

Ancrer l'antiracisme dans les droits humains: de la réflexion à l'action en coopération internationale

Octobre 2026

Canada

COOPÉRATION CANADA

equitas

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

Reconnaissance territoriale

Nous reconnaissons que notre lieu de rencontre aujourd'hui est situé à ***Tiohtià:ke*** (Montréal), territoire autochtone non cédé des Premières nations ***Kanien'kehá:ka*** **(Mohawk).**

Equitas reconnaît que ses bureaux sont situés sur les territoires autochtones non cédés des Premières nations ***Kanien'kehá:ka*** (Mohawk), ***Sḵwx̱wú7mesh*** (Squamish), ***səl̓ilwətaʔɬ*** (Tsleil Waututh) et ***xwməθkwəy̓əm*** (Musqueam). Nous travaillons également sur les territoires autochtones non cédés de nombreuses Premières Nations, des Métis et des Inuits à travers le Canada, ainsi que sur des terres autochtones partout dans le monde.

Nous exprimons notre gratitude envers les gardien.ne.s des terres et des eaux sur lesquelles nous nous trouvons et, ce faisant, nous reconnaissons notre histoire coloniale trop souvent oubliée ou négligée.

Bienvenue



L'équipe d'animation

- **Shima Butera** – *Coordonnatrice logistique, Equitas*
- **Libertad Benito Torres -** *Conseillère en éducation aux droits humains, Equitas*
- **Diane Tzovanis** – *Conseillère en éducation aux droits humains, Equitas*

À propos d'Equitas

Equitas œuvre à l’avancement de l’égalité, de la justice sociale et du respect de la dignité humaine à travers des programmes d’éducation transformatrice.

L’approche d’Equitas en matière d’antiracisme est ancrée dans des principes de droits humains tels que l’égalité, la non-discrimination, la responsabilisation, la justice et la transparence.



Avertissement concernant le contenu

- *Avant de commencer, nous tenons à préciser que la séance d'aujourd'hui comprend des discussions sur le racisme, la discrimination, le colonialisme et les inégalités systémiques dans le cadre de la coopération internationale et du travail de développement. Ces sujets peuvent toucher les participant.e.s de différentes façons selon leurs expériences vécues et leurs identités.*

- *Nous reconnaissons tout particulièrement que les participant.e.s noir.e.s, autochtones et racialisé.e.s pourraient ressentir ce contenu de manière plus personnelle ou plus intense. Nous encourageons chaque personne à participer avec bienveillance, réflexion et respect, et à prendre l'espace ou les pauses dont elles pourraient avoir besoin tout au long de la séance.*

Objectifs



- Ancrée l'antiracisme et les droits humains dans le cadre de la coopération internationale
- Explorer les liens entre la colonisation et le racisme et comment cela se manifeste dans le secteur
- Comprendre comment nous pouvons utiliser une approche fondée sur les droits humains (AFDH) pour lutter contre le racisme
- Explorer des moyens concrets de mettre cela en pratique dans votre travail

Brise-glace et présentations



Formez un duo avec la personne à côté de vous. En 5 minutes, partagez:

- Votre nom
- Votre organisation
- Votre rôle
- Une chose intéressante ou amusante à votre sujet

Une fois que vous vous serez présenté.e.s, chaque participant.e présentera brièvement son/sa partenaire au reste du groupe.

Activité: Règles de groupe/participation



Qu’attendons-nous les un.e.s des autres et du groupe pour nous sentir en sécurité et inclus.e.s, et pouvoir participer pleinement aujourd’hui ?

Créer les conditions propices au travail en profondeur

- Anticipez et acceptez l'inconfort
- Cultiver la confiance et prendre soin de soi

Quelles stratégies trouvez-vous utiles pour prendre soin de vous pendant que vous effectuez ce travail ? Et comment soutenez-vous les autres membres du groupe ?



Les droits humains et le secteur de la coopération internationale

Activité d'exploration sur les droits humains

PARTIE A - Discussion en binôme

Instructions

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 ?



Les droits humains et le secteur de la coopération internationale

PARTIE B - Débriefing en plénière

Questions

- Qu'est-ce 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 ?



Les droits humains et le secteur de la coopération internationale

Différences entre un besoin et un droit:

- qui est responsable ;
- si quelque chose relève de la charité ou de l'obligation ;
- qui peut faire valoir ses droits et exiger des comptes;
- comment les personnes sont positionnées (bénéficiaires par opposition à titulaires de droits).



Les droits humains et le secteur de la coopération internationale

PARTIE C - Conclusion (plénière)

Après nos différentes discussions, **que sont les droits humains, alors ?**



Les droits humains et le secteur de la coopération internationale

Points clés

- les droits humains sont des **droits universels et inhérents à chaque individu du simple fait d'être un être humain**, sans distinction de race, de genre, de nationalité, de religion ou de tout autre statut.

- les droits humains **visent à protéger la dignité, l'égalité, la liberté, la participation et la sécurité**.

- La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) – une référence fondatrice.

Antiracisme, localisation, co-construction et décolonisation

Activité 1 - Mots sur le mur

Instructions

- Prenez le nombre de notes Post-it dont vous avez besoin et ajoutez-y vos **idées, vos réflexions ou vos exemples** pour aider à établir une compréhension commune des différents termes identifiés sur les tableaux à feuilles mobiles.

Qu’est-ce que cela signifie pour vous ?

- Vous **disposez de 10 minutes** pour réaliser cette activité.



PAUSE

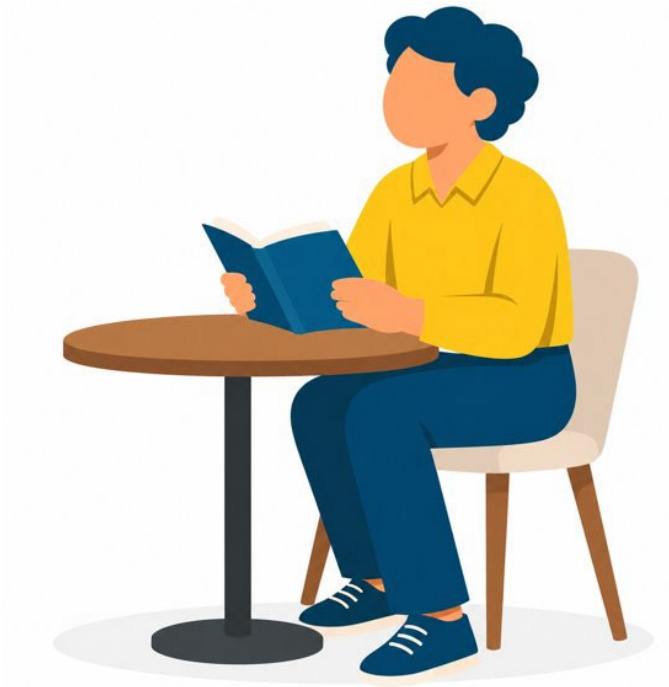


Antiracisme, localisation, co-construction et décolonisation

PARTIE B - Lecture collective + identification de schémas

Étape 1 – Lecture silencieuse

Prenez quelques minutes pour vous déplacer dans la salle et lire en silence les réponses inscrites sur les affiches.



Antiracisme, localisation, co-construction et décolonisation

Étape 2 — Discussion en plénière

- Y a-t-il quelque chose qui vous a surpris ?
- Certains concepts sont-ils utilisés plus fréquemment dans votre organisation ou votre secteur? Pourquoi?
- Quels concepts semblent plus faciles à mettre en pratique ? Lesquels semblent plus difficiles?
- Où remarquez-vous des tensions entre le discours et la pratique?

Antiracisme, localisation, co-construction et décolonisation

Réflexions clés

- La co-construction sans partage du pouvoir peut se transformer en simple consultation.
- La localisation sans changement dans le pouvoir et les ressources peut rester symbolique ou se transformer en une simple adaptation des modèles du Nord global aux contextes locaux.
- L'antiracisme sans analyse structurelle et du pouvoir peut se transformer en discours sur la diversité.
- La décolonisation va au-delà de l’inclusion et de la participation ; elle remet en question les systèmes, les savoirs et les relations de pouvoir dominants.

Antiracisme, localisation, co-construction et décolonisation

Activité 2 – Scénarios sectoriels sur l’antiracisme

Consignes

- Lisez le scénario individuellement et réfléchissez à la question **(3 min).**
- Rejoignez la plénière pour partager vos principales réflexions et observations **(8 min).**
- Répétez le processus avec le deuxième scénario.

Rappel

L'objectif n'est pas de trouver la « bonne » réponse, mais d'explorer comment le racisme, le pouvoir, les privilèges et les dynamiques organisationnelles peuvent s'exercer dans le domaine de la coopération internationale et de la justice sociale.

L'antiracisme dans le secteur de la coopération internationale

Scénario 1

Question

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



L'antiracisme dans le secteur de la coopération internationale

Scénario 1

Questions :

- De quelles manières le **syndrome du sauveur blanc** se manifeste-t-il dans le travail de coopération internationale?
- Comment le racisme peut-il s'exprimer à travers les **discours sur «l'aide», le «renforcement des capacités» ou «l'accompagnement»**?
- À quoi ressemblerait une a**pproche plus antiraciste et fondée sur la solidarité** ?

Scénario 2

Question

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



L'antiracisme dans le secteur de la coopération internationale

Scénario 2

Questions

- Quelles **contradictions** peut-on observer dans cet exemple?
- Comment la **fragilité blanche ou l'attitude défensive** peut-elle empêcher la responsabilisation et le changement?
- Comment les **stéréotypes raciaux et de genre** peuvent-ils façonner la perception des femmes noires, autochtones ou racisées (BIPOC) en milieu de travail?
- À qui incombe **la responsabilité de lutter contre le racisme** au sein de l'organisation?
- Qu'est-ce qu'une **transformation organisationnelle antiraciste** significative exigerait au-delà de la représentation ou de la formation ?

L'antiracisme dans le secteur de la coopération internationale

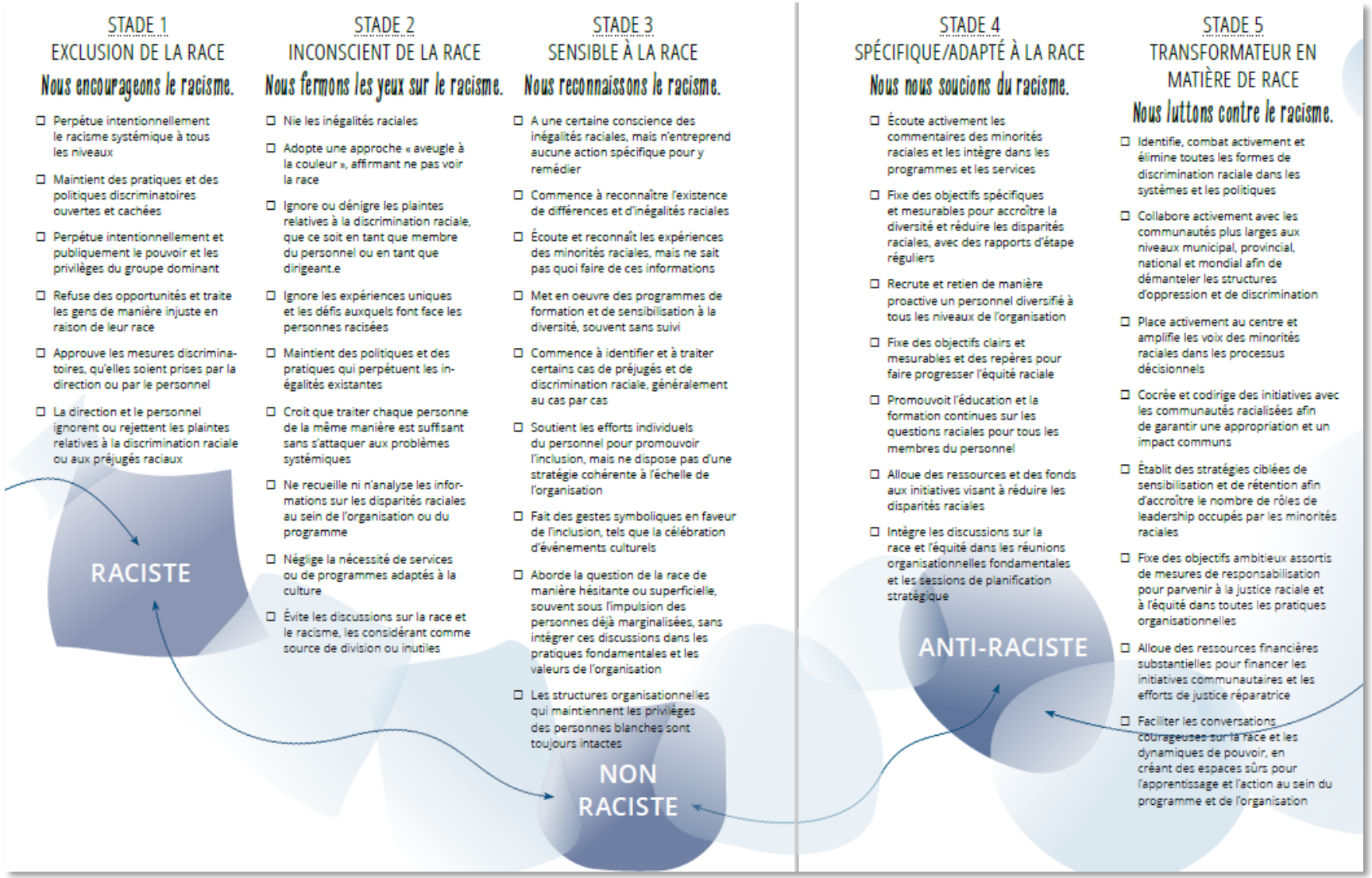
Points clés

- La représentation à elle seule ne suffit pas nécessairement à transformer les systèmes.
- L'antiracisme nécessite d'examiner le pouvoir, les structures et la culture organisationnelle.
- Les bonnes intentions et les discours «d'aide» peuvent tout de même reproduire des dynamiques de pouvoir inégales.
- Les communautés touchées par l'injustice ne sont pas seulement des participant.e.s, mais aussi des leaders et des expert.e.s.
- Le changement organisationnel nécessite d'aller au-delà des engagements symboliques pour s'orienter vers la responsabilisation et la transformation structurelle.

PAUSE



Continuum de transformation raciale



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

Discussion de groupe

Amorce

Où situeriez-vous le secteur dans son ensemble sur ce continuum aujourd'hui, compte tenu des reculs observés ces derniers temps?

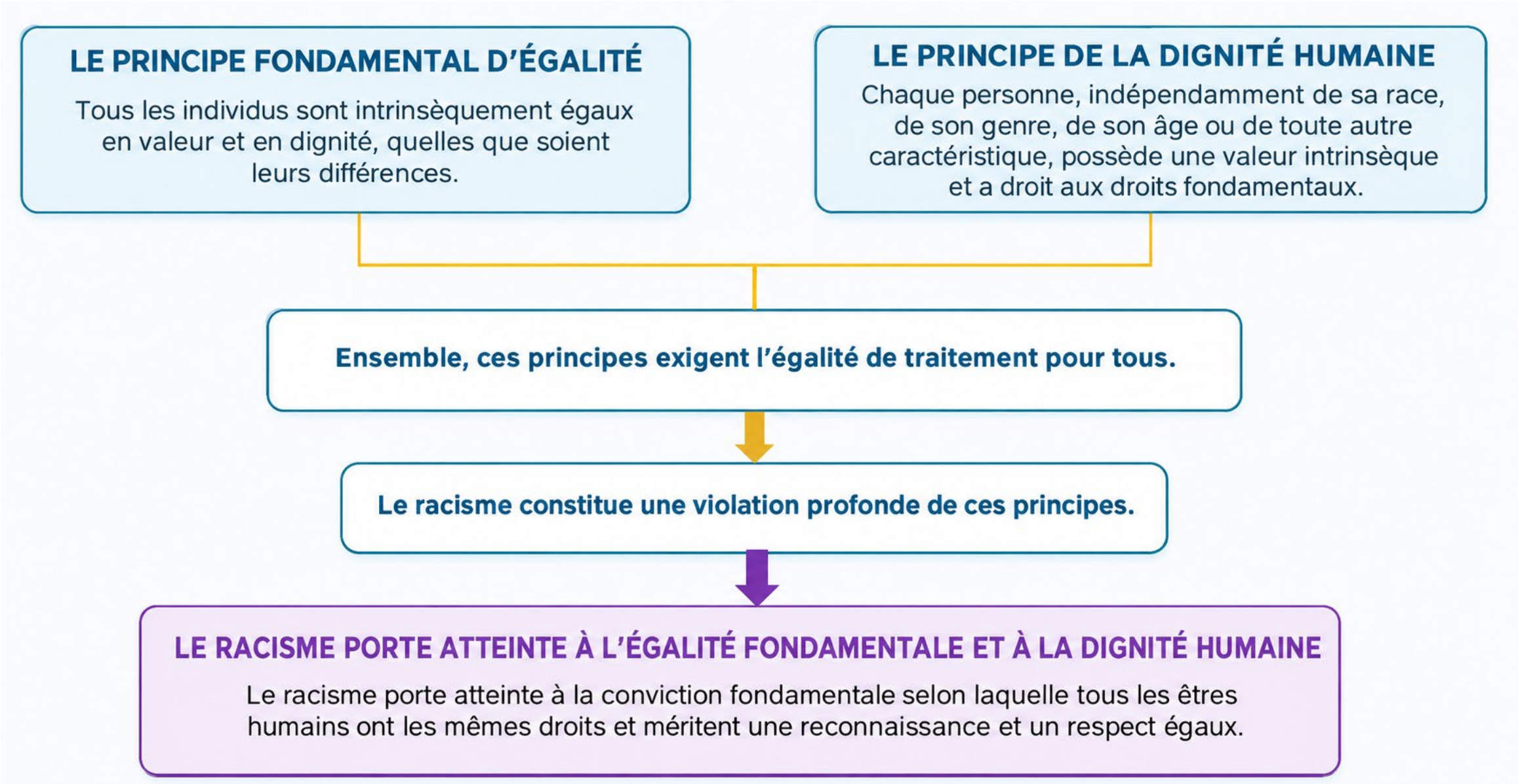


1. **Où situeriez-vous votre organisation** sur ce continuum à l'heure actuelle? Citez une action, une politique ou une pratique quotidienne spécifique qui vous amène à dire cela.

2. Y a-t-il des **domaines où votre organisation pourrait se situer à des étapes différentes** en même temps? Qu'est-ce qui explique ces différences?

3. À quel endroit de ce continuum **votre organisation** se sentirait-elle *à l'aise de se situer*? **Qu'est-ce qui devrait être remis en question ou transformé pour progresser** davantage vers l'antiracisme?

Droits humains et antiracisme: là où les chemins se croisent

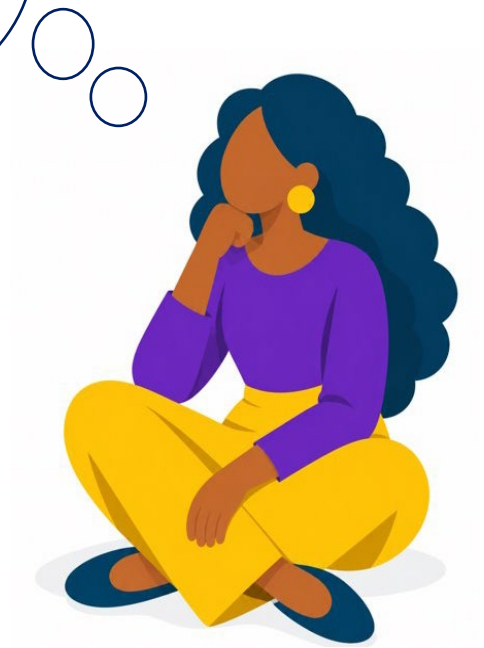


Droits humains et antiracisme: là où les chemins se croisent

Que signifie concrètement faire en sorte

que **l'égalité** et **la dignité** guident

nos actions et décisions au quotidien?



Partagez **un exemple concret** tiré de votre quotidien.

Qu'est-ce que l'approche fondée sur les droits humains?

Un cadre conceptuel qui:

- repose sur la conviction que chaque être humain, du simple fait d'être humain, est **titulaire de droits**
- définit le développement comme la **réalisation de tous les droits humains** pour tous.tes
- repose sur les **normes internationales** en matière de droits humains et vise à promouvoir et protéger les droits humains
- met l'accent sur un **processus plus holistique, participatif et responsable** – et pas seulement sur les résultats
- identifie les titulaires de droits, les **détenteurs d'obligations et les titulaires de responsabilités**, ainsi que leurs capacités
- renforce les progrès vers **l'égalité de genre**

L'AFDH appliquée à la coopération internationale: un changement de perspective

DE …	VERS…
Utiliser l'aide internationale comme un outil pour répondre aux **besoins**	L'utiliser comme un outil pour **faire progresser les droits humains**
Mettre l'accent sur les plus pauvres en tant que **bénéficiaires**	Soutenir leur autonomisation en tant que **titulaires de droits** et **agents du changement**
Se concentrer étroitement sur l'obtention de **résultats** en matière de développement	Reconnaître l'importance des résultats ainsi que du **processus** permettant de les atteindre
Classer les **besoins** selon un **ordre hiérarchique**	Reconnaître que les **droits humains** sont **non hiérarchiques, inaliénables, indivisibles** et **interdépendants**

Source : Note d'orientation sur l'approche féministe

Une approche fondée sur les droits humains pour lutter contre le racisme

- L'AFDH utilise les **normes et principes** de droits humains pour orienter l'action
- Elle tient les organisations **responsables** de l'équité et de la justice
- Place au centre des décisions les **voix des personnes les plus touchées**
- S'attaque aux **inégalités systémiques et croisées** (et pas seulement aux cas individuels)
- Utilise **les lois, les données et les preuves** pour susciter le changement
- **Renforce les capacités** pour soutenir les efforts en faveur de la justice raciale.



Droits humains et antiracisme: là où les chemins se croisent

Quelle idée de cette approche (AFDH) vous rejoint particulièrement?

Qu'est-ce que cette approche nous invite à confirmer, à remettre en question ou à changer dans notre façon de lutter contre le racisme?



PLANER: les 5 piliers de l'AFDH

Participation et inclusion

Liens avec les droits humains

Autonomisation

Non-discrimination et **É**galité

Responsabilité et transparence



Activité - PLANER

Instructions

- En groupes, discutez des deux questions liées au pilier qui vous a été attribué.
- Préparez un bref résumé à présenter en plenière (2 min par groupe)



1. À quoi ressemble ce pilier?
(Dans vos programmes/projets, avec les communautés avec lesquelles vous travaillez ou dans la prise de décision)

2. Qu'est-ce qui empêche cela de se produire de manière constante?
(par exemple: les systèmes ou les structures, la culture organisationnelle, les rapports de force, les ressources ou le temps limités)

PAUSE



Activité - Intégrer PLANER dans notre organisation

Instructions

- Travaillez **individuellement** ou bien avec des **personnes de la même organisation (20 min).**
- Réflechissez aux 5 piliers en répondant aux **questions sur la fiche de travail** (répondez aux questions qui vous semblent le plus pertinentes).
- **Plenière**: Soyez prêt.e.s à partager **quelques réflections** qui sont significatives pour votre organisation.



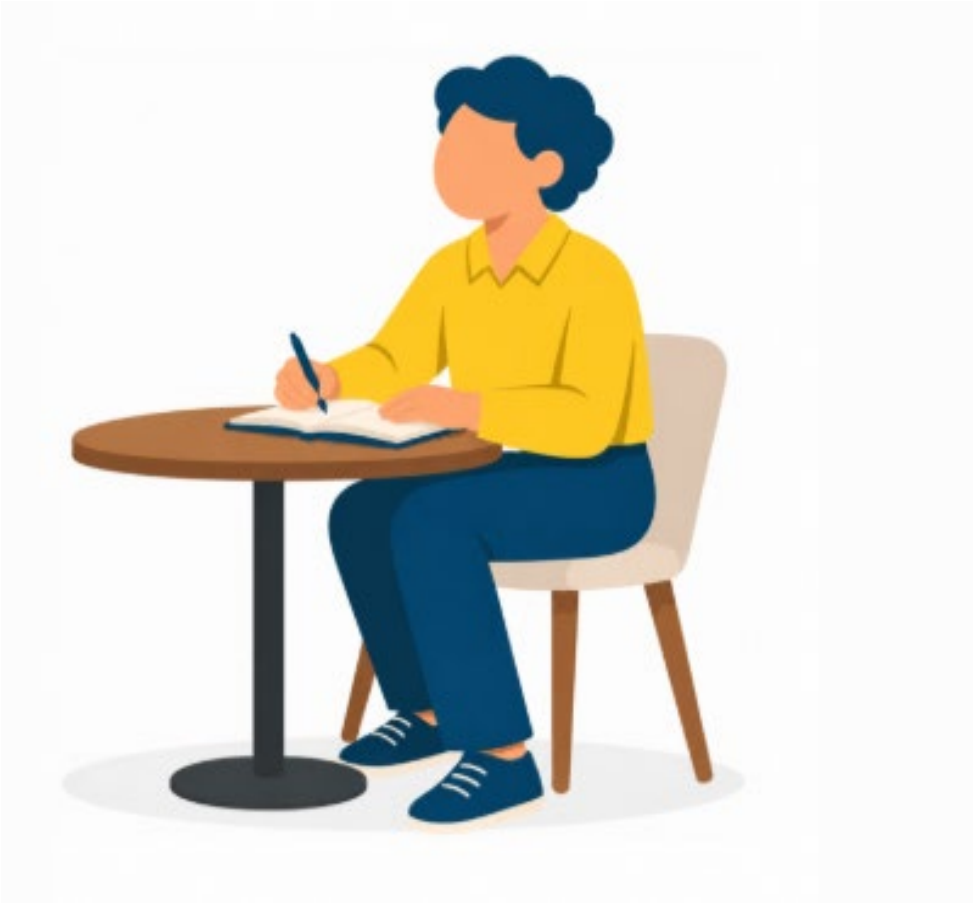


equitas

Ancrer l'antiracisme dans les droits humains: de la réflexion à l'action en coopération internationale

Octobre 2026 – Jour 2

Écrivez un message d’espoir anonyme à l’intention d’un ou d’une collègue du groupe, sans l’adresser à une personne en particulier.



Bienvenue



L'objectif d'aujourd'hui est:

- D'explorer des moyens concrets d'appliquer ce que vous avez appris à votre travail.
- De repartir avec des stratégies concrètes et des chemins critiques d'impact.

Brise-glace: Choose game mode - Kahoot!


Récapitulatif

L'AFDH pour l'antiracisme dans la pratique

Passer à l’action: consignes

• Nous avancerons ensemble à travers les **6 sections**, une section à la fois.

• Pour chaque section, vous aurez environ **7 minutes** pour réfléchir et répondre individuellement, puis échanger avec votre binôme.

Les **10 dernières minutes** seront consacrées à la synthèse de vos idées :

• Domaine d’action

• Action concrète et sa raison d’être

• Barrières à surmonter

• Étapes à suivre

• Alliés ou acteurs stratégiques à mobiliser



L'AFDH pour l'antiracisme dans la pratique

1. Identifier un domaine prioritaire

Réfléchissez à **UN domaine de votre travail ou de votre organisation où vous voyez une possibilité de changement** (par exemple: un programme, une politique ou pratique, un processus décisionnel, un partenariat, une approche de financement, la culture organisationnelle)

Ensuite, avec votre partenaire, répondez à tour de rôle :

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

L'AFDH pour l'antiracisme dans la pratique

2. Définissez le changement souhaité

Prenez un moment pour réfléchir individuellement au changement souhaité.
Dans votre feuille de travail, décrivez le changement souhaité.

Puis, prenez un moment avec votre partenaire pour discuter:

- 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 ?

L'AFDH pour l'antiracisme dans la pratique

3. Cartographie du chemin critique

Réfléchissez individuellement aux questions suivantes et **définissez les étapes nécessaires pour réaliser le changement souhaité.**

Dessinez 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?

Partagez avec votre partenaire:

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



L'AFDH pour l'antiracisme dans la pratique

4. Carte des parties prenantes et de l'adhésion

Réfléchissez aux personnes au sein de votre organisation que vous devriez impliquer pour mettre en œuvre le changement souhaité. Indiquez-les dans le tableau en vous guidant à l'aide des questions suivantes.

- 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?



Partagez ensuite vos réponses avec votre partenaire.

L'AFDH pour l'antiracisme dans la pratique

5. Stratégie pour obtenir l'adhésion

Individuellement, choisissez 2 ou 3 parties prenantes de votre liste:

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



Partagez avec votre partenaire:

L'AFDH pour l'antiracisme dans la pratique

6. Établissement des priorités et première étape

Réfléchissez individuellement et **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 ?



Partagez vos réflexions avec votre partenaire et sollicitez ses recommandations.

PAUSE



L'AFDH pour l'antiracisme dans la pratique

Passer à l’action: consignes

• Nous avancerons ensemble à travers les **6 sections**, une section à la fois.

• Pour chaque section, vous aurez environ **7 minutes** pour réfléchir et répondre individuellement, puis échanger avec votre binôme.

Les **10 dernières minutes** seront consacrées à la synthèse de vos idées :

• Domaine d’action

• Action concrète et sa raison d’être

• Barrières à surmonter

• Étapes à suivre

• Alliés ou acteurs stratégiques à mobiliser



Activité de clôture

Pour conclure, prenez un moment pour réfléchir à ce que vous retenez de cet espace.

- Qu'est-ce qui vous **a mis au défi** ?
- Qu'est-ce qui vous **a marqué** ?
- Qu'est-ce qui **vous donne de l'espoir** dans votre travail ou votre contexte actuel ?



MERCI !



Libertad Benito Torres
lbtorres@equitas.org

Diane Tzovanis
dtzovanis@equitas.org

Shima Butea
sbutera@equitas.org

Pour en savoir plus et consulter les ressources

Equitas — equitas.org
Coopération Canada — cooperation.ca