



Engagement collectif :

PROGRÈS ET PERSPECTIVES ANTIRACISTES DANS LE SECTEUR
DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE AU CANADA

2024

Table des matières

Remerciements	1
Réflexions des co-président-e-s	2
Sommaire exécutif	3
Introduction	6
Méthodologie	7
Constatations	8
Portrait des répondant-e-s	8
Administration et ressources humaines	9
Communication, plaidoyer et gestion des connaissances	17
Conception, suivi et évaluation, et apprentissages des programmes	22
Recommandations	27
Conclusion	35
Annexes	37
Annexe 1 : Organisations signataires 2024	37
Annexe 2: Résultats du sondage	38

Remerciements

Cette initiative a été conduite par une équipe de collègues travaillant pour des organisations signataires du Cadre sur l'antiracisme du secteur de la coopération internationale du Canada, qui ont formé le Groupe de travail sur la responsabilisation. L'équipe a généreusement consacré son temps, son expertise et ses ressources institutionnelles en collaborant sur la base de principes d'empathie, de confiance mutuelle et de discrétion, notamment en ce qui concerne la gestion éthique des sondages soumis en toute confidentialité par les organisations signataires.

Le présent rapport a été préparé par Julia Falco Consulting, conçu par Thompson Stenning Creative Group et produit par le Groupe de travail sur la responsabilisation.

Le Groupe de travail sur la responsabilisation du Centre de l'ARC pour l'année 2024 est co-présidé par Vaisnavi Gnanasekaran d'Oxfam Canada, et Barbara Nzigiyiye du Centre de l'Anti-Racisme en coopération (Centre de l'ARC), avec l'appui de membres dévoué-e-s, qui incluent Imaeyen Okon de CanSFE, Leila Moumouni-Tchouassi et Meghane Thibodeau du Centre de l'ARC, ainsi que Shannon Kindornay de Coopération Canada. Le présent rapport a été réalisé grâce au soutien financier d'Affaires mondiales Canada apporté à Coopération Canada pour le Centre de l'ARC.

Réflexions des co-présidentes

Cher-ère-s collègues et partenaires,

En 2020, le secteur de la coopération internationale au Canada a reconnu qu'il était essentiel de poursuivre une action délibérée et continue de lutte contre le racisme dans le cadre de ses activités de coopération internationale. Ensemble, nous avons élaboré des stratégies, pris des engagements audacieux et nous nous sommes tenu-e-s mutuellement responsables d'atteindre nos objectifs collectifs. Quatre ans plus tard, nous sommes heureuses de présenter ce rapport exhaustif sur les progrès, les lacunes et les opportunités pour continuer à faire avancer les pratiques antiracistes au sein du secteur de la coopération internationale au Canada.

Au-delà des résultats documentés dans le présent rapport, notre collaboration avec les responsables du Groupe de travail sur la responsabilisation, dont la composition est très diverse sur le plan racial, nous a permis de renforcer nos relations et d'approfondir nos apprentissages et notre engagement. Nous exprimons notre profonde gratitude envers tous ceux et celles qui ont contribué à cet effort au cours de cette initiative. Votre sagesse et votre diligence sont d'une aide inestimable pour guider le travail visant à créer un secteur qui incarne véritablement les principes d'antiracisme et d'égalité.

Notre travail dans le domaine de la coopération internationale joue un rôle crucial dans la construction du développement et de la justice au niveau mondial. Alors que nous nous efforçons de promouvoir les droits de la personne et le progrès durable dans le monde entier, nous devons faire face et remédier au racisme systémique qui imprègne les valeurs, les relations et les pratiques de notre secteur.

À mesure que nous progressons, nous vous encourageons à considérer le présent rapport à la fois comme une réflexion et un appel à l'action. La responsabilité d'éliminer l'oppression raciale ne doit plus reposer sur les épaules des personnes les plus marginalisé-e-s ; nous avons pour responsabilité collective de mettre en œuvre les recommandations avec un dévouement constant et de défendre un avenir équitable.

Nous vous remercions d'avoir honoré votre engagement en faveur de la justice raciale.

Meilleures salutations,

Vaisnavi Gnanasekaran (Oxfam Canada)

Barbara Nziyiye (Centre de l'ARC)

Co-présidentes du Groupe de travail de l'ARC

Sommaire exécutif

En 2020, le secteur canadien de la coopération internationale a mis en place le projet d'Anti-Racisme en Coopération (ARC) dans le but de guider le secteur dans une démarche collaborative visant à lutter contre le racisme systémique. Depuis lors, le secteur canadien de la coopération internationale s'est efforcé d'intégrer des pratiques antiracistes dans trois domaines décrits dans le Cadre de lutte sur l'antiracisme du secteur de la coopération internationale du Canada : (1) administration et ressources humaines, (2) communication, plaidoyer et gestion des connaissances et (3) conception des programmes, suivi, évaluation, apprentissage et opérations.

Le rapport sur l'Engagement collectif 2024 semble bien positionné à la fin du projet triennal du Centre de l'ARC. En plus de fournir un aperçu des résultats de cette année, le présent rapport offre une analyse comparative des quatre sondages annuels afin de souligner les réalisations et de réfléchir sur les lacunes dans le cheminement vers l'éradication du racisme systémique. Soixante-trois organisations ont participé au sondage, offrant des informations pertinentes qui en disent long sur le contexte dans lequel s'inscrivent ces données.

Les résultats révèlent des progrès significatifs dans l'administration et les ressources humaines, en particulier dans les pratiques d'embauche et de collecte de données démographiques. En effet, la sphère ayant connu la plus grande amélioration dans l'ensemble de l'enquête par rapport aux données de base (ou données de références) est l'augmentation spectaculaire du nombre d'organisations qui incluent systématiquement des déclarations sur la diversité dans les offres d'emploi ou de bénévolat. Les résultats d'ensemble en matière de communication, de plaidoyer et de gestion des connaissances ont révélé des réalisations limitées au cours des trois années. Le pourcentage d'organisations qui ont exigé un développement professionnel et/ou une formation spécifique en antiracisme pour le personnel, les bénévoles ou les consultant-e-s chargés de la communication, de la collecte de fonds et/ou de l'engagement des parties prenantes constitue un domaine dans lequel ont été réalisés des progrès notables. Enfin, le rapport révèle des progrès largement graduels mais constants en ce qui concerne l'application, par le secteur, de pratiques antiracistes en matière de conception de programmes, de suivi, d'évaluation, d'apprentissage ainsi qu'au niveau des opérations. Les plus grands progrès accomplis dans ce domaine ont été enregistrés au niveau des directives de programmations et du renforcement des capacités.

Nous devons surmonter les obstacles qui empêchent les organisations de prendre de nouvelles mesures avant de pouvoir tirer parti de ces réalisations. Le manque de temps et de capacité du personnel, la réticence et la résistance des organisations, le manque de ressources financières et le manque de compétences techniques en DEI ont été cités comme étant des obstacles communs par les répondant-e-s sur l'ensemble des trois piliers du sondage.

Le rapport conclut en présentant de nouveau les recommandations formulées au cours des trois dernières années, offrant aux organisations de tendre vers une véritable transformation antiraciste.

Ces recommandations sont les suivantes :

1 Développer une stratégie organisationnelle antiraciste cohérente	2 Créer un environnement propice au dialogue productif	3 Collaborer avec des partenaires internationaux à la conception, au développement et à la mise en œuvre.
4 Collecter des données ventilées selon la race à tous les niveaux	5 Imposer des audits organisationnels réguliers sur l'antiracisme	6 Investir dans les ressources, le renforcement des capacités du personnel et dans l'engagement des
7 Intégrer les principes d'antiracisme dans tous les aspects de votre organisation	8 Centrer les communautés affectées/groupes concernées dans le travail antiraciste et au-delà.	9 Redéfinir les stratégies et la production de communications et de déclarations

Les engagements personnels et organisationnels demeurent essentiels pour l'apport d'un changement qui s'impose aux efforts de coopération internationale. Il est difficile de combattre le racisme systémique qui est ancré dans des institutions conçues pour le maintenir et cela requiert un engagement profond et soutenu. Tournés vers l'avenir, nous exhortons les organisations à continuer de s'appuyer sur ces principes fondamentaux et à faire avancer les efforts, sur le long terme, nécessaires à la réalisation de changements significatifs dans le secteur de la coopération internationale au Canada.

Introduction

Le Centre de l'ARC est un secrétariat de coordination et un centre de ressources pour le secteur de la coopération internationale au Canada. Hébergé par Coopération Canada et financé par Affaires mondiales Canada, le Centre de l'ARC a pour objectif d'aider les organisations humanitaires et de développement international canadiennes à améliorer leur capacité à intégrer l'antiracisme et le féminisme intersectionnel dans leurs efforts et leurs activités grâce à la création de ressources, d'espaces de partage des connaissances, de réseaux de soutien et de formations.

Le projet Anti-Racisme en coopération (ARC) a lancé son premier rapport intitulé « Engagement collectif : une nouvelle pratique antiraciste pour la coopération internationale canadienne » en 2021. Ce rapport inaugural représente une étude de référence sur l'état des pratiques antiracistes émergentes dans les organisations du secteur de la coopération internationale au Canada en 2021. Trois ans plus tard, le rapport sur l'Engagement collectif de 2024 présente les résultats accomplis par le secteur après les efforts déployés par le Centre de l'ARC pour assurer un engagement intentionnel et une programmation à l'échelle du secteur.

En 2024, la mobilisation internationale contre le génocide, la violence et les déplacements en Palestine, au Soudan, en République Démocratique du Congo et à Haïti, parmi d'autres, a incité les individus, les organisations et les secteurs à examiner d'un œil critique leur rôle personnel et collectif dans la lutte contre le colonialisme, l'apartheid et l'injustice raciale. Le démantèlement du racisme systémique nécessite un examen de toutes les structures, qui inclut un examen plus attentif de la coopération internationale et de la manière dont la supériorité occidentale présumée continue d'influencer et d'éclairer ses opérations et ses programmes.

Le Cadre sur l'antiracisme du secteur de la coopération internationale du Canada a été élaboré en 2020 dans le cadre d'une consultation ouverte et collaborative avec les parties prenantes du secteur, sous la direction d'un groupe consultatif. Le cadre est composé d'une série d'engagements tangibles en matière de lutte contre le racisme et d'indicateurs de responsabilisation dans trois domaines d'activité. En 2024, 67 organisations ont signé l'accord-cadre contre 70 signataires en 2021.

Les signataires du cadre sont tenus de s'engager à apporter des changements dans trois domaines :

1

Administration et ressources humaines

Mesurer les façons dont le personnel et les bénévoles vivent les milieux et lieux de travail de manière inégale et agir en fonction de ces données pour construire des espaces de travail plus diversifiés et plus inclusifs.

2

Communication, plaidoyer et gestion des connaissances

Reconnaître et éliminer le racisme dans la narration, le plaidoyer, la collecte de fonds et le partage des connaissances, et utiliser des plateformes de communication pour promouvoir l'antiracisme.

3

Conception de programmes, suivi, évaluation et apprentissage, et opérations

Mettre en œuvre des efforts de lutte contre le racisme dans la conception et la prestation de programmes spécifiques au contexte et culturellement compétents, et améliorer en permanence la façon dont le travail est conçu, mis en œuvre et évalué.

Le Rapport tendanciel sur le progrès en antiracisme dans le secteur de la coopération internationale au Canada 2023

a été initialement présenté durant la session sur l'« Engagement collectif : un aperçu des progrès réalisés dans la lutte contre le racisme en coopération internationale » dans le cadre de la conférence virtuelle ARC X Digna, « Repenser les priorités: Perspectives anti-racistes et PEASH comme éléments constitutifs de voies durables pour le secteur canadien de la coopération » qui a été officiellement organisée en ligne en décembre 2023. Le rapport offre des conseils supplémentaires sur la manière de mettre en œuvre les recommandations formulées en 2022 afin de parvenir à un changement antiraciste :

- 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, et centrer nos efforts sur les communautés affectées et les groupes concernés en tous points.
- 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.
- 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.

Méthodologie

Depuis 2021, le secteur de la coopération internationale du Canada est évalué sur son engagement envers le Cadre sur l'antiracisme par le biais d'un sondage annuel qui explore l'état des pratiques antiracistes du secteur. Le rapport sur l'Engagement collectif de 2024 se trouve dans une position unique, particulièrement bien placé à la fin du projet triennal du Centre de l'ARC. En plus d'offrir un aperçu des résultats obtenus cette année, le rapport propose une analyse comparative entre les quatre sondages annuels afin de reconnaître les réalisations, de réfléchir aux lacunes et d'énoncer des recommandations pour la prochaine étape vers le démantèlement du racisme systémique.


Avec initialement 39 questions fermées durant l'année de référence, le sondage a évolué chaque année depuis son lancement en 2021. En 2022, le Groupe de travail sur la responsabilisation a procédé à la révision du sondage pour saisir les identités intersectionnelles, en mettant l'accent sur les liens entre la lutte contre le racisme et le travail plus large d'équité et d'inclusion, portant le nombre total de questions à 68 questions fermées. Le sondage de 2023 a été réduit à 17 questions distinctes, afin de publier un rapport tendanciel qui met en lumière les principaux progrès, les lacunes et les opportunités pour un changement antiraciste dans le secteur. Pour l'année 2024, les organisations ont été soutenues par le biais de sessions d'information et la période d'adhésion qui a été lancée le 15 mai, a été clôturée le 28 juin 2024. Cette année, le sondage a été administré à l'aide de la plateforme numérique JotForm, qui a été utilisée depuis le sondage de 2022. Les organisations participantes ont eu à choisir les membres du personnel pour répondre au sondage et les données ont été anonymisées par un membre du Groupe de travail sur la responsabilisation.




Note du groupe de travail !

Au cours des quatre années du rapport de l'ARC, nous avons connu d'importantes variations dans le nombre et la composition des organisations signataires, ainsi que des changements dans les questions du sondage. Ainsi, les comparaisons directes d'une année sur l'autre sont complexes et ne sont pas entièrement fiables. Notre équipe a fait de son mieux pour proposer des comparaisons lorsque cela était possible. Cela dit, les comparaisons anecdotiques peuvent néanmoins offrir un aperçu pratique de l'état des changements antiracistes au sein d'un échantillon du secteur.

LEGENDE

 Administration et ressources humaines

 Communication, plaidoyer et gestion des connaissances

 Conception, suivi et évaluation, et apprentissages des programmes

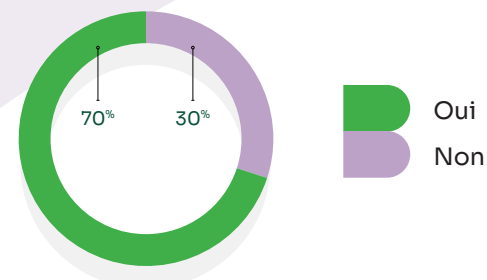
Constatations

Portrait des répondant-e-s

Au total, 63 réponses ont été reçues cette année, par rapport à 71 réponses reçues en 2023, 81 en 2022 et 70 pour le sondage de référence.

La grande majorité (95 %) des organisations sont des organisations à but non lucratif/caritatives, et un petit nombre d'institutions universitaires/de recherche, du secteur privé et d'entreprises sociales. Trente pour cent (30 %) des répondant-e-s ont décrit leur organisation comme faisant partie d'une fédération. Huit pour cent (8 %) (5/63) des répondant-e-s ont répondu au sondage en français et 92 % (58/63) des répondant-e-s ont répondu au sondage en anglais.

Votre organisation fait-elle partie d'une fédération?



Quelle catégorie décrit le mieux votre type d'organisation ou votre objectif principal?



Quel est le budget opérationnel annuel approximatif de votre organisation (si vous faites partie d'une fédération, veuillez ne considérer que votre bureau canadien)?



Administration et ressources humaines

Les politiques et les pratiques en matière de ressources humaines et d'administration sous-tendent l'infrastructure et la culture organisationnelle. Par conséquent, l'intégration de principes antiracistes dans ce domaine est fondamentale pour la création et le maintien de lieux de travail diversifiés et équitables. Les ressources financières et humaines reflètent les priorités de l'organisation et offrent un aperçu précieux sur les engagements opérationnels au sein du secteur. Lorsque les organisations adoptent une position neutre à l'égard de la gestion de l'expérience des employé-e-s, elles risquent de perpétuer, par inadvertance, les inégalités raciales au travail. En revanche, les résultats en matière d'équité raciale au niveau des employé-e-s, de l'organisation et du secteur progressent lorsque les préjugés raciaux et l'inégalité sont pris en compte dans les mécanismes de recrutement, de rémunération, de promotion, de rétention, d'information et de rétroaction.

Le premier principe du sondage permet de comprendre le cadre à travers lequel les mesures de diversité, d'équité et d'inclusion ont été intégrées dans les ressources administratives et humaines des organisations. Cela comprend le recrutement, les audits, les politiques et les pratiques, le développement professionnel, le personnel spécialisé, la collecte de données intersectionnelles et fondées sur la race, les mécanismes de rétroaction et d'information, et les tendances en matière de recrutement, de promotion et de rétention.

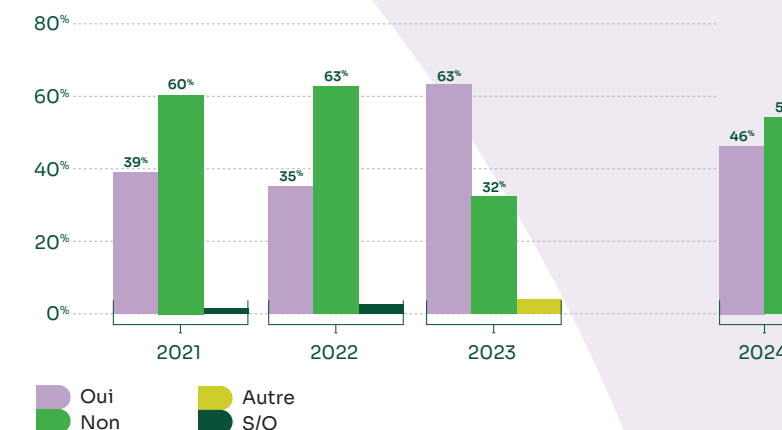
Résultats du sondage : administration et ressources humaines

Recrutement

En ce qui concerne le recrutement, la grande majorité (81 %) des organisations incluent désormais systématiquement des déclarations sur la diversité dans les offres d'emploi ou de bénévolat, soit une augmentation significative de 54 % par rapport à l'année de référence (27 %). Par exemple, la déclaration de l'une des organisations se lit comme suit :

QUESTION 2.B

Votre organisation dispose-t-elle de politiques et de pratiques de recrutement ou d'embauche qui contiennent des références explicites à des principes antiracistes?



Tous les membres du personnel adopteront des pratiques qui reconnaissent et respectent les principes de diversité, d'équité, d'inclusion (DEI), d'anticolonialisme, d'antiracisme et d'anti-oppression (ARAO), en illustrant ces principes dans leurs interactions quotidiennes avec leurs collègues, partenaires, hôte-esse-s, membres, donateur-trice-s, sympathisant-e-s et le public, et contribueront au développement de la DEI et de l'ARAO de l'organisation à l'échelle individuelle, de l'équipe et de l'organisation.

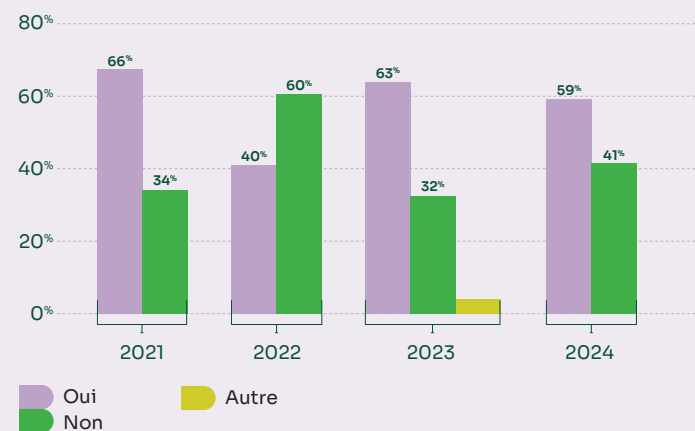


Quarante-six pour cent (46 %) des organisations disposent désormais de politiques et de pratiques d'embauche ou de recrutement qui mentionnent explicitement des principes antiracistes, soit une augmentation de 7 % par rapport à l'année de référence (39 %). Les organisations qui ont mené un audit interne des pratiques d'embauche/de recrutement analysant spécifiquement les préjugés raciaux au cours des 12 derniers mois ont également augmenté de 7 %, passant de 13 % en 2021 à 20 % en 2024. Il est toutefois inquiétant de constater que le pourcentage d'organisations dont le personnel des ressources humaines ou le personnel responsable du recrutement qui suit une formation formelle de sensibilisation aux préjugés raciaux ou d'antiracisme a chuté de 9 % entre l'année de référence et 2024. Cela peut être dû au fait que les formations ne sont pas offertes tous les ans.

Politiques et procédures

QUESTION 2.E

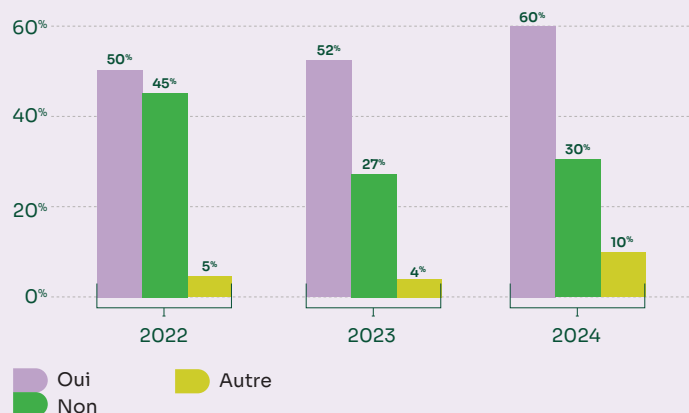
Votre organisation dispose-t-elle de politiques et de pratiques opérationnelles qui font explicitement référence aux principes antiracistes ?



Cinquante-neuf pour cent (59 %) des organisations disposent désormais de politiques et de pratiques opérationnelles qui font expressément référence aux principes antiracistes, soit une baisse de 7 % par rapport à l'année de base.

QUESTION 2.E

Si oui, votre organisation a-t-elle consulté des personnes autochtones, noires et/ou d'autres communautés historiquement marginalisées en raison de leur race, afin d'éclairer l'élaboration de ces politiques et pratiques?



Parmi ces organisations, la majorité (60 %) a consulté des personnes autochtones, noires et/ou d'autres communautés historiquement marginalisées en raison de leur race dans le but d'élaborer ces politiques, soit une légère augmentation de 10 % depuis que cette question a été posée pour la première fois en 2022. On trouvera quelques approches de ces consultations mises en évidence dans les citations suivantes :



La plupart de nos pratiques ont été élaborées en consultation avec des Autochtones ou fondées sur les enseignements tirés de ces dernières. Cela s'est fait de manière plus informelle, car nous n'avons que très peu de politiques formalisées.

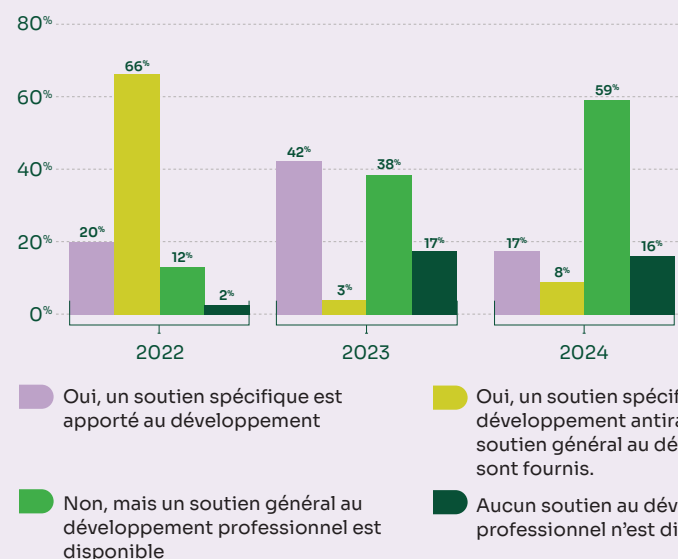


Alors que nous travaillons à la rédaction de cette politique, nous espérons pouvoir y insérer les membres du personnel représentant différents groupes dans un comité qui sera en mesure d'examiner et d'informer ces politiques.

Développement professionnel

QUESTION 2.G

Votre organisation offre-t-elle un soutien matériel (tel que couvrir les frais) au développement professionnel externe en matière d'antiracisme pour le personnel et/ou les bénévoles ?



En ce qui concerne le développement professionnel, le sondage a révélé que le pourcentage d'organisations ayant offert des formations internes sur l'anti-oppression avec une composante antiraciste explicite et/ou sur l'antiracisme à leur personnel et/ou bénévoles au cours des 12 derniers mois, a augmenté de 24%, passant de 39% lors de l'année de référence à

63% en 2024. Toutefois, le pourcentage d'organisations qui apportent un soutien matériel (comme la prise en charge des frais) au développement professionnel externe du personnel et/ou des bénévoles en matière de lutte contre le racisme a baissé de 31 points de pourcentage depuis l'année de référence, passant de 56 % en 2021 à 86 % en 2022, puis à 45 % en 2023 et à 25 % en 2024. Il vaut la peine de considérer ici les changements contextuels dans l'interprétation de ces résultats, étant donné que la formation gratuite est de plus en plus accessible au secteur. Les résultats montrent une augmentation constante de la grande majorité des organisations qui 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 en interne ou à l'externe. Le pourcentage d'organisations est passé de 84 % dans l'année de référence à 86 % en 2022 et à 90 % en 2024. Les citations suivantes illustrent des exemples de participation du personnel et/ou des bénévoles à ces groupes :



Le groupe de travail sur la responsabilisation du Centre de l'ARC, le groupe de travail sur les droits des peuples autochtones ainsi qu'un comité interne sur l'AEDIJ ont été mis en place. Cet engagement comprend un personnel dévoué au soutien de l'administration et de la coordination des groupes, ainsi qu'un personnel qui souhaite participer aux groupes de travail. La directrice des opérations et le directeur des finances participent également à une communauté de pratique organisée dans le cadre du Défi 50-30 pour faire progresser l'AEDIJ.



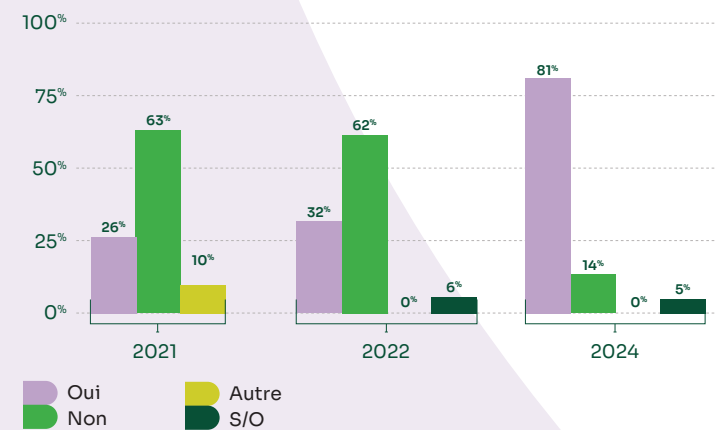
Nous avons un comité sur l'antiracisme et l'anti-oppression [composé de] deux directeur-trice-s et de deux employé-e-s syndiqué-e-s, tel que prévu dans nos conventions collectives.



Données démographiques

? QUESTION 2.1

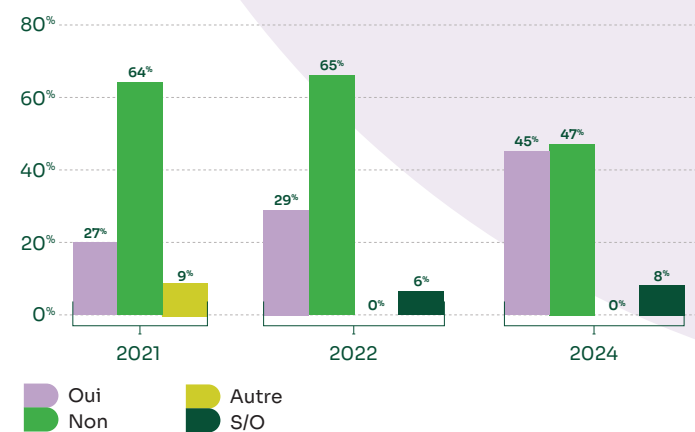
Votre organisation recueille-t-elle et analyse-t-elle officiellement des données sur le nombre ou le pourcentage du personnel et/ou des bénévoles (à tous les niveaux) issues des communautés autochtones, noires et/ou historiquement marginalisées en raison de leur race?



On a pu constater une augmentation considérable de 49 points de pourcentage des organisations qui collectent et analysent officiellement les statistiques sur le nombre et le pourcentage du personnel et/ou des bénévoles issus des communautés autochtones, noires et/ou historiquement marginalisées en raison de leur race (81 % en 2024 contre 26 % à l'année de référence).

? QUESTION 2.1

Votre organisation recueille-t-elle et analyse-t-elle officiellement des données sur le nombre ou le pourcentage du personnel et/ou des bénévoles occupant des fonctions de supervision ou de direction et issus de groupes racialisés ?

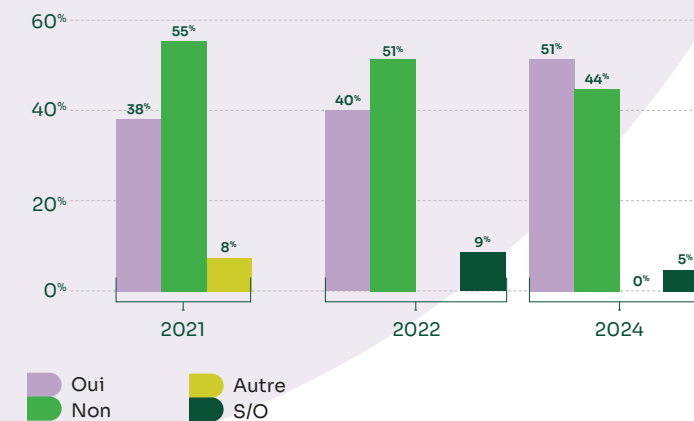


Le pourcentage d'organisations collectant et analysant formellement des statistiques sur le nombre ou le pourcentage du personnel et/ou de bénévoles occupant des fonctions de supervision ou de direction et issus de communautés autochtones, noires et/ou d'autres communautés historiquement marginalisées en raison de leur race a augmenté, mais dans une moindre mesure (45 % en 2024, contre 27 % durant l'année de référence).



? QUESTION 2.1

Votre organisation recueille-t-elle et analyse-t-elle officiellement des données sur le nombre ou le pourcentage des membres du conseil d'administration issus de groupes racialisés?



Au niveau du conseil d'administration, le pourcentage d'organisations collectant et analysant officiellement des statistiques sur les membres du conseil d'administration issus de communautés autochtones, noires et/ou d'autres communautés historiquement marginalisées en raison de leur race a connu une augmentation similaire (51 % en 2024 contre 38 % durant l'année de référence). D'un point de vue intersectionnel, le pourcentage d'organisations collectant et analysant officiellement d'autres données sur l'identité, telles que le genre et les capacités, du personnel, des bénévoles et des membres du conseil d'administration a connu une légère augmentation, passant de 37 % durant l'année de référence à 52 % en 2024.

Même s'il reste encore d'importants progrès à accomplir dans la collecte et l'analyse des données salariales, des taux de promotion et de rétention ventilés par race, on a enregistré une amélioration du taux d'organisations

qui ont adopté cette pratique. Seul 1 % des organisations interrogées ont déclaré collecter et analyser des données salariales ventilées par race durant l'année de référence, contre 6 % des répondant-e-s en 2024. En outre, 11 % des organisations ont déclaré collecter et analyser les tendances en matière de promotion et de rétention du personnel, ventilées par race, cette année, contre seulement 3 % durant l'année de référence. Ces répondant-e-s ont expliqué comment iels utilisent les données relatives aux promotions et à la rétention :

“

Les données sur la race, l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'identité autochtone et l'âge sont utilisées pour évaluer les obstacles à l'équité tout au long du cycle de vie des employé-e-s

“

Les données relatives à la rétention sont collectées et communiquées au conseil d'administration

“

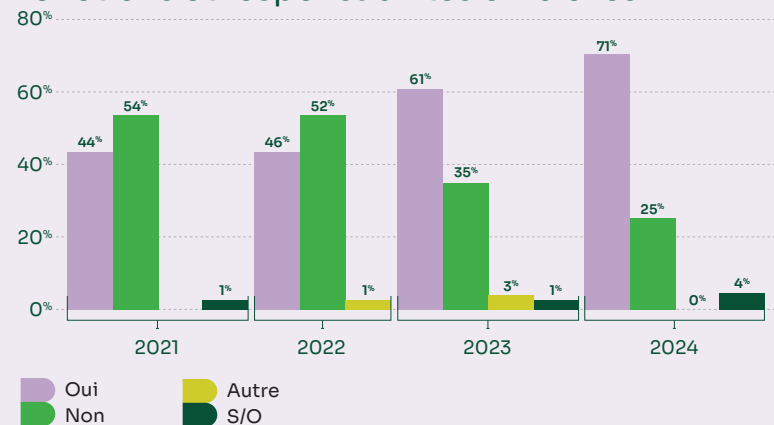
Nous comparons les opportunités de développement (promotions) avec les données relatives à l'ethnicité ou à la race dans le sondage démographique annuel.



Le personnel

? QUESTION 2.P

Existe-t-il au sein de votre organisation un personnel spécialisé (personnel, bénévoles principaux ou consultants) qui promeut la diversité et l'inclusion dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités officielles ?



Au cours des quatre dernières années, le pourcentage d'organisations disposant d'un personnel dévoué (personnel, bénévoles en charge ou consultant-e-s) à l'interne qui promeut la diversité et l'inclusion dans le cadre de ses fonctions et responsabilités officielles a augmenté de 27 %, passant de 44 % durant l'année de référence à 71 % en 2024. En plus du personnel dévoué, les résultats révèlent une augmentation des postes de personnel ayant des objectifs explicites antiracistes et anti-oppressifs dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités officielles. Le pourcentage n'a augmenté que de quatre points de pourcentage passant de 35 % durant l'année de référence à 39 % en 2022 et à 52 % en 2024. Les postes ou rôles dans lesquels ces objectifs sont intégrés vont de spécialiste de

l'inclusion et conseiller-ère en genre à des postes de direction, des cadres supérieur-e-s ou haut-e-s responsables et de directeur-trice général-e. Plusieurs organisations ont indiqué que tous les objectifs de performance du personnel sont liés à l'antiracisme ou à l'anti-oppression :

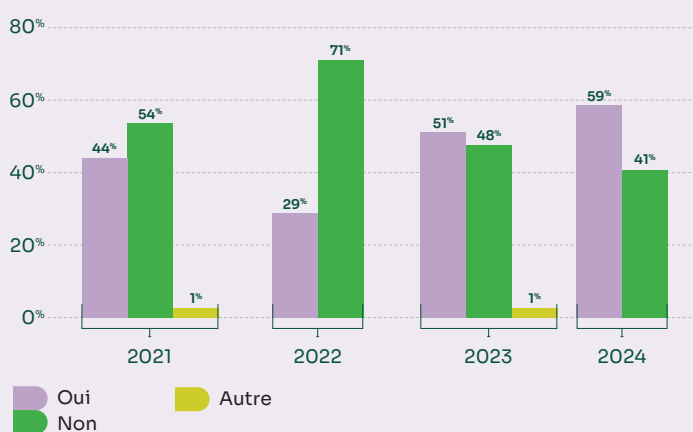


Tous les membres du personnel doivent se fixer un objectif obligatoire dans le cadre de l'évaluation de leurs performances qui se lit comme suit : Contribuer à l'objectif stratégique [de l'organisation] de grandir en tant qu'organisation féministe, inclusive, antiraciste et décoloniale.

Mécanismes de signalement ou de rapport

? QUESTION 2.T

Votre organisation dispose-t-elle de mécanismes sûrs, transparents et formels de signalement et de recours faisant explicitement référence aux expériences de racisme et de discrimination fondée sur la race ?



Cette année, 26 % des répondant-e-s ont confirmé que leur organisation avait effectué un audit ou une évaluation formelle en matière de diversité, d'équité ou d'inclusion au cours des 12 derniers mois. Ce chiffre, qui est légèrement inférieur à celui de 2022 (29 %), représente toutefois une augmentation par rapport à l'année référence (13 %). Des progrès encourageants ont été réalisés dans le domaine des mécanismes de signalement et de recours. En 2024, 59 % des répondant-e-s ont indiqué que leur organisation disposait de mécanismes de signalement et de recours sûrs, transparents et formels faisant expressément référence aux expériences de racisme et de discrimination fondée sur la race. Il s'agit d'une augmentation par rapport aux 44 % de l'année de référence.

Obstacles

Les obstacles les plus courants à la mise en œuvre des pratiques antiracistes seraient, selon les organisations, le manque de temps et de capacité du personnel, le manque de ressources financières et le manque d'expertise technique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) et/ou d'expérience en matière de mise en œuvre. Les organisations signataires ont indiqué que ces facteurs auraient une incidence sur leur capacité à s'engager dans un changement et une transformation organisationnels et systémiques, malgré l'augmentation importante du personnel dévoué chargé de promouvoir la diversité et l'inclusion dans le cadre de ses fonctions.



Au-delà des chiffres

Au cours des trois dernières années, d'importants progrès ont été réalisés dans les domaines les plus facilement atteignables de l'administration et des ressources humaines, tels que les pratiques de recrutement et de collecte de données démographiques. En effet, les organisations incluant systématiquement des déclarations sur la diversité dans les offres d'emploi ou de bénévolat est le domaine qui a connu la plus grande amélioration sur l'ensemble de l'étude avec une augmentation de 54 points de pourcentage par rapport à l'année de référence. De même, on constate une remarquable amélioration au niveau des organisations qui recueillent et analysent officiellement des statistiques sur les membres du personnel et/ou les bénévoles issus des communautés autochtones, noires et/ou d'autres communautés historiquement marginalisées en raison de leur race avec une augmentation de 49 points de pourcentage par rapport à l'année de référence.

Bien qu'ils constituent en soi des progrès, ils représentent toutefois les résultats les plus facilement atteignables en matière de démantèlement du racisme systémique dans le secteur de la coopération internationale. Les progrès réalisés dans les domaines du personnel et des mécanismes de signalement témoignent d'une intégration plus lente, mais certainement plus profonde, des pratiques antiracistes. Les organisations disposant de mécanismes de signalement et de recours qui font expressément référence au racisme ont augmenté de 44 points de pourcentage par rapport à l'année de référence alors que le personnel salarié dont les fonctions officielles incluent des objectifs liés à la diversité, à l'inclusion ainsi qu'à des objectifs expressément antiracistes a augmenté de 27 points de pourcentage en 2024 par rapport au niveau de référence, démontrant clairement une évolution vers l'institutionnalisation des pratiques antiracistes.

La constatation la plus préoccupante dans le domaine de l'administration et des ressources humaines concerne les données relatives aux salaires, aux promotions et à la rétention. Au départ, seules 3 % des organisations ont déclaré collecter et analyser les tendances en matière de promotion et de rétention du personnel, ventilées selon la race durant l'année de référence, et ce chiffre est passé à 13 % au terme de cette période de trois années. La collecte et l'utilisation de ces données fournissent des informations critiques sur les disparités salariales fondées sur la race, les inégalités en matière d'avancement et les problèmes de rétention. Sans ces données, les organisations ne peuvent qu'analyser le nombre d'employé-e-s et/ou de bénévoles issus des communautés autochtones, noires ou d'autres communautés historiquement marginalisées en raison de leur race, sans remettre en question les expériences, les rémunérations et les déséquilibres de pouvoir entre le personnel et les bénévoles. De même, les audits ou évaluations formels sur la diversité, l'équité ou l'inclusion fournissent des informations essentielles et utiles sur les expériences du personnel et des bénévoles, et le pourcentage d'organisations qui en ont entrepris un audit ou une évaluation au cours des 12 derniers mois a augmenté, passant de seulement 13 % durant l'année de référence à 26 % en 2024.

Enfin, certains résultats indiquent que les investissements du secteur dans les pratiques antiracistes ont atteint des sommets en 2021 et 2022, ce qui pourrait être considéré comme le résultat de réactions aux discussions mondiales en cours sur le racisme anti-Noirs dans divers systèmes. Les initiatives prises en 2022 pourraient faire la preuve d'un engagement plus significatif à long terme. Par exemple, le pourcentage d'organisations qui apportent un soutien matériel (comme la prise en charge des frais) au développement professionnel externe du personnel et/ou des bénévoles en matière de lutte contre le racisme a démarré à 56 % en 2021, avant d'augmenter à 86 % en 2022, pour ensuite chuter à 45 % en 2023, et de nouveau chuter à 25 % en 2024.



Communication, plaidoyer et gestion des connaissances

Décoloniser la coopération internationale nécessite un engagement en faveur de principes antiracistes et d'une représentation diversifiée et inclusive dans la communication, le plaidoyer et la collecte de fonds. Cela nécessite une redistribution du pouvoir afin que les communautés des pays historiquement et actuellement désavantagées puissent prendre le contrôle de leurs propres récits et de leurs actions de plaidoyer. Lorsque les communautés sont en mesure de raconter leurs propres histoires sans être réduites à l'état de symboles ou de stéréotypes, elles revendiquent l'interprétation et l'appropriation de leurs propres expériences, de leur sagesse et de leurs solutions. Cela renforce la capacité d'action et la dignité des individus et permet de passer d'une méthode de collecte de fonds qui relève de l'exploitation à une coopération internationale antiraciste.

Il s'agit là d'une priorité essentielle du cadre de l'ARC, car le secteur est principalement composé d'organisations qui dépendent entièrement ou en partie de financements publics et privés. Les expressions visuelles et verbales des « besoins » utilisent souvent un langage et une imagerie qui perpétuent des récits pernicioux et stéréotypés et réduisent l'action et la dignité des personnes originaires de pays économiquement désavantagés

sous le prétexte de générer des fonds et au nom de la sensibilisation. Les stéréotypes raciaux pernicioux dans les communications se renforcent mutuellement - les préjugés raciaux non contrôlés façonnent la manière dont une histoire est écrite et les histoires écrites avec des préjugés raciaux intégrés renforcent les récits pernicioux et des résultats racistes.

Pour œuvrer au démantèlement du racisme systémique, les organisations doivent remettre en question ces approches traditionnelles de communication et de collecte de fonds, et promouvoir plutôt des pratiques de narration équitables qui valorisent différents types de connaissances et de modes de partage des connaissances. Cette partie du sondage évalue spécifiquement l'application par les organisations de pratiques antiracistes dans les politiques, les audits, le développement professionnel, les approches, les mécanismes de retour d'information et le financement liés à la communication, au plaidoyer et à la gestion des connaissances.

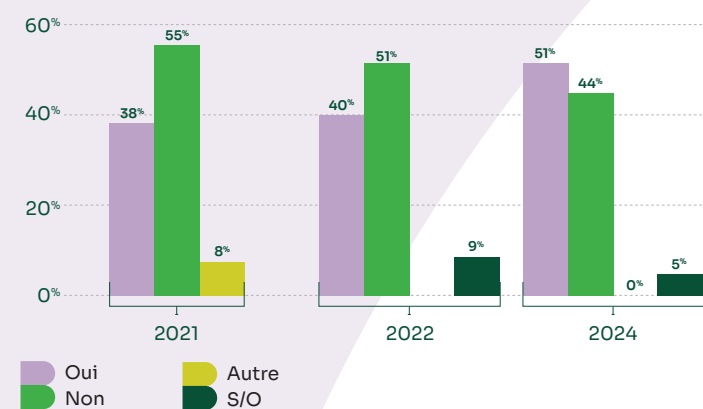


Résultats du sondage : communication, plaidoyer et gestion des connaissances

Politiques et procédures

? QUESTION 3.A

Votre organisation a-t-elle des politiques ou procédures qui guident vos pratiques en matière de plaidoyer et/ou d'engagement des parties prenantes?



Seules 52 % des organisations ont déclaré disposer de politiques ou de procédures guidant les pratiques de plaidoyer et/ou d'engagement des parties prenantes. Il s'agit d'une légère augmentation par rapport aux 46 % affichés lors de l'année de référence. Lorsqu'il a été demandé aux répondant-e-s de décrire leurs politiques ou procédures, les exemples varient quant à la mesure dans laquelle les pratiques antiracistes sont détaillées :



Politique d'image éthique qui vise à garantir une représentation positive et digne des communautés avec lesquelles nous travaillons.



Faible référence [à l'antiracisme] qui ne fournit pas beaucoup d'indications.



Notre politique éditoriale contient des lignes directrices pour une communication inclusive, qui comporte une référence à la race. Cette politique est mise en œuvre dans les efforts de communication, de collecte de fonds et de plaidoyer

Développement professionnel

Soixante pour cent (60 %) des organisations n'exigent pas de développement professionnel et/ou de formation à l'antiracisme pour le personnel, les bénévoles ou les consultant-e-s qui occupent des postes liés à la communication, à la collecte de fonds et/ou à l'engagement des parties prenantes. Il s'agit-là d'une amélioration de 8 % par rapport à l'année de référence, bien qu'il n'y ait pas eu d'évolution significative depuis les 61 % d'organisations recensées en 2022. De même, 60 % des organisations ont déclaré ne pas exiger de développement professionnel et/ou de formation à l'antiracisme pour le personnel, les bénévoles ou les consultant-e-s engagé-e-s dans des fonctions de communication, de collecte de fonds et/ou d'engagement des parties prenantes. Cela représente une amélioration de 20 % par rapport à l'année de référence. Les deux citations suivantes illustrent des distinctions importantes dans le développement professionnel et la formation des organisations :



L'ensemble du personnel de communication, des créatrices et créateurs de contenu et des consultant-e-s en développement créatif reçoivent une formation sur notre approche et nos principes de communication en matière de communication/de marketing antiracistes et inclusifs



Nous envisageons plus largement la « communication éthique », la narration, l'image de marque, etc., il s'agit toutefois de rappeler qu'une attention particulière doit être portée à la lutte contre le racisme



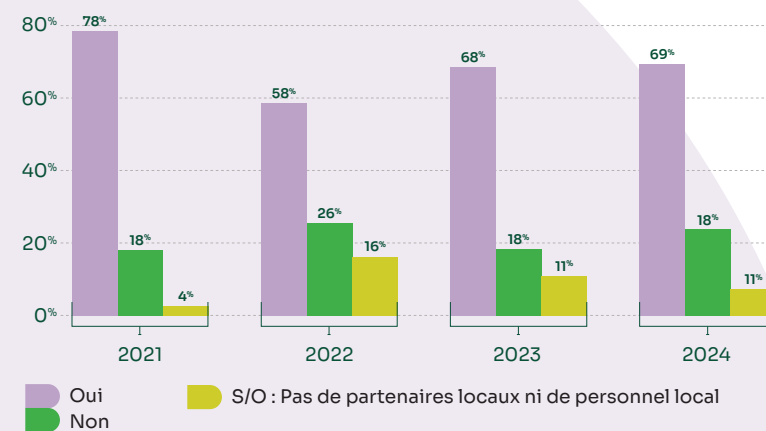
Vérifications ou audits

En 2024, 7 % des organisations ont entrepris une vérification officielle examinant les préjugés raciaux et/ou l'antiracisme explicite dans leurs communications, leurs lignes directrices ou le contenu d'engagement des parties prenantes au cours des 12 derniers mois. Il s'agit d'une légère augmentation de 3 % par rapport aux 10 % recensés pendant l'année de référence. La plupart des organisations (67 %) ont indiqué ne jamais avoir entrepris de vérification officielle examinant les préjugés raciaux et/ou l'antiracisme explicite dans leurs communications, leurs lignes directrices ou le contenu d'engagement des parties prenantes.

Contenu de communications

? QUESTION 3.D

Au cours des 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle partagé des supports ou matériels de communication capturés directement par des producteur-trice-s de contenu locaux/dans le pays (tels que des photographes, des rédacteur-trice-s ou des employé-e-s nationaux) ?



En termes de contenu, on observe une baisse du pourcentage d'organisations qui ont partagé des communications ou du matériel saisis directement par des producteur-trice-s de contenu locaux-ales au cours des 12 derniers mois par rapport à l'année de référence. En 2024, seules 69% des organisations ont déclaré le faire, par rapport à 78% en 2021, 58% en 2022 et 68% en 2023. À la question « À quelle fréquence votre organisation partage-t-elle publiquement des communications ou du matériel de communication capturé directement par des producteur-trice-s de contenu locaux-ales (tels que des photographes, des rédacteur-trice-s ou des employé-e-s nationaux-ales) ? », 14 % des organisations ont répondu « toujours », 24 % « la plupart du temps », 42 % « parfois » et 10 % « jamais » (sachant que 10 % des organisations n'ont pas de partenaires ni aucune opération dans le pays). Cette constatation indique une évolution positive, illustrée par une hausse de 11 points de pourcentage des organisations ayant toujours déclaré le faire et une diminution de 12 points de pourcentage des organisations qui ont déclaré ne jamais le faire.



Nous travaillons avec un-e vidéaste/photographe local-e [dans le pays], qui saisit et capture toutes nos images et nos photos et réalise le montage final. Toutes les histoires et les récits sont recueillis et révisés par le personnel local avant d'être envoyés au Canada.



Mécanismes de rétroaction

Seules 7 % des organisations ont déclaré disposer de mécanismes permettant d'obtenir une rétroaction confidentielle des parties prenantes concernées au sujet du respect des lignes directrices antiracistes dans les activités de communication et de partage des connaissances, tels qu'un portail de plaintes en ligne, un-e médiateur-trice au niveau institutionnel ou une adresse électronique confidentielle pour recevoir les plaintes. Au cours des 12 derniers mois, un peu plus de la moitié (54 %) des organisations ont déclaré avoir proactivement entrepris des activités de communication, de plaidoyer ou de partage des connaissances avec un objectif explicitement antiraciste. Ces activités ont consisté d'éditoriaux ou articles d'opinion, de projections de films, de webinaires, de dialogues, de programmes sur la réconciliation, de contenu web et de médias sociaux. Il n'y a pas eu d'évolution dans ce domaine, qui a stagné avec 53 % des organisations déclarant l'avoir fait la dernière fois que la question a été posée en 2022. Les citations suivantes mettent en lumière quelques exemples :

“

[L'objectif] était de mettre en lumière les formidables agent-e-s de changement, innovateurs-rices et perturbateurs-rices noir-e-s qui façonnent le secteur de la coopération internationale du Canada au cours de MHN 2024. Nous avons mis en avant des membres de [notre] équipe et de [notre] réseau pour en savoir plus sur leurs histoires et leurs expériences.

“

La publication sur [notre] site web de suggestions de lecture du personnel pour le Mois de l'histoire des personnes noires, des blogs et des messages sur les médias sociaux reconnaissant le Mois de l'histoire des personnes noires, les efforts de plaidoyer liés au racisme environnemental, et une campagne de régularisation sur le « statut pour toustes.

Financement des communications antiracistes

Enfin, 16 % des organisations ont reçu un financement additionnel spécifiquement prévu pour les communications antiracistes ou anti-oppressives, les activités de partage des connaissances ou le renforcement des capacités. Il s'agit d'une légère hausse par rapport aux 9 % d'organisations recensés en 2022. Le pourcentage d'organisations qui ont alloué des fonds existants à ces objectifs a malheureusement diminué, passant de 45 % en 2022 à 31 % en 2024.

Obstacles

Selon les organisations signataires, les obstacles courants aux communications antiracistes, au plaidoyer et à la gestion des connaissances incluent les réticences et les résistances des organisations, les capacités limitées du personnel/le temps limité, le manque de ressources financières et l'expertise technique inadéquate en matière d'DEI et/ou le manque d'expérience en matière de mise en œuvre. Les obstacles décrits ici sont identiques à ceux énoncés sous le pilier « Administration et de ressources humaines », auxquels on a ajouté les réticences et résistances organisationnelles, auto-déclarées, à la mise en œuvre de mesures antiracistes. Cela est peut-être lié à la sensibilité avec laquelle les organisations gèrent leurs communications et leur marketing par crainte de conséquences négatives sur les revenus.



Au-delà des chiffres

Les constatations générales en matière de communication, de plaidoyer et de gestion des connaissances révèlent peu d'avancées au cours des trois années. Le développement professionnel est l'un des domaines qui a connu des progrès notables, avec une hausse de 20 points de pourcentage entre l'année de référence et 2024 du pourcentage d'organisations exigeant un développement professionnel et/ou une formation spécifique à l'antiracisme pour le personnel, les bénévoles ou les consultant-e-s engagé-e-s dans des rôles de communication, de collecte de fonds et/ou d'engagement des parties prenantes.

La plus grande proportion d'organisations (42 %) déclare partager parfois des contenus saisis directement par des partenaires nationaux. En outre, on observe une baisse de 9 points de pourcentage entre l'année de référence et 2024 du pourcentage d'organisations qui ont partagé du matériel de communication saisi directement par des producteur-trice-s de contenu locaux-ales au cours des 12 derniers mois. Ces résultats montrent que la pratique consistant à partager du contenu provenant de producteur-trice-s locaux-ales (photographes, vidéastes ou autres) n'est pas encore appliquée avec cohérence. Si plus d'organisations élaboraient des politiques antiracistes pour guider leurs pratiques de communication, les résultats dans ce domaine seraient probablement plus importants.

L'absence de changement significatif dans les politiques et procédures, les audits en matière de communication, les mécanismes de retour d'information et les activités ayant un objectif antiraciste explicite suggèrent que les pratiques antiracistes ne sont pas institutionnalisées ou suivies au-delà du rapportage de base. En 2024, la majorité des signataires (67 %)

n'avaient jamais entrepris d'audit officiel examinant les préjugés raciaux et/ou l'antiracisme explicite dans leurs communications, leurs lignes directrices ou le contenu relatif à l'engagement des parties prenantes. En outre, 60 % des signataires n'exigeaient pas de leur personnel chargé de la communication, de la collecte de fonds et/ou de l'engagement des parties prenantes qu'il entreprenne une formation ou du développement professionnel en matière de d'antiracisme/DEI.

Cela est d'autant plus surprenant étant donné l'augmentation du nombre d'organisations qui ont reçu des fonds additionnels spécifiquement prévus pour les communications antiracistes ou anti-oppressives, les activités de partage des connaissances ou le renforcement des capacités. La baisse du pourcentage d'organisations qui ont affecté des fonds existants à ces fins suggère une stagnation de l'engagement du secteur à faire progresser les pratiques antiracistes en matière de communication, de plaidoyer et de gestion des connaissances. Dans l'ensemble, ces constatations suggèrent un besoin continu et de plus en plus pressant d'intégrer des pratiques antiracistes dans la communication, le plaidoyer et la gestion des connaissances au sein du secteur de la coopération internationale au Canada, à long terme, de manière intentionnelle et soutenue.



Conception, suivi et évaluation, et apprentissages des programmes

Le démantèlement du racisme systémique nécessite un examen de toutes les structures, qui inclut un examen plus attentif de la coopération internationale et de la manière dont la supériorité occidentale présumée continue de sous-tendre les structures de financement et de programmation. Les programmes de coopération internationale ont à la fois normalisé et permis le développement de conventions ou d'usages programmatiques d'exploitation qui sapent les droits, l'action et les connaissances des populations rendues marginalisées à travers le monde.

Les organisations, qui ont la bonne intention de promouvoir les droits de la personne, peuvent involontairement exacerber les inégalités et les dépendances existantes en considérant les priorités, les connaissances et les valeurs qu'elles ont définies comme étant supérieures et absolues. De même, les travailleur-euse-s de la coopération internationale peuvent causer des dommages en négligeant d'appliquer des méthodes de travail culturellement appropriées avec les populations des pays économiquement

désavantagés, et ce bien qu'ils aient de bonnes intentions, l'expertise technique et des années d'expérience. La localisation, qui consiste à s'assurer que les initiatives et les organisations locales bénéficient d'un financement, ou encore le développement dirigé localement, qui met l'accent sur l'expertise locale dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la programmation, ont gagné en popularité dans le secteur durant ces dernières années.

Il est essentiel d'appliquer des principes antiracistes à la conception de programmes pour pouvoir redistribuer le pouvoir, prévenir les préjudices, instaurer une confiance mutuelle et obtenir des résultats durables. Les mesures de suivi et d'évaluation liées à la race et à l'intersectionnalité sont nécessaires pour identifier les disparités et développer des stratégies efficaces pour promouvoir l'équité et l'inclusion. De plus, la mise en œuvre de pratiques antiracistes contribue également à atténuer les risques programmatiques et opérationnels en garantissant la conformité avec les normes éthiques et les exigences juridiques liées à la discrimination et à l'inégalité. Cette section du sondage recueille des informations sur les politiques et les procédures antiracistes, le suivi et l'évaluation, le développement professionnel, les données relatives à la race et à l'intersectionnalité, les mécanismes de rétroaction et le financement.



Résultats du sondage : conception, suivi et évaluation, et apprentissages des programmes

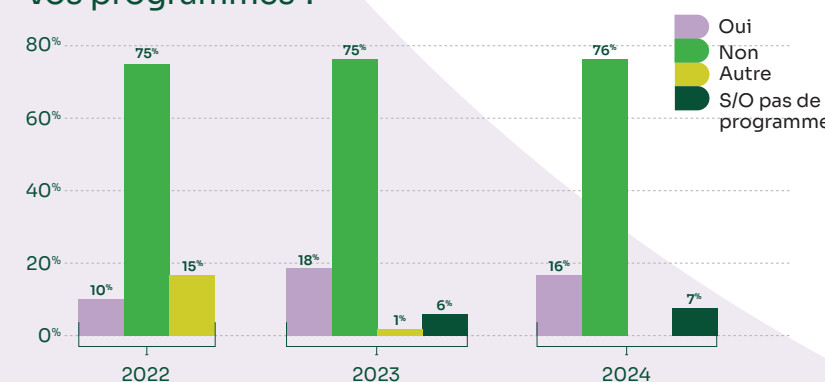
Politiques et procédures

Les résultats indiquent une tendance positive dans le domaine des lignes directrices programmatiques, avec une hausse de 24 % des organisations qui ont déclaré disposer d'une politique ou d'une procédure guidant leurs pratiques de développement de projets en 2024 (87 %), par rapport à 63 % durant l'année de référence. En 2024, 49% des organisations ont indiqué inclure explicitement l'antiracisme et 88 % ont mentionné qu'elles font référence à d'autres identités telles que le genre, les aptitudes, etc., lorsqu'on leur a demandé des précisions sur les politiques et procédures en place. Un peu moins de la moitié de ces répondant-e-s (57 %) ont indiqué que les parties prenantes des communautés ayant été affectées négativement par le racisme ont été consultées lors de l'élaboration de leurs politiques et procédures.

Mesures de suivi et d'évaluation

? QUESTION 4.B

Votre organisation utilise-t-elle des mesures de suivi et d'évaluation qui examinent explicitement la justice raciale ou l'antiracisme dans l'ensemble de vos programmes ?



Seules 16 % des organisations déclarent utiliser des mesures de suivi et d'évaluation qui examinent explicitement la justice raciale ou l'antiracisme qui s'inscrivent à l'ensemble de leur portefeuille de programmation. Il s'agit là d'une augmentation générale par rapport à 2022, lorsque la question a été révisée et évaluée de cette manière pour la première fois. Il s'agit en revanche d'une baisse par rapport aux 18% de 2023. L'exemple le plus courant, qui a été partagé par les répondant-e-s, est la collecte de données ventilées selon l'identité. Bien que des mesures soient recueillies, un-e répondant-e a souligné la nécessité d'accorder une plus grande attention à l'interprétation et à l'intégration des enseignements tirés de ces données :



Elle est incluse dans le suivi et l'évaluation, mais des efforts additionnels sont nécessaires pour analyser les données afin de comprendre les tendances, les améliorations/l'absence de progrès et l'utilisation des données dans le suivi de l'efficacité du programme.

Une autre organisation a souligné qu'elle utilisait les critères de référence mondiales pour la diversité et l'inclusion (Global Diversity and Inclusion Benchmarks) pour se responsabiliser face aux normes internationales :



Nous nous sommes engagé-e-s à procéder à une auto-évaluation annuelle de [nos] efforts par rapport aux critères de référence mondiales pour la diversité et l'inclusion (Global Diversity and Inclusion Benchmarks), et nous avons pour objectif d'obtenir un classement « progressif » ou meilleur dans chacune des 15 catégories d'ici 2025

Cette année, 24 % des organisations ont mis en œuvre des projets dont les indicateurs de mesure des performances sont directement liés à la race et à la lutte contre le racisme au cours des 12 derniers mois. Il s'agit là d'une augmentation par rapport aux 12 % d'organisations recensés en 2021 et en 2022. Des exemples d'indicateurs liés à la race et à l'antiracisme comprennent :



“

% de participant-e-s à des événements d'origines diverses

Nombre d'églises engagées dans des efforts de réparations avec les communautés autochtones

Nature de la collaboration entre les communautés [deux groupes connaissant des tensions ethniques/raciales] lors des événements pour l'a paix.

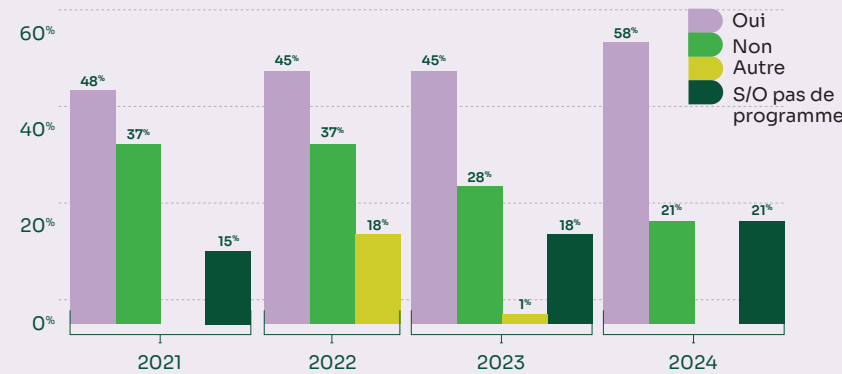
Développement professionnel

Des progrès encourageants ont été réalisés au niveau du renforcement des capacités en matière d'antiracisme pour le personnel, les bénévoles et les partenaires des programmes. En 2024, 41 % des organisations ont indiqué que le développement professionnel et/ou la formation à l'antiracisme étaient nécessaires pour le personnel, les bénévoles et/ou les consultant-e-s engagé-e-s dans la gestion de projets ou dans des rôles opérationnels. Il s'agit-là d'une augmentation par rapport aux 20 % d'organisations recensées en 2022 et aux 28 % d'organisations durant l'année de référence. En ce qui concerne les partenaires du programme, 87 % des organisations recensées en 2024 ont soutenu les efforts de renforcement des capacités des partenaires de programmes en matière d'antiracisme et d'anti-oppression au cours des 12 derniers mois. Cela représente une hausse de 35 % par rapport à l'année de référence et une augmentation de 52 % par rapport à 2023. Parmi les exemples de renforcement des capacités, on peut citer les formations, les ateliers, les séances de soins collectifs, le partage des ressources et le coaching.

Politiques et procédures

? QUESTION 4.G

Votre organisation dispose-t-elle de lignes directrices ou de procédures officielles relatives aux rôles décisionnels du personnel local et des partenaires locaux concernant les activités des projets et les opérations ?



En 2024, 58 % des organisations ont déclaré disposer de lignes directrices ou de procédures officielles concernant les rôles décisionnels du personnel local et des partenaires en ce qui a trait aux activités et aux opérations du projet. Ce pourcentage a augmenté au cours des trois années suivantes, atteignant une hausse de 10 % en 2024 par rapport à l'année de référence. Les organisations ont cité comme exemples les politiques de localisation, les politiques de partenariat et les politiques de délégation d'autorité.

Données démographiques

Les résultats révèlent des améliorations dans la collecte de données des participant-e-s aux programmes et ainsi que celle des partenaires/du personnel local, en termes de données démographiques.



En 2024, 21 % des organisations ont indiqué collecter et analyser actuellement des données ventilées sur la race des participant-e-s aux programmes, contre 12 % des organisations recensées en 2022. La collecte de données intersectionnelles a également augmenté au cours des deux dernières années, avec les organisations recueillant des informations sur le genre, l'âge, les capacités, l'état matrimonial, le statut de réfugié-e, la sexualité et la langue. 72 % des organisations ont déclaré collecter et analyser d'autres données désagrégées sur l'identité des participant-e-s aux programmes en 2022, avant d'atteindre 81 % en 2024. En ce qui concerne les partenaires locaux-ales et/ou le personnel local, 19 % des organisations ont déclaré qu'elles collectaient désormais des données liées à la race en 2024, par rapport à 7 % des organisations recensées en 2022. La collecte de données intersectionnelles n'a que légèrement progressé, passant de 28% des organisations ayant déclaré collecter et analyser d'autres données d'identité ventilées pour les partenaires locaux et/ou le personnel local en 2022 à 31% des organisations en 2024.

Mécanismes de rétroaction

Seules 8 % des organisations disposent d'un mécanisme établi pour obtenir une rétroaction confidentielle des parties prenantes locales concernées sur le respect des lignes directrices antiracistes au sein des activités et des opérations de projets. Bien qu'il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine, il s'agit toutefois d'une légère augmentation par rapport aux 3 % recensés en 2022. Les organisations ont mis en place un processus confidentiel et systématisé de réception des plaintes ou des préoccupations. En 2024, 47 % des organisations ont déclaré disposer d'un mécanisme général de rétroaction qui ne traite pas spécifiquement d'antiracisme, par rapport à 41 % des organisations recensées en 2022.

Durant l'année de référence, 36 % des répondant-e-s ont indiqué avoir reçu des fonds spécifiquement prévus pour des projets antiracistes au cours des 24 derniers mois. Ce chiffre a baissé jusqu'à 31 % durant le sondage de 2022, et a depuis lors augmenté pour atteindre 41 % en 2024. Les organisations mettent donc en œuvre des projets ou des activités antiracistes tant à l'international qu'au Canada. Un exemple de projet canadien comprend :

“

La création d'un réseau de leaders féministes racialisées pour combattre le racisme dans le mouvement féministe.

Obstacles

Les principaux obstacles à la conception, au suivi et évaluation, à l'apprentissage des programmes incluent des contextes géographiques variables (dans lesquels le racisme systémique est moins pertinent/prévalent), la réticence et la résistance des organisations, le manque de temps et de capacité du personnel, le manque de ressources financières et l'expertise technique inadéquate en matière d'DEI et/ou le manque d'expérience de mise en œuvre. Tous les obstacles cités précédemment ont été identifiés dans cette dernière section du sondage, auxquels ont été ajoutés les différents contextes géographiques dans lesquels le racisme systémique est moins pertinent/prévalent.



Au-delà des chiffres

Le rapport de cette année révèle des progrès largement graduels mais constants en ce qui concerne l'application de pratiques antiracistes dans la conception, le suivi et l'évaluation, et l'apprentissage des programmes par le secteur. Depuis l'année de référence, les plus grands progrès dans ce domaine ont été réalisés par les lignes directrices programmatiques et le renforcement des capacités, affichant une augmentation de 24 % des organisations qui disposent d'une politique ou d'une procédure guidant leurs pratiques de développement de projets. Le pourcentage d'organisations qui exigent un développement professionnel et/ou une formation à l'antiracisme pour le personnel, les bénévoles et/ou les consultant-e-s engagés dans des rôles de gestion de projet ou d'exploitation a, quant à lui, connu une hausse de 20 points de pourcentage.

Il est inquiétant de constater que seulement 8 % des organisations disposent d'un mécanisme établi pour obtenir une rétroaction confidentielle des parties prenantes locales concernées sur le respect des lignes directrices antiracistes dans les activités et les opérations de projets. L'adoption d'un suivi et d'une évaluation antiracistes a également été limitée, puisque la

grande majorité des organisations (76 %) ont déclaré en 2024 qu'elles n'utilisent pas de mesures qui examinent explicitement la justice raciale ou la lutte contre le racisme dans l'ensemble de leur portefeuille de programmes. De même, 72 % des organisations n'ont pas mis en œuvre de projets comportant des indicateurs de mesure des performances directement liés à la race et à l'antiracisme au cours des 12 derniers mois.

Bien qu'il soit plus courant pour les organisations de collecter des données démographiques fondées sur la race et l'intersectionnalité pour les participant-e-s aux programmes que pour les partenaires locaux ou le personnel local, des progrès ont été réalisés dans les deux domaines au cours des trois dernières années. Le secteur semble avoir pris conscience de l'importance de prendre en considération et de définir les rôles et les processus de prise de décision pour les activités menées en collaboration avec des partenaires locaux et du personnel local. Le nombre de répondant-e-s interrogé-e-s recevant un financement pour des projets antiracistes demeure relativement stable, bien qu'il s'agisse toujours d'une minorité (41%) au sein du secteur.

Recommandations

Un engagement en évolution : réexamen des recommandations fondamentales en matière de lutte contre le racisme

À mesure que notre sondage évolue et que nos efforts de collecte de données dans l'ensemble du secteur continuent, il en va de même pour notre engagement à aller au-delà des chiffres. Dans le rapport de référence sur l'engagement collectif de 2021, nous avons identifié un vif intérêt pour l'intégration des principes antiracistes à l'ensemble du secteur, mais beaucoup de choses demeuraient encore inconnues, notamment l'orientation ou la voie que prendrait ce parcours. Trois ans plus tard, nous nous trouvons dans une situation similaire, toujours aux prises avec les complexités de cette transformation.

Comme les années précédentes, nos recommandations restent enracinées dans des principes fondamentaux qui développent le cadre éthique et l'espace nécessaire à un changement antiraciste significatif. Il ne nous a pas semblé opportun d'introduire de nouvelles recommandations à ce stade. Nous procédons plutôt au réexamen des recommandations initiales qui ont suscité une approche holistique de la manière d'entreprendre ce cheminement, en nous efforçant de consolider notre assise et d'établir des fondations plus solides. Il est essentiel que les organisations comprennent que ces recommandations ne sont pas de simples cases à cocher, mais des piliers fondamentaux qui peuvent être adaptés et développés en fonction de leur contextes particuliers.

Ce qui demeure essentiel pour le changement que nous espérons voir dans ce secteur, est un engagement personnel et organisationnel en faveur de la cause. Les efforts de remise en question de la violence systémique ancrée dans les institutions conçues pour la maintenir est un travail ardu qui exige un engagement profond et soutenu. Les recommandations formulées au cours des quatre dernières années brossent un portrait complet des efforts que les organisations doivent fournir pour

ouvrir la voie à une véritable transformation antiraciste. Ces piliers fondamentaux sont les éléments qu'il convient de réexaminer et d'affiner en permanence, car ils fourniront le soutien nécessaire tout au long de votre parcours. Le progrès n'est pas statique ; il évolue avec les dynamiques changeantes des contextes organisationnels et sociétaux et nous pouvons toujours faire plus.

Dans une société qui est souvent à la recherche des prochaines solutions novatrices, parfois poussées par des tragédies, nous devons nous rappeler que le véritable test du progrès réside dans les efforts soutenus et investis par les organisations longtemps après que l'étincelle initiale soit estompée. Les événements tragiques qui ont conduit à la création du Centre de l'ARC ne doivent pas être les seules sources de motivation pour agir. L'un des indicateurs clés de réussite sera le travail continu, le temps et les ressources que les organisations dédient à ce parcours vers un avenir collectif antiraciste.

Alors que nous réitérons les recommandations élaborées ces dernières années, nous exhortons les organisations à utiliser le travail effectué au cours des trois dernières années de manière intentionnelle et efficace. Dans cet espace, l'innovation ne nécessite pas de nouvelles directives, mais plutôt un engagement plus profond avec les recommandations établies. Il est également essentiel de reconnaître qu'il existe une abondante littérature historique et contemporaine pour aider les organisations et les individus à comprendre comment le racisme s'infiltré dans les politiques, les programmes et la culture organisationnelle. Les hiérarchies raciales qui ont été établies et ancrées dans nos systèmes, nos institutions et notre conditionnement personnel au fil des siècles exigent plus que des solutions superficielles ou des cases à cocher, elles requièrent un engagement profond et permanent pour les démanteler.

Nous souhaitons rappeler aux organisations que la réticence à introduire de nouvelles recommandations à ce stade n'est pas un signe de stagnation mais bel et bien un choix délibéré pour consolider l'engagement du secteur dans les cadres existants. À mesure que nous avançons, nous encourageons les organisations à continuer de construire sur les piliers fondamentaux définis dans les rapports précédents, en s'engageant à fournir les efforts nécessaires, sur le long terme, pour démanteler le racisme systémique et susciter des changements significatifs et durables au sein du secteur.



Questions de réflexion pour les dirigeant-e-s, le personnel, les partenaires et les bailleurs de fonds :

Que signifie ce combat pour vous personnellement ?

Qu'est-ce qui maintiendra votre engagement face aux défis historiques et personnels ?

À qui devez-vous rendre des comptes ? Comment vous responsabilisez-vous, ainsi que votre organisation et votre secteur, vis-à-vis des communautés racialisées dans le cadre de ce travail ?

Reconnaissez-vous les aspects de ce parcours qui vous posent des défis personnels ? Quels sont les aspects du parcours qui vous posent des défis sur le plan personnel ? Sur le plan systémique ? Sur le plan institutionnel ?

Quelles mesures avez-vous mis en œuvre pour atténuer ces défis ?

Quelle place êtes-vous prêt-e à accorder aux idées et aux points de vue que vous ne comprenez peut-être pas entièrement ?

Recommandations réitérées :

1

Élaborer une stratégie organisationnelle antiraciste cohérente

Il est impératif que les organisations développent des stratégies antiracistes claires et intersectionnelles, distinctes des cadres plus larges d'AEDIJ. Ces stratégies doivent inclure des repères réalisables, des vérifications périodiques et de solides mécanismes de responsabilisation pour garantir l'efficacité et la durabilité à long terme. Il faut avant tout que ces processus soient validés par le personnel racialisé et par les parties prenantes concernées. Cet effort doit reposer sur une évaluation approfondie et honnête des pratiques actuelles de l'organisation, en identifiant où et comment celle-ci maintient l'héritage des préjugés raciaux et de l'inaction systémique. En abordant ces questions de front, les organisations peuvent développer des stratégies qui non seulement s'attaquent aux inégalités existantes, mais qui posent également les bases d'un changement durable et significatif.

2

Créer un environnement propice à un dialogue productif

Les organisations doivent s'attaquer de manière proactive au racisme inhérent en s'attachant à fournir au personnel racialisé et aux participant-e-s des programmes des espaces plus sûrs leur permettant de s'engager ouvertement et honnêtement, sans crainte de représailles. Il faut établir la confiance et assurer que les besoins, les attentes et la rétroaction qui sont offerts par le biais de mécanismes sûrs et fiables seront entendus et intégrés. L'intention et l'action servent de pont entre la diversité et l'inclusion, et les organisations doivent s'engager à adopter et maintenir une approche de tolérance zéro à l'égard du racisme. Cela implique la mise en place de politiques qui reconnaissent et protègent la sécurité physique, psychologique et émotionnelle.

3

Collaborer avec des partenaires internationaux pour la conception, le développement et la mise en œuvre

Le secteur doit dépasser les idéaux occidentaux et remettre en question les hiérarchies raciales en collaborant avec des partenaires internationaux dans la conception des programmes, la communication, la mise en œuvre et l'établissement de rapports. Il reste encore beaucoup à faire en matière d'intégration des partenaires internationaux dans nos efforts et nos activités, ce qui nous empêche de réaliser d'importants transferts de pouvoir et de ressources vers les parties prenantes et acteurs locaux. Il s'agit-là d'un élément important pour la lutte contre le racisme, mais aussi d'un élément crucial pour la réussite de tous les aspects de nos efforts et de nos activités. Pour réussir dans ce pilier, il est important que les organisations développent une compréhension historique des contextes dans lesquels elles travaillent, qu'elles acquièrent des compétences culturelles approfondies et qu'elles apprennent des styles de communication. Bien que ce processus remette en question de nombreux préjugés normalisés et le système de pouvoir mis en place pour les maintenir, il est important de mettre en place des structures et des soutiens pour atténuer ces défis.

4

Collecter des données ventilées par race à tous les niveaux

Dans nos efforts continus de suivi des progrès réalisés et d'apport de changements significatifs, il est vital de reconnaître qu'il ne peut y avoir de transformation sans mesures précises. Les organisations doivent s'engager à collecter intentionnellement et systématiquement des données ventilées par race dans des domaines clés tels que les pratiques d'embauche, les taux de rétention, les possibilités de promotion, l'équité salariale, la satisfaction au travail et le bien-être général des employé-e-s. La collecte de données sert de base à l'identification des lacunes, à l'évaluation des progrès et à l'élaboration d'interventions stratégiques susceptibles de démanteler les inégalités systémiques. La transparence dans la collecte et l'utilisation des données est cruciale et les organisations doivent veiller à ce que ces informations soient accessibles à toutes les parties prenantes, favorisant ainsi la responsabilisation et la confiance.

5

Mandater des audits antiracistes réguliers au niveau institutionnel et/ou organisationnels

Des audits antiracistes réguliers devraient être rendus obligatoires, les organisations mesurant, surveillant et ajustant en permanence leurs stratégies en fonction de l'évolution des contextes et des commentaires. Plus qu'un simple exercice de cases à cocher, ces audits devraient créer un lien direct entre ce qui est mesuré et l'engagement de l'organisation pour créer un changement tangible et marquant. La transparence est cruciale tout au long de ce processus, avec une communication claire sur les conclusions et les mesures prises. De plus, le personnel doit disposer de ressources adéquates et être habilité à participer activement à la transformation de l'organisation. Il est important de noter que les critères utilisés dans ces audits doivent être élaborés avec les conseils des communautés affectées, en garantissant que les mesures reflètent leurs besoins, leurs expériences et leurs attentes. Ce faisant, les organisations peuvent garantir que leurs efforts d'antiracisme sont non seulement efficaces, mais aussi véritablement inclusifs et responsables.

6

Investir dans les ressources, renforcer les capacités du personnel et l'engagement des dirigeant-e-s

Les investissements durables dans les ressources, le développement du personnel et l'engagement des dirigeant-e-s représentent un moteur essentiel du changement antiraciste. Les organisations doivent régulièrement consulter leur personnel pour évaluer et ajuster les efforts de renforcement des capacités, afin de s'assurer qu'ils répondent à l'évolution des besoins. Les organisations doivent allouer des ressources cohérentes au renforcement des capacités, qu'il s'agisse d'une formation complète ou de l'intégration de la participation aux initiatives de lutte contre le racisme dans les plans de travail à tous les niveaux et dans tous les rôles au sein de l'organisation. La direction doit faire preuve d'un engagement fort en mettant en place des mécanismes de responsabilisation qui s'attaquent activement aux déséquilibres de pouvoir et promeuvent des pratiques équitables. Cela implique de prioriser et de favoriser un environnement dans lequel la lutte contre le racisme n'est pas qu'une simple initiative, mais une valeur fondamentale de l'organisation, qui se reflète dans chaque décision, action et politique contribuant à un changement systémique durable.

7

Intégrer les principes d'antiracisme dans tous les aspects de votre organisation

L'antiracisme doit être profondément ancré dans chaque facette des opérations de l'organisation, de l'administration à la conception des programmes, et des ressources humaines au plaidoyer. Dans ce secteur, ces efforts ne peuvent pas être cloisonnés ou compartimentés, ils doivent être clairement reflétés, mesurés, contrôlés et ajustés de manière cohérente dans l'ensemble de l'organisation. Il est essentiel de définir clairement l'antiracisme et ce à quoi il ressemble pour l'organisation et de s'engager à adopter ses principes de manière contextuelle et globale.

8

Centrer les efforts de lutte contre le racisme sur les communautés affectées et les groupes concernés en tous points

Les voix des communautés affectées et des groupes concernés doivent être au centre de toutes les initiatives de lutte contre le racisme, guidant et informant chaque décision. Cela signifie également que le personnel racialisé doit être non seulement bien représenté, mais aussi pleinement intégré dans les rôles décisionnels au sein de l'organisation, bien au-delà de l'antiracisme et des initiatives plus larges de l'AEDIJ. Leurs expériences vécues, leurs besoins et leurs attentes doivent être intégrés dans la culture, les processus et les politiques de l'organisation afin de garantir une représentation authentique et d'éviter le symbolisme. Cette approche remet en question les structures de pouvoir existantes et les normes enracinées, favorisant ainsi une culture organisationnelle plus inclusive et plus équitable. Des mécanismes doivent être mis en place pour atténuer ces défis et soutenir cette intégration.

Redéfinir les stratégies de communication et d'établissement de rapports, ainsi que leurs résultats.

Les organisations devraient revoir leurs stratégies de communication et d'établissement de rapports, ainsi que leurs résultats, afin de démanteler la narration, le cadrage et l'établissement de rapports dominants qui soutiennent les structures coloniales qui reproduisent des préjugés raciaux. Pour ce faire, elles devraient adopter des approches transparentes qui amplifient les voix des personnes racialisées, en veillant à ce que les récits racontés reflètent les véritables réalités et complexités des communautés qu'elles servent et représentent. Ce changement peut aider les organisations à aller au-delà des récits superficiels et à favoriser une compréhension plus profonde et plus précise des questions en jeu. En luttant contre les stéréotypes nuisibles et les idées fausses, cette approche permet non seulement de remettre en question les préjugés existants, mais aussi d'autonomiser les communautés en reconnaissant leurs expériences, leurs points de vue et leurs contributions. La transparence, la responsabilité et l'engagement continu avec les communautés concernées doivent être au cœur de ces stratégies révisées, afin que la communication serve d'outil pour l'équité et la justice plutôt que de perpétuer les préjugés existants.

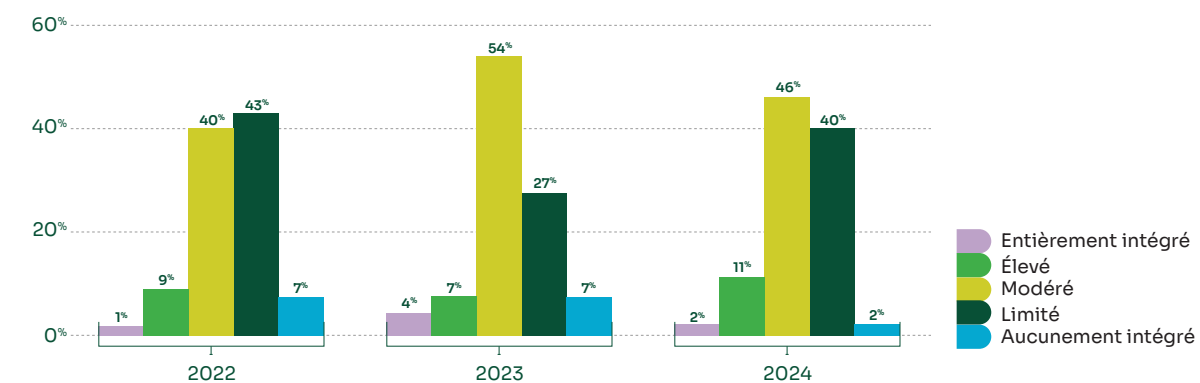
Conclusion

Le présent rapport sur l'Engagement collectif 2024 dresse le bilan à un tournant décisif du parcours effectué par le secteur canadien de la coopération internationale sur la voie vers l'antiracisme. Guidées par le Cadre sur l'antiracisme, les organisations d'un bout à l'autre du pays ont mis en œuvre des pratiques antiracistes à travers trois piliers fondamentaux : (1) l'administration et les ressources humaines, (2) la communication, le plaidoyer et la gestion des connaissances, et (3) la conception, le suivi et l'évaluation et l'apprentissage des programmes. Il est réconfortant de constater les investissements considérables réalisés et les efforts importants déployés par les organisations signataires, qui promettent d'avoir un impact durable et transformateur sur le secteur.

Les changements significatifs et transformationnels sont lents et continus. Trois ans plus tard, nous demandons aux organisations de réfléchir aux questions suivantes : De quelle réalisation êtes-vous le/la plus fier-ère ? Dans quels domaines auriez-vous pu approfondir votre travail et vos efforts antiracistes ? Et surtout, comment allez-vous agir pour combler ou corriger les lacunes et combler le fossé entre la signature aux engagements antiracistes et la mise en œuvre de pratiques antiracistes ?

? QUESTION 5.A

En prenant compte de vos réponses précédentes, comment évaluez-vous l'intégration globale actuelle de l'antiracisme dans les opérations et les activités de votre organisation ?



À la fin du sondage, les répondant-e-s ont été invité-e-s à réfléchir à leurs réponses précédentes et à évaluer l'intégration globale de la justice raciale dans les opérations et les activités de leur organisation. Cette auto-évaluation a donné des résultats mitigés au fil des ans. En effet, depuis l'année de référence, le pourcentage de répondant-e-s qui estiment que leur organisation intègre pleinement la justice raciale a augmenté de un point de pourcentage. Le pourcentage de répondant-e-s qui estiment que leur organisation intègre fortement la justice raciale a augmenté de deux points de pourcentage. Pour les organisations qui ont estimé que leur organisation intégrait modérément la justice raciale, on observe une augmentation de six entre l'année de référence et 2024. Ces résultats indiquent que la plupart des organisations sont conscientes que leur niveau d'intégration de la justice raciale est limité ou modéré. D'où la question suivante : Si les organisations reconnaissent les occasions manquées, qu'est-ce qui les empêche de poursuivre l'intégration des pratiques antiracistes ?

Afin de tirer parti des réalisations du secteur et de combler ses lacunes, nous devons nous attaquer aux obstacles qui empêchent les organisations de prendre des mesures complémentaires. Pour les trois piliers, les répondant-e-s ont cité comme obstacles communs à la mise en œuvre le manque de temps et de capacité du personnel, la réticence et la résistance des organisations, le manque de ressources financières et la faiblesse de compétences techniques en matière d'DEI. Le rapport souligne l'importance d'intégrer l'engagement pour la lutte contre le racisme au cœur de l'approche d'une organisation, et non de l'ajouter en marge. Au Canada, le secteur de la coopération internationale doit rester ferme dans son engagement à favoriser une voie par laquelle les organisations peuvent travailler avec les personnes autochtones, noires et/ou d'autres communautés historiquement marginalisées en raison de leur race pour répondre aux besoins croissants dans un contexte de conflits et de crises mondiales qui s'intensifient.

Pour l'avenir, nous vous encourageons à adopter et à considérer le présent rapport comme un appel à l'action. Le poids que représente de l'élimination et le démantèlement de l'oppression raciale ne doit plus reposer sur les épaules des personnes les plus marginalisé-e-s; il est de notre responsabilité collective de mettre en œuvre les recommandations avec un dévouement durable et de défendre un avenir équitable.

Annexes

Annexe 1 : Organisations signataires 2024

(CECI) Centre d'Étude et de Coopération Internationale	CAUSE Canada	KAIROS	Primate's World Relief and Development Fund (Fonds de secours et de développement du monde des primates)
Action Canada pour la santé et les droits sexuels	Coady Institute (Institut Coady)	Kentro Christian Network (Réseau chrétien Kentro)	Rayjon Share Care of Sarnia Inc.
Agence adventiste de développement et de secours (ADRA) Canada	CODE	La Boîte interculturelle	Résultats Canada
Fondation Aga Khan Canada	Coopération Canada	Conseil manitobain pour la coopération internationale	Salanga
Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI)	Carrefour International	Comité central mennonite du Canada	Aide à l'enfance Canada
Conseil atlantique pour la coopération internationale	Cuso International	Comité central mennonite du Manitoba	Partenariat canadien pour la santé des femmes et des enfants (CanSFE)
Conseil de la Colombie-Britannique pour la coopération internationale	Digital Opportunity Trust (DOT)	Never Again International - Canada	L'Église Unie du Canada
Association canadienne pour l'étude du développement international (ACÉDI)	Médecins sans frontières (Doctors Without Borders)	Northern Council for Global Cooperation (Conseil du Nord pour la coopération mondiale)	The Wellspring Foundation for Education
Fondation canadienne pour l'audit et la responsabilisation	Emergency Relief and Development Overseas (Secours d'urgence et aide au développement outre-mer)	Conseil ontarien pour la coopération internationale (OCIC)	(La Fondation Wellspring pour l'éducation)
Ministères baptistes canadiens (CBM)	Fonds Égalité	Oxfam Canada	Bureau de promotion du commerce Canada (TFO Canada)
Canadian Feed the Children (Société canadienne pour nourrir les enfants)	Equitas - Centre international d'éducation aux droits humains	Oxfam-Québec	VIDEA
Banque de céréales vivrières du Canada	Radios Rurales Internationales	Partenariat pour le Développement des Communautés (PARDEC)	WaterAid Canada
Secours luthérien mondial du Canada	FH Canada (Food for the Hungry)	Partners In Health Canada (Partenaires en santé Canada)	World Renew
Croix-Rouge canadienne	Grands Défis Canada	Institut PEGASUS	Entraide universitaire mondiale du Canada (EUMC)
CARE Canada	Coalition humanitaire	Plan International Canada	
Carrefour international Bas-Laurentien pour l'Engagement social (CIBLES)	Inter Pares	Presbyterian World Service & Development (Service mondial presbytérien et développement)	
	International Teams Canada (Équipes internationales Canada)		
	Jane Goodall Institute of Canada (Institut Jane Goodall du Canada)		

Annexe 2 : Résultats du sondage

2.1 Tableau des résultats du sondage : Administration et ressources humaines

No.	Question	Résultats 2024
2.a	Votre organisation inclut-elle systématiquement des énoncés sur la diversité dans les offres d'emploi ou de bénévolat ?	Oui: 81% Non: 14% S/O: 5%
2.b	Votre organisation dispose-t-elle de politiques et de pratiques de recrutement ou d'embauche qui contiennent des références explicites à des principes antiracistes?	Oui: 46% Non: 54% S/O: 0%
2.c	Au cours des 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle procédé à un audit ou une évaluation interne des pratiques d'embauche/de recrutement analysant spécifiquement les préjugés/biais raciaux?	Oui: 20% Non: 76% S/O: 3%
2.d	Est-ce que les membres de votre personnel chargés des ressources humaines ou les responsables du personnel chargés du recrutement ont suivi une formation formelle de sensibilisation aux préjugés/biais raciaux ou à l'antiracisme? Par formation formelle, nous entendons toute forme d'apprentissage avec des évaluations vérifiables ou des exigences à satisfaire pour compléter la formation, contrairement à une expression générale des valeurs du personnel.	Oui: 42% Non: 51% S/O: 8%
2.e	Votre organisation dispose-t-elle de politiques et de pratiques opérationnelles qui font explicitement référence aux principes antiracistes ?	Oui: 59% Non: 41% S/O: 0%
2.f	Au cours des 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle dispensé une formation interne sur l'anti-oppression comportant un volet explicite sur l'antiracisme et/ou une formation sur l'antiracisme pour le personnel et/ou les bénévoles ? Par interne, nous entendons une formation développée pour votre équipe ou votre organisation.	Oui: 63% Non: 29% S/O: 8%

2.g	Votre organisation offre-t-elle un soutien matériel (tel que couvrir les frais) au développement professionnel externe en matière d'antiracisme pour le personnel et/ou les bénévoles ? Par externe, nous entendons une formation développée/dispensée par un tiers.	Oui , un soutien spécifique au développement portant sur l'antiracisme est fourni : 17% Oui , notre organisation fournit un soutien général au développement, tel que des fonds non spécifiques à utiliser à la discrétion de l'employé-e ou de l'employeur : 59% Un soutien à la fois général et spécifique à l'antiracisme : 8% Aucun soutien au développement n'est disponible : 16%
2.h	Le personnel et/ou les bénévoles exerçant des fonctions de supervision ou de direction au sein de l'organisation bénéficient-ils/elles d'un développement professionnel et/ou d'une formation sur l'antiracisme ?	Oui: 60% Non: 35% S/O: 5%
2.i.a	Votre organisation recueille-t-elle et analyse-t-elle formellement des données sur le nombre ou le pourcentage du personnel et/ou des bénévoles (à tous les niveaux) issues des communautés autochtones, noires et/ou historiquement marginalisées en raison de leur race? Par "formellement", nous entendons comptabiliser et déclarer, plutôt que de s'appuyer sur des suppositions.	Oui: 48% Non: 48% S/O: 5%
2.i.b	Votre organisation recueille-t-elle et analyse-t-elle formellement des données sur le nombre ou le pourcentage du personnel et/ou des bénévoles occupant des fonctions de supervision ou de direction et issus de groupes racialisés ? Par "formellement", nous entendons comptabiliser et déclarer, plutôt que de s'appuyer sur des suppositions.	Oui: 45% Non: 47% S/O: 8%

2.i.c	Votre organisation recueille-t-elle et analyse-t-elle formellement des données sur le nombre ou le pourcentage des membres du conseil d'administration issus de groupes racialisés? Par "formellement", nous entendons comptabiliser et déclarer, plutôt que de s'appuyer sur des suppositions.	Oui: 51% Non: 44% S/O: 5%
2.j	Votre organisation recueille-t-elle et analyse-t-elle officiellement d'autres données relatives à l'identité du personnel, des bénévoles et des membres du conseil d'administration (telles que le genre, les aptitudes, etc.) ? Par "formellement", nous entendons comptabiliser et déclarer, plutôt que de s'appuyer sur des suppositions.	Oui: 52% Non: 46% S/O: 2%
2.k	Votre organisation publie-t-elle systématiquement des échelles salariales pour les offres d'emploi internes et externes ?	Oui: 71% Non: 24% S/O: 5%
2.l	Votre organisation recueille-t-elle et analyse-t-elle actuellement des données salariales ventilées par race ?	Oui: 6% Non: 89% S/O: 5%
2.m	Votre organisation recueille-t-elle et analyse-t-elle les données salariales en fonction d'autres données relatives à l'identité du personnel, des volontaires et des membres du conseil d'administration (telles que le genre, les aptitudes, etc.) ?	Oui: 16% Non: 89% S/O: 5%
2.n	Votre organisation recueille-t-elle et analyse-t-elle actuellement les tendances en matière de recrutement, de promotion et/ou de rétention du personnel, des volontaires et/ou des membres du conseil d'administration, ventilées par la race ?	Oui: 11% Non: 85% S/O: 3%
2.o	Votre organisation recueille-t-elle et analyse-t-elle les tendances en matière de recrutement, de promotion ou de rétention sur la base d'autres données relatives à l'identité du personnel, des bénévoles et/ou des membres du conseil d'administration (telles que le genre, les aptitudes, etc.) ?	Oui: 14% Non: 83% S/O: 3%

2.p	Existe-t-il au sein de votre organisation un personnel spécialisé (personnel, bénévoles principaux ou consultants) qui promeut la diversité et l'inclusion dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités officielles ?	Oui: 71% Non: 25% S/O: 4%
2.q	Les membres du personnel ou bénévoles principaux de votre organisation ont-ils des objectifs antiracistes ou anti-oppression explicites dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités ?	Oui: 52% Non: 41% S/O: 6%
2.r	Votre organisation dispose-t-elle d'un mécanisme établi pour obtenir une rétroaction confidentielle (notamment de la part du personnel et/ou des bénévoles issues des communautés autochtones, noires et/ou historiquement marginalisées en raison de leur race) concernant l'adhésion de l'organisation aux lignes directrices et aux pratiques antiracistes ?	Oui: 27% Notre organisation dispose d'un mécanisme général conforme (qui n'aborde pas ni ne mentionne explicitement l'antiracisme) : 52% Non: 19% S/O: 2%
2.s	Au cours des 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle réalisé un audit formel ou une évaluation formelle de la diversité, de l'équité ou de l'inclusion ?	Oui: 26% Non: 74%
2.t	Votre organisation dispose-t-elle de mécanismes sûrs, transparents et formels de signalement et de recours faisant explicitement référence aux expériences de racisme et de discrimination fondée sur la race ?	Oui: 59% Non: 41%
2.u	Votre organisation permet-elle actuellement aux membres du personnel et/ou aux bénévoles d'adhérer directement à des comités ou groupes de travail sur l'équité, l'inclusion et l'antiracisme, au sein de votre organisation ou à l'extérieur? Par permettre d'adhérer directement, nous entendons que ces personnes peuvent accomplir ce travail dans le cadre de leurs fonctions reconnues comme telles ('durant leur temps de travail') et non en plus de leur charge de travail, ou qu'elles sont compensées d'une manière ou d'une autre.	Oui: 90% Non: 10%

2.2 Tableau des résultats du sondage : Communication, plaidoyer et gestion des connaissances

No.	Question	Résultats 2024
3.a	Votre organisation a-t-elle des politiques ou procédures qui guident : <ul style="list-style-type: none"> vos pratiques de communication publique et/ou les lignes directrices de marque? vos pratiques en matière de collecte de fonds et/ou de sollicitation de fonds? vos pratiques en matière de plaidoyer et/ou d'engagement des parties prenantes? 	Oui: 52% Non: 40% S/O: 8%
3.b	Au cours des 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle entrepris un audit officiel ou évaluation officielle portant sur les préjugés raciaux et/ou l'antiracisme explicite dans vos communications, vos lignes directrices ou en terme de contenu relatif à l'engagement des parties prenantes ?	Oui: 7% Non, mais un audit a été précédemment réalisé : 26% Non, jamais : 67%
3.c	Le personnel, les bénévoles ou les consultant.e.s engagés par votre organisation dans des fonctions de communication, de collecte de fonds et/ou d'engagement des parties prenantes doivent-ils/elles suivre un développement professionnel et/ou une formation spécialement axée sur l'antiracisme ?	Oui: 39% Non: 60% S/O: 2%
3.d	Au cours des 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle partagé des supports ou matériels de communication capturés directement par des producteur-trice-s de contenu locaux/dans le pays (tels que des photographes, des rédacteur-trice-s ou des employé-e-s nationaux) ? Par « directement », nous entendons que le producteur ou la productrice original-e conserve le contrôle créatif ou éditorial du produit final.	Oui: 69% Non: 24% S/O: 7%
3.e	À quelle fréquence votre organisation partage-t-elle publiquement des communications ou du matériel de communication capturé directement par des producteur-trice-s de contenu locaux (tels que des photographes, des rédacteur-trice-s ou des employé-e-s nationaux) ? Par « directement », nous entendons que le producteur ou la productrice original-e conserve le contrôle créatif ou éditorial du produit final.	Toujours : 14% Presque toujours: 24% Parfois: 42% Jamais: 10% S/O: 10%

3.f	Votre organisation dispose-t-elle d'un mécanisme établi pour obtenir une rétroaction confidentielle des parties prenantes concernées en matière d'adhésion et de respect des directives antiracistes concernant le matériel et les supports de communication ainsi que les activités de partage des connaissances ?	Oui, il existe un mécanisme qui inclut spécifiquement l'antiracisme : 59% Notre organisation dispose d'un mécanisme général de retour d'information (qui n'aborde pas spécifiquement la question de l'antiracisme) : 50% Non, notre organisation ne dispose pas actuellement d'un tel mécanisme : 42% S/O: 2%
3.g	Au cours des 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle entrepris des activités proactives de communication, de plaidoyer ou de partage des connaissances pour lesquelles vous aviez un (des) objectif(s) antiraciste(s) explicite(s) ? Par proactif, on se réfère au contenu que votre organisation a elle-même produit, plutôt que (ou en plus) d'amplifier le contenu produit par d'autres.	Oui: 54% Non: 45% S/O: 2%
3.h	Au cours des 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle: <ul style="list-style-type: none"> reçu du financement supplémentaires spécifiquement pour la communication antiraciste ou anti-oppressive, les activités de partage des connaissances ou de renforcement des capacités? alloué des fonds existants spécifiquement pour la communication antiraciste ou anti-oppressive, les activités de partage des connaissances ou le renforcement des capacités? 	Oui: 16% Non: 82% S/O: 2%
		Oui: 31% Non: 68% S/O: 2%

2.3 Tableau des résultats du sondage : Conception, suivi, évaluation, apprentissage de programmes et opérations

No.	Question	Résultats 2024
4.a	Votre organisation dispose-t-elle de politiques ou de procédures qui guident vos pratiques de développement de projets ou de programmes ?	Oui: 87% Non: 8% S/O: 5%
4.b	Votre organisation utilise-t-elle des mesures de suivi et d'évaluation qui examinent explicitement la justice raciale ou l'antiracisme dans l'ensemble de vos programmes ? Nous parlons ici de l'évaluation de votre travail/de vos activités dans son ensemble.	Oui: 16% Non: 76% S/O: 7%
4.c	Au cours des 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle mis en œuvre des projets dont les indicateurs de mesure de la performance sont directement liés à la race et à l'antiracisme ? Il s'agit ici de mesures spécifiques dans le cadre d'un ou de plusieurs projets donnés.	Oui: 24% Non: 72% S/O: 3%
4.d	Votre organisation dispose-t-elle de politiques ou de procédures qui guident les considérations de sûreté et de sécurité ?	Oui: 90% Non: 6% S/O: 3%
4.e	Du développement professionnel et/ou formation(s) en antiracisme sont-ils exigés pour le personnel, les bénévoles et/ou les consultant-e-s engagé-e-s par votre organisation dans des rôles opérationnels ou de gestion de projet ?	Oui: 41% Non: 48% S/O: 11%
4.f	Au cours des 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle soutenu les efforts de renforcement des capacités des partenaires de programmes en matière d'antiracisme et d'anti-oppression (par exemple, en proposant des formations, en partageant des ressources, etc.)?	Oui: 87% Non: 8% S/O: 5%
4.g	Votre organisation dispose-t-elle de lignes directrices ou de procédures officielles relatives aux rôles décisionnels du personnel local et des partenaires locaux concernant les activités des projets et les opérations ?	Oui: 58% Non: 21% S/O: 21%

4.h	Votre organisation recueille-t-elle et analyse-t-elle actuellement des données désagrégées sur la race des participant-e-s de programme ?	Oui: 21% Non: 67% S/O: 12%
4.i	Votre organisation recueille-t-elle et analyse-t-elle actuellement d'autres données désagrégées sur l'identité des participant-e-s au programme (genre, âge, capacités, etc.) ?	Oui: 81% Non: 13% S/O: 6%
4.j	Votre organisation recueille-t-elle et analyse-t-elle actuellement des données désagrégées sur la race pour les partenaires locaux et/ou le personnel local (dans le pays)?	Oui: 19% Non: 81% S/O: 0%
4.k	Votre organisation recueille-t-elle et analyse-t-elle actuellement d'autres données d'identité désagrégées pour les partenaires et/ou le personnel local (genre, âge, capacités, etc.) ?	Oui: 31% Non: 44% S/O: 25%
4.l	Votre organisation dispose-t-elle d'un mécanisme établi pour obtenir de la rétroaction confidentielle des parties prenantes pertinentes au sein des pays même en matière d'adhésion et du respect des lignes directrices antiracistes dans les activités et opérations du projet ?	Oui , il existe un mécanisme qui porte spécifiquement sur l'antiracisme : 8% Notre organisation dispose d'un mécanisme général conforme (qui n'aborde pas ni ne mentionne explicitement l'antiracisme) : 47% Non , notre organisation ne dispose pas actuellement d'un tel mécanisme : 27% S/O: 18%
4.m	Au cours des 12 derniers mois, votre organisation a-t-elle reçu ou alloué des fonds spécifiquement pour des projets antiracistes ou des activités dans le cadre de projets, au Canada ou à l'international ?	Oui , seulement pour des activités au Canada : 19% Oui , pour des activités à l'international seulement : 2% Oui , pour des activités au Canada et à l'international : 19% Non: 61%



Engagement collectif :

PROGRÈS ET PERSPECTIVES ANTIRACISTES DANS LE SECTEUR
DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE AU CANADA

2024