres du personnel racisés effectuent souvent un travail invisible lié à l'EDI, tandis que les expériences de racisme et d'exclusion en interne sont rarement abordées ouvertement.

Un jour, Laurie, une femme noire travaillant comme chargée de projet au sein de l'organisation, a fait part de ses préoccupations concernant la discrimination raciale et l'exclusion au sein de l'équipe. Après s'être exprimée, certain.e.s collègues la décrivent comme « agressive », « difficile » ou « conflictuelle ». Les conversations s'orientent rapidement vers le malaise, les intentions et les sentiments des collègues blancs.ches plutôt que vers les préoccupations soulevées. La direction insiste sur le maintien d'une « atmosphère positive », mais les problèmes eux-mêmes ne sont pas abordés de manière significative. Finalement, Laurie décide de quitter l'organisation.

Question

Quelles sont vos réflexions concernant ce scénario et les défis qu'il pourrait présenter ?

STADE 1
EXCLUSION DE LA RACE
Nous encourageons le racisme.

- ☐ Perpétue intentionnellement le racisme systémique à tous les niveaux
- ☐ Maintient des pratiques et des politiques discriminatoires ouvertes et cachées
- ☐ Perpétue intentionnellement et publiquement le pouvoir et les privilèges du groupe dominant
- ☐ Refuse des opportunités et traite les gens de manière injuste en raison de leur race
- ☐ Approuve les mesures discriminatoires, qu'elles soient prises par la direction ou par le personnel
- ☐ La direction et le personnel ignorent ou rejettent les plaintes relatives à la discrimination raciale ou aux préjugés raciaux

STADE 2
INCONSCIENT DE LA RACE
Nous fermons les yeux sur le racisme.

- ☐ Nie les inégalités raciales
- ☐ Adopte une approche « aveugle à la couleur », affirmant ne pas voir la race
- ☐ Ignore ou dénigre les plaintes relatives à la discrimination raciale, que ce soit en tant que membre du personnel ou en tant que dirigeant.e
- ☐ Ignore les expériences uniques et les défis auxquels font face les personnes racisées
- ☐ Maintient des politiques et des pratiques qui perpétuent les inégalités existantes
- ☐ Croit que traiter chaque personne de la même manière est suffisant sans s'attaquer aux problèmes systémiques
- ☐ Ne recueille ni n'analyse les informations sur les disparités raciales au sein de l'organisation ou du programme
- ☐ Néglige la nécessité de services ou de programmes adaptés à la culture
- ☐ Évite les discussions sur la race et le racisme, les considérant comme source de division ou inutiles

STADE 3
SENSIBLE À LA RACE
Nous reconnaissons le racisme.

- ☐ A une certaine conscience des inégalités raciales, mais n'entreprend aucune action spécifique pour y remédier
- ☐ Commence à reconnaître l'existence de différences et d'inégalités raciales
- ☐ Écoute et reconnaît les expériences des minorités raciales, mais ne sait pas quoi faire de ces informations
- ☐ Met en oeuvre des programmes de formation et de sensibilisation à la diversité, souvent sans suivi
- ☐ Commence à identifier et à traiter certains cas de préjugés et de discrimination raciale, généralement au cas par cas
- ☐ Soutient les efforts individuels du personnel pour promouvoir l'inclusion, mais ne dispose pas d'une stratégie cohérente à l'échelle de l'organisation
- ☐ Fait des gestes symboliques en faveur de l'inclusion, tels que la célébration d'événements culturels
- ☐ Aborde la question de la race de manière hésitante ou superficielle, souvent sous l'impulsion des personnes déjà marginalisées, sans intégrer ces discussions dans les pratiques fondamentales et les valeurs de l'organisation
- ☐ Les structures organisationnelles qui maintiennent les privilèges des personnes blanches sont toujours intactes

RACISTE

NON RACISTE

STADE 4
SPÉCIFIQUE/ADAPTÉ À LA RACE

Nous nous soucions du racisme.

- ☐ Écoute activement les commentaires des minorités raciales et les intègre dans les programmes et les services
- ☐ Fixe des objectifs spécifiques et mesurables pour accroître la diversité et réduire les disparités raciales, avec des rapports d'étape réguliers
- ☐ Recrute et retien de manière proactive un personnel diversifié à tous les niveaux de l'organisation
- ☐ Fixe des objectifs clairs et mesurables et des repères pour faire progresser l'équité raciale
- ☐ Promouvoit l'éducation et la formation continues sur les questions raciales pour tous les membres du personnel
- ☐ Alloue des ressources et des fonds aux initiatives visant à réduire les disparités raciales
- ☐ Intègre les discussions sur la race et l'équité dans les réunions organisationnelles fondamentales et les sessions de planification stratégique

STADE 5
TRANSFORMATEUR EN MATIÈRE DE RACE

Nous luttons contre le racisme.

- ☐ Identifie, combat activement et élimine toutes les formes de discrimination raciale dans les systèmes et les politiques
- ☐ Collabore activement avec les communautés plus larges aux niveaux municipal, provincial, national et mondial afin de démanteler les structures d'oppression et de discrimination
- ☐ Place activement au centre et amplifie les voix des minorités raciales dans les processus décisionnels
- ☐ Cocrée et codirige des initiatives avec les communautés racialisées afin de garantir une appropriation et un impact communs
- ☐ Établit des stratégies ciblées de sensibilisation et de rétention afin d'accroître le nombre de rôles de leadership occupés par les minorités raciales
- ☐ Fixe des objectifs ambitieux assortis de mesures de responsabilisation pour parvenir à la justice raciale et à l'équité dans toutes les pratiques organisationnelles
- ☐ Alloue des ressources financières substantielles pour financer les initiatives communautaires et les efforts de justice réparatrice
- ☐ Faciliter les conversations courageuses sur la race et les dynamiques de pouvoir, en créant des espaces sûrs pour l'apprentissage et l'action au sein du programme et de l'organisation

Être antiraciste nécessite une attitude proactive face aux injustices raciales, tandis qu'être « non raciste » renvoie à une attitude neutre et passive.

ANTI-RACISTE

Modèle adapté de la recherche originale de Bailey Jackson et Rita Hardiman : Jackson, B. W (2006). Adapté par Equitas. Centre international d'éducation aux droits humains en collaboration avec des partenaires, 2024

Rendu possible en partie grâce au généreux soutien du gouvernement du Canada par l'entremise d'Affaires mondiales Canada.

Lutter contre la discrimination raciale grâce au programme *PLANER* au sein de votre organisation

FICHE DE RÉFLEXION ORGANISATIONNELLE · Equitas – Centre international pour l'éducation aux droits humains

P	L	A	N	R
Participation et inclusion	Liens avec les droits humains	Autonomisation	Non-discrimination et égalité	Responsabilité et transparence

INTRODUCTION

Nous avons examiné les principes du PLANER et leur lien avec la lutte contre le racisme et une approche fondée sur les droits humains. Dans cette activité, nous réfléchirons à la manière dont ces principes peuvent être appliqués au sein de votre propre organisation, de vos partenariats et de votre travail.

INSTRUCTIONS

1. Réfléchissez aux pratiques, aux défis et aux priorités actuels de votre organisation.
2. Réfléchissez à ce que votre organisation fait déjà (ou prévoit de faire) pour lutter contre le racisme et renforcer l'équité et l'inclusion.
3. Vous n'avez pas besoin de répondre à toutes les questions. Concentrez-vous sur celles qui sont les plus pertinentes pour le parcours de votre organisation.
4. Utilisez les exemples comme points de départ pour faciliter la réflexion et la discussion.

Nom : _____ **Organisation :** _____ **Date :** _____

P Participation et inclusion

Participation active et significative de tous, y compris des personnes et des communautés défavorisées, historiquement marginalisées et racialisées.

1. Comment écoutons-nous et intégrons-nous les voix des communautés marginalisées pour orienter notre prise de décision?

p. ex. *Espaces de dialogue sécuritaires · Consultations menées par la communauté · Co-direction avec des partenaires locaux · Soutien à la traduction et à l'accessibilité*

2. De quelles ressources avons-nous besoin pour soutenir la pleine participation du personnel IBPOC, des partenaires locaux et des communautés touchées ?

p. ex. : *Financement flexible · Espaces d'affinité ou de soutien · Soutien à l'accessibilité · Occasions de partage des capacités*

Canada

Rendu possible en partie grâce au généreux soutien du gouvernement du Canada par l'entremise d'Affaires mondiales Canada.

COOPÉRATION CANADA

L Liens avec les droits humains

Les normes, les cadres et les principes des droits humains constituent le fondement de notre travail.

1. Quels principes et cadres relatifs aux droits humains sont les plus pertinents pour notre travail et nos partenariats ?

p. ex. *Droits des peuples autochtones · Égalité de genre · Cadres antiracistes · Participation et inclusion · Non-discrimination*

2. Comment les cadres relatifs aux droits humains peuvent-ils renforcer nos pratiques en matière de plaidoyer, de programmation, de partenariats et de responsabilisation ?

p. ex. *Approche fondée sur les droits humains (AFDP) dans la conception des programmes · Outils d'évaluation fondés sur les droits · Les droits humains considérés comme un terrain d'entente dans les engagements de partenariat · Défense des droits fondée sur les normes relatives aux droits*

A Autonomisation

Les titulaires de droits reconnaissent et renforcent leurs capacités, leur leadership et leur pouvoir collectif pour faire valoir leurs droits et influencer les systèmes et les décisions qui les concernent.

1. Quels sont les atouts, les connaissances, le leadership et les capacités qui existent déjà au sein des communautés touchées et chez les partenaires locaux ?

p. ex. *Mobilisation menée par les communautés · Expertise de terrain · Savoir autochtone ou local · Réseaux de plaidoyer existants*

2. Quels outils, connaissances, relations ou ressources sont nécessaires pour renforcer la capacité des titulaires de droits à influencer les décisions et à faire valoir leurs droits ?

p. ex. : *Accès aux instances décisionnelles · Financement à long terme · Formation à la défense des droits humains · Réseautage et création de coalitions*

3. Quelles sont les responsabilités des allié.e.s, des donateur.trice.s et des organisations pour soutenir l'autonomisation tout en évitant le paternalisme ou le contrôle ?

p. ex. *Partage du pouvoir · Partenariats équitables · Approches de financement flexibles · Réflexion sur les dynamiques de pouvoir*

N Non-discrimination et égalité

Les droits de tous sont pris en compte, y compris ceux des communautés défavorisées, historiquement marginalisées, racialisées et touchées.

1. Quels individus, communautés ou groupes pourraient être exclus ou touchés de manière disproportionnée par notre travail ou nos décisions ?

p. ex. *Les groupes exclus des processus décisionnels, notamment les organisations locales, les communautés locales, les femmes autochtones, noires et de couleur (IBPOC), les personnes vivant avec un handicap (PLWD) et les personnes 2SLGBTQI+ · Les obstacles à la participation · L'accès inégal au financement ou à la visibilité · Les barrières linguistiques ou d'accessibilité*

2. Quelles mesures pouvons-nous prendre pour garantir une inclusion significative et équitable, en particulier pour les personnes et les communautés les plus marginalisées ?

p. ex. *Approches de co-conception · Méthodes d'engagement accessibles · Échéanciers ou processus adaptés · Représentation diversifiée au sein de la direction*

R Responsabilité et transparence

Les responsables sont identifiés et tenus de rendre des comptes quant au respect des droits humains et à la lutte contre la discrimination.

1. Qui détient le pouvoir décisionnel au sein de notre organisation et de nos partenariats, et envers qui ces personnes sont-elles responsables ?

p. ex. *Prise de décision menée par les communautés · Droit de veto des partenaires sur les décisions clés · Modèles de leadership tournant et partagé · Transparence des structures salariales et de pouvoir · Financement direct des organisations de terrain dirigées par des communautés marginalisées*

Rendu possible en partie grâce au généreux soutien du gouvernement du Canada par l'entremise d'Affaires mondiales Canada.

2. Qui sont les titulaires de droits (p. ex., les communautés, les partenaires ou le personnel) touché.e.s par nos politiques, nos programmes et nos décisions de financement, et comment leurs voix peuvent-elles influencer les processus de responsabilisation ?

p. ex. *MEAL (suivi, évaluation, responsabilisation et apprentissage) dirigé par la communauté · Co-direction des évaluations par les partenaires · Canaux de signalement accessibles · Espaces de co-construction permanents*

3. Quels systèmes ou pratiques avons-nous mis en place pour traiter les préjudices, les inégalités ou les violations des droits humains, en particulier le racisme, lorsqu'ils se produisent ?

Ex. : *Systèmes de signalement des comportements racistes · Engagements des partenaires en matière de responsabilisation · Processus axés sur la réparation, la restauration et la guérison · Examens ou réflexions sur l'équité · Politiques antiracistes ou comité antiracisme/équité*

NOTES SUPPLÉMENTAIRES / ENGAGEMENTS CLÉS

Canada

Rendu possible en partie grâce au généreux soutien du gouvernement du Canada par l'entremise d'Affaires mondiales Canada.

COOPÉRATION CANADA

De la réflexion à *l'action*

Fiche de travail sur la planification du changement stratégique · Equitas – Centre international pour l'éducation aux droits humains

Nom : **Organisation :** **Date**

1 Identifier un domaine prioritaire

⏱ 15 min ◆ **PAR DEUX**

INSTRUCTIONS

Prenez un moment pour réfléchir à UN domaine de votre travail ou de votre organisation où vous voyez une occasion de changement. Ensuite, avec votre partenaire, répondez à tour de rôle (environ 5 à 6 minutes chacun) aux questions ci-dessous. Voici quelques exemples de domaines de travail :

- ☐ Un programme ou un projet
- ☐ Une politique ou une pratique
- ☐ Un processus décisionnel
- ☐ Un partenariat ou une approche de financement
- ☐ La culture organisationnelle

> *Où percevez-vous des tensions, des lacunes ou des possibilités d'amélioration ? Qu'est-ce qui ne fonctionne pas ou pourrait être plus équitable?*
> *Pourquoi y a-t-il une occasion de faire progresser l'antiracisme dans ce domaine de travail ?*

➞ **Indiquez votre domaine d'intervention :**

2 Définissez le changement souhaité

⏱ 15 min ◆ **PAR DEUX**

Prenez un moment pour réfléchir individuellement au changement souhaité. Partagez ensuite avec votre partenaire les questions suivantes.

Qu'est-ce qui s'améliorerait si les principes de l'antiracisme et de l'approche fondée sur les droits humains étaient appliqués de manière significative ici ?
Qu'est-ce qui changerait pour les communautés racisées et le personnel en ce qui concerne leur participation et leur leadership dans la prise de décision ?

➞ **Décrivez le changement souhaité en 2 ou 3 phrases :**

Rendu possible en partie grâce au généreux soutien du gouvernement du Canada par l'entremise d'Affaires mondiales Canada.

3 Cartographie du chemin critique

⏱ 25 min ◆ **PAR DEUX → DESSIN PARTAGÉ**

Prenez maintenant un moment, individuellement, pour réfléchir aux questions suivantes et schématiser les étapes nécessaires pour réaliser le changement souhaité. Dessinez un schéma simple.

Choisissez maintenant UN de vos domaines d'intervention pour approfondir l' . Dessinez ensemble un schéma simple.

Que faut-il faire en premier lieu?
Quelles approbations, discussions ou procédures sont nécessaires ?
Quels obstacles pourraient se présenter ?
Quelles décisions clés feront la différence entre le succès et l'échec?

➞ **Cartographiez votre chemin critique : Début → Étapes → Décisions clés → Résultat**

Début	→	Étapes	→	Décisions clés	→	Résultat

Partagez votre diagramme avec votre partenaire et discutez :

- Où est-ce que ça risque le plus de "bloquer"?
- Qu'est-ce qui semble le plus difficile à faire évoluer ?

4 Carte des parties prenantes et de l'adhésion

⏱ 20 min ◆ **PAR DEUX**

Réfléchissez aux personnes au sein de votre organisation que vous devriez impliquer pour mettre en œuvre le changement souhaité. Répertoriez-les dans le tableau ci-dessous en vous guidant à l'aide des questions suivantes. Partagez ensuite vos réponses avec votre partenaire.

Qui a de l'influence (formelle ou informelle) ?
Qui pourraient ralentir ce processus ?
Qui pourraient en être les champion.nes (allié.e.s) ?
Qui sont souvent laissé.e.s de côté mais devraient être inclus.e.s ?

➞ **Dressez la liste des personnes ou groupes clés que vous devez mobiliser — remplissez-la ensemble :**

Qui	Rôle dans le système	Degré d'adhésion au changement	Niveau d'influence (faible, moyen, élevé)

Canada

Rendu possible en partie grâce au généreux soutien du gouvernement du Canada par l'entremise d'Affaires mondiales Canada.

COOPÉRATION CANADA

5 Stratégie pour obtenir l'adhésion

⏱ 15 min ◆ **PAR PAIRE**

Choisissez 2 ou 3 parties prenantes de votre liste.

> *Qu'est-ce qui importe pour chacune d'entre elles ?*
> *A quel langage ou cadre de référence sont-elles sensibles?*
> *Quels sont les points de convergence/divergence?*

➞ **Qui allez-vous approcher en premier et pourquoi?**

➞ **Quel sera le sujet de votre première conversation ?**

➞ **À quelles résistances devriez-vous vous attendre?**

PAUSE EN DUO

- Dans quels domaines vous sentez-vous le plus en confiance ?
- Dans quels domaines vous sentez-vous le plus incertain.e ?

6 Établissement des priorités et première étape

⏱ 10 min ◆ **INDIVIDUEL → PARRAGE EN DUO**

> *Réfléchissez individuellement*
> *Identifiez UNE prochaine étape réaliste que vous pourriez franchir au cours des 2 à 4 prochaines semaines.*
> *Qu'est-ce qui relève de votre influence (pas la perfection, juste un premier pas en avant) ?*

Rendu possible en partie grâce au généreux soutien du gouvernement du Canada par l'entremise d'Affaires mondiales Canada.

Partagez vos réflexions avec votre partenaire et sollicitez ses recommandations.

➞ **Notez votre première action :**