



Engagement collectif :

Soutenir les efforts vers une
transformation antiraciste dans
le secteur de la coopération
internationale au Canada

2022

Table des matières

Remerciements	2
Résumé	4
Introduction	6
Méthodologie	9
Constats	11
Administration et ressources humaines	12
Résultats du sondage : Administration et ressources humaines	12
Discussion	16
Communication, plaidoyer et gestion des connaissances	17
Résultats du sondage : Communication, plaidoyer et gestion des connaissances	17
Résultat du sondage	19
Discussion	21
Conception, suivi et évaluation des programmes, apprentissages et autres opérations	22
Résultats du sondage : Conception, suivi et évaluation des programmes, apprentissages et autres opérations	22
Résultats du sondage	23
Discussion	27
Recommandations révisées	28
1. Élaborer une stratégie organisationnelle concertée et intentionnelle de lutte contre le racisme	29
2. Investir des ressources humaines et financières pour créer des milieux de travail inclusifs, sûrs et durables	29
3. Mettre l'accent sur les expériences des personnes autochtones, noires et/ou d'autres communautés historiquement marginalisées en raison de leur race	30
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	31
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	32
Conclusion	33
Annexes	35
Annexe 1 : Définitions	35
Annexe 2 : Liste des organismes signataires en 2022	36
Annexe 3 : Cadre sur l'antiracisme du secteur de la coopération internationale du Canada	38



Remerciements

Le présent rapport a été élaboré par l'équipe stratégique d'AntiRacisme en Coopération (ARC) sur l'imputabilité, qui regroupe des collègues œuvrant au sein d'organismes signataires du Cadre sur l'antiracisme du secteur de la coopération internationale du Canada. Codirigée par Musu Taylor Lewis (Banque canadienne de grains) et Tiyahna Ridley-Padmore (Vision mondiale Canada) avec l'appui de Leila Moumouni-Tchouassi et Barbara Nzigiyé (co-responsables du centre d'ARC), l'équipe stratégique a réalisé ce rapport sur la base d'un engagement purement volontaire de ses membres (dont la liste se trouve ci-dessous). Celles-ci ont généreusement mis leur temps, leur expertise et leurs ressources institutionnelles à contribution. Cette collaboration fût guidée par les principes de confiance mutuelle, de discrétion et d'empathie, y compris en ce qui concerne la gestion éthique des sondages soumis de façon confidentielle par les signataires.

Les membres de l'équipe stratégique sur l'imputabilité reconnaissent le soutien de Florence Nduku et Maggie Zeng, paires examinatrices qui ont partagé leurs points de vue sur le rapport préliminaire et ont été pleinement dévouées aux efforts conjoints de promotion d'une action antiraciste inclusive, responsable et fondée sur des données probantes.

L'équipe stratégique est également reconnaissante envers les membres du Comité consultatif mis sur pied par Coopération Canada et à travers lequel ont été menées des consultations auprès de l'ensemble du secteur. Ces consultations ont abouti à l'élaboration du Cadre sur l'antiracisme et ont contribué aux efforts collectifs qui ont inspiré le rapport de référence (2021) et ce premier rapport annuel d'avancement. Nous remercions tout particulièrement Inter Pares pour leur soutien financier à la mise en page de ce présent rapport, à CanSFE - représentée par Jessica Ferne et Imaeyen Okon - pour son soutien à l'élaboration de la méthodologie et de l'analyse de données et également à Jody-Ann Anderson pour sa contribution à l'organisation et à la planification de la production du rapport 2022. La production de ce document a été rendue possible grâce au financement reçu d'Affaires mondiales Canada.

Les membres de l'équipe stratégique d'ARC sur l'imputabilité : Halimah Ahmed (Oxfam Canada), Rachel Barr (VIDEA), Nancy Burrows (Association québécoise des organismes de coopération internationale), Marietou Diallo (Inter Pares), Jessica Ferne (CanSFE), Vaisnavi Gnanasekaran (Oxfam Canada), Heather MacIntosh (Projets en santé mondiale, Université de Calgary), Leila Moumouni-Tchouassi (ARC, Coopération Canada), Stephanie Nichols (Equitas), Barbara Nzigiyé (ARC, Coopération Canada), Imaeyen Okon (CanSFE), Tiyahna Ridley-Padmore (Vision mondiale Canada), Aislynn Row (Coopération Canada), Maïka Sondarjee (Association canadienne d'études du développement international) and Musu Taylor Lewis (Banque canadienne de grain).

« Le racisme est une préoccupation mondiale, une cause profonde d'exclusion et l'un des principaux obstacles à la réalisation de l'Agenda 2030...Il faut que nous toutes et tous, en particulier les dirigeants et leaders, soyons diligents dans la lutte contre le racisme systémique, la discrimination et les préjugés dans la prestation de l'aide internationale. »

Anita Vandenberg

Secrétaire parlementaire pour le Ministre du Développement international et ministre responsable de l'Agence de développement économique du Pacifique Canada

Lancement du projet du Centre d'AntiRacisme en Coopération (ARC)

21 juillet 2022

Mots des codirigeantes de l'équipe stratégique d'ARC sur l'imputabilité

En tant que femmes noires actives dans le secteur de la coopération internationale du Canada, nous sommes parfaitement conscientes que la capacité de décider de faire face aux inégalités raciales est un privilège.

Nous sommes conscientes que défaire des siècles de torts et d'injustices peut être difficile, lent et inconfortable. En outre, défaire l'oppression raciale repose souvent sur les épaules des personnes les plus marginalisées d'entre nous; celles pour qui la discrimination raciale rencontre d'autres identités qui les désavantagent systématiquement, telles que les personnes autochtones, homosexuelles, transsexuelles, immigrantes, déplacées, celles vivant avec un handicap et/ou les plus économiquement défavorisées parmi nous. Nous ressentons la responsabilité d'utiliser la plate-forme que nous avons en tant que coresponsables de l'équipe stratégique d'AntiRacisme en Coopération (ARC) sur l'imputabilité pour veiller à ce que le souci de favoriser un avenir équitable, représenté par le cadre de l'ARC, ne soit pas seulement une tendance, mais une priorité collective.

Face à cette réalité épuisante, nous avons pu trouver de l'énergie dans la manière dont le secteur s'est mobilisé autour des engagements décrits dans le Cadre de l'ARC. Nous avons été particulièrement stimulées par le fait d'avoir travaillé avec un groupe de femmes de diverses origines raciales membres de l'équipe stratégique sur l'imputabilité, en négociant les détails, en apprenant les unes des autres et en honorant les expériences de chacune. Nous avons été encouragées de voir les directions utiliser leurs pouvoirs et leurs privilèges pour lutter contre l'inégalité raciale en signant le Cadre au nom de leurs organismes, en libérant du temps de travail des membres de leurs équipes pour participer au processus et en défendant le Cadre auprès de leurs pairs.

Pour la première fois de notre vie, nous assistons à un changement encourageant dans la coopération internationale. Il s'agit du transfert de la responsabilité de nommer et de démanteler le racisme et ses fondements structurels de la personne opprimée aux institutions et aux personnes qui les représentent.

En conséquence, au cours de la deuxième année de cette initiative, nous constatons une augmentation dans le nombre des signataires; 83 organismes ont signé pour s'engager dans le changement antiraciste! Nous avons vu ce travail susciter l'intérêt des médias et recevoir un soutien concret du gouvernement du Canada sous la forme d'un financement pour le centre d'Antiracisme en coopération (ARC) hébergé par Coopération Canada.

Soutenir les efforts vers une transformation antiraciste dans le secteur de la coopération internationale au Canada souligne les engagements audacieux pris dans l'ensemble du secteur tout en reconnaissant le besoin crucial d'une action continue, réfléchie et renforcée pour lutter contre le racisme dans le travail de la coopération internationale au Canada.

Merci pour votre engagement dans ce parcours vers la justice raciale.

Cordialement,

Tiyahna Ridley-Padmores (Vision mondiale Canada)

Musu Taylor-Lewis (Banque canadienne de grains)

Codirigeantes – équipe stratégique d'ARC sur l'imputabilité



Résumé

Les changements systémiques de grande ampleur nécessitent des efforts concertés, un investissement considérable en temps et ressources, mais aussi une bonne dose d'humilité.

Il y a deux ans, des organismes du secteur de la coopération internationale au Canada ont mis sur pied le projet Antiracisme en coopération (ARC) dans le but de guider et de soutenir le cheminement collaboratif du secteur vers une confrontation de notre histoire coloniale, et la déconstruction du système et des pratiques coloniales.

Le présent rapport, qui en est à sa deuxième édition annuelle, continue d'éclairer nos expériences et nos efforts collectifs pour révolutionner nos modes de travail et pour s'ancrer dans des engagements collectifs pour promouvoir les droits de la personne, ainsi que pour assumer et résorber l'héritage du préjugé racial au sein de notre secteur. Cette initiative nous permet d'affronter le passé de notre secteur afin d'élaborer des stratégies fondées sur des données probantes pour un avenir durable et responsable. En 2021, soixante-et-onze (71) organismes se sont engagés à mesurer et à travailler à l'intégration de valeurs et de pratiques antiracistes en évaluant les trois domaines d'engagement abordés dans le Cadre de l'ARC sur l'antiracisme : (1) administration et ressources humaines, (2) communications, plaidoyer et gestion des connaissances, ainsi que celui de (3) conception, suivi et évaluation des programmes, apprentissages et autres opérations.

En 2022, le nombre d'organismes engagés et résolus à poursuivre sur cette voie est passé à 83. Désormais doté de ressources et de personnel, le centre d'ARC, aux côtés de l'équipe stratégique d'ARC sur l'imputabilité, va continuer à collaborer sans relâche avec le secteur afin d'apporter les changements nécessaires et d'établir la stratégie requise sur laquelle bâtir, à partir de nos points de référence, les succès auxquels nous aspirons.

Les conclusions du rapport de l'année dernière comportent les éléments suivants :

- Les efforts cohérents, imputables et spécifiquement antiracistes font actuellement largement défaut dans les organismes signataires.
- La lutte contre le racisme n'a pas été priorisée, ni sur le plan des activités principales du secteur, ni pour ce qui est des directions. Le travail sur les questions liées aux inégalités raciales a été largement réactif plutôt que proactif.
- Une hausse récente du nombre d'initiatives antiracistes élaborées et mises en œuvre par les organismes répondant au sondage suggère un contexte favorable et l'exigence de plus en plus pressante d'une nouvelle stratégie pansectorielle.



Bien que ces éléments demeurent toujours valables, force est de constater qu'à bien des égards, le secteur s'est servi du sondage de 2021 et des réflexions qui en ont découlé pour concrétiser ses efforts à inclure la lutte contre le racisme parmi les piliers de ses activités. Il est toutefois important de souligner une diminution dans plusieurs domaines liés à l'établissement de politiques et de pratiques pour soutenir les efforts de lutte contre le racisme. Nous espérons qu'avec le financement triennal par Affaires mondiales Canada (AMC), le centre d'ARC sera en mesure de créer un terrain fertile pour l'application des principes de l'antiracisme et du féminisme intersectionnel. Les cinq recommandations ci-dessous s'appuient sur les principes existants pour guider les co-responsables du centre d'ARC et l'équipe stratégique sur l'imputabilité dans la création d'espaces de partage de connaissances, de ressources et d'outils, de données et d'autres supports qui aideront le secteur à adopter ce nouveau mode de travail.

Le présent rapport se conclura par la série des cinq recommandations suivantes sur lesquelles le personnel du centre d'ARC s'appuiera pour soutenir les efforts du secteur :

1. Élaborer une stratégie organisationnelle concertée et intentionnelle de lutte contre le racisme
2. Investir des ressources humaines et financières pour créer des milieux de travail inclusifs, sûrs et durables
3. Mettre l'accent sur les expériences des personnes autochtones, noires et/ou d'autres communautés historiquement marginalisées en raison de leur race
4. Mesurer, suivre et utiliser des données qualitatives et quantitatives dans le but d'orienter les personnes dans leur travail ainsi que la culture et les structures organisationnelles
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



Introduction

En 2021, le projet AntiRacisme en Coopération (ARC) a lancé son premier rapport inaugural intitulé *Engagement collectif : Pour l'émergence de pratiques antiracistes dans le secteur de la coopération internationale au Canada*, un rapport de référence portant sur l'état des pratiques antiracistes émergentes dans les organismes du secteur de la coopération internationale au Canada. Le présent rapport (2022), *Engagement collectif : Soutenir les efforts vers une transformation antiraciste dans le secteur de la coopération internationale au Canada*, qui fait suite au rapport publié en 2021, a pour but d'encourager le progrès et de maintenir l'imputabilité des engagements du secteur en vue de démanteler le racisme dans l'action canadienne en coopération internationale.

Le secteur de la coopération internationale au Canada opère au sein d'un pays fondé sur des structures sociales et des idées racistes qui ont servi à déposséder les peuples autochtones de leurs terres, à étouffer leurs cultures et à nier leur droit à l'autodétermination. Les mêmes idées de supériorité raciale et culturelle sous-tendent les approches de l'action de la coopération internationale et ont été intégrées dans les courants dominants des récits et systèmes du secteur.

Les données historiques révèlent que les peuples européens, qui considéraient leur mode de vie comme étant supérieur à celui d'autres cultures, ont créé des catégories raciales renforçant une hiérarchie culturelle et sociale. Dans le cadre de la coopération internationale, les peuples, les pays et les cultures ont depuis lors été évalués par les Canadien.ne.s d'ascendance européenne à travers une vision du monde occidental. La coopération internationale, dans son histoire, n'a cessé de reproduire des tendances similaires. Bien trop souvent, l'identification des besoins, la définition des problèmes et la détermination des solutions sont entreprises sans toutefois prendre en compte

ou comprendre pleinement l'autodétermination, les priorités culturelles et l'expertise des communautés, ou les besoins exprimés par ces dernières.



Photo : Kateryna Kovarzh/iStock



En 2020, à la suite d'une consultation auprès de ses membres et des recommandations de ceux-ci, Coopération Canada a entrepris d'examiner l'héritage raciste au sein du secteur et de tracer un plan d'action transformateur et coordonné par le biais d'une initiative sectorielle. Coopération Canada a d'abord créé un comité consultatif composé de personnes œuvrant dans le secteur qui se sont portées volontaires pour concevoir un espace permettant une approche commune à la lutte contre le racisme.

Guidé par le principe de l'action collective, le comité consultatif a achevé l'élaboration d'un cadre sur l'antiracisme en janvier 2021 qui a pour but de refléter les engagements institutionnels et d'orienter les efforts et les avancées du secteur vers un avenir antiraciste. Ce cadre a été élaboré par le biais d'un processus consultatif incluant l'organisation de forums, de discussions et de réseaux informels, regroupant plusieurs spécialistes, collègues, ami.e.s, directions d'organismes de coopération internationale, coalitions et personnes alliées. Le Cadre sur l'antiracisme du secteur de la coopération internationale du Canada a été finalisé après des mois de consultation délibérative. Le Cadre est composé d'une série d'engagements antiracistes concrets et d'indicateurs d'imputabilité dans trois domaines d'activités :

1. Administration et ressources humaines ;
2. Communications, plaidoyer et gestion des connaissances ;
3. Conception, suivi et évaluation des programmes, apprentissages et autres opérations

Outre le Cadre, le comité consultatif a convenu d'une structure d'organisation pour l'action commune composée de l'équipe stratégique sur l'imputabilité ainsi que d'un groupe de travail¹. Les organismes ont été invités à se joindre à l'effort collectif de lutte contre le racisme en déléguant des personnes à l'un ou aux deux groupes. L'équipe stratégique sur l'imputabilité a été chargée de produire les rapports annuels sur l'avancement du Cadre. Les

organismes du secteur offrent un appui en nature en rejoignant l'équipe stratégique sur l'imputabilité et en soutenant la production de ces rapports annuels à travers la collecte et l'analyse des données, la rédaction du rapport, la conception graphique, la prise de notes, la traduction du rapport et la gestion des communications. Les rapports annuels produits par l'équipe stratégique sur l'imputabilité comprennent une série de recommandations concrètes proposées aux organismes signataires.

Le rapport inaugural est basé sur les réponses à un sondage mené auprès de soixante-onze organismes de coopération internationale signataires du Cadre en 2021. Le sondage a été élaboré avec la participation d'un panel de personnes expertes du secteur en suivi et évaluation, ainsi qu'en matière d'évaluation des pratiques antiracistes, qui ont été invitées à contribuer à la rédaction d'une liste d'indicateurs potentiels. Les indicateurs ont été affinés et regroupés en trois domaines thématiques tandis que les résultats ont servi de base de référence pour mesurer l'état de la lutte contre le racisme dans le secteur de la coopération internationale au Canada. Le rapport de référence de 2021 a révélé que les organismes signataires qui œuvrent dans le secteur de la coopération internationale au Canada n'ont pas établi de définition claire ou cohérente de l'antiracisme, ni de ce qu'il doit accomplir. Ce genre d'approche non concertée peut souvent nuire aux efforts déployés pour mener la lutte contre le racisme dans le cadre d'un programme d'équité plus général. Aussi, les données ont démontré que les organismes n'ont pas fait de la lutte contre le racisme une priorité, ni sur le plan de leurs opérations, ni pour ce qui est de leurs directions. Deux tiers des organismes interrogés ont déclaré, par exemple, ne pas avoir de personnel dont le profil de poste inclut des objectifs antiracistes explicites. Une note encourageante toutefois : le sondage a révélé que les signataires ont récemment pris des mesures antiracistes, vraisemblablement motivées par le soulèvement mondial contre le racisme anti-Noir.e.s en 2020, déclenché à la suite du meurtre public de George Floyd aux États-Unis.

¹ Le groupe de travail sera relancé et travaillera avec l'équipe du centre d'ARC pour appuyer le secteur dans la mise en œuvre des recommandations du rapport.



Le rapport de référence a avancé sept recommandations concernant les mesures initiales concrètes qui peuvent être adoptées par les organismes du secteur afin d'intégrer des pratiques antiracistes explicites et délibérées au sein de leurs activités. Les recommandations formulées aux organismes à travers ledit rapport sont les suivantes :

1. Définir une stratégie organisationnelle cohérente de lutte contre le racisme
2. Créer un environnement propice pour un dialogue productif à l'intérieur des organismes
3. Collaborer avec des partenaires internationaux pour concevoir, développer et mettre en œuvre de nouvelles approches
4. Mesurer, suivre et utiliser les données ventilées selon la race à tous les niveaux des ressources humaines
5. Prioriser et implanter un cycle régulier d'audits antiracistes

6. Consacrer des fonds et du temps de travail, et démontrer un engagement concret de la part des directions et des instances décisionnelles
7. Intégrer la lutte contre le racisme dans les structures internes pour toutes les opérations et au sein du leadership

Le rapport de référence a été lancé lors du Forum virtuel organisé par Coopération Canada qui s'est tenu du 21 au 23 juin 2021, et a débuté par un discours d'ouverture prononcé par l'honorable Karina Gould, ancienne ministre du Développement international du Canada, qui a vivement confirmé la nécessité de faire progresser le secteur en matière de lutte contre le racisme.

Le rapport annuel d'avancement de cette année est fondé sur les réponses au sondage des 83 organismes qui ont adhéré au Cadre ou qui s'y sont réengagés en 2022².



Photo : Kateryna Kovarzh/iStock

² Voir l'Annexe 2 pour la Liste des organismes signataires en 2022.



Méthodologie

S'appuyant sur le modèle de sondage conçu en 2021, l'équipe stratégique d'ARC sur l'imputabilité a utilisé plusieurs stratégies pour affiner le sondage de 2022. Celles-ci comprenaient un examen de la rétroaction écrite reçue des organismes répondants en 2021, une discussion approfondie avec les membres de l'équipe stratégique ainsi que la diffusion du sondage de référence de 2021 auprès de répondants afin de solliciter leurs commentaires. Des membres désignés de l'équipe stratégique ont également examiné les réponses au premier sondage afin d'identifier les sources de confusion communes à clarifier dans le nouveau sondage.

Il convient également de noter que le sondage a été modifié afin qu'une plus grande attention soit portée aux identités intersectionnelles, permettant ainsi à l'équipe stratégique d'établir des liens plus étroits entre l'antiracisme et un éventail plus large de pratiques d'équité et d'inclusion mises en œuvre par les organismes répondants. Aussi, des options de réponses qualitatives ont été ajoutées tout au long du sondage, afin que les organismes répondants puissent donner plus de détails et mettre en contexte leurs réponses. En outre, des zones de texte comprenant des définitions ont été ajoutées au sondage afin de favoriser une compréhension commune de termes tels que « antiraciste », « fédération », « référence explicite », « en cours », etc. Les réponses aux questions ont toutes été facultatives - à l'exception du nom et de l'autorisation obligatoire - comme ce fut le cas pour le sondage de référence.

Les modifications apportées ont abouti à l'élaboration d'un sondage plus long que le sondage de référence. Le sondage contenait les cinq sections suivantes :

- informations générales sur l'organisme,
- administration et ressources humaines,
- communications, collecte de fonds et/ou informations sur la gestion des parties prenantes,

- programmation, et
- réflexions finales.

Au total, le sondage comprend 68 questions fermées (par rapport aux 39 questions fermées contenues dans le sondage de référence), ainsi que d'additionnelles questions ouvertes facultatives. Plusieurs questions ont été ajoutées cette année pour clarifier et approfondir les questions connexes du sondage précédent. Dans certains cas, les questions ont été modifiées afin de fournir des renseignements supplémentaires pour pouvoir mieux saisir les nuances. D'autres questions, maintenant plus détaillées, permettent de recevoir des réponses ventilées, plus claires et plus spécifiques.

Des invitations d'adhésion au Cadre ont été lancées aux organismes admissibles par le biais de courriels, des bulletins d'information de Coopération Canada et de promotion via les médias sociaux. Certains des organismes signataires de 2021 ont également mené des activités de sensibilisation au sein de leurs propres réseaux auprès d'autres organismes admissibles. Pour devenir signataires du Cadre et pouvoir répondre au sondage, les organismes doivent opérer dans le domaine de la coopération internationale et avoir des activités au Canada. Les personnes non affiliées à un organisme



Photo : Kateryna Kovarzh/iStock

admissible ne peuvent donc pas devenir signataires du Cadre. Aussi, les organismes n'étaient confirmés signataires du Cadre pour 2022 qu'après avoir complété le sondage. Par conséquent, les résultats de ce rapport représentent l'ensemble des signataires.

Cette année, le sondage a été mené à l'aide de la plateforme de création de formulaires numérique, JotForm, contrairement au format Microsoft Excel utilisé pour le sondage de référence. Cela a permis d'utiliser la logique de saut automatique (logique conditionnelle) qui n'affiche que les questions pertinentes aux répondants en fonction des réponses précédentes. Par exemple, les organismes répondants qui ont indiqué ne pas avoir d'opérations de programme peuvent sauter les questions relatives aux opérations de programme. Un nombre restreint d'organismes répondants ont choisi de soumettre leur sondage complété dans un document distinct. Les résultats du sondage ont ensuite été exportés dans un fichier Excel pour nettoyage et analyse de données. Aucun critère n'a été établi pour déterminer qui doit répondre au sondage au sein des organismes signataires. Les organismes participants ont eux-mêmes choisi les membres du personnel qui répondent au sondage.

La période de signature de 2022 a été initialement ouverte pour un mois, débutant le 17 février et se terminant le 18 mars 2022. En raison de difficultés imprévues et de multiples demandes d'extension, la période de signature a cependant été prolongée de deux semaines, jusqu'au 1er avril 2022.

Bien que les données présentées dans ce rapport rassemblent toutes les réponses reçues en 2022, chaque organisme répondant s'est vu attribuer un identifiant unique en plus du code de l'année du sondage. Cela permettra d'analyser ultérieurement les variations par rapport au « référentiel » de chaque répondant, si nécessaire. Ces codes sont maintenus séparément de la base de données et gérés par des membres désignés de l'équipe stratégique sur l'imputabilité. Ces membres désignés de l'équipe stratégique ont également examiné les soumissions afin de supprimer toute information permettant d'identifier les organismes répondants, notamment les noms ou les liens, avant d'envoyer le contenu pour une analyse anonyme des réponses. Les réponses ont été examinées et, le cas échéant, codifiées sélectivement à nouveau pour plus de clarté et pour éviter toute confusion.



Constats



Observations

En 2022, il y a eu une augmentation nette de onze organismes signataires du Cadre sur l'antiracisme du secteur de la coopération internationale au Canada. Quarante-vingt-et une réponses uniques ont été reçues au total cette année, comparativement aux soixante-dix réponses de référence³. Quarante-vingt-quatre pour cent (59/70) des organismes ayant répondu au sondage de référence ont également répondu à la deuxième édition du sondage annuel. Bien que onze organismes n'aient pas renouvelé leur engagement envers le Cadre cette année, on compte tout de même vingt-deux nouveaux organismes adhérents au Cadre sur l'antiracisme et signataires pour la toute première fois en 2022. Les raisons pour lesquelles certains organismes ont choisi de ne pas renouveler leur engagement lors de la deuxième édition annuelle incluent le manque de temps et/ou de capacité à remplir le sondage dans les délais prévus, mais aussi le fait que les organismes ont indiqué ne pas être suffisamment prêts à s'investir pleinement pour la mise en œuvre des engagements du Cadre de l'ARC. La réponse globale représente toutefois un élan positif pour l'action collective de lutte contre le racisme du secteur.

Il est important de souligner que l'échantillon d'organismes répondants en 2022 ne correspond pas à l'échantillon de référence, de sorte que des comparaisons directes ne peuvent être faites entre l'année de référence et la deuxième année pour tous les répondants. Les modifications apportées aux questions et à la composition des répondants rendent difficile toute comparaison directe entre les réponses au sondage de référence et celles de 2022. De plus, certaines augmentations et

diminutions faibles en pourcentage ne sont pas jugées importantes en raison des modifications apportées à la composition des répondants.

Douze des quatre-vingt-un répondants ont complété le sondage en français et les soixante-neuf autres l'ont rempli en anglais. Le taux de réponse moyen aux questions était de 77 %. Le taux de réponse le plus élevé par question était de 81/81 contre 41/81 pour le taux de réponse le plus faible. Sans surprise, les questions ouvertes demandant des commentaires généraux ont eu un taux de réponse plus faible. Quarante-vingt-dix pour cent (90 %) des questions ont obtenu un taux de réponse de 76/81 ou plus. Compte tenu du taux de réponse généralement élevé par question, on peut considérer que les réponses au sondage sont représentatives de l'échantillon.

Les organismes ayant répondu au sondage sont de taille variable et se spécialisent dans des domaines très variés qui incluent la coopération et la solidarité internationales, l'aide humanitaire, la promotion de la paix, etc. Cela suggère que les réponses au sondage permettent d'obtenir un ensemble de perspectives diversifiées au sein du secteur. Aussi, les organismes répondants comprennent plusieurs réseaux, coalitions et conseils qui comptent également plusieurs organismes ou membres, mais qui n'ont fait rapport que des activités de leur propre secrétariat. La majorité des organismes sont des organismes de charité ou à but non lucratif (91 %), les autres comprennent des entreprises privées et des institutions académiques et de recherche. Vingt-cinq pour cent (25 %) des organismes répondants décrivent leur organisme comme faisant partie d'une fédération.

³ Représentant 71 organismes au total. En 2021, deux organismes qui partagent une proportion substantielle de ressources ont soumis leurs réponses au sondage ensemble.



RÉSULTATS DU SONDAGE : RÉPARTITION DES ORGANISATIONS PAR TAILLES

Taille de l'organisation	Pourcentage
Petite	30 %
Moyenne	49 %
Grande	31 %

À la suite des incohérences observées dans le sondage de référence concernant l'auto-évaluation par les organismes de leur taille, cette année, il a été demandé aux organismes répondants d'indiquer le nombre de personnes employées ainsi que leur budget respectif de fonctionnement annuel. Les réponses indiquent qu'en moyenne, plus le budget de fonctionnement est élevé, plus le nombre de personnes employées par organisme est important. Cette information est comparable à l'évaluation par les organismes de leur taille respective – jugée petite ou grande d'après les réponses à certaines questions. L'identification de leur taille par les organismes peut être considérée comme un indicateur des ressources financières et/ou humaines qu'ils pensent disposer pour poursuivre la lutte contre le racisme. Par exemple, les petits organismes sont plus susceptibles de citer la petite taille du personnel et des ressources financières comme étant des obstacles majeurs aux activités de lutte contre le racisme. Néanmoins, certains grands organismes ont également indiqué que le financement et la capacité du personnel sont des contraintes, de même que le manque de temps, d'expertise et/ou de leadership au sein de leurs équipes.

Administration et ressources humaines

Les milieux de travail qui fondent leurs politiques et pratiques administratives et de ressources humaines sur des principes antiracistes peuvent s'attendre à des effectifs plus représentatifs et des résultats plus équitables au sein d'une équipe aux origines variées. Inversement, dans le contexte canadien - où le racisme systémique fait partie intégrante du tissu social - les milieux de travail qui adoptent des approches neutres de la gestion de l'expérience du personnel peuvent s'attendre à reproduire les disparités raciales au sein de leur organisme. De plus, une approche passive de la lutte contre le racisme organisationnel peut conduire à une culture du silence dans laquelle les personnes employées ne signalent pas les incidents de discrimination par crainte de représailles. Pour créer des environnements de travail sûrs et équitables, il faut donc adopter des approches sensibles aux inégalités et aux préjugés raciaux dans les mécanismes de recrutement, de rémunération, de promotion, de maintien en poste, de communication et de rétroaction.

Résultats du sondage : Administration et ressources humaines

No	Question	Résultat
2.a	Votre organisation publie-t-elle systématiquement les échelles de salaires lors de l'affichage des postes à l'interne et à l'externe?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 51 % • Non - 43 % • S.O. - 6 %
2.b	Votre organisation inclut-elle systématiquement un énoncé sur la diversité dans les affichages de postes d'employé.e.s ou de volontaires? Par exemple, cet énoncé peut préciser qu'elle favorise les divers.	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 69 % • Non - 29 % • S.O. - 2 %
2.c	Les politiques et pratiques d'embauche et de recrutement de votre organisation mentionnent-elles expressément des principes antiracistes?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 35 % • Non - 62,5 % • S.O. - 2,5 %



RÉSULTATS DU SONDAGE : ADMINISTRATION ET RESSOURCES HUMAINES (suite)

2.d	Dans les 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle mené un audit interne des pratiques d'embauche et de recrutement afin d'analyser expressément	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 15 % • Non - 63 % • Other - 22 %
2.e	Un membre du personnel des Ressources humaines/un.e responsable du recrutement a-t-elle/il reçu une formation structurée en matière de sensibilisation aux préjugés raciaux ou d'antiracisme? <i>Structurée</i> signifie ici toute forme d'apprentissage dotée d'une évaluation vérifiable ou d'exigences relatives à l'achèvement plutôt qu'à l'expression générale de valeurs par la candidate/le candidat.	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 30 % • Non - 55 % • Other - 15 %
2.f	Votre organisation possède-t-elle des politiques et pratiques opérationnelles qui mentionnent expressément des principes antiracistes?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 40 % • Non - 60 %
2.g	Dans les 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle offert au personnel/aux volontaires une formation interne avec une composante antiraciste expresse? <i>Interne</i> signifie ici une formation élaborée par votre organisation ou votre personnel.	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 39 % • Non - 60 % • S.O. - 1 %
2.h	Votre organisation offre-t-elle au personnel/aux volontaires du soutien matériel (p. ex. le paiement des frais) pour le perfectionnement professionnel externe en matière d'antiracisme? <i>Externe</i> signifie ici une formation.	<ul style="list-style-type: none"> • Oui, soutien pour le perfectionnement professionnel en matière d'antiracisme - 20 % • Soutien pour le perfectionnement professionnel en général - 66 % • Non - 12 % • Other - 2 %
2.i	Le perfectionnement professionnel ou la formation en matière d'antiracisme sont-ils offerts par des employé.e.s ou des volontaires jouant un rôle de supervision ou de leadership dans l'organisation?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 25 % • Non - 50 % • Other - 25 %
2.j.a	Est-ce que votre organisation recueille et analyse de façon structurée les données relatives au nombre ou au pourcentage d'employé.e.s ou de volontaires (à tous les niveaux) issu.e.s de groupes racialisés? <i>Structurée</i> signifie ici le fait de noter et faire rapport plutôt que simplement présumer.	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 32 % • Non - 62 % • S.O. - 6 %
2.j.b	Est-ce que votre organisation recueille et analyse de façon structurée les données relatives au nombre ou au pourcentage d'employé.e.s ou de volontaires (jouant un rôle de supervision ou de leadership) issu.e.s de groupes racialisés? <i>Structurée</i> signifie ici le fait de noter et faire rapport plutôt que simplement présumer.	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 29 % • Non - 65 % • S.O. - 6 %
2.j.c	Est-ce que votre organisation recueille et analyse de façon structurée les données relatives au nombre ou au pourcentage de membres du conseil d'administration issu.e.s de groupes racialisés? <i>Structurée</i> signifie ici le fait de noter et faire rapport plutôt que simplement présumer.	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 40 % • Non - 51 % • S.O. - 9 %
2.k	Est-ce que votre organisation recueille et analyse de façon structurée les données relatives au nombre ou au pourcentage d'employé.e.s, de volontaires ou de membres du conseil d'administration en fonction d'autres éléments de l'identité (genre, capacités, etc.)? <i>Structurée</i> signifie ici le fait de noter et faire rapport plutôt que simplement présumer.	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 37 % • Non - 61 % • S.O. - 2 %



RÉSULTATS DU SONDAGE : ADMINISTRATION ET RESSOURCES HUMAINES (suite)

2.l	Est-ce que votre organisation recueille et analyse présentement des données salariales ventilées selon la race?	<ul style="list-style-type: none">• Oui - 3 %• Non - 93 %• S.O. - 4 %
2.m	Est-ce que votre organisation recueille et analyse présentement des données salariales ventilées selon d'autres éléments de l'identité (genre, capacités, etc.) pour le personnel, les volontaires ou le conseil d'administration?	<ul style="list-style-type: none">• Oui - 12 %• Non - 85 %• S.O. - 3 %
2.n	Est-ce que votre organisation recueille et analyse présentement des données relatives au recrutement, aux promotions ou à la rétention ventilées selon la race pour le personnel, les volontaires ou le conseil d'administration?	<ul style="list-style-type: none">• Oui - 6 %• Non - 91 %• S.O. - 3 %
2.o	Est-ce que votre organisation recueille et analyse présentement des données relatives au recrutement, aux promotions ou à la rétention ventilées selon d'autres éléments de l'identité (genre, capacités, etc.) pour le personnel, les volontaires ou le conseil d'administration?	<ul style="list-style-type: none">• Oui - 8 %• Non - 89 %• S.O. - 3 %
2.p	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?	<ul style="list-style-type: none">• Oui - 46 %• Non - 52 %• Other - 2 %
2.q	Dans votre organisation, une personne (employé.e ou volontaire en position de leadership) a-t-elle des objectifs explicites à atteindre en matière d'antiracisme ou d'anti-oppression dans le cadre de ses fonctions et responsabilités?	<ul style="list-style-type: none">• Oui - 39 %• Non - 60 %• Other - 1 %
2.r	Votre organisation possède-t-elle des mécanismes pour recueillir de façon confidentielle les commentaires (y compris du personnel ou des volontaires racialisé.e.s) sur la façon dont l'organisation respecte ses lignes directrices et pratiques antiracistes?	<ul style="list-style-type: none">• Oui - 11 %• Non - 29 %• Autre (il y a un mécanisme général pour les plaintes) - 60 %
2.s	Dans les 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle mené un audit structuré de la diversité, l'équité ou l'inclusion?	<ul style="list-style-type: none">• Oui - 29 %• Non, jamais - 59 %• Non, mais il y en a eu par le passé - 12 %
2.t	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?	<ul style="list-style-type: none">• Oui - 29 %• Non - 71 %
2.u	Votre organisation donne-t-elle présentement au personnel/aux volontaires des moyens directs de participer à des comités/groupes de travail sur l'équité, l'inclusion et l'antiracisme, à l'interne ou à l'externe? Par directs, nous entendons que la participation se fait dans le cadre de leurs fonctions (pendant les heures de travail) plutôt qu'en sus de la charge de travail, ou que l'organisation les compense d'une façon quelconque.	<ul style="list-style-type: none">• Oui - 86 %• Non - 14 %



Photo : Stellalevi/ iStock

En 2022, la majorité des organismes interrogés ont déclaré ne pas collecter ni suivre les données fondées sur la race des personnes employées, des membres de leur conseil d'administration et de leurs bénévoles. La proportion d'organismes qui confirment recueillir des données fondées sur la race du personnel occupant des fonctions de direction ou de supervision demeure relativement inchangée en 2022 (29 % en 2022 contre 27 % pendant l'année de référence). De plus, 40 % des organismes répondants de 2022 disent recueillir des données sur la composition raciale des membres de leur conseil d'administration. Un nombre légèrement plus élevé d'organismes répondants (32 %) que lors du sondage de référence (26 %) ont indiqué recueillir des données sur la race du personnel et/ou des bénévoles à tous les niveaux. Au-delà des races, seulement 37 % des organismes interrogés disent recueillir des données sur d'autres facteurs d'identité sociale (p. ex. le genre, les capacités) de leur personnel, des bénévoles et des membres de leur conseil d'administration.

À la question des politiques et pratiques d'embauche, 60 % des organismes répondants de l'année de référence et 62,5 % des organismes répondants de cette année ont déclaré ne pas avoir de référence explicite aux principes antiracistes. Même dans les rares cas où l'organisme a intégré des principes antiracistes explicites dans ses pratiques d'embauche, la plupart ne rendent

pas ces politiques publiques, et ne sont donc pas accessibles aux personnes à la recherche d'un emploi, plus particulièrement à celles qui postulent de l'extérieur. Cinq organismes répondants ont indiqué avoir mis en place des politiques inclusives ou non discriminatoires. La majorité des organismes interrogés indiquent inclure des déclarations générales sur la diversité dans les offres d'emploi ou de bénévolat. On observe une augmentation négligeable du nombre d'organismes répondants qui déclarent inclure une référence explicite aux engagements antiracistes dans leurs offres d'emploi.

Seulement 13 % des organismes de l'année de référence et 15 % des organismes en 2022 ont réalisé un audit interne des pratiques d'embauche et de recrutement portant spécifiquement sur les préjugés raciaux. Au cours des 12 derniers mois, 29 % des organismes répondants ont dit avoir effectué un audit formel portant sur la diversité, l'équité ou l'inclusion. La majorité de ceux-ci ont eu recours à une ressource externe. Certains des organismes qui n'ont pas pu compléter un tel audit au cours des 12 derniers mois ont invoqué les ressources financières comme étant un obstacle majeur à l'exécution de cette tâche.

Bien qu'il y reste encore un très long chemin à parcourir pour le secteur en ce qui concerne la collecte et l'analyse des données salariales, des taux de promotion et de rétention ventilés selon la race, il est d'autant plus intéressant de remarquer un progrès notable dans le nombre d'organismes qui adoptent ces pratiques. Pendant l'année de référence, seulement 1 % des organismes interrogés a déclaré collecter et analyser les données salariales ventilées selon la race et d'autres données identitaires (le genre, les capacités, etc.). En 2022, 7 % des organismes répondants ont indiqué le faire. Six pour cent (6 %) ont déclaré collecter et analyser les tendances en matière de promotion et de rétention du personnel ventilées selon la race en 2022, contre seulement 3 % pendant l'année de référence.

En 2022, un pourcentage beaucoup plus faible d'organismes (30 %) ont indiqué que leur personnel responsable de l'embauche a suivi une formation de sensibilisation aux préjugés raciaux ou à la lutte contre l'oppression contre 51 % des



organismes répondants de l'année de référence (2021). Certains organismes répondants ont également indiqué que leur personnel a suivi une formation plus générale axée sur l'inclusion.

Seulement 37 % des organismes répondants de l'année de référence et 39 % de ceux du sondage 2022 ont déclaré offrir une formation interne sur l'antiracisme et/ou l'anti-oppression au personnel et/ou aux bénévoles. Des personnes consultant externes ont offert la moitié de ces formations sur l'antiracisme et/ou l'anti-oppression au cours des 12 derniers mois. Durant l'année de référence, 20 % des organismes répondants ont indiqué que le développement professionnel et/ou la formation en matière d'antiracisme est obligatoire pour les personnes (employées ou bénévoles) qui occupent des rôles de supervision ou de direction au sein de leur organisme. Il n'y a eu aucune variation dans cette donnée au cours des 12 derniers mois.

Le sondage de 2022 a révélé que seulement 19 % du personnel et/ou des bénévoles qui occupent des fonctions de supervision ou de direction ont complété un programme de développement professionnel et/ou une formation en matière d'antiracisme. Contrairement au personnel responsable de l'embauche qui est déjà en poste, cette formation est seulement exigée pour les nouvelles personnes employées occupant des postes de direction ou de supervision chez 6 % des organismes répondants. D'autres organismes répondants ont indiqué permettre l'utilisation des programmes de développement professionnel pour compléter ce type de formation en fonction de l'intérêt de la personne, bien que la formation ne soit ni obligatoire ni encouragée de manière proactive.

Seulement 44 % des organismes répondants du sondage de référence et 46 % de celui de 2022 ont déclaré avoir du personnel rémunéré au sein de l'organisme chargé de promouvoir la diversité et l'inclusion dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités officielles. Trente-cinq pour cent (35 %) des organismes répondants de l'année de référence et 39 % en 2022 ont indiqué avoir des postes avec des objectifs antiracistes ou anti-oppression explicites dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités officielles. Les données

du sondage de 2022 démontrent que plus de la moitié de ces postes (68 %) sont rémunérés et que le reste est constitué de personnes employées du secteur qui luttent contre le racisme sur une base volontaire, en plus des rôles et responsabilités pour lesquels elles ont été embauchées. Les ressources humaines, les membres du conseil d'administration et d'autres postes du personnel sont des exemples de postes dont les responsabilités comportent des objectifs antiracistes ou anti-oppression explicites.

Les résultats démontrent qu'une grande majorité d'organismes permettent au personnel et/ou aux bénévoles de participer à des groupes d'équité, d'inclusion et de lutte contre le racisme, que ce soit à l'interne ou externe à l'organisme. Le pourcentage est passé de 84 % en 2021 à 86 % en 2022. Les groupes de travail sont les groupes internes les plus courants dans lesquels le personnel s'engage pour réaliser des activités de diversité, d'équité, d'inclusion et de lutte contre le racisme. L'équipe stratégique sur l'imputabilité d'ARC est un exemple fréquent d'engagement externe, tout comme d'autres types de réseaux similaires de lutte contre le racisme.

Les défis communs liés à la mise en œuvre de pratiques antiracistes auxquels les organismes font face comprennent l'accès à des modèles validés de politiques et de procédures ou aux outils sur l'engagement du personnel dans la lutte contre le racisme ainsi que le manque de ressources humaines et financières à consacrer à ce travail. La majorité des organismes répondants qui ont déclaré avoir des ressources financières limitées s'avèrent être des organismes de petite et/ou moyenne taille (84 %). Quelques grands organismes ont néanmoins aussi indiqué que les fonds limités constituent un obstacle à la réalisation des activités de lutte contre le racisme. L'un de ces organismes a déclaré ne pas allouer de financement explicite à ces activités.

Discussion

Bien que les résultats du sondage révèlent un rétrécissement de l'éventail des pratiques antiracistes dans l'administration et les ressources humaines du secteur de la coopération internationale au Canada, la profondeur de ces pratiques est encourageante. Par exemple, le pourcentage



d'organismes ayant indiqué que leur personnel responsable de l'embauche a suivi une formation de sensibilisation aux préjugés raciaux et/ou d'anti-oppression a diminué de 21 % en 2022. Toutefois, il est intéressant de noter que la majorité des organismes ayant déclaré que leur personnel a suivi une telle formation a également indiqué que cette formation est obligatoire. Le nombre d'organismes dont le personnel et/ou les bénévoles participent à des groupes ou comités d'équité, d'inclusion et/ou d'antiracisme a augmenté de 2 % et il faut également souligner une augmentation de 4 % du nombre d'organismes avec un personnel dont les fonctions officielles incluent des objectifs antiracistes explicites. Le rapport de l'année dernière fait état d'un constat intéressant : à savoir le nombre d'organismes ayant du personnel qui participe à des initiatives – telles que des comités - d'équité, d'inclusion et de lutte contre le racisme (84 %), malgré le faible nombre de postes rémunérés dans le domaine de la lutte contre le racisme (35 %). Les résultats de cette année indiquent une légère hausse de la participation à la lutte contre le racisme et une augmentation du nombre de personnes employées rémunérées assignées à ces activités. De plus, le nombre d'organismes ayant déclaré recueillir des données raciales sur leur personnel et/ou leurs bénévoles a augmenté de 6 % et le

nombre d'organismes utilisant ces données pour analyser la répartition de la rémunération affiche aussi une hausse de 6 % (contre 1 % en 2021).

Outre les variations des résultats qui peuvent être attribuables à de légers écarts d'échantillon de sondage, ces résultats peuvent également mettre l'accent sur le niveau d'engagement pris en faveur des pratiques antiracistes au sein de l'ensemble du secteur. Les initiatives antiracistes entreprises en 2021 sont peut-être le résultat de réactions sur le caractère urgent des discussions mondiales sur le racisme systémique anti-Noir.e.s. Les initiatives entreprises en 2022 pourraient signifier un engagement plus durable et significatif. Les résultats concernant l'augmentation du personnel rémunéré dont les fonctions officielles comprennent des objectifs antiracistes explicites, ainsi que des objectifs liés à la diversité et à l'inclusion, démontrent une évolution vers l'investissement de ressources institutionnelles dans ce domaine. De plus, les résultats concernant les données ventilées selon la race indiquent non seulement qu'un grand nombre d'organismes recueillent des données sur la race, mais ils révèlent aussi une augmentation encourageante de l'utilisation et de l'application de ces données pour faire progresser les objectifs antiracistes.

Communication, plaidoyer et gestion des connaissances

Résultats du sondage : Communication, plaidoyer et gestion des connaissances

No.	Question	Résultat
3.a.i	Votre organisation possède-t-elle des politiques et procédures pour guider les pratiques de communication publique ou les lignes directrices sur l'image de marque?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 81 % • Non - 19 %
3.a.ii	Votre organisation possède-t-elle des politiques et procédures pour guider les pratiques de collecte ou de sollicitation de fonds?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 74 % • Non - 24 % • S.O. - 2 %
3.a.iii	Votre organisation possède-t-elle des politiques et procédures pour guider les pratiques de plaidoyer ou d'engagement des parties prenantes?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 57 % • Non - 38 % • S.O. - 5 %



RÉSULTATS DU SONDAGE : COMMUNICATION, PLAIDOYER ET GESTION DES CONNAISSANCES (suite)

3.b	Dans les 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle mené un audit officiel quant aux préjugés raciaux ou à la mention expresse de l'antiracisme dans le matériel de communication, les lignes directrices ou le matériel utilisé pour l'engagement des parties prenantes?	<ul style="list-style-type: none">• Oui - 14 %• Non, jamais - 61 %• Non, mais il y en a eu par le passé - 5 %• Autre - 20 %
3.c	Le personnel/les volontaires/les consultant.e.s jouant un rôle dans les communications, la collecte de fonds ou l'engagement des parties prenantes doivent-elles/ils avoir reçu du perfectionnement professionnel ou une formation expresse en matière d'antiracisme?	<ul style="list-style-type: none">• Oui - 16 %• Non - 62 %• S.O. - 22 %
3.d	Dans les 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle diffusé du matériel de communication collatéral capté directement par des producteurs de contenu du pays (photographes, écrivain.e.s ou personnel nationaux)? <i>Directement</i> signifie ici que le producteur original détient le contrôle du produit final sur le plan créatif et rédactionnel.	<ul style="list-style-type: none">• Oui - 58 %• Non - 26 %• S.O. - 16 %
3.e	À quelle fréquence votre organisation diffuse-t-elle du matériel de communication collatéral capté directement par des producteurs de contenu du pays (photographes, écrivain.e.s ou personnel nationaux)? <i>Directement</i> signifie ici que le producteur original détient le contrôle du produit final sur le plan créatif et rédactionnel.	<ul style="list-style-type: none">• Toujours - 3 %• Surtout - 21 %• Parfois - 42 %• Rarement - 14 %• Jamais - 8 %• S.O. - 12 %
3.f	Votre organisation possède-t-elle des mécanismes pour recueillir de façon confidentielle les commentaires des parties prenantes pertinentes quant au respect des lignes directrices sur l'antiracisme dans le matériel de communication collatéral et les activités de partage du savoir?	<ul style="list-style-type: none">• Oui - 3 %• Il y a un mécanisme général (pas expressément sur l'antiracisme) - 36 %• Non - 54 %• Autre - 6 %
3.g	Dans les 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle réalisé du travail proactif de communication, de plaidoyer ou de partage du savoir avec des objectifs antiracistes explicites? <i>Proactif</i> signifie ici que votre organisation a produit elle-même du matériel plutôt que d'augmenter ou amplifier du matériel d'autres sources.	<ul style="list-style-type: none">• Oui - 53 %• Non - 43 %• Autre - 4 %
3.h.i	Dans les 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle reçu des fonds supplémentaires destinés expressément à des communications ou des activités de partage du savoir ou de renforcement des capacités en matière d'antiracisme ou d'anti-oppression?	<ul style="list-style-type: none">• Oui - 9 %• Non - 91 %
3.h.ii	Dans les 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle expressément consacré des fonds existants à des communications ou des activités de partage du savoir ou de renforcement des capacités en matière d'antiracisme ou d'anti-oppression?	<ul style="list-style-type: none">• Oui - 45 %• Non - 53 %• Autre - 2 %



Les déséquilibres de pouvoir sur les plans mondial, régional et local ont depuis longtemps déterminé le droit de narration, à qui il revient de partager ses récits, ainsi que la manière dont ces derniers sont racontés. Lorsque l'on représente des individus issus de pays historiquement et actuellement marginalisés de manière stéréotypée, que l'on exploite leurs traumatismes et on leur prive du droit de s'approprier leurs expériences, les organismes qui diffusent ces récits sont complices de la perpétuation des inégalités.

Dans un secteur composé principalement d'organismes qui dépendent entièrement ou en partie de financements publics et privés, l'identification et la communication des « besoins » est souvent un facteur déterminant pour la recherche de fonds et la capacité opérationnelle d'un organisme. En conséquence, le secteur de la coopération internationale a souvent utilisé un langage et des images qui perpétuent des récits stéréotypés, préjudiciables et qui réduisent l'agentivité et la dignité des personnes issues de pays économiquement défavorisés, au nom de la collecte de fonds et de la sensibilisation.

Les stéréotypes raciaux nuisibles dans les communications se renforcent mutuellement. Les préjugés raciaux, parfois inconscients, déterminent la façon dont un récit est écrit ou une histoire est racontée. Des préjugés raciaux peuvent y être intégrés, renforçant l'effet nuisible des récits ainsi que des résultats racistes.

Pour être antiraciste, le secteur doit cesser de véhiculer le message que les communautés économiquement défavorisées nécessitent des évaluations externes de leurs problèmes, qu'elles ne peuvent pas trouver de solutions à leurs propres besoins et qu'elles n'ont rien à offrir aux pays riches en ce qui concerne la résolution des inégalités de ces derniers. Les personnes travaillant dans le secteur de la coopération internationale au Canada apprennent à travers les rencontres avec des travailleuses et travailleurs ainsi que des personnes participantes des programmes dans d'autres pays. Elles se doivent de partager ces leçons d'apprentissage réciproque et de bénéfices mutuels. Il faut faire valoir la nécessité d'une coopération

basée sur la réciprocité plutôt que de renforcer une vision du monde organisée sur le principe de supériorité, et où les personnes à l'extérieur du Canada nécessitent notre pitié et générosité.

Résultat du sondage

En ce qui concerne les pratiques de communication publique, la grande majorité des signataires ont des plans de communication. Quarante-cinq pour cent (95 %) des organismes répondants ont indiqué communiquer avec des parties prenantes, et 81 % ont mis en place des politiques ou procédures générales pour guider leurs stratégies de communication. Dans certains cas, ces lignes directrices sont partagées publiquement. Les organismes répondants qui ont déclaré avoir mis en œuvre des politiques ont toutefois souligné qu'ils n'incluent pas la race ou les pratiques antiracistes dans leurs politiques de communication.

L'un des organismes ayant mis en place des politiques et procédures générales de communication a indiqué avoir organisé une séance de formation spéciale portant sur le pouvoir, la pauvreté et les privilèges. Un autre organisme a mentionné une approche féministe d'utilisation du langage épique et un troisième a déclaré avoir souscrit aux principes d'Istanbul, notamment « l'engagement à mettre fin à la discrimination fondée sur la race, le genre et le statut économique ». À la question sur la consultation de groupes pertinents tels que les Autochtones, les personnes noires et/ou le personnel issu d'autres communautés historiquement désavantagées en raison de leur race, un organisme a indiqué avoir un consultant autochtone. Un autre organisme a mentionné avoir utilisé une firme de consultation spécialisée dont certains membres s'identifient comme appartenant à un groupe racial marginalisé.

La plupart des organismes (61 %) ont indiqué ne pas avoir entrepris au cours des 24 derniers mois un audit officiel portant sur le nombre de documents de communication, de collecte de fonds ou d'engagement des parties prenantes qui répondent à leurs propres lignes directrices, incluant leurs engagements antiracistes. Cinquante-sept pour cent (57 %) n'exigent pas de développement professionnel et/ou de formation en matière



d'antiracisme pour le personnel, les bénévoles ou les personnes consultant engagées dans des rôles de communication, de collecte de fonds et/ou d'engagement des parties prenantes. L'année dernière, 80 % des signataires ont déclaré ne pas exiger de telles formations. Les résultats de cette année représentent donc une amélioration significative par rapport à l'année de référence (23 % d'augmentation). Certains organismes ont déclaré que ces formations sont nouvelles pour eux et qu'ils ont établi des comités ad hoc en 2021 ou 2022, ce qui semble suggérer que les organismes du secteur mettent en place des structures pour soutenir le changement antiraciste. Comme le précise un organisme répondant, la formation est souvent « encouragée, mais pas exigée ». D'après les commentaires, la plupart des organismes offrent un volet axé sur l'antiracisme dans le cadre d'une formation plus large plutôt que d'offrir une formation spécifique sur le sujet.

Cinquante-huit pour cent (58 %) des organismes répondants ont indiqué avoir diffusé des outils de communication créés par des personnes productrices de contenu locales au cours des 24 derniers mois. Les réponses ouvertes à cette question sous-entendent que la plupart des organismes pratiquent le partage et la révision de contenu entre pairs. Un certain nombre d'organismes ne le font pas. Un organisme a déclaré : « Nous partageons le contenu produit par les personnes productrices de contenu nationales, cependant le produit devient la « propriété » de notre organisme ».

À la question « A quelle fréquence votre organisation partage-t-elle publiquement des communications ou des matériaux capturés directement par des producteurs de contenu dans le pays (tels que des photographes, des écrivain.e.s ou des employé.e.s nationaux.ales) ? », seuls 3 % des organismes ont répondu « toujours », 21 % « principalement », 42 % « parfois » et 22 % « rarement ou jamais » (12 % n'ayant pas de partenaires/personnel dans d'autres pays). Enfin, en termes de contenu, seulement 53 % des organismes ont déclaré avoir entrepris des activités de communication ayant un objectif antiraciste explicite au cours des 24 derniers mois, contre 62 % l'année dernière.

Seulement 39 % des organismes ont déclaré disposer d'un mécanisme établi pour obtenir une rétroaction confidentielle de la part des parties prenantes concernées par rapport au respect des lignes directrices antiracistes dans les matériaux de communication et les activités de partage des connaissances, comme un portail de gestion de plaintes en ligne, un *ombudsman* institutionnel ou une adresse électronique confidentielle pour recevoir les plaintes. Cinquante-quatre pour cent (54 %) des organismes ne disposent d'aucun mécanisme de ce type. Au cours des 12 derniers mois, un peu plus de la moitié des organismes répondants (53 %) ont déclaré avoir entrepris des activités proactives de communication, de plaidoyer ou de partage des connaissances avec un objectif antiraciste explicite. Ces activités ont pris la forme de symposiums, de conférences, de brochures, de vidéos, d'ateliers sur la réconciliation, de webinaires, de tables rondes ou de dîners mensuels.

Enfin, seuls 9 % des organismes ont reçu des fonds supplémentaires spécifiquement destinés aux communications antiracistes, aux activités de partage des connaissances ou au renforcement des capacités. Il est néanmoins encourageant de constater que 45 % ont affecté des fonds existants à ces objectifs.

En faisant part de leurs stratégies de communication antiraciste existantes, certains organismes répondants ont indiqué avoir recruté une personne spécialiste de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité. Certains ont également déclaré avoir élaboré une campagne multimédia antiraciste ou de défense des intérêts des jeunes autochtones, des personnes noires et/ou d'autres communautés marginalisées en raison de leur race. Un organisme a également indiqué avoir offert un cours pour le personnel sur le thème de « la puissance de la mise en récit et de la collecte de contenu éthique ». Un autre organisme a demandé à son équipe de communication de consacrer 20 % de son temps à « la mise à jour de la stratégie conformément aux lignes directrices d'ARC, incluant les lignes directrices sur les photos éthiques et les consentements pour éviter tout préjugé, stéréotype ou image raciste ».



Discussion

Dans l'ensemble, les résultats révèlent une hausse prometteuse des pratiques antiracistes dans les activités de communications, de plaidoyer et de gestion des connaissances du secteur de la coopération internationale au Canada. Les résultats indiquent une augmentation de 7 % du nombre des organismes ayant effectué un audit de leurs pratiques de communication en lien avec leurs engagements antiracistes et une augmentation de 23 % du nombre d'organismes qui exigent que le personnel, les bénévoles ou les personnes consultantes impliquées dans les communications participent à une formation antiraciste. De plus, certains organismes ont indiqué que ce genre de formation leur est nouveau. Des comités ad hoc ont été formés en 2021 ou en 2022, suggérant que les organismes du secteur mettent actuellement en place des structures pour soutenir le changement antiraciste.

Il semble qu'il existe encore de grands écarts dans les approches explicites, cohérentes et durables de l'intégration de la pratique antiraciste aux activités de communication dans l'ensemble du secteur. La grande majorité des organismes qui communiquent avec leurs parties prenantes ont indiqué avoir des politiques qui guident leurs pratiques de communication, mais qui ne tiennent pas explicitement compte de la race ou de la pratique antiraciste. En somme, les politiques existent, mais celles-ci ne sont pas adaptées aux objectifs antiracistes, suggérant que les politiques existantes pourraient éventuellement être mises à

jour pour y inclure un discours antiraciste, le cas échéant. En outre, seulement 3 % des organismes ont déclaré que tout leur contenu est directement produit par les personnes locales, tandis que la plus grande proportion des organismes répondants (42 %) déclare partager parfois le contenu saisi par les partenaires locaux. Ces résultats suggèrent que la pratique du partage de contenu provenant de personnes locales (photographes, vidéographes ou autres) n'est pas encore clairement ancrée dans les protocoles des organismes canadiens et qu'elle n'est pas non plus appliquée de manière cohérente. De même, on constate que le nombre d'organismes, qui ont déclaré avoir partagé des communications aux objectifs antiracistes explicites au cours des 24 derniers mois, a diminué de 11 %. En 2021, certains organismes disent avoir diffusé des déclarations ponctuelles de soutien à *Black Lives Matter*, probablement en réponse aux conversations mondiales qui se sont tenues tout au long de 2020 et 2021, ce qui pourrait expliquer cette diminution.

Bien que seulement 9 % des organismes aient reçu des fonds supplémentaires spécifiquement pour des activités de communication antiraciste, de partage des connaissances ou de renforcement des capacités, 45 % des organismes répondants ont affecté des fonds existants à ces objectifs. Cela met en lumière le manque de financement des organismes du secteur de la coopération internationale pour la réalisation des objectifs de communication antiraciste. Pourtant, la possibilité de réacheminer des fonds à des fins intersectionnelles ou antiracistes a été soulignée dans les réponses.



Conception, suivi et évaluation des programmes, apprentissages et autres opérations

Résultats du sondage : Conception, suivi et évaluation des programmes, apprentissages et autres opérations

No	Question	Résultat
4.a	Votre organisation possède-t-elle des politiques ou procédures pour guider les pratiques relatives à l'élaboration des programmes et projets?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 82 % • Non - 16 % • Autre - 2 %
4.b	Votre organisation utilise-t-elle des mesures en vue de contrôler et d'évaluer expressément la justice raciale ou l'antiracisme dans sa programmation? Il s'agit ici d'évaluer votre travail dans son ensemble.	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 10 % • Non - 75 % • Autre - 15 %
4.c	Dans les 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle réalisé des projets dotés d'indicateurs de rendement directement liés à la race et à l'antiracisme? Il s'agit ici de mesures appliquées expressément à un projet donné.	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 12 % • Non - 74 % • Autre - 10 % • S.O. (Pas de programmes) - 4 %
4.d	Votre organisation possède-t-elle des politiques et procédures pour guider les questions relatives à la sûreté et la sécurité?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 79 % • Non - 13 % • Autre - 8 %
4.e	Le personnel/les volontaires/les consultant.e.s ayant un rôle dans la gestion de projet ou les opérations doivent-elles/ils avoir reçu du perfectionnement professionnel ou une formation en matière d'antiracisme?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 20 % • Non - 64 % • Other - 16 %
4.f	Dans les 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle soutenu le travail de renforcement des capacités des partenaires de programme en matière d'antiracisme et d'anti-oppression (formation, partage de ressources, etc.)?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 35 % • Non - 52 % • Other - 13 %
4.g	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?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 45 % • Non - 37 % • Autre - 18 %
4.h	Est-ce que votre organisation recueille et analyse présentement des données ventilées selon la race au sujet des personnes qui participent aux programmes?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 12 % • Non - 72 % • Autre - 16 %
4.i	Est-ce que votre organisation recueille et analyse présentement des données ventilées selon d'autres éléments de l'identité (genre, âge, capacités, etc.) au sujet des personnes qui participent aux programmes?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 72 % • Non - 12 % • Autre - 16 %
4.j	Est-ce que votre organisation recueille et analyse présentement des données ventilées selon la race au sujet des partenaires ou du personnel du pays?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 7 % • Non - 68 % • S.O. - 14 % • Autre - 11 %
4.k	Est-ce que votre organisation recueille et analyse présentement des données ventilées selon d'autres éléments de l'identité (genre, âge, capacités, etc.) au sujet des partenaires ou du personnel du pays?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 28 % • Non - 47 % • S.O. - 14 % • Autre - 11 %



RÉSULTATS DU SONDAGE : CONCEPTION, SUIVI ET ÉVALUATION DES PROGRAMMES, APPRENTISSAGES ET AUTRES OPÉRATIONS

4.l	Votre organisation possède-t-elle des mécanismes pour recueillir de façon confidentielle les commentaires des parties prenantes pertinentes du pays en ce qui a trait au respect des lignes directrices en matière d'antiracisme dans les activités de projet et les opérations?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - 3 % • Non - 41 % • Notre organisation a un mécanisme général (n'aborde pas spécifiquement l'antiracisme) - 34 % • Autre - 22 %
4.m	Dans les 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle reçu ou consacré expressément des fonds à des projets ou activités antiracistes, ici au Canada ou à l'étranger?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui, au Canada et à l'étranger - 7 % • Oui, au Canada seulement - 19 % • Oui, à l'étranger seulement - 4 % • Non - 69 % • Autre - 1 %

La lutte contre la pauvreté et les inégalités dans le monde par l'action de la coopération internationale implique un engagement qui transcende la race, les cultures, les nations et toute autre intersection. Le démantèlement du racisme systémique nécessite un examen des structures, notamment un examen approfondi de la coopération internationale et de la manière dont la supériorité présumée de l'Europe occidentale continue de faire valoir les structures de financement et de programmation. Les programmes de coopération internationale ont à la fois normalisé et permis le développement de pratiques qui minent les droits, l'agentivité et les connaissances des populations marginalisées à travers le monde.

Quoi qu'ayant l'intention de promouvoir les droits de la personne, les organismes peuvent involontairement exacerber les inégalités et les dépendances existantes en considérant les priorités, les connaissances et les valeurs qu'ils ont eux-mêmes définies comme supérieures et absolues. De même, en dépit de leurs bonnes intentions, de leur expertise technique et de leurs années d'expérience, les travailleuses et travailleurs de la coopération internationale peuvent causer du tort en négligeant les moyens culturellement appropriés de travailler avec les populations des pays économiquement défavorisés. La localisation a gagné en popularité dans le secteur ces dernières années. Il s'agit de la pratique de s'assurer du

leadership local et du financement des initiatives et organisations locales ainsi que de mettre l'accent sur l'expertise locale dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes. Bien qu'il soit essentiel que les parties prenantes œuvrant au sein des communautés dans lesquels les programmes se déroulent soient impliquées dans les décisions qui les concernent, le rapport 2021 de Peace Direct intitulé « Décolonisation de l'aide et de la consolidation de la paix » constate que cette évolution vers la localisation continue de privilégier des approches européennes occidentales qui ont souvent été utilisées pour maintenir le statu quo. La décolonisation de la coopération internationale exige un engagement délibéré en faveur de l'antiracisme qui reconnaît que les hiérarchies mondiales qui continuent de caractériser l'inégalité au sein de l'aide internationale sont les mêmes déséquilibres de pouvoir qui ont créé les conditions nécessitant l'aide.

Résultats du sondage

Lorsqu'ils ont été questionnés sur les lignes directrices des programmes, 63 % des organismes répondants de l'année de référence et 82 % de ceux du sondage en 2022 ont indiqué avoir des politiques ou procédures qui guident leurs pratiques de développement de projets ou de programmes, montrant une hausse marquée.



Photo : Kateryna Kovarzh/iStock

Dans le sondage 2022, lorsqu'on leur a demandé plus de détails sur les politiques et procédures, 37 % des organismes sondés ont indiqué inclure explicitement l'antiracisme et 82 % des organismes répondants ont déclaré faire référence à d'autres formes d'identité comme le genre, les capacités, etc. Un peu moins de la moitié (47 %) ont indiqué avoir consulté les parties prenantes des communautés qui ont été affectées négativement par le racisme lors de l'élaboration de leurs politiques et procédures. D'autres ont déclaré que l'antiracisme ainsi que d'autres formes d'identités intersectionnelles sont incorporées implicitement dans leur travail programmatique, comme indiqué dans les citations suivantes :

« Nous ne pratiquons pas de « discrimination », mais nous n'utilisons pas toujours les termes « antiracisme ou antiraciste » dans nos politiques ».

« Il existe des lignes directrices et des attentes/exigences en matière d'inclusion ».

« Non pas spécifiquement à ma connaissance, mais c'est intégré, ancré dans les structures de prise de décision et du travail ».

Voici quelques exemples montrant comment les organismes ont intégré les identités intersectionnelles dans leurs politiques et procédures :

« Le code d'éthique...fait référence explicitement à des considérations de genre, l'antiracisme, etc. ».

« Le genre est fortement intégré dans nos politiques et pratiques programmatiques ».

Durant l'année de référence, 60 % des organismes répondants ont indiqué avoir des politiques qui guident leurs pratiques de suivi et d'évaluation. La question posée cette année a été adaptée et clarifiée pour préciser si les moyens de suivi et



d'évaluation examinent explicitement la justice raciale ou l'antiracisme dans les pratiques programmatiques. Seulement 10 % des personnes sondées ont indiqué que les moyens de suivi et d'évaluation de leur organisme le font. Les moyens donnés en exemple sont ceux définis par l'ONU, et l'exemple le plus fréquent est la collecte de données ventilées par identité. L'un des organismes répondants a déclaré avoir recours à diverses méthodologies allant de la mise en récit d'histoires aux sondages, en passant par des rapports, des indicateurs et des critères de références, etc. La citation suivante illustre la manière dont les moyens de lutte contre le racisme peuvent être intégrés dans les activités de suivi et d'évaluation :

« Dans les projets au Canada et ceux qui sont spécifiquement consacrés à la lutte contre le racisme, nous procédons à une évaluation en posant des questions sur la manière dont les programmes ont contribué à lutter contre le racisme dans les communautés ».

« [les données sont] ventilées par identité, y compris les minorités racialisées ou visibles et les Autochtones ».

Également, seulement 12 % des organismes répondants ont mentionné avoir mis en œuvre des projets dont les indicateurs de mesure du rendement sont directement liés à la race et à l'antiracisme au cours des 12 derniers mois. Un organisme a expliqué ainsi comment ses projets intègrent les activités de lutte contre le racisme pour soutenir le personnel, les bénévoles et les parties prenantes externes :

« Augmentation de la sensibilisation, de la compréhension et de la capacité des organisations partenaires et des jeunes leaders à identifier les obstacles et à soutenir la participation active des jeunes personnes qui sont noires, autochtones, racisées ou nouvellement arrivées dans les communautés ».

En ce qui concerne les lignes directrices des organismes en matière de sécurité, la majorité des personnes sondées lors de l'année de référence (75 %) et du sondage 2022 (69 %) ont indiqué ne pas avoir de politique, de formation ou de protocole qui traitent de manière explicite les risques en fonction des facteurs de diversité raciale. Comme pour les résultats de référence, les organismes continuent d'avoir des protocoles de sécurité qui tiennent compte des facteurs de diversité autres que la race. Par exemple, l'un des organismes répondants a confirmé tenir compte de l'orientation sexuelle dans l'un de leurs projets en raison du contexte et du risque de sécurité associé au projet, mais pas explicitement de la question de la race.

Une majorité accrue d'organismes répondants (80 %) a indiqué que le développement professionnel et/ou la formation du personnel, des bénévoles ou des personnes consultantes engagées dans la gestion de projets ou dans des rôles opérationnels n'incluent pas de formation sur l'antiracisme, contre 70 % pour l'année de référence. Les réponses ouvertes ont révélé que 38 % des organismes signataires offrent une formation sur l'antiracisme ou sur la diversité culturelle à leur personnel, et non aux bénévoles et aux personnes consultantes. Certains organismes offrent une formation sur la lutte contre le racisme qui n'est pas obligatoire, mais qui est encouragée. Néanmoins, la majorité des organismes qui offrent une formation sur l'antiracisme, ont rendu cette dernière obligatoire pour tout le personnel.

Comme le montrent les résultats du sondage de 2022, 35 % des organismes répondants ont indiqué avoir soutenu les efforts de renforcement des capacités des partenaires du programme en matière d'antiracisme et d'anti-oppression au cours des 12 derniers mois. La plupart des réponses ouvertes sur les types de soutien mentionnent le partage d'informations par des moyens comme de la documentation sur la décolonisation, des ateliers ou des outils pratiques. Il n'a pas été mentionné de ressources financières mises à la disposition des partenaires du programme, ce qui indique que la capacité des partenaires à mener à bien les activités de lutte contre le racisme et l'oppression peut être limitée. Quatre organismes sondés ont



déclaré que les partenaires ont suivi des formations. L'un d'entre eux a mentionné que la formation, sur l'égalité des genres et l'inclusion sociale, a abordé les principes d'inclusion et d'antiracisme, sans être axée explicitement sur le racisme.

En ce qui concerne la localisation, près de la moitié des organismes qui ont indiqué avoir des partenaires internationaux dans le sondage de référence (48 %) et 45 % de ceux qui l'ont mentionné dans le sondage de 2022 ont également déclaré avoir mis en place des procédures officielles pour le personnel et les partenaires internationaux qui occupent des postes décisionnels et gèrent les activités et opérations des projets. La plupart des organismes répondants ont également indiqué que ces rôles et responsabilités sont définis conformément aux exigences des donateurs, aux accords de contribution, aux ententes de partenariat, aux documents de projet ou aux plans de mise en œuvre du projet. Les organismes qui n'ont pas mis en place ces procédures ont indiqué travailler en collaboration avec des partenaires locaux sur la conception des programmes et la prise de décisions. D'autre part, les organismes qui ont mis en place des procédures officielles de localisation du pouvoir décisionnel ont indiqué fournir des approches hautement participatives citant notamment des approches menées par les communautés et les partenaires internationaux.

Le sondage de référence a révélé que 55 % des organismes ont recueilli des données concernant le personnel et les partenaires locaux qui ont été ventilées selon le genre et, moins fréquemment selon la race, l'âge et/ou d'autres identités. Cette question a été modifiée dans le sondage de 2022, pour demander plus spécifiquement des données ventilées sur les personnes participantes des projets. Aussi, 72 % des organismes répondants du sondage de 2022 ont indiqué ne pas collecter ni analyser des données ventilées selon la race. Les organismes répondants qui ont déclaré collecter des données ventilées ont affirmé que ces informations sont principalement utilisées pour le suivi et l'évaluation des programmes, la planification stratégique et le plaidoyer.

Actuellement, soixante-huit pour cent (68 %) des organismes affirment ne pas collecter ni analyser des données ventilées selon la race pour le personnel et/ou les partenaires locaux.

En revanche, certains organismes recueillent des données ventilées selon le genre, l'âge, les capacités, et l'indigénité des membres du personnel, qu'ils soient locaux ou internationaux. Ces données alimentent les moyens de recrutement favorisant ainsi l'embauche et la rétention d'un personnel aux origines diverses à qui il sera donné la possibilité d'accéder à des postes de direction.

Seulement 3 % des organismes ont établi un mécanisme officiel pour solliciter et recueillir de la part des parties prenantes locales pertinentes une rétroaction confidentielle sur l'adhésion aux lignes directrices antiracistes dans les activités et opérations du projet. Ces organismes ont mis en place des processus confidentiels et systématisés de réception des plaintes et des préoccupations. Vingt-huit pour cent (28 %) des organismes interrogés disposent d'un mécanisme général de rétroaction qui ne vise pas explicitement les efforts antiracistes.

Durant l'année de référence, 36 % des organismes répondants ont indiqué avoir reçu des fonds spécifiquement pour des projets antiracistes, et ce au cours des 24 derniers mois. Ce nombre a baissé, atteignant 31 % des organismes répondants du sondage de 2022 indiquant avoir reçu des fonds spécifiquement pour des projets antiracistes au cours des 12 derniers mois. Il est intéressant de noter que lors du sondage de référence plusieurs exemples d'activités de lutte contre le racisme menées au Canada ont été mentionnés, alors que le sondage le plus récent révèle des exemples d'activités menées tant au Canada qu'à l'étranger. Ci-dessous un exemple d'action de lutte contre le racisme menée au Canada :

« Nous bénéficions d'un financement national canadien de Patrimoine canadien axé sur la lutte contre le racisme. Notre financement [...] se concentre également sur le travail avec les jeunes personnes noires, autochtones et de couleur ainsi que les personnes réfugiées et nouvellement arrivées ».



Une des questions du sondage vise à identifier les obstacles auxquels les organismes répondants ont fait face lors de l'intégration de la lutte contre le racisme et des approches antiracistes dans leur programmation. L'un des principaux obstacles identifiés est le manque de ressources financières et humaines disponibles pour travailler à une véritable intégration de l'antiracisme dans les programmes. Cet obstacle a été signalé principalement par les organismes de petite ou moyenne taille ainsi que par deux grands organismes qui ont également noté que les ressources limitées constituent un obstacle.

Discussion

Le rapport de cette année révèle une baisse inquiétante de la mise en œuvre des pratiques antiracistes dans la conception, le suivi, l'évaluation, l'apprentissage et les opérations. On assiste cette année à une diminution de 10 % du nombre d'organismes signataires dont le personnel, les bénévoles ou les personnes consultantes chargées de la gestion de projet ou ayant des rôles opérationnels ont reçu une formation antiraciste par rapport à l'année de référence. On observe également une chute de 17 % du nombre d'organismes qui recueillent et analysent les données d'identité sociale des partenaires locaux ainsi qu'une baisse de 6 % du nombre d'organismes dont les lignes directrices de sécurité ont permis d'évaluer les risques en fonction des facteurs de diversité, notamment de la race. La proportion d'organismes ayant des politiques qui officialisent la prise de décision par les partenaires locaux et au sein d'organismes ayant reçu des fonds spécifiquement dédiés à des projets antiracistes demeure stagnante statistiquement au cours des 24 derniers mois (avec une baisse de 3 %).

Il existe plusieurs raisons pour lesquelles les pratiques antiracistes ont diminué au sein des programmes et des opérations. Tout d'abord, on observe cette année une différence de 41 % dans l'échantillon des organismes signataires, ce qui implique des différences dans les programmes et les procédures à l'étude. En outre, le sondage de cette année a été amélioré afin d'inclure des réponses plus claires et plus nuancées, ce qui

pourrait expliquer pourquoi les organismes ayant déclaré des pratiques antiracistes l'année dernière ne l'ont peut-être pas fait cette année. Aussi, 60 % des organismes ayant répondu au sondage de référence ont indiqué avoir des politiques qui guident leurs pratiques de suivi et d'évaluation. Après avoir adapté et clarifié la question posée dans le sondage actuel, dans le but de préciser si les moyens de suivi et d'évaluation examinent explicitement la justice raciale ou l'antiracisme dans les pratiques programmatiques, seuls 10 % des organismes répondants ont indiqué que les moyens de suivi et d'évaluation de leur organisme le font.

Au-delà des limites de l'établissement de comparaisons, les résultats du sondage peuvent également indiquer les défis liés à l'intégration des pratiques antiracistes dans la conception, le suivi, l'évaluation, l'apprentissage et les opérations des programmes de coopération internationale. La programmation et les opérations mises en œuvre dans le secteur s'étalent souvent sur plusieurs années et ne disposent pas toujours de la flexibilité nécessaire pour être modifiées en cours de projet. De plus, aboutir à une bonne coordination avec les partenaires locaux et la mise en œuvre des pratiques de localisation avec des organismes internationaux basés au Canada peut demander plus de temps. Par ailleurs, le financement des nouveaux projets est souvent retardé, suggérant que même si les organismes commencent à intégrer délibérément des pratiques antiracistes dans leurs programmes et leurs subventions, cela ne sera peut-être démontré dans les rapports qu'au cours des prochaines années. Enfin, comme indiqué dans d'autres sections du présent rapport, il est possible que des pratiques antiracistes ponctuelles, comme des formations sur l'antiracisme offertes lors des soulèvements mondiaux contre le racisme anti-Noir.e.s en 2020 soient depuis lors dépriorisées ou abandonnées. Dans l'ensemble, ces résultats suggèrent un besoin continu et de plus en plus pressant d'incorporer à long terme, de façon soutenue et intentionnelle, des pratiques antiracistes dans les programmes et les opérations du secteur de la coopération internationale au Canada.

Recommandations révisées

En 2021, le rapport de référence sur *l'Engagement collectif* a présenté une série de sept recommandations concrètes à l'intention des organismes signataires œuvrant au sein de la coopération internationale au Canada. Ces mesures ont servi de feuille de route pour faire progresser, de manière significative, les engagements pris par le biais du Cadre sur l'antiracisme.

Bien que ces engagements continuent de guider le secteur dans la mise en œuvre du Cadre, le présent rapport présente une série de mesures actualisées. Ces nouvelles mesures apportent plus de clarté et davantage d'exemples concrets que les sept mesures initialement proposées, tout en élargissant des concepts et en définissant de nouvelles actions concrètes à prendre en réponse aux conclusions du sondage de cette année. Le but est d'encourager les organismes à aller de l'avant et à demeurer engagés dans la transformation sociale antiraciste.

Le sondage de cette année a permis aux organismes de réfléchir à leurs réponses et d'auto-évaluer le degré d'intégration de la justice raciale au sein de leurs opérations et activités. Au total, 83 % des organismes répondants ont indiqué avoir atteint un degré limité (43 %) ou modéré (40 %) d'intégration de la justice raciale dans leurs opérations et activités. La création de méthodes et de milieux de travail antiracistes n'est plus considérée comme des actions négociables lorsqu'on imagine l'avenir de la coopération internationale. Favoriser le changement transformationnel et durable exige des processus clairs ainsi que des intentions et des responsabilités explicites.

Une proportion importante des organismes interrogés (40 %) ont fait état d'activités montrant les efforts déployés pour intégrer des pratiques antiracistes – telles que des consultations, des sessions de groupes de discussion, des webinaires et des audits portant sur le genre, la diversité, l'antiracisme, l'équité et l'inclusion – afin d'éclairer

les pratiques et les politiques d'antiracisme et d'anti-oppression. Les résultats du sondage de cette année ont révélé que les organismes du secteur sont très intéressés à s'engager dans cette voie. Néanmoins, les résultats n'indiquent qu'une légère amélioration par rapport au sondage de l'année dernière en ce qui concerne des stratégies et orientations claires pour y parvenir. Le Cadre et les engagements qui en découlent constituent un guide important. Cependant, pour être efficace, le Cadre ne doit pas être considéré comme une publication symbolique ou une liste d'activités à cocher. La durabilité de l'action antiraciste dans le secteur exigera une action et des mesures concrètes de la part des directions. Celles-ci doivent s'interroger sur leurs intérêts personnels et collectifs dans des structures de travail coloniales qui véhiculent des préjugés raciaux. Ces structures ont eu des effets nocifs sur le personnel et les partenaires internationaux issus des groupes raciaux systématiquement marginalisés ainsi qu'un impact négatif sur le succès et la réputation du secteur.



Photo : Kateryna Kovarzh/iStock



L'équité, et plus particulièrement l'antiracisme, sert de fondement aux droits de la personne, offrant une voie pour réaliser un travail plus efficace, plus respectueux et plus durable. Les recommandations suivantes servent de piliers pour l'intégration des principes et pratiques antiracistes dans les organismes et pour l'établissement d'un secteur plus solide, plus innovant et plus conscient de ses responsabilités. Pour réussir à tenir ses engagements antiracistes et à renforcer la justice sociale dans le monde, le secteur doit être prêt à prendre des positions audacieuses et courageuses contre les vieilles pratiques de travail. Il s'agit, entre autres, de prioriser la croissance positive, de réécrire le statu quo préjudiciables et de remettre en question les déséquilibres de pouvoir. L'antiracisme doit être intégré dans toutes les activités du secteur : en allant des budgets et des communications jusqu'aux programmes et aux ressources humaines.

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

La collaboration est indispensable pour démanteler les structures hiérarchiques inefficaces qui ont historiquement reproduit des récits, des systèmes et des structures préjudiciables au personnel et aux partenaires. La lutte contre le racisme dans les milieux de travail requiert une stratégie délibérée. Le sondage de cette année a démontré que de nombreux milieux de travail sont toujours aux prises avec ce casse-tête. En effet, bien que la majorité des organismes signataires ait déclaré avoir des pratiques claires en matière de recrutement, de communication et d'élaboration de projets, peu d'entre eux ont indiqué avoir intégré des principes antiracistes explicites dans ces mêmes pratiques.

Le processus d'engagement envers la transformation antiraciste doit s'appuyer sur des cycles d'imputabilité et de réflexion. Ces processus doivent être renforcés et s'étendre à l'ensemble de l'organisme avec la contribution et les conseils des communautés affectées, telles que le personnel, les partenaires internationaux et les autres parties prenantes issues de communautés

historiquement marginalisées en raison de leur race. La transparence constitue un instrument clé pour accomplir ce travail intentionnellement.

► PAR OÙ COMMENCER ?

IL EST ESSENTIEL D'INTÉGRER JUDICIEUSEMENT LE PERSONNEL À TOUTES LES ÉTAPES DE LA CRÉATION D'UNE PENSÉE STRATÉGIQUE ANTIRACISTE. CELA PEUT ÊTRE AUSSI SIMPLE QUE DE PARTAGER RÉGULIÈREMENT, À L'INTERNE, DES MISES À JOUR SUR LES AVANCEMENTS DE L'ORGANISME EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET DE CRÉER UN FORMULAIRE ANONYME EN LIGNE POUR FAVORISER LA RÉTROACTION ET LA CO-CRÉATION.

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

Des personnes employées qui sont autochtones, noires et/ou issus d'autres communautés historiquement désavantagées en raison de leur race ont depuis longtemps investi de leur temps, de leurs efforts et de leurs expertises pour soutenir l'application de principes et de méthodes de travail anti-oppressifs et antiracistes dans le secteur. Elles ont eu peu ou pas de reconnaissance pour leurs contributions. Les avancées du secteur, depuis avant les événements de l'été 2020, se construisent à partir des idées et du travail acharné de ces personnes. Il est essentiel que les milieux de travail s'engagent à comprendre et à améliorer les expériences professionnelles de ces personnes. Ne pas le faire peut entraîner une reproduction de structures de travail et de dynamiques interpersonnelles nocives, racistes et coloniales.

La création et le maintien de liens adéquats nécessitent des ressources financières et humaines. Le centre d'ARC a été créé en 2021 avec le soutien d'Affaires mondiales Canada et un investissement de 3 millions de dollars sur trois ans pour appuyer le secteur à renforcer les pratiques antiracistes émergentes. Cet investissement sectoriel est un point de départ, d'autant plus qu'un certain nombre d'organismes ayant répondu au sondage ont souligné que les ressources, en particulier les ressources financières, mettent un frein à toute avancée



dans leur engagement en faveur du changement antiraciste. Toutes les activités et offres développées et proposées par le centre d'ARC seront accessibles à tous les organismes du secteur. Cela permettra au secteur d'apprendre et d'évoluer ensemble. Toutefois, cet investissement à lui seul ne suffira pas pour atteindre une transformation à l'échelle du secteur. Il incombe à chaque organisme de prioriser, d'investir et de poursuivre les efforts de lutte contre le racisme dans leurs milieux de travail respectifs et dans l'ensemble de leur action. Les investissements financiers et humains indiqueront un changement de priorités de façon claire et non négociable : la lutte contre le racisme n'est pas une mode, mais elle est essentielle à l'avancée du secteur de la coopération internationale au Canada.

► PAR OÙ COMMENCER ?

QUE CE SOIT DANS LE CADRE DE L'EXAMEN ANNUEL DU BUDGET OU DE LA PRÉSENTATION D'UN BUDGET POUR UNE NOUVELLE SUBVENTION, IL FAUT ENVISAGER D'INTÉGRER UN REGARD EXPLICITEMENT ANTIRACISTE À L'AFFECTATION DES RESSOURCES. EXAMINEZ LES POSSIBILITÉS DE SOUTENIR OU FINANCER D'AVANTAGE LE TRAVAIL DE LUTTE CONTRE LE RACISME. POURRAIT-ON ALLOUER DU TEMPS ET DÉDIER UNE PARTIE DES RESPONSABILITÉS D'UNE PERSONNE À PROMOUVOIR ET FAIRE PROGRESSER LES QUESTIONS D'ÉQUITÉ ? UNE PERSONNE FAIT-ELLE DÉJÀ CE TRAVAIL, MAIS N'EST PAS RÉMUNÉRÉE POUR SES EFFORTS ? EST-CE QUE LES NORMES, LES REPÈRES ET L'ALLOCATION DES RESSOURCES SONT À JOUR ET CONFORMES À NOS ENGAGEMENTS À COMBATTRE LES PRÉJUGÉS RACIAUX DANS LE SECTEUR ?

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

Il s'agit là d'une action qui mérite d'être soulignée dans un secteur défini par des déséquilibres de pouvoir qui ont historiquement privé des communautés déjà marginalisées de leurs droits. Alors que le secteur s'engage sur la voie de l'apprentissage ainsi que sur celle de l'application

des principes et des pratiques antiracistes à ses activités, il est impératif de remettre en question et démanteler les préjugés nocifs. Ces préjugés influencent la manière dont les individus et les organismes travaillent ensemble. Il est important de s'interroger systématiquement sur qui est présent, qui peut contribuer et qui devrait prendre du recul.

Les résultats du sondage de cette année ont permis d'identifier des lacunes dans les mécanismes visant à placer les expériences des personnes issues de communautés marginalisées en raison de leur race au cœur des pratiques antiracistes de tous les volets d'action des organismes. Par exemple, malgré un discours accru sur les efforts de localisation, l'échantillon de cette année a signalé une diminution de 3 % du nombre des procédures officielles de localisation qui guident le personnel et les partenaires internationaux qui occupent des postes décisionnels et gèrent les activités et opérations des projets. De plus, la grande majorité des organismes ont, encore cette année, déclaré ne pas disposer de mécanisme établi pour obtenir une rétroaction confidentielle concernant les expériences de racisme et le respect des lignes directrices antiracistes.

L'idée de mettre en avant les communautés affectées négativement lors de la conception, le développement, la mise en œuvre et l'évaluation des structures organisationnelles est essentielle au progrès antiraciste. Il est essentiel que les personnes occupant des postes de direction dans le secteur considèrent les expériences et l'expertise du personnel et des partenaires issus de communautés historiquement marginalisées comme des atouts essentiels au développement du potentiel d'innovation. Les organismes peuvent tirer des leçons des démarches d'intégration de l'analyse comparative entre les sexes et s'assurer que les démarches soient fondées sur une approche holistique et intersectionnelle afin de corriger et rectifier l'histoire coloniale.

► PAR OÙ COMMENCER ?

IL FAUT S'APPUYER SUR LES OUTILS EXISTANTS ET LES ADAPTER : LA PLUPART DES ORGANISMES DISPOSENT D'OUTILS D'ANALYSE ET DE PLANIFICATION QUI S'APPLIQUENT À DIFFÉRENTES CONSIDÉRATIONS D'ÉQUITÉ. EN CONSULTANT ET EN COLLABORANT



AVEC LES COMMUNAUTÉS AFFECTÉES, IL DEVIENT DONC POSSIBLE DE BONIFIER CES OUTILS EN RECADRANT LES QUESTIONS POUR METTRE EN ÉVIDENCE LES LACUNES ÉVENTUELLES, RECONNAÎTRE L'INTERSECTIONNALITÉ ET TRAVAILLER À LA FORMULATION DE PLANS POUR SOUTENIR NOS ÉQUIPES. LA CRÉATIVITÉ JOUE UN RÔLE CLEF !

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

Le secteur a adopté l'évaluation et le suivi comme éléments clés dans de nombreux aspects de son travail quotidien afin de mieux répondre aux besoins des différentes communautés. Alors que le travail de lutte contre le racisme s'intensifie, ces mêmes pratiques fondées sur des données probantes peuvent servir de base aux efforts antiracistes dans les organismes et dans l'ensemble du secteur. On a observé cette année une légère augmentation du nombre d'organismes qui recueillent et utilisent des données fondées sur la race pour informer leurs pratiques. Il y a eu une augmentation de 6 % du nombre d'organismes qui recueillent des données fondées sur la race du personnel et/ou des bénévoles, ainsi qu'une hausse de 6 % du nombre d'organismes utilisant ces données pour analyser le salaire du personnel. Bien que cette augmentation soit prometteuse, la majorité des organismes négligent toujours de recueillir et de surveiller les données fondées sur la race du personnel, des membres du conseil d'administration, des bénévoles et des partenaires internationaux.

Ce qui est évalué est priorisé. Il est important de recueillir des données transparentes, honnêtes et intentionnelles, guidées par des considérations éthiques sur les raisons pour lesquelles ces données sont recueillies, sur la manière dont elles sont recueillies, partagées et archivées, ainsi que sur les effets potentiels de la collecte de ces données.

En outre, il est nécessaire de mieux comprendre les données considérées valables et crédibles. Les données quantitatives ont longtemps été considérées comme point de référence et, bien qu'elles remplissent une fonction essentielle, l'importance excessive qui leur est portée peut souvent priver le secteur d'une vision globale des effets et des résultats du travail de coopération internationale. Lorsque ce type de données est privilégié et se voit accorder plus de poids en raison de sa tangibilité perçue, il renforce la perspective néfaste selon laquelle les chiffres passent avant les personnes. Alors que le secteur repense ses interactions avec des systèmes jugés nocifs, il est essentiel de créer plus d'espace pour les données qualitatives, les récits, les histoires orales et les approches autochtones internationales de l'information. L'expérience humaine n'est pas toujours quantifiable ; honorer les différentes voies de collecte de connaissances ne peut que rendre le travail et les relations de coopération internationale plus riches. Comprendre et honorer les expériences vécues et les témoignages du personnel, des partenaires internationaux et des personnes participantes des programmes favorise une compréhension plus complète des nuances et des subtilités du secteur. Cela permet d'établir un ensemble plus solide de points de référence à partir desquels le secteur peut rendre compte et soutenir un changement antiraciste intentionnel et durable.





► PAR OÙ COMMENCER ?

FIXEZ DES PRIORITÉS ET ÉTABLISSEZ UN CYCLE RÉGULIER D'AUDITS ANTIRACISTES. LES AUDITS SONT UN ÉLÉMENT ESSENTIEL D'UN TRAVAIL ANTIRACISTE RÉUSSI : ILS FOURNISSENT UN PORTRAIT INTENTIONNEL DE LA SITUATION ET PERMETTENT AUX ORGANISMES D'ANALYSER L'IMPACT ET D'ENTENDRE DIRECTEMENT LES DIVERSES PERSONNES PARTICIPANTES ET L'ÉQUIPE. IL EST IMPORTANT QUE LES AUDITS SOIENT PLUS QU'UN ÉVÉNEMENT PONCTUEL, MAIS PLUTÔT DES MOMENTS RÉGULIERS POUR FAIRE LE POINT, COMPRENDRE LES PROGRÈS ET ÉVALUER L'IMPACT DES CHANGEMENTS.

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

La coopération internationale s'est forgée une mauvaise réputation pour l'utilisation de récits incroyablement préjudiciables qui sapent la dignité et le respect et qui alimentent un déséquilibre de pouvoir racial. D'un point de vue communautaire, la narration est un outil essentiel pour construire, maintenir et transmettre la tradition, la culture et l'appartenance. Les pratiques historiques du secteur de la coopération internationale du Canada se sont construites et ont alimenté des systèmes qui soutiennent les complexes de supériorité européenne, créant beaucoup de dommages. Afin de pouvoir réellement réaliser la décolonisation, l'antiracisme et la localisation, le secteur doit délibérément investir une quantité de soins et de ressources dans la redéfinition équitable des récits et discours. Le sondage a révélé une incohérence persistante quant à la participation des personnes ayant une expérience vécue dans la définition et la narration de leurs propres histoires. Seuls 3 % des organismes ont déclaré partager systématiquement les outils de communication saisis directement par

les personnes productrices de contenu locales, tandis que 22 % ont déclaré ne partager que rarement ou jamais les communications saisies directement par les personnes productrices de contenu locales.

Soutenir l'autonomie des communautés, la prise en charge et l'appropriation de leurs propres histoires et réalités, c'est reconnaître leur expertise, prioriser leurs efforts et leur droit à l'autodétermination. Reconstruire la réputation et la crédibilité du secteur nécessite un examen approfondi des efforts de marketing, de collecte de fonds et de plaidoyer, ainsi qu'une révision de la terminologie et des pratiques de rapportage. La décolonisation et l'antiracisme ne sont pas des mots à la mode, mais des pratiques appartenant à la communauté qui font partie intégrante de la reconstruction des structures et des normes de redevabilité. Ce travail nécessitera le positionnement central des membres des communautés marginalisées dans les espaces où leurs voix façonnent les histoires qui sont racontées à leur sujet.

► PAR OÙ COMMENCER ?

EXAMINEZ LES PLANS ET STRATÉGIES DE COMMUNICATION SOUS UNE OPTIQUE D'ÉQUITÉ INTENTIONNELLE ET D'ENGAGEMENT ANTIRACISTE. QUI EST FRÉQUEMMENT MIS EN LUMIÈRE ? QUI NE L'EST PAS ? QUI A LE POUVOIR DE RACONTER LES HISTOIRES ? COMMENT L'ORGANISME S'ASSURE-T-IL QUE LES OUTILS DE COMMUNICATION REFLÈTENT ET RESPECTENT LES PUBLICS ET LES PARTENAIRES ? PENSEZ AUX LANGUES, AUX IMAGES ET AUX FORMATS : QUEL EST LE MESSAGE IMPLICITE ? COMMENT LES ENGAGEMENTS INDIVIDUELS ET ORGANISATIONNELS ENVERS LES PRINCIPES ANTIRACISTES SONT-ILS INTÉGRÉS DANS LES OUTILS DE COMMUNICATION ? DE QUOI A-T-ON BESOIN POUR SE SENTIR MIEUX SOUTENU DANS L'ACCOMPLISSEMENT DE CE TRAVAIL ? QUEL EST L'OBJECTIF DE LA CRÉATION DE CE MATÉRIEL DE COMMUNICATION ET COMMENT SE RATTACHE-T-IL AUX OBJECTIFS ANTIRACISTES PLUS LARGES DE L'ORGANISME ? QUE COMMUNIQUE-T-ON ET POURQUOI ?



Conclusion



Le Cadre et l'équipe stratégique d'ARC sur l'imputabilité offrent au secteur une feuille de route pour transformer les engagements en faveur du changement antiraciste en actions délibérées et coordonnées. Avec des objectifs clairs et des critères de réussite bien définis, ces efforts favorisent un environnement propice au changement.

Avancer dans la lutte contre le racisme nécessite un travail intersectoriel et une responsabilité collective pour la rendre transversale et créer, entre autres, de nouvelles normes et cultures organisationnelles. Plusieurs organismes répondants ont indiqué que compléter le sondage leur a servi de rappel de la quantité de travail qu'il reste à accomplir et du besoin de s'efforcer pour être plus intentionnels et explicites dans les politiques et pratiques antiracistes de leur organisme. Certains organismes sondés ont indiqué qu'une grande partie du travail est soit en cours de réalisation ou en cours d'élaboration, tandis que d'autres ont déclaré ne pas avoir nécessairement mis en place des politiques et des procédures officielles. Ces derniers ont fourni des commentaires sur les façons dont le sondage pourrait saisir les informations pertinentes les concernant. Un certain nombre d'organismes répondants ont exprimé leur intérêt à recevoir plus d'informations sur les meilleures pratiques et les ressources qui pourraient contribuer à orienter l'application du Cadre sur l'antiracisme aux politiques et aux pratiques.

À la suite du sondage de référence, un financement a été obtenu du gouvernement du Canada pour doter en personnel un centre canadien sur l'Antiracisme pour les organismes de coopération internationale (Centre d'ARC), tel que proposé par le secteur au cours des consultations et de l'élaboration du Cadre. Le Centre d'ARC est hébergé par Coopération Canada et s'efforcera de fournir des ressources et des opportunités pour soutenir la transformation antiraciste du secteur. Cet investissement financier initial pour le travail antiraciste à l'échelle du

secteur de la coopération internationale au Canada est important. Le travail qui a abouti à la publication du rapport 2021, *l'Engagement collectif : l'émergence de pratiques antiracistes dans le secteur de la coopération au Canada*, a été entièrement réalisé par des bénévoles et des dons, grâce au dévouement du personnel de tout le secteur qui ont contribué par leur expertise, leur temps et leurs ressources. Cette année, cependant, l'investissement consacré à ce travail permettra à l'équipe stratégique sur l'imputabilité et au secteur d'intensifier leurs activités. Coopération Canada a recruté une personne experte en justice raciale ainsi qu'une coordinatrice de programme, qui ont collaboré avec l'équipe stratégique d'ARC sur l'imputabilité pour la rédaction de cette deuxième édition du rapport annuel. En outre, le Centre d'ARC offrira un soutien et des conseils pour aider les organismes et les individus à prendre des moyens pour mettre en œuvre les recommandations du rapport.

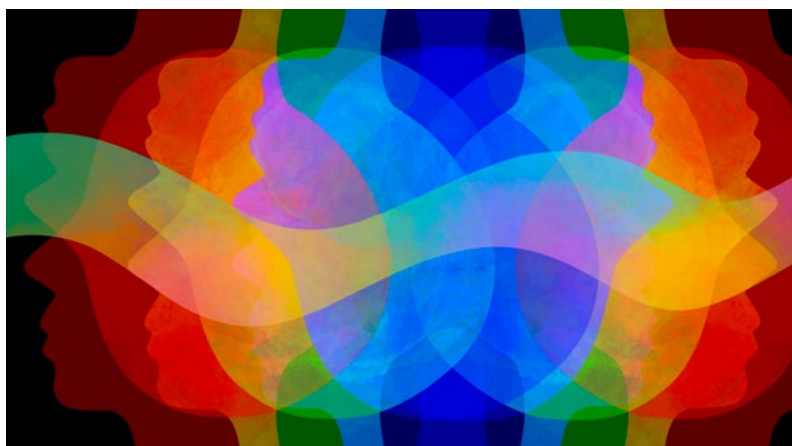


Photo : Kateryna Kovarzh/iStock



Le personnel du Centre d'ARC s'appuiera sur un plan de travail musclé et un budget approprié pour soutenir la mise en œuvre des conclusions du rapport et créer des opportunités de développement d'outils adaptés, percutants et accessibles qui invitent le secteur à faire avancer son engagement pour l'antiracisme.

Effectuer du changement peut être compliqué et doit être géré de façon engagée et délibérée pour avoir un impact. De plus, les changements significatifs sont lents et continus. Il est important que les organismes gardent à l'esprit que le changement à l'échelle du secteur, tel qu'il est imaginé et articulé dans le Cadre de l'ARC, nécessitera une gestion du changement organisationnel soutenue. Cette année, le rapport a révélé la manière dont certaines initiatives antiracistes réactives et ponctuelles n'ont pas été maintenues. Le sondage a mis en lumière une diminution de l'ampleur de certaines initiatives, tout en suggérant que les organismes

qui sont restés engagés envers le changement antiraciste investissent certainement dans un travail approfondi. Les organismes répondants ont reconnu que ce travail exige des efforts et des investissements. Alors que certains ont commencé à recueillir et à utiliser des données fondées sur la race, d'autres ont rendu la formation à l'antiracisme obligatoire pour le personnel et les bénévoles. La transformation antiraciste exige un engagement soutenu à la réflexion, à la remise en question, au développement, au plaidoyer, et à l'amélioration, même lorsque ce n'est pas à la mode, et surtout lorsque cela dérange ou inconfortable. Le travail intentionnel qui est réalisé et les investissements qui sont actuellement effectués ont le pouvoir de façonner activement l'avenir du secteur. Il appartient aux organismes, aux directions, au personnel et aux partenaires internationaux du secteur de la coopération internationale au Canada de s'engager pleinement et de maintenir cet engagement pour réaliser la vision antiraciste de demain.





Annexes



Annexe 1 : Définitions

• Racisme systémique

Politiques et pratiques ancrées dans les institutions établies, qui ont pour conséquence l'exclusion ou la promotion de groupes désignés. Il diffère de la discrimination ouverte en ce qu'aucune intention individuelle n'est nécessaire.

– *Centre de recherche sur les libertés civiles de l'Alberta*

• Antiracisme

Le processus conscient, délibéré et continu de détection, de remise en question et de changement des valeurs, des structures et des comportements qui perpétuent le racisme systémique. L'antiracisme est une approche, et non une finalité, et constitue donc un cadre utile pour un processus de changement organisationnel.

– *Centre de ressources communautaires*

• Équité raciale/Justice raciale

Le traitement équitable systématique des personnes de toutes les origines ethniques, qui se traduit par des opportunités et des résultats équitables pour tous.

– *Outils d'équité raciale*

• Intersectionnalité

Terme développé par Kimberlé Crenshaw pour examiner comment les facteurs identitaires tels que la race, l'âge, le genre, les capacités et l'orientation sexuelle se chevauchent et se croisent à l'intérieur des systèmes de pouvoir.

• Racisme organisationnel

La manière dont des politiques et des systèmes organisationnels en apparence neutres (par exemple, l'embauche ou le recrutement des membres

du conseil d'administration) peuvent créer des disparités en termes d'accès et de résultats pour les personnes noires, autochtones, racialisées et les personnes issues de pays historiquement défavorisés.

– *Centre de ressources Communitywise*

Diversité, équité et inclusion

• Diversité :

Un large éventail de différences entre les personnes et leurs perspectives sur le monde.

• Équité :

Lorsque les avantages et les désavantages ne sont pas répartis sur des principes raciaux ou liés à la culture d'origine.

• Inclusion :

Se traduit par des environnements où des personnes diverses peuvent participer pleinement, être respectée et se sentir valorisées.

– *Centre de ressources communautaires*

• Décolonisation

Résistance active contre les puissances coloniales, et déplacement du pouvoir vers l'indépendance politique, économique, éducative, culturelle et psychologique, et le pouvoir qui provient de la culture autochtone d'une nation colonisée.

– *Outils d'équité raciale*

• Privilège

Pouvoir social sans égard au mérite accordé par les structures formelles et informelles de la société à TOUS les membres d'un groupe dominant (par exemple, privilège blanc, privilège masculin, etc.).

– *Outils d'équité raciale*



Annexes



Annexe 2 : Liste des organismes signataires en 2022

- ACTED
- Action Canada for Sexual Health and Rights
- ADRA Canada
- Aga Khan Foundation Canada
- Alberta Council for Global Cooperation
- Alternatives
- Association for Promotion Sustainable development
- Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI)
- Atlantic Council for International Cooperation
- British Columbia Council for International Cooperation
- Canadian Audit and Accountability Foundation
- Canadian Baptist Ministries (CBM)
- Canadian Feed the Children
- Canadian Foodgrains Bank
- Canadian Lutheran World Relief (CWLRL)
- Canadian Partnership for Women and Children's Health (CanWaCH)
- Canadian Red Cross
- CARE Canada
- Carrefour international bas-laurentien pour l'engagement social (CIBLES)
- CASID
- CECI (Centre d'études et de coopération internationale)
- CHILD & WOMEN INTERNATIONAL DEVELOPMENT (CHIWID)
- Christian and Missionary Alliance
- Coady International Institute
- CODE
- Cooperation Canada
- Cuso International
- Doctors Without Borders/ Médecins Sans Frontières (MSF) Canada
- Engineers Without Borders Canada
- Equality Fund
- Equitas
- ERDO - Emergency Relief & Development Overseas
- Ethiopiaid Canada
- Evangelical Missionary Church of Canada
- Farm Radio International
- Fondation Paul Gérin-Lajoie
- Food for the Hungry Canada
- Global Health Projects, University of Calgary
- Grand Challenges Canada
- Heart-Links Lazos de Corazón
- Humanitarian Coalition
- ICODEH Haiti
- IDRF - International Development and Relief Foundation
- Indigenous Peoples Global Forum for Sustainable Development, IPGFforSD (International Indigenous Platform)
- Inter Pares
- International Teams Canada
- IRIS Mundial
- Islamic Relief Canada
- Jane Goodall Institute of Canada
- JN Clarke Consulting
- KAIROS



ANNEXE 2 (suite)

- Kentro Christian Network (formerly Canadian Christian Relief & Development Association (CCRDA))
- Manitoba Council for International Cooperation
- MEDA (Mennonite Economic Development Associates)
- Mennonite Central Committee Canada (MCC)
- Mennonite Central Committee Manitoba
- Northern Council for Global Cooperation
- Ontario Council for International Cooperation
- Operation Eyesight
- Oxfam Canada
- Oxfam-Québec
- Pacific Peoples' Partnership Association
- Partners in Health Canada
- Peace Africa Alliance Consulting, Educating and Training Centre (PAACET)
- PEGASUS Institute
- Plan International Canada
- Presbyterian World Service & Development
- Primate's World Relief and Development Fund
- Rayjon Share Care of Sarnia, Inc.
- Santé Monde
- Saskatchewan Council for International Cooperation
- Save the Children Canada
- savie asbl NGO PGEL LGBT DRC
- The Equality Fund
- The Wellspring Foundation for Education
- Trade Facilitation Office Canada (TFO)/ Bureau de promotion du commerce Canada
- Ujeengo Global Community
- United Church of Canada
- VIDEA
- World Accord - International Development Agency
- World Renew
- World University Service of Canada (WUSC)
- World Vision



Annexes

Annexe 3 : Cadre sur l'antiracisme du secteur de la coopération internationale du Canada





**ANTIRACISME
EN COOPÉRATION**



Photo : Priscilla du Preez on Unsplash