

DECLARATION PUBLIQUE – AMNESTY INTERNATIONAL

Date 26 octobre 2020 index : ORG 10/3267/2020

Déclaration de la Coalition de direction à propos du Rapport sur les débats des groupes de discussion

Le meurtre de George Floyd par la police en début d'année a été un événement marquant, non seulement aux États-Unis mais aussi partout dans le monde, où il a attiré l'attention sur le racisme historique et structurel.

Il a suscité une profonde introspection au sein d'Amnesty International. Nous nous sommes en effet demandé si les structures de notre organisation née il y a 60 ans pouvaient, de façon non intentionnelle, perpétuer un racisme profondément enraciné, et si nous traitions avec suffisamment de fermeté et d'efficacité les cas individuels de racisme. Nous avons commencé à nous pencher sur la question par le biais de plusieurs initiatives, conscients que chacun-e d'entre nous, dans son domaine de travail respectif, devait s'impliquer dans la réflexion. C'est précisément parce que nous sommes profondément engagé-e-s à devenir une organisation pas seulement non raciste, mais antiraciste, que nous avons commandé ce rapport. Cependant, celui-ci est loin d'être une fin en soi, et ne constitue qu'une étape dans notre parcours.

Les conclusions du [rapport](#) nous ramènent à une réalité brutale. Elles viennent à point nommé pour nous rappeler que la discrimination, le racisme et notamment le racisme anti-noir existent au sein de notre organisation. Elles révèlent à la fois l'ampleur et le caractère structurel du racisme et montrent que nous devons combattre le privilège blanc partout où il existe.

Nous tenons à saluer le courage et l'honnêteté des collègues qui ont participé aux groupes de discussion et fait part de leurs expériences clairement douloureuses d'exclusion, de discrimination et de frustration. Nous voulons les remercier pour leur ouverture, leur courage et leur sincérité, qui vont contribuer à faire avancer les choses.

En tant qu'ONG internationale de défense des droits humains de premier plan, nous devons identifier et reconnaître en toute transparence les structures et l'héritage complexes du racisme et de la discrimination. C'est une étape importante pour amorcer un véritable changement. Les différents cas de racisme et de préjugés structurels exposés dans le rapport vont devoir être résolus. Ce sera plus compliqué pour certains que pour d'autres. Nous nous engageons donc dans un effort concerté en vue de ce qui sera une transformation à long terme, afin de devenir une organisation véritablement antiraciste, plaçant l'égalité, la diversité et l'intégration au cœur de toutes ses actions.

Nous nous engageons fermement, en tant que Coalition de direction du Secrétariat international (SI), à mettre en oeuvre les recommandations du rapport. Nous le ferons dans le cadre plus large de nos efforts en cours visant à améliorer notre culture organisationnelle, afin de créer un environnement dans lequel nos convictions, nos comportements et nos valeurs favorisent l'épanouissement et le sentiment d'appartenance de l'ensemble de nos collègues, tout en ayant un impact sur les droits humains.

Avec l'aide et les conseils du Groupe égalité raciale, diversité et intégration (REDIG), la Coalition de direction s'est engagée à prendre plusieurs mesures, parmi lesquelles les actions suivantes :

1. Revoir et améliorer nos processus de recrutement.
2. Examiner les données dont nous disposons sur le personnel afin de faire un état des lieux de la situation initiale, et recueillir des informations utiles pour alimenter nos décisions et suivre les progrès au fil du temps.
3. Réformer notre service Développement personnel et organisationnel (POD) afin qu'il devienne l'un des moteurs de la lutte contre le racisme au sein de l'organisation.
4. Évaluer les capacités et les compétences de notre prestataire extérieur chargé de gérer les plaintes, les doléances et les alertes du personnel en ce qui concerne la gestion des plaintes dans le contexte de l'appartenance raciale et du racisme.

5. Évaluer les modules de formation existants et accroître la visibilité des possibilités de formation qui sont à la disposition du personnel.
6. Charger des expert·e·s extérieurs d'animer une série de sessions interprogrammes sur le racisme dans l'ensemble du SI.
7. Étudier et soutenir les initiatives émanant du personnel destinées à favoriser et à promouvoir l'équité et le dialogue au sein de l'organisation, telles que la création de groupe d'expert·e·s au sein du personnel et d'autres réseaux.

Il s'agit là de nos premiers engagements. Nous nous saisissons du défi qui nous attend, en ayant conscience que nous ferons des erreurs et que nous devons procéder à des ajustements et des adaptations, et prendre d'autres engagements au fur et à mesure que nous en apprendrons davantage. Nous le faisons dans un esprit d'obligation de rendre des comptes, et d'implication dans le travail de lutte active contre le racisme.

La Coalition de direction salue ce rapport, qui apporte une contribution importante à un processus complexe de transformation organisationnelle. Nous sommes fermement engagé·e·s à faire d'Amnesty International une organisation véritablement antiraciste, afin de participer aux changements que nous appelons de nos vœux dans le monde.