RAPPORT 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 soutien du gouvernement du Canada, par l'entremise d'Affaires mondiales Canada.

Canada

COOPÉRATION CANADA

equitas

Ancrer la lutte contre le racisme dans les droits humains

De la réflexion à l'action en coopération internationale

RAPPORT DE FORMATION | MONTRÉAL, 22 ET 23 OCTOBRE 2026 | OTTAWA, 26 ET 27 OCTOBRE 2026

Equitas a animé deux ateliers pour Coopération Canada sur l'application d'une approche fondée sur les droits humains à la lutte contre le racisme en coopération internationale. Les échanges ont mis en relation les pratiques de partenariat, les processus décisionnels et les réponses au racisme au sein des organisations. Les personnes participantes ont cerné des changements qu'elles pourraient mettre en œuvre en s'appuyant sur des politiques, des programmes et des relations déjà en place.

Les droits humains et le cadre PLANER en pratique

Les personnes participantes ont examiné comment une approche fondée sur les droits humains change la manière dont les organisations répondent aux besoins. Cette approche reconnaît les personnes comme titulaires de droits, capables d'influencer les décisions et de faire valoir leurs droits. Elle précise aussi à qui il incombe d'agir et comment les personnes peuvent obtenir une réponse ou exercer un recours.

Le cadre PLANER réunit cinq piliers qui permettent de mettre en pratique une approche fondée sur les droits humains. Les personnes participantes se sont appuyées sur chacun de ces piliers pour analyser les pratiques de leur organisation et de leurs partenariats, repérer ce qui fonctionnait et cerner les changements à apporter.

Participation. Les personnes concernées doivent pouvoir exercer une réelle influence sur les décisions. Prévoir du temps, des services d'interprétation et une compensation, puis convenir dès le départ de qui prend les décisions et contrôle les données.

Liens avec les droits humains. S'appuyer sur les normes pertinentes en matière de droits humains pour analyser le contexte, concevoir les programmes, mener le plaidoyer et former le personnel. Présenter ces normes dans un langage accessible au personnel, aux partenaires et aux communautés.

Autonomisation. Renforcer le pouvoir d'agir des personnes pour qu'elles puissent faire valoir leurs droits et donner suite à leurs priorités. Les exemples comprenaient la gestion des budgets par les partenaires, le financement du plaidoyer mené par les communautés et l'adaptation des méthodes pour permettre aux jeunes d'orienter les initiatives qui les concernent.

Non-discrimination et égalité. Repérer et éliminer les obstacles qui touchent les personnes de façon différente. Examiner les pratiques de rémunération et de recrutement, rendre l'information accessible et tenir compte de l'incidence de la géographie et des ressources sur la participation aux programmes.

Responsabilité et transparence. Clarifier les responsabilités et donner suite aux préoccupations soulevées. Mettre en place des mécanismes accessibles de rétroaction et de signalement, préciser qui assure le suivi et reconnaître que la dépendance au financement peut rendre la prise de parole difficile pour les partenaires.

Quatre termes et leur application en pratique

Les personnes participantes ont exploré quatre termes courants en coopération internationale et discuté de la manière dont chacun peut orienter les décisions et les pratiques.

Localisation. Les pratiques évoquées allaient de l'adaptation des programmes aux réalités locales au transfert du pouvoir de décision aux partenaires locaux en matière de priorités, de budgets et d'évaluation.

Antiracisme. Les personnes participantes ont insisté sur la nécessité de repérer et de combattre activement le racisme dans les comportements, les pratiques organisationnelles et les systèmes. Le terme risque de devenir un mot à la mode s'il ne s'accompagne d'aucun engagement à changer les politiques ou les pratiques courantes.

Décolonisation. Les échanges ont porté sur la nécessité d'agir sur les effets persistants du colonialisme, de transformer les structures qui en découlent et de soutenir l'autodétermination et la souveraineté. Les personnes participantes ont aussi évoqué le risque d'imposer des définitions et des priorités issues du Nord global.

Co-construction. Il s'agit d'élaborer les initiatives ensemble, des premières étapes jusqu'à l'évaluation, en mobilisant les savoirs issus de l'expérience et les connaissances techniques. Les rapports de pouvoir inégaux et les exigences de financement peuvent limiter l'influence réelle des partenaires sur les décisions.

L'antiracisme à travers deux mises en situation

Volontariat international et syndrome du sauveur blanc

La première mise en situation portait sur un mandat de volontariat dans lequel une personne du Nord global peut recevoir davantage de reconnaissance que les personnes qui dirigent le travail sur place. Cela peut se produire lorsque la personne volontaire parle au nom du projet, présente des résultats collectifs comme une réussite individuelle ou se voit attribuer une expertise parce qu'elle vient de l'étranger. Les retombées peuvent aussi être inégalement réparties. Les volontaires gagnent en visibilité et en expérience professionnelle, tandis que les partenaires locaux ont moins d'occasions de présenter leur travail ou de bénéficier d'échanges similaires.

Les personnes participantes ont souligné l'importance de la réciprocité. Elles ont proposé que les partenaires locaux définissent les objectifs des mandats, contribuent à la sélection et à la préparation des volontaires, et participent aux décisions sur la communication des résultats. Un accompagnement tout au long du mandat peut aider les volontaires à se mettre à l'écoute, à reconnaître l'expertise déjà présente et à ajuster leur rôle aux priorités des partenaires.

Racisme au travail et responsabilité organisationnelle

La deuxième mise en situation examinait ce qui peut se produire lorsque des membres du personnel signalent du racisme dans une organisation qui s'est publiquement engagée en faveur de l'équité et de l'inclusion. Les échanges ont montré comment les réactions défensives peuvent détourner l'attention vers les intentions des collègues ou la façon dont le problème a été soulevé. Les stéréotypes raciaux et de genre peuvent discréditer les femmes noires qui prennent la parole et compromettre leur sécurité d'emploi, leurs réseaux professionnels et leurs perspectives d'avancement.

Les personnes participantes ont discuté des moyens d'aider les collègues à reconnaître les préjudices et à prendre les signalements au sérieux. Elles ont souligné la nécessité de mécanismes de signalement accessibles, d'une protection contre les représailles et de responsabilités claires pour l'examen et le suivi des signalements. Les gestionnaires et les collègues ont un rôle à jouer, y compris lorsque les personnes concernées ont déjà pris le risque de s'exprimer.

Le continuum de transformation raciale

Le continuum de transformation raciale est un outil de réflexion sur la manière dont les organisations répondent au racisme. Il décrit cinq étapes, des pratiques d'exclusion raciale à la transformation des structures qui reproduisent les inégalités raciales, en passant par la méconnaissance du racisme, sa reconnaissance et l'adoption de mesures ciblées. Les équipes peuvent l'utiliser pour examiner leurs politiques et leurs pratiques quotidiennes, repérer les écarts et déterminer où agir.

Une même organisation peut se situer à des étapes différentes selon qu'il s'agit du recrutement, de la gouvernance ou des partenariats. Par exemple, le personnel peut se diversifier alors que le pouvoir décisionnel reste concentré au sein de la direction. Les personnes participantes ont relevé l'intérêt d'examiner à la fois les pratiques internes et les engagements externes, puis de discuter des changements que l'organisation est prête à mettre en œuvre au regard de ses décisions et de ses ressources.

S'appuyer sur les progrès accomplis

De nombreuses pistes d'action prolongeaient des démarches déjà engagées, comme la formation avant le départ, les initiatives d'équité, les comités de justice raciale ou les mandats de révision des politiques. Ces acquis donnaient des raisons d'espérer et des moyens concrets de poursuivre le travail. Dans plusieurs cas, la prochaine étape consistait à s'appuyer sur une politique, une relation ou un espace dans lequel des collègues et des partenaires s'étaient déjà investis.

Concrétiser les engagements en matière d'équité au quotidien. S'appuyer sur les comités et les révisions de politiques en cours pour cerner les lacunes, mobiliser les gestionnaires et faciliter le signalement des problèmes par le personnel. Maintenir un dialogue régulier malgré les changements de personnel ou de priorités.

Accroître l'influence des partenaires. Associer les partenaires plus tôt aux décisions sur les programmes, les mandats de volontariat et les événements. Leur donner un rôle accru dans la production des rapports et l'évaluation. Examiner la façon dont les visites et les outils de collecte de fonds présentent les communautés et reconnaissent leur expertise.

S'appuyer sur les rôles et les relations en place. Partager les outils avec les collègues, présenter les propositions à la direction et les relier aux mandats et aux valeurs de l'organisation. Renforcer les relations avec les communautés, les partenaires et les personnes alliées qui peuvent orienter et soutenir le travail.

Les obstacles à la mise en œuvre

Le temps, les effectifs, les restrictions de financement et les priorités concurrentes influencent ce que les équipes peuvent entreprendre. Les personnes participantes ont aussi évoqué la nécessité d'un soutien de la direction, la difficulté de pérenniser des initiatives qui reposent sur quelques personnes, et les pressions que le recul politique et les exigences de collecte de fonds peuvent exercer sur les engagements antiracistes.

Les apprentissages et les attentes pour la suite

Le sondage postformation a recueilli 19 réponses, dont neuf à Montréal et dix à Ottawa. Seize personnes se sont identifiées comme femmes et trois comme hommes. À une question facultative à choix multiples, quatre personnes ont indiqué s'identifier comme noires, autochtones ou racisées, et trois comme immigrantes, nouvellement arrivées ou réfugiées. Neuf personnes n'ont pas répondu à cette question. Ces données décrivent les personnes ayant répondu au sondage.

Les 19 personnes étaient plutôt ou tout à fait satisfaites. Dix-sept ont attribué une note de 4 ou 5 sur 5 à l'approfondissement de leurs connaissances en antiracisme et en approche fondée sur les droits humains. Dix-huit ont donné la même note à l'utilité de la formation pour leur travail. Il s'agit d'autoévaluations réalisées à la fin de la formation.

Des apprentissages concrets et un élan pour poursuivre

Les réponses font état d'un vocabulaire commun, d'une meilleure compréhension des liens entre l'antiracisme et les droits humains, et de l'utilité du cadre PLANER et du continuum pour repérer les pratiques à faire évoluer. Plusieurs personnes ont souligné l'intérêt d'élaborer un plan d'action ou d'apprendre d'autres personnes du secteur.

La formation a offert un espace pour aborder ouvertement des sujets difficiles et tisser de nouveaux liens. Certains commentaires témoignent d'une motivation renouvelée à poursuivre le travail antiraciste. Entendre comment d'autres personnes composent avec des défis semblables peut aider à se sentir moins isolé dans cette démarche.

Pistes de suivi pour Coopération Canada et les organisations du secteur

Partager des ressources à mettre en pratique. Les personnes ayant répondu au sondage ont demandé un lexique et davantage de conseils sur l'application d'une approche fondée sur les droits humains en coopération internationale.

Mobiliser les personnes décisionnaires et poursuivre les échanges. Les personnes ayant répondu au sondage ont demandé des conseils pour mobiliser la haute direction, une plus grande participation des personnes décisionnaires et des espaces consacrés aux échanges sur l'antiracisme. Une liste de contacts à inscription volontaire a aussi été suggérée.

Faire un suivi auprès des personnes participantes après trois mois. Quatorze des 19 personnes ayant répondu au sondage ont manifesté leur intérêt pour un suivi après environ trois mois. Equitas fera ce suivi pour savoir ce qui a été tenté et ce qui a facilité ou freiné les démarches et quel soutien aiderait à poursuivre le travail. Equitas partagera certaines réflexions issues des réponses avec Coopération Canada et les autres personnes participantes.

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