

L'équité, la diversité, l'inclusion, et la justice

Stratégie et plan d'action
pour l'antiracisme

February 2024

Sommaire exécutif

Coopération Canada est une coalition nationale d'organisations œuvrant à construire un monde plus juste, plus durable et plus équitable. Ses 100 membres comprennent un ensemble diversifié d'organisations qui travaillent à l'intersection de la coopération internationale, des droits de la personne, de la solidarité et du partenariat. Bien que Coopération Canada et ses membres font prévaloir des valeurs ayant trait à l'égalité, à la dignité, à l'inclusion et à l'équité - par l'entremise du [Code d'éthique](#) de Coopération Canada - il demeure que la responsabilité leur incombe de lutter contre l'injustice qui perdure et qui caractérise les relations entre les pays les plus riches du monde et les pays historiquement désavantagés. Au cours de ses 55 années d'existence, Coopération Canada a contribué à la solidarité internationale, a préconisé la protection des droits de la personne et a travaillé en collaboration avec ses membres pour assurer l'efficacité du développement. Parallèlement, l'organisation n'a pas toujours fait front aux nombreux héritages du colonialisme et de l'inégalité qui existent dans la coopération internationale et, plus généralement, dans le secteur des organismes à but non lucratif.

Plus récemment, Coopération Canada a mené des activités visant à promouvoir l'équité au sein de l'organisation et du domaine de la coopération internationale. Citons, entre autres, un processus d'un an et demi auquel se sont engagés les membres du conseil d'administration, le personnel et des expert-e-s en équité pour évaluer la situation de l'organisation, recenser les opportunités, les défis, ce qui doit changer, et les actions à prendre pour aboutir à une stratégie et à un plan d'action d'AEDIJ couvrant la période triennale de septembre 2023 à septembre 2026. Pour faire avancer ces travaux, Coopération Canada a adopté trois principes - à savoir les principes de solidarité, de justice sociale, et d'évolution. À travers le dernier principe d'évolution, nous concentrons nos efforts sur une approche itérative, axée sur l'apprentissage. Nous avons identifié les facteurs qui contribueront à la mise en œuvre réussie de la stratégie, notamment le leadership partagé, les peuples et la culture, ainsi que les capacités et la responsabilité partagée. Nos objectifs, les actions prévues et les résultats escomptés sont éclairées par [les références mondiales en matière de diversité, d'équité et d'inclusion \(DEI\)](#). Chaque objectif est accompagné d'actions pour chaque année de mise en œuvre, ainsi que de paramètres permettant de suivre, d'évaluer et de rendre compte de nos progrès.

Nous résumons ci-après nos objectifs et les résultats escomptés. Nous savons que cette stratégie changera la façon dont nous travaillons les un-e-s avec les autres, avec nos membres, dans notre communauté, avec nos partenaires gouvernementaux et au-delà. À mesure que Coopération Canada poursuit sa mission, nous invitons nos membres et nos partenaires à collaborer avec nous en toute solidarité pour faire progresser une coopération internationale plus antiraciste, plus équitable, plus inclusive et plus juste.

Objectifs

Résultats

Fondations solides

Objectif 1 : Des structures, des politiques et un leadership responsable sont les moteurs de l'AEDIJ au sein de Coopération Canada.

Des leaders compétents et responsables défendent l'AEDIJ dans tous les aspects du travail de Coopération Canada.

Le personnel s'approprié les efforts d'AEDIJ et reconnaît que l'AEDIJ est un aspect essentiel de la culture organisationnelle.

Le personnel et les dirigeant-e-s sont compétents pour résoudre les défis et les conflits liés à l'AEDIJ.

Coopération Canada est connu pour son leadership en tant que champion de l'AEDIJ.

Personnes et culture

Objectif 2 : Coopération Canada est un employeur bienveillant qui favorise un sentiment d'appartenance chez les divers membres du personnel.

Des employé-e-s diversifié-e-s occupent des postes à tous les niveaux de Coopération Canada.

Le développement de carrière est intentionnel et reçoit l'appui de l'ensemble de l'organisation.

Les efforts de recrutement et de reconversion s'appuient sur des données.

Maintien d'un environnement de travail flexible.

Aligner et connecter

Objectif 3 : Les efforts de Coopération Canada en matière d'AEDIJ progressent grâce à une prise de décision fondée sur des données probantes, à une communication claire et à l'apprentissage.

Les efforts d'AEDIJ sont suivis, fondés sur des données probantes, et sont déclarés en toute transparence de manière régulière.

Le personnel et les dirigeant-e-s sont responsables de l'avancement de l'AEDIJ et compétents pour résoudre les défis et les conflits liés à l'AEDIJ.

Coopération Canada est connu pour son leadership en tant que championne d'AEDIJ.

L'AEDIJ est un élément essentiel des activités et des programmes de développement des capacités internes et externes.

Écouter et s'engager

Objectif 4 : Coopération Le Canada fait progresser l'AEDIJ par ses efforts visant à promouvoir un monde plus juste, plus sûr et plus durable.

Coopération Canada est connue pour son leadership en tant que champion d'AEDIJ.

Coopération Canada entretient des relations et des partenariats fructueux avec les peuples autochtones, en faveur d'une avancée vers la réconciliation.

Coopération Canada contribue à la promotion de l'AEDIJ dans sa communauté.

Coopération Canada et ses membres soutiennent l'approvisionnement équitable.

Coopération Canada et Affaires mondiales Canada travaillent en collaboration pour favoriser l'équité dans la coopération internationale.

Table des matières

Sommaire exécutif	2
Introduction	5
Coopération Canada : son engagement et son parcours	5
Vision	7
Objectifs	7
Portée	7
Communautés touchées	8
Notre point de départ	8
Principes directeurs	9
Objectifs AEDIJ	10
Facteurs de réussite	10
Des fondations solides	12
Contexte	12
Objectif 1 : À Coopération Canada, l'AEDIJ repose sur des structures, des politiques et un leadership responsable	13
Indicateurs de succès	14
Personnes et culture	15
Contexte	15
Objectif 2: Personnes et culture : Coopération Canada est un employeur attentif qui favorise un sentiment d'appartenance au sein d'un personnel diversifié.	17
Indicateurs de succès	18
Aligner et connecter	19
Contexte	19
Objectif 3: les efforts d'AEDIJ déployés par Coopération Canada se poursuivent grâce à l'apprentissage, une communication claire et une prise de décision fondée sur des données probantes	20
Indicateurs de succès	21
Écouter et s'impliquer	22
Contexte	22
Objectif 4: l'AEDIJ progresse grâce aux efforts de Coopération Canada visant à promouvoir un monde plus juste, plus sûr et plus durable	24
Indicateurs de succès	25
Rôles et responsabilités	25
Resources	26
Plan de communication	27
Suivi, évaluation et responsabilité	28
Glossaire	29

Introduction

Coopération Canada est une coalition nationale d'organisations qui œuvrent à construire un monde plus juste, plus durable et plus équitable. Ses 97 membres comprennent un ensemble diversifié d'organisations qui travaillent à l'intersection de la coopération internationale, des droits de la personne, de la solidarité et du partenariat. Bien que Coopération Canada et ses membres font prévaloir des valeurs ayant trait à l'égalité, à la dignité, à l'inclusion et à l'équité - par l'entremise du [Code d'éthique](#) de Coopération Canada - il demeure que la responsabilité leur incombe de lutter contre l'injustice qui perdure et qui caractérise les relations entre les pays les plus riches du monde et les pays historiquement désavantagés. La coopération internationale s'est développée à partir d'un passé colonial qui continue à influencer les façons de penser et de faire, le financement, les partenariats et la répartition du pouvoir. Le racisme systémique, le capacitisme, le sexisme, la transphobie et le complexe du sauveur blanc ou de la sauveuse blanche demeurent des défis majeurs auxquels sont confrontés les efforts de coopération internationale. Ces formes de préjugés ou biais ont privé des communautés et des peuples du monde entier de leur liberté d'action, de leur autodétermination et d'un changement transformateur. Au Canada, l'héritage d'une société coloniale reste un défi majeur et les efforts de décolonisation, de réconciliation et de promotion des droits des peuples autochtones sont essentiels pour assurer la justice sociale. En outre, des études récentes sur [le transfert des pouvoirs dans le secteur à but non lucratif](#) et sur [la diversité dans ce secteur](#) démontrent que le leadership du secteur à but non lucratif ne reflète pas les communautés visées par les organisations à but non lucratif pour recevoir du soutien ; car les conseils d'administration et les cadres supérieur-e-s des organisations à but non lucratif continuent d'être majoritairement blancs et masculins. L'équité reste un défi permanent en termes d'élaboration de politiques, de structures et de plan d'actions visant à favoriser l'équité. Les femmes, les immigrant-e-s, les Noir-e-s, les Autochtones et les personnes racialisées sont surreprésenté-e-s dans la main-d'œuvre du secteur à but non lucratif alors qu'ils ou elles sont touché-e-s par des inégalités relatives à la rémunération et aux postes de direction.

En tant que coalition nationale travaillant à l'intersection de la coopération internationale, Coopération Canada (et ses membres) doivent faire face aux systèmes existants et interconnectés d'oppression et d'exclusion qui se manifestent aux niveaux mondial, national, local et organisationnel. Cela comprend à la fois le travail de fond de l'organisation qui vise à promouvoir la solidarité mondiale et l'action du Canada, ainsi que nos engagements organisationnels en matière d'équité pour notre équipe, nos membres, nos partenaires et les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.

Coopération Canada : son engagement et son parcours

Coopération Canada s'engage en faveur de la justice, de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de la lutte contre le racisme. Au cours de ses 55 années d'existence, Coopération Canada a contribué à la solidarité mondiale, a appelé à la protection des droits de la personne et a travaillé avec ses membres pour établir et respecter des normes éthiques et garantir l'efficacité du développement. Parallèlement, l'organisation n'a pas toujours fait front aux nombreux héritages du colonialisme et de l'inégalité précédemment énoncés.

Plus récemment, et en réponse aux soulèvements mondiaux contre le racisme anti-noir et anti-indigène, Coopération Canada a réuni ses membres en 2020 pour examiner l'héritage permanent de l'injustice raciale dans la coopération internationale et identifier des engagements concrets (ainsi que les responsabilités) en faveur de la justice raciale. Grâce à cet effort de collaboration, le [Cadre de coopération antiraciste](#) pour le secteur de la coopération internationale au Canada a été lancé en 2021, et dont Coopération Canada est signataire. Coopération Canada a également travaillé avec ses membres pour lancer l'[Engagement des leaders](#) sur la prévention et le traitement de l'inconduite sexuelle dans le but de stimuler l'action sur les engagements organisationnels en matière de responsabilité et de devoir de diligence pour toutes les personnes avec lesquelles les organisations de coopération internationale travaillent, en reconnaissant l'impact des déséquilibres de pouvoir inhérents aux efforts humanitaires et de développement.

Enfin, Coopération Canada reconnaît qu'à mesure que le monde dans lequel nous opérons évolue, nos engagements et nos principes en matière de comportement éthique évoluent également. L'organisation respecte et promeut les principes éthiques par le biais du [Code d'éthique](#) de Coopération Canada, qui fait l'objet de révisions périodiques afin de mieux intégrer les bonnes pratiques émergentes et d'assurer l'alignement avec nos valeurs.

Au-delà des efforts déployés pour engager les acteur-trice-s de la coopération internationale, Coopération Canada a entamé en 2022 un parcours intentionnel pour devenir une organisation plus équitable. L'organisation a investi des ressources humaines et financières pour faire avancer cette démarche. L'engagement des employé-e-s, l'approvisionnement, les processus de recrutement et les évaluations du rendement ont été mis à jour en mettant davantage l'accent sur l'équité au cours de la période 2021-2022. En 2022, l'organisation a commencé à tenir régulièrement des discussions sur l'AEDIJ avec l'équipe, dans le but de créer des espaces d'apprentissage et de soulever des questions liées à l'équité au fur et à mesure qu'elles émergent. Cela a inclus l'expérimentation de modèles en vue de faciliter ces discussions, qui a abouti à la création de termes de référence découlant des commentaires reçus du personnel, ainsi qu'à l'organisation d'un atelier sur les espaces sûrs et à l'élaboration de lignes directrices pour la communauté. Le Festival futurs de la coopération internationale a été l'événement phare organisé par Coopération Canada en 2022, visant à centrer l'équité dans la forme et dans le fond, qui a impliqué tous les membres de l'équipe à sa préparation, qui a vu plus de 500 participant-e-s et a permis un apprentissage important pour l'équipe en termes d'efforts intentionnels vers l'intégration de l'AEDIJ dans nos activités. De plus, le Centre de l'Anti-Racisme en coopération (ARC) de Coopération Canada a été mis en ligne au début de 2022 à la suite d'une proposition auprès d'Affaires mondiales Canada qui a été retenue.

En 2022, l'organisation a également sollicité le soutien de consultant-e-s expérimenté-e-s pour engager, de manière intentionnelle, le conseil d'administration et le personnel de Coopération Canada à faire progresser l'équité. Grâce à ce processus, le conseil d'administration de Coopération Canada a identifié des priorités pour guider la stratégie d'anti-racisme, d'équité, de diversité, d'inclusion et de justice (AEDIJ) de l'organisation, et s'est engagé à intégrer l'AEDIJ dans son travail de gouvernance, y compris par le biais des plans de travail et des rapports des comités. Au niveau de l'organisation, une évaluation de l'équité a été menée sur une période de cinq mois, comprenant une enquête et des discussions de groupe, suivies d'une session d'analyse des données et d'une session de planification et de priorisation pour informer la stratégie AEDIJ. Outre le Cadre de coopération antiraciste, ce travail s'est appuyé sur les [repères mondiaux en matière de diversité, d'équité et d'inclusion \(DEI\)](#). La stratégie d'AEDIJ de Coopération Canada s'inspire de l'approche fondamentale décrite dans les repères mondiaux de l'IED et les objectifs présentés ci-après sont ancrés dans quatre de ses repères.

Coopération Canada a mis en place un comité d'AEDIJ composé de membres issu-e-s de l'ensemble de l'organisation afin d'affiner les priorités organisationnelles. Cette stratégie a ensuite été validée par une experte externe et par l'ensemble de l'équipe avant d'être adoptée.

La stratégie et le plan d'action d'AEDIJ - couvrant une période triennale, de septembre 2023 à septembre 2026 - a été adopté au terme d'un processus d'engagement des membres du conseil d'administration, du personnel et des expert-e-s en équité, qui a duré un an. Coopération Canada s'est engagée à adopter une approche itérative, axée sur l'apprentissage pour la mise en œuvre de cette stratégie et de ce plan d'action, y compris des moments pour faire état des progrès réalisés et identifier les opportunités pour adapter ou inverser les priorités. Toutefois, l'organisation ne prévoit pas d'examen et de révision majeurs de la stratégie d'ensemble au cours de la période triennale de mise en œuvre. Avant juin 2026, Coopération Canada va préparer un examen sommatif et une évaluation des progrès qui s'appuieront sur les points de contrôle tout au long de la mise en œuvre, et s'orienteront vers l'itération du prochain plan triennal de l'organisation.

Vision

La vision de cette stratégie d'AEDIJ participe à la culture organisationnelle de Coopération Canada, et au secteur de la coopération internationale et humanitaire au Canada. Elle promeut l'antiracisme, l'équité, la diversité, l'inclusion et la justice, afin que nous puissions tirer parti de notre potentiel collectif pour continuer à bâtir un monde juste, sûr, durable et socialement équitable.

Objectifs

L'objectif de cette stratégie d'AEDIJ est de donner une orientation au parcours de l'AEDIJ de Coopération Canada, y compris les principes qui guident notre travail, nos objectifs clés et les actions concrètes que l'organisation prendra. L'approche est intentionnellement de haut niveau. Elle reconnaît la nécessité d'une propriété collective et d'une responsabilité au sein de l'équipe et avec les partenaires pour façonner et informer des actions plus spécifiques découlant des engagements de la stratégie et du plan d'action, et l'importance d'approches et de pratiques itératives et réflexives, enracinées dans des points de contrôle tout le long du parcours de l'organisation et des examens des progrès réalisés. La stratégie définit des objectifs, des mesures de réussite, des rôles et des responsabilités clés, des points de repères pour les périodes d'un an, de deux ans et de trois ans, ainsi qu'un glossaire.

Portée

La stratégie vise à informer les opérations et l'administration de Coopération Canada, les communications et la mise en œuvre des programmes et des activités. En ce qui concerne les opérations et l'administration, la stratégie vise à intégrer l'AEDIJ dans l'expérience des employé-e-s, dans le recrutement et par le biais du développement de carrière. Il est important de noter que Coopération Canada est un environnement syndiqué, ce qui signifie que les avantages monétaires et non monétaires sont en grande partie convenus par le biais de négociations des conventions collectives. Ainsi, les dispositions spécifiques liées à ces aspects de l'emploi ne sont pas couvertes par la stratégie. La stratégie a pour but d'éclairer l'élaboration de nouvelles politiques et la révision des politiques existantes. Elle va de pair avec nos lignes directrices communautaires, notre Code de conduite et les efforts déployés autour de notre Code d'éthique. Les engagements envers les cadres politiques, tels que le Cadre de lutte contre le racisme et le [Défi 50-30](#), sont intégrés dans la stratégie et le suivi. L'administration financière et les considérations relatives à l'information et à la technologie entrent dans le champ d'application de la stratégie, comme indiqué ci-dessous. Au niveau de la gouvernance, la stratégie fait également référence aux engagements pris par le conseil d'administration de Coopération Canada.

En tant qu'organisation qui s'adresse à des auditoires divers parmi ses membres, le gouvernement et d'autres partenaires, les communications constituent donc un point d'intersection important pour la stratégie. Celles-ci comprennent le langage et les récits inclusifs, l'imagerie, les normes éthiques, telles que celles décrites dans le Code de conduite de Coopération Canada, et l'accessibilité.

Enfin, la portée de cette stratégie s'applique aux principaux domaines d'activité de l'organisation. Les domaines d'activité clés de Coopération Canada incluent le renforcement des capacités - réalisé en grande partie par le biais de nos programmes financés - l'engagement gouvernemental et parlementaire, l'analyse des politiques, le plaidoyer et la recherche, les rassemblements et les événements, ainsi que l'engagement avec les membres, les partenaires et les autres acteurs de l'écosystème de la coopération internationale au Canada et mondialement. Il est peu probable que le travail usuel effectué par Coopération Canada change de manière significative dans les années à venir. Toutefois, les questions de fond de notre travail évoluent constamment, car nous nous attaquons à des défis de longue date tels que la réconciliation, la décolonisation, le transfert de pouvoir, l'égalité des genres, la réalisation des droits de la personne, le financement de la coopération internationale et plus encore, et nous nous efforçons de relever de nouveaux défis comme ceux qui ont été présentés par les progrès technologiques (intelligence artificielle, désinformation, etc.) et les tendances politiques (p. ex. la montée des régimes autoritaires et les reculs en matière de droits de la personne).

puisque notre mandat consiste à poursuivre un monde plus juste, équitable et durable. Parallèlement, la façon dont nous travaillons dans le cadre de nos compétences principales sera nécessairement informée par cette stratégie, avec des implications sur la façon dont nous nous réunissons, la façon dont nous communiquons et plaidons publiquement, la façon dont nous planifions notre travail, ainsi que la façon dont nous suivons et évaluons nos efforts. La portée de cette stratégie et de ce plan d'action est telle qu'en réalisant les objectifs et les résultats énoncés, l'approche de Coopération Canada devrait être qualitativement différente dans tous les domaines de nos activités d'ici 2026.

Communautés touchées

La stratégie vise à cibler l'équipe de Coopération Canada et les personnes touchées par le travail de Coopération Canada. Plus précisément, la stratégie développe les buts, les objectifs et les actions qui visent à créer un environnement de travail sûr, plus équitable et accueillant pour le personnel issu des communautés en quête d'équité afin qu'il puisse exceller à Coopération Canada en valorisant et en permettant les contributions de tous-tes, tout en s'attaquant aux injustices historiques qui constituent des obstacles pour le personnel actuel et potentiel. Au-delà des personnes employées par Coopération Canada, la stratégie vise également à avoir un impact sur la communauté de la coopération internationale plus largement, en particulier en termes de démonstration et de promotion du leadership sur l'AEDIJ à travers la façon dont Coopération Canada s'engage avec ses membres, Affaires mondiales Canada et au-delà, et dans la façon dont l'AEDIJ est intégrée et le point central des questions de fond sur lesquelles nous dirigeons. Au sein de la communauté dans laquelle nous nous trouvons, la stratégie comprend également des dispositions visant à permettre une plus grande action et une plus grande solidarité avec les groupes en quête d'équité au niveau local, y compris les peuples autochtones.

Notre point de départ

Bien que des efforts aient été déployés pour faire progresser l'AEDIJ à l'interne ainsi qu'au niveau du secteur de la coopération internationale de manière plus générale, Coopération Canada a encore beaucoup à faire. S'agissant des efforts internes, Coopération Canada dispose d'une équipe relativement diversifiée, caractérisée par des personnes ayant différents niveaux de confort et de capacités techniques en matière d'efforts liés à l'AEDIJ. D'une part, l'équipe comprend des personnes ayant des expériences vécues appréciables au croisement de l'oppression et qui ont développé et affiné leurs compétences pour soutenir les efforts de lutte contre l'oppression. D'autre part, on compte des employé-e-s pour qui le besoin d'une éducation et d'un apprentissage plus poussés est très profond. En ce sens, Coopération Canada doit relever le défi de s'assurer que certains membres de l'équipe ne sont pas laissé-e-s pour compte au fur et à mesure que les efforts d'AEDIJ progressent, et que d'autres membres de l'équipe ne sont pas tenu-e-s d'éduquer, de subir des préjudices dus à l'ignorance, ou de voir leur propre développement ralentir pendant que d'autres rattrapent leur retard. L'équité en tant que compétence technique n'est pas partagée par l'ensemble de l'équipe et des efforts importants seront nécessaires pour aider le personnel de Coopération Canada à intégrer l'équité et la justice dans tous les domaines de leur travail. Les points de vue divergent également au sein de l'équipe sur le rythme auquel l'organisation progresse dans ce domaine, sur la question de savoir si l'organisation est trop hiérarchisée (ou pas) et si l'équipe dispose d'un leadership suffisamment diversifié. Les commentaires fournis sur une première version de la stratégie ont également souligné des inquiétudes quant à la capacité de Coopération Canada à mettre en œuvre une stratégie ambitieuse ainsi que les implications de cette stratégie sur les rôles et les responsabilités.

Coopération Canada occupe essentiellement une position privilégiée au sein de l'espace de coopération internationale, qui lui donne accès à l'information, aux acteur-trice-s politiques, à Affaires mondiales Canada, aux partenaires de la coalition, aux réseaux mondiaux et aux membres d'un océan à l'autre. Les points de vue varient parmi nos membres en fonction de la province dans laquelle ils résident, du secteur thématique dans lequel ils œuvrent et de l'approche globale de la coopération internationale et de la solidarité mondiale. Le défi interne précédemment indiqué a aussi une face externe; qui s'interroge sur la manière avec laquelle nous continuons à faire progresser la justice sociale, l'anti-racisme, la décolonisation, la localisation et le transfert de pouvoir de façon à rassembler diverses organisations

et à reconnaître le leadership progressiste parmi nos membres et au-delà. De plus, des différences ou des rapports de pouvoir existent également avec certain-e-s des interlocuteur-trice-s clés avec lesquels Coopération Canada s'engage, y compris Affaires mondiales Canada, ce qui pourrait avoir une incidence sur les possibilités offertes. Cette réalité qui est compliquée et complexe, représente également des défis importants pour une organisation qui évolue dans des espaces où les possibilités de transformation sont plus ou moins grandes.

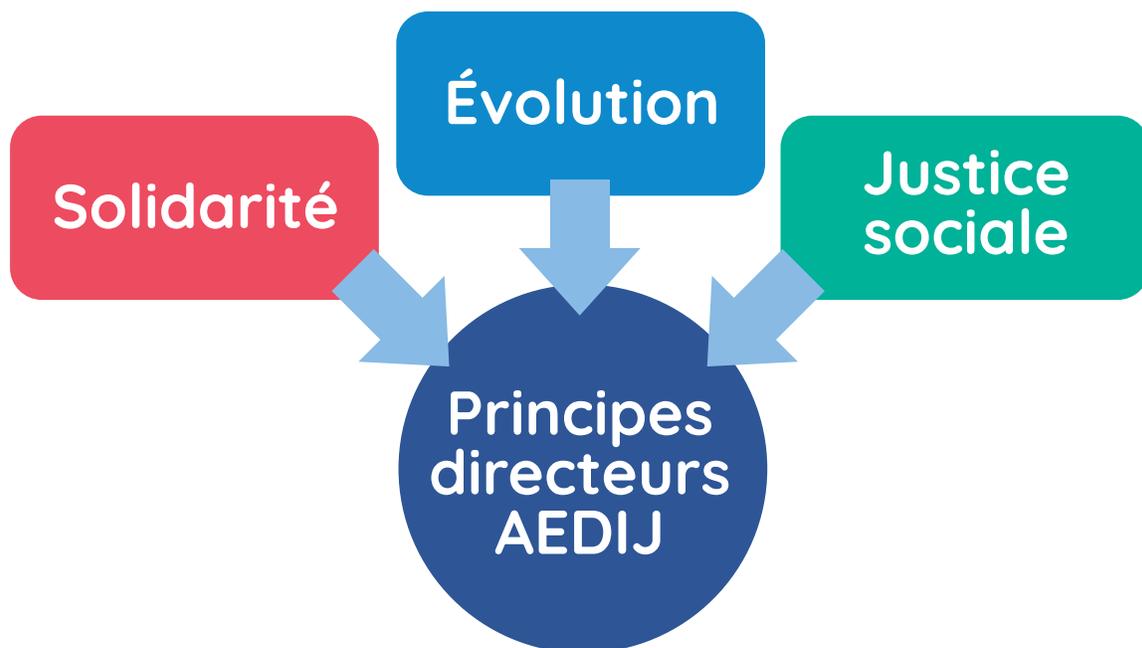
Principes directeurs

La stratégie de Coopération Canada est régie par des principes qui guident notre approche.

La **solidarité** fait référence à un engagement profond envers notre responsabilité commune et notre solidarité pour un monde plus juste, plus sûr et plus durable. Nous partageons la responsabilité et l'engagement d'être là les un-e-s pour les autres de manière simple et complexe, nos interactions étant ancrées dans le respect mutuel, l'ouverture, l'humilité, la communauté, la sécurité, l'attention et la reconnaissance des injustices historiques dans la manière dont nous interagissons les un-e-s avec les autres et avec diverses organisations et personnes afin de renforcer nos relations de travail et notre action collective.

La **justice sociale** fait référence à « l'objectif de créer une société juste et équitable dans laquelle chaque personne compte, ses droits sont reconnus et protégés, et les décisions sont prises de manière juste et honnête ». ¹ La justice sociale est à l'origine de nos engagements en matière de lutte contre le racisme, de diversité et d'inclusion, et soutient notre approche de la solidarité, des droits de la personne, de la réconciliation avec les peuples autochtones du Canada, de la décolonisation, de l'intersectionnalité et du féminisme. ²

L'**évolution** fait référence à l'expérimentation, à l'affinement, à l'apprentissage et à l'amélioration de l'approche de Coopération Canada à l'égard de l'AEDIJ. L'approche est délibérément itérative, avec des points de contrôle tout au long du plan d'action pour permettre d'évaluer les priorités et les progrès, et de les inverser si nécessaire.



1 Source: <https://www.oxfordreference.com/display/10.1093/oi/authority.20110803100515279;jsessionid=B865A8CED7592EBDCE727F705AD399E8>

2 Voir le glossaire pour les définitions.

Objectifs AEDIJ

La stratégie et le plan d'action d'AEDIJ s'articulent autour de quatre objectifs, chacun lié aux repères ou critères de référence mondiaux en matière de DEIJ :

- **Des fondations solides : Objectif 1** - Des structures, des politiques et un leadership responsable sont les moteurs de l'AEDIJ au sein de Coopération Canada.
- **Personnes et culture : Objectif 2** - Coopération Canada est un employeur attentif qui favorise un sentiment d'appartenance au sein d'un personnel diversifié.
- **S'aligner et se connecter : Objectif 3** - Les efforts de Coopération Canada en matière d'AEDIJ progressent grâce à une prise de décision fondée sur des données probantes, à des communications claires et à l'apprentissage.
- **Écouter et s'engager : Objectif 4** - Coopération Canada fait progresser l'AEDIJ par ses efforts pour promouvoir un monde plus juste, plus sûr et plus durable.

Pour chacun de ces objectifs, Coopération Canada a défini des actions prioritaires pour la première, la deuxième et la troisième année, ainsi que les résultats escomptés. Chaque objectif comprend des informations sur les paramètres permettant de mesurer les progrès accomplis. Des informations relatives aux rôles, aux responsabilités, à la communication, au suivi et à l'établissement de rapports suivent la présentation de chaque objectif.

Facteurs de réussite

Le parcours d'AEDIJ de Coopération Canada est partagé. Il implique notre conseil d'administration, la haute direction, tous-tes les membres du personnel, entraînant également des conséquences pour les membres de Coopération Canada et au-delà. Il sera aussi éclairé par nos membres et nos partenaires. Bien que notre stratégie définisse nos objectifs, nos résultats escomptés et nos critères d'action, nous reconnaissons également que notre succès dépendra des structures, des processus et des personnes qui composent notre organisation. Nous énumérons ci-bas certains des facteurs clés de réussite. Nous reconnaissons également que ces éléments reflètent également les domaines abordés dans notre stratégie d'AEDIJ, alors que nous œuvrons à renforcer notre engagement, notre leadership et nos actions en matière d'AEDIJ.

Leadership partagé

L'AEDIJ est parrainé à tous les niveaux de l'organisation par des dirigeant-e-s et un personnel responsables.

- Les dirigeant-e-s et le personnel comprennent leur positionnalité et leur pouvoir respectifs pour faire avancer activement les objectifs de l'organisation en matière d'AEDIJ.
- L'humilité, le soin ou l'attention, le respect et une compréhension approfondie de la positionnalité, des privilèges et du pouvoir caractérisent les styles de leadership, en donnant le ton de la culture organisationnelle, en menant des conversations difficiles et en interagissant avec les membres, les partenaires et les collaborateur-trice-s du gouvernement.
- Le leadership en matière d'AEDIJ est respecté et célébré.

Personnes et culture

Les normes et les comportements font progresser l'AEDIJ dans nos interactions les un-e-s avec les autres et avec les communautés auprès desquelles nous nous engageons.

- Tous-tes les membres du personnel prennent la responsabilité d'élaborer les normes et les méthodes de travail qui font progresser l'AEDIJ, notamment en contribuant aux lignes directrices de la communauté et aux attentes communes, et en les respectant.
- La culture organisationnelle valorise la conscience de soi, l'empathie, l'attention, l'humilité et le respect.
- L'espace de dialogue et d'engagement est intentionnel, ancré dans les lignes directrices de la communauté et délibérément ouvert à des voix diverses et à des pratiques inclusives.
- La prise de décision est caractérisée par la transparence et la pleine inclusion des personnes touchées par les décisions.

Capacité

Les efforts de Coopération Canada pour faire avancer l'AEDIJ sont ambitieux, réalistes, sur mesure et adaptés à notre organisation.

- Les efforts d'AEDIJ sont soutenus par des ressources financières et humaines qui leur sont alloués.
- Il existe des possibilités d'accroître les compétences en matière d'AEDIJ pour l'ensemble du personnel en fonction des priorités d'apprentissage collectives et individuelles.
- Le personnel a accès à des outils et des ressources pour soutenir son parcours d'AEDIJ, individuellement et en termes d'intégration de l'AEDIJ dans leurs travail.
- Les opportunités de progrès collectif en matière d'AEDIJ avec les membres et les partenaires sont prioritaires.

Responsabilité partagée

Les responsabilités pour promouvoir l'AEDIJ existent à tous les niveaux : intégrées et mesurées au sein de l'organisation.

- Le leadership en matière d'AEDIJ s'intègre aux objectifs organisationnels, aux objectifs d'équipe et aux objectifs personnels.
- Les objectifs d'AEDIJ sont reflétés dans les planifications, les responsabilités et la gestion des performances annuelles et trimestrielles.
- La collecte de données relative aux efforts déployés pour faire progresser l'AEDIJ est bien comprise et fait l'objet d'un engagement partagé par le personnel, les membres et les partenaires.
- Les progrès réalisés dans le cadre de la stratégie d'AEDIJ sont déclarés ou rapportés en toute transparence et de manière régulière au niveau de l'organisation et du conseil d'administration.

Des fondations solides

Contexte

Il s'agit de la première stratégie organisationnelle globale et exhaustive de Coopération Canada, visant à faire progresser l'AEIDJ. Une base solide pour faire avancer l'AEIDJ requiert une vision claire accompagnée de structures, d'investissements et de leadership à tous les niveaux pour favoriser le changement, cela bien que des dispositions relatives à l'AEIDJ figurent dans les engagements organisationnels en matière de bonnes ou meilleures pratiques, d'éthique et de lutte contre le racisme, ainsi que dans les stratégies, les politiques et les procédures organisationnelles.

Le conseil d'administration de Coopération Canada s'est engagé à (1) intégrer l'AEIDJ dans les travaux des comités du conseil ; (2) à assurer la surveillance et la responsabilité des efforts au niveau de l'organisation, et (3) à prendre des mesures pour faire progresser la diversité au niveau du conseil d'administration. La direction est tenue de rendre compte de manière régulière des activités liées à l'AEIDJ, tandis que l'AEIDJ est intégrée à la gestion des risques et aux efforts de mise à jour des politiques et procédures du conseil d'administration. Le comité des finances a pour responsabilité de veiller à ce que les dispositions relatives à l'AEIDJ soient incluses dans le budget de l'organisation.

Au niveau organisationnel, le personnel se partage la responsabilité de promouvoir une organisation équitable, y compris dans leurs tâches officielles et de faire un suivi par le biais des évaluations de performance annuelles. Bien que les dispositions relatives à l'équité soient incluses dans toutes les tâches, il est nécessaire d'identifier et de définir plus précisément les responsabilités, en particulier pour le personnel d'encadrement. Le personnel a régulièrement l'occasion de participer à des discussions et à des activités d'apprentissage axées sur l'AEIDJ. Comme le reste du secteur de la coopération internationale, le personnel est encouragé à participer à la programmation du Centre de l'antiracisme en coopération (ARC), un programme de Coopération Canada. Coopération Canada a fait des progrès notables dans la mise à jour des procédures organisationnelles, en particulier dans les domaines du recrutement, de l'intégration, des évaluations de rendement et de l'approvisionnement, et continuera à examiner et à mettre à jour les politiques pour s'aligner sur la vision de l'organisation en matière d'AEIDJ.

Objectif 1 : À Coopération Canada, l'AEDIJ repose sur des structures, des politiques et un leadership responsable

Année 1

- La stratégie d'AEDIJ est reflétée dans le cadre de planification axé sur les objectifs de l'organisation, notamment dans les objectifs individuels, les objectifs d'équipe, les plans de travail trimestriels et annuels, ainsi que les évaluations des performances.
- Révision et mise à jour des politiques prioritaires convenues.
- Identification des lacunes en matière de compétences d'AEDIJ et développement d'une approche d'apprentissage pour y remédier.
- Approche efficace pour mener les discussions d'équipe sur l'AEDIJ, développée et inspirée des lignes directrices communautaires ever green.
- Développer les termes de référence, le mandat et le plan de travail du comité d'AEDIJ.

Année 2

- Exécution en cours de l'AEDIJ par le biais du cadre de planification axé sur les objectifs de l'organisation, des plans de travail et des évaluations des performances.
- Identification des politiques prioritaires à réviser et à mettre à jour.
- Mise en œuvre du plan d'apprentissage des compétences d'AEDIJ.
- Révision et mise à jour de l'approche de discussion d'équipe en matière d'AEDIJ et des lignes directrices communautaires.

Année 3

- L'approche d'apprentissage en matière d'AEDIJ est évaluée et révisée pour répondre aux besoins avant de poursuivre son exécution.
- Toutes les politiques et procédures ont été revues pour s'aligner sur la stratégie d'AEDIJ.
- Les objectifs quantitatifs et qualitatifs d'AEDIJ et les prochaines étapes ont été élaborés et affinés sur la base d'une meilleure collecte de données et de l'engagement des employé-e-s.
- Examiner le mandat et les progrès du comité AEDIJ et définir les prochaines étapes.

Résultats attendus

- Des dirigeant-e-s compétent-e-s et responsables parrainent l'AEDIJ dans tous les aspects du travail de Coopération Canada.
- Le personnel s'approprié les efforts d'AEDIJ et accepte que l'AEDIJ est un aspect essentiel de la culture organisationnelle.
- Le personnel et les dirigeant-e-s sont compétents pour résoudre les défis et les conflits liés à l'AEDIJ.
- Coopération Canada est reconnue pour son leadership en tant que championne d'AEDIJ.

Indicateurs de succès

- Mesures relatives à l'achèvement des activités telles qu'indiquées à la fin des années de référence
 - Nombre et pourcentage du personnel qui a identifié les compétences/priorités d'apprentissage en matière d'AEDIJ
 - Nombre et pourcentage des membres du personnel qui participent aux activités d'apprentissage des compétences d'AEDIJ
 - Nombre et pourcentage de politiques révisées et mises à jour
 - Objectifs quantitatifs et qualitatifs d'AEDIJ développés (année 3)
 - Nombre de discussions d'équipe portant sur l'AEDIJ
 - Nombre de réunions tenues par le comité d'AEDIJ
 - Nombre d'initiatives du comité d'AEDIJ en cours/achevées
- Pourcentage de membres du personnel qui estiment que leurs dirigeant-e-s sont dignes de confiance et font valoir un traitement équitable et inclusif (nouvelle question, enquête sur l'engagement des employé-e-s)
- Pourcentage de membres du personnel qui reconnaissent que leur supérieur-e a la capacité de promouvoir l'AEDIJ (nouvelle question, enquête sur l'engagement des employé-e-s)
- Pourcentage de membres du personnel qui notent une augmentation de leur capacité respective à promouvoir l'AEDIJ d'une année sur l'autre (nouvelle question, enquête sur l'engagement des employé-e-s)
- Pourcentage du personnel qui reconnaît que Coopération Canada valorise la diversité (enquête annuelle sur l'engagement des employé-e-s)
- Pourcentage du personnel qui reconnaît qu'il y a une communication ouverte et honnête à Coopération Canada (Enquête annuelle sur l'engagement des employé-e-s)
- Pourcentage du personnel qui reconnaît que la direction s'efforce de créer un espace accueillant pour toutes (Sondage annuel sur l'engagement des employé-e-s)
- Pourcentage de membres qui conviennent que Coopération Canada fait preuve de leadership en matière d'AEDIJ (nouvelle question, sondage auprès des membres).
- Le personnel de Coopération Canada évalue l'actuelle intégration globale de la justice raciale dans les opérations et les activités de l'organisation (réponse d'échelle, moyenne de l'équipe, 5.a, sondage sur le Cadre de lutte contre le racisme).
- Existence de politiques et de pratiques opérationnelles qui font explicitement référence aux principes antiracistes, ainsi qu'une consultation avec les groupes BIPOC pour informer ces politiques et pratiques (2.f, enquête sur le cadre antiraciste).

Sources : Enquête annuelle sur l'engagement des employé-e-s, enquête biennale de satisfaction des membres, enquête sur le cadre de lutte contre le racisme, examen annuel des progrès réalisés dans le cadre de la stratégie et du plan d'AEDIJ. Les nouvelles données à collecter sont notées à côté des indicateurs pertinents.

Personnes et culture

Contexte

Coopération Canada compte habituellement 20 membres du personnel. À la fin 2021 et au début 2022, l'organisation a connu une importante période de transition avec sept nouveaux employé-e-s embauché-e-s au cours de cette période en raison d'une croissance organisationnelle et de départs volontaires. D'octobre 2021 à avril 2022, l'organisation a également connu une transition de leadership avec l'arrivée d'une nouvelle directrice générale en avril. Au sein de l'équipe en place au début 2023, seuls trois membres du personnel sont au service de l'organisation depuis plus de quatre ans.

En décembre 2022, Coopération Canada a effectué un sondage démographique auprès de son personnel. Dix-sept (17) des 20 employé-e-s de l'organisation y ont répondu. À ce moment-là, l'enquête a montré que :

- 7 membres du personnel ont des difficultés à apprendre, à se souvenir ou à se concentrer
- 4 membres du personnel ont des problèmes émotionnels, psychologiques ou de santé mentale
- 7 membres du personnel se sont identifié-e-s comme étant de race blanche, 6 comme étant de race noire, 3 comme étant moyen-orientaux-ales, 1 membre comme étant asiatique de l'Est ou du Sud-Est et un autre membre comme étant latino-américain-e.
- La majorité des membres du personnel qui ont répondu (10) sont né-e-s à l'étranger et 11 ont la citoyenneté canadienne.
- 6 personnes se sont identifiées comme étant non binaires, et 6 personnes se sont identifiées comme étant homme ou femme.
- 10 membres du personnel se sont identifié-e-s comme étant hétérosexuel-le-s, 3 membres du personnel comme étant bisexuel-le s, un membre du personnel comme étant pansexuel-le et un autre membre comme étant homosexuel.

Coopération Canada a signé le Défi 50-30 en 2023, selon lequel l'organisation s'engage à assurer la présence d'au moins 50 % de femmes et/ou de personnes de genres divers aux postes de direction au niveau de l'organisation et du conseil d'administration, ainsi qu'une représentation de 30 % de membres en quête d'équité, y compris ceux/celles qui s'identifient comme étant racialisé-e-s, noir-e-s et/ou des personnes de couleur, des personnes handicapées, des personnes 2SLGBTQ+ et/ou des personnes de genres et d'orientation sexuelles divers ainsi que les Autochtones. L'enquête d'auto-évaluation du conseil d'administration 2023 a montré que :

- 85% s'identifient comme étant des femmes (11 des 13 répondant-e-s) et 15% comme étant des hommes (2 des 13 répondant-e-s)
- 50 % (6 des 12 répondant-e-s) se sont identifié-e-s comme étant Noir-e-s ou des personnes de couleur, 50 % se sont identifié-e-s comme étant Blanc-he-s et aucun membre du conseil d'administration ne s'est identifié-e comme étant membre des Premières nations, Métis ou Inuk (Inuit).
- Aucun-e membre du conseil d'administration (13 répondant-e-s) ne s'est identifié-e comme ayant un handicap ou comme étant une personne 2SLGBTQ+ et/ou une personne de genres et d'orientation sexuelles divers.

Bien que l'organisation relève présentement le défi 50-30, la politique-cadre de diversité du conseil d'administration et le processus de nomination ont récemment fait l'objet de révisions avec des engagements concernant l'identification des lacunes en termes d'expérience vécue par les communautés en quête d'équité. Par exemple, le conseil d'administration ne compte aucun membre qui s'identifie comme ayant un handicap ou comme étant une personne 2SLGBTQ+ et/ou de genre divers. L'approche concernant l'examen des nominations signifie que le prochain appel à candidatures pour les postes d'administrateur-trice identifiera ces lacunes et accueillera des candidat-e-s ayant une expérience vécue, en plus des compétences, des capacités et de la diversité régionale et organisationnelle requises en vertu des règlements administratifs, de la politique et de la procédure de nomination de Coopération Canada.

Le processus de recrutement de Coopération Canada est toujours en vigueur et les directives d'embauche pour les gestionnaires font explicitement référence à l'AEDIJ, avec des pratiques conçues pour promouvoir un recrutement inclusif, y compris la publication des échelles de salaire, les déclarations d'AEDIJ dans les annonces, la soumission flexible des candidatures (c'est-à-dire permettre aux candidat-e-s de soumettre des documents audio, vidéo et/ou écrits), la transparence sur l'ensemble du processus d'embauche dans les annonces, la compensation pour les exercices écrits et les entretiens, et la correction des exercices écrits avec l'identité cachée des candidat-e-s. Le système actuel de gestion des recrutements et du personnel (demandes de congés, informations personnelles, etc.) de Coopération Canada ne permet pas le type de collecte de données, auquel l'organisation aspire et qui favorise les changements au sein des processus de recrutement et au niveau de l'expérience des employé-e-s de manière plus générale (en particulier en termes de compréhension des besoins et des tendances en matière d'engagement en ce qui concerne les communautés en quête d'équité). Bien que des mesures soient prises pour améliorer continuellement les pratiques d'embauche, l'organisation n'a pas fait l'objet d'une vérification complète de ses pratiques d'embauche au cours des dernières années.

Coopération Canada est un organisme syndiqué. La convention collective garantit la transparence des échelles salariales, de l'ancienneté et des avantages sociaux. Les employé-e-s bénéficient d'un environnement de travail très souple, avec des possibilités d'horaires flexibles et de travail à distance. Les avantages sociaux sont complets et comprennent des dispositions en matière d'assurance maladie complémentaire, ainsi que des congés pour maladie familiale, maladie, deuil, des vacances et une approche flexible de l'utilisation des jours fériés (c'est-à-dire que le personnel peut remplacer les jours fériés fédéraux et provinciaux par une autre date, en fonction de ses besoins).

Enfin, Coopération Canada réalise une enquête annuelle sur l'engagement des employé-e-s, des évaluations annuelles des performances, y compris des révisions des descriptions de poste, et des entretiens de fin d'emploi. Le processus d'intégration est exhaustif et évolutif, les lacunes étant régulièrement identifiées et comblées. L'enquête la plus récente sur l'engagement des employé-e-s (2022) a révélé des améliorations dans les domaines de la direction et du leadership, ainsi qu'en ce qui concerne les pratiques liées aux personnes et à la culture. Cependant, l'équipe a identifié des parcours de carrière plus clairs et des opportunités de développement professionnel comme étant des domaines nécessitant des améliorations. Il est important de noter que l'enquête a également montré que si la majorité du personnel a fait part d'expériences positives en ce qui concerne l'AEDIJ, certain-e-s membres du personnel ont attribué une note faible à ces indicateurs, ce qui indique que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour garantir la cohérence des expériences du personnel.

Objectif 2: Personnes et culture : Coopération Canada est un employeur attentif qui favorise un sentiment d'appartenance au sein d'un personnel diversifié.

Année 1

- Continuer à affiner les processus de recrutement pour les diffuser auprès de diverses communautés, améliorer la collecte de données, éliminer les préjugés et communiquer les engagements de l'organisation en matière d'AEDIJ.
- Mettre à jour les processus d'intégration et de départ afin d'y inclure les considérations liées à l'AEDIJ.
- Systématiser les méthodes permettant d'impliquer le personnel dans les possibilités d'avancement et de développement de carrière.
- Élaboration de lignes directrices sur les arrangements en matière de lieu de travail.

Année 2

- Mise en place d'outils, de procédures et de systèmes permettant la collecte de données et le recrutement équitable.
- Examen consolidé des données relatives aux départs et identification des priorités pour améliorer l'expérience des employé-e-s.
- Engagement continu du personnel dans les possibilités d'avancement et de développement de carrière.
- Mise en œuvre d'accords sur le lieu de travail.

Année 3

- Établir et mettre en œuvre un examen régulier des pratiques de recrutement, de la classification des emplois et de la rémunération afin de remédier aux inégalités.
- Élaboration de mesures et d'objectifs en matière de recrutement, d'avancement et de fidélisation sur la base de la collecte de données relatives au recrutement, à l'engagement des employé-e-s et à l'intégration des nouveaux-elles arrivant-e-s.

Résultats attendus

- Des employé-e-s diversifié-e-s occupent des postes à tous les niveaux de Coopération Canada.
- Le développement de carrière est intentionnel et soutenu dans l'ensemble de l'organisation.
- Les efforts de recrutement et de renouvellement sont fondés sur des données.
- Maintien d'un environnement de travail flexible.

Indicateurs de succès

- Achèvement des activités prévues d'ici la fin des années de référence
 - Le logiciel de recrutement et de ressources humaines répond aux besoins de l'organisation en matière de collecte de données, conformément à la stratégie de l'AEDIJ.
 - # Nombre et pourcentage de nouveaux employé-e-s qui participent à l'intégration en matière d'AEDIJ
 - # Nombre et pourcentage d'employé-e-s sortant-e-s pour lesquels un entretien de sortie a été réalisé
 - Politique en matière de lieu de travail élaborée
 - # Nombre d'examen des pratiques d'embauche, des classifications des emplois et des rémunérations
- Pourcentage de candidat-e-s issus de la diversité et sous-représenté-e-s dans les processus de recrutement de Coopération Canada (nouvelles données collectées lors des recrutements)
- Pourcentage d'employé-e-s diversifié-e-s occupant des postes de direction à Coopération Canada (enquête annuelle sur l'engagement des employés)
- Pourcentage d'administrateurs-trices issu-e-s de la diversité au sein du conseil d'administration de Coopération Canada (conformément au défi 50-30) (Enquête annuelle d'auto-évaluation du conseil d'administration)
- Pourcentage d'employé-e-s qui croient que les personnes de tous les milieux et de toutes les identités ont des possibilités équitables de faire progresser leur carrière à Coopération Canada (sondage annuel sur l'engagement des employé-e-s).
- % d'employé-e-s qui indiquent que leur supérieur-e immédiat-e discute régulièrement avec eux/elles de leur développement et de leur croissance professionnelle (enquête sur l'engagement des employé-e-s)
- Pourcentage d'employé-e-s qui croient qu'ils ont la possibilité de croître et de se perfectionner dans leur rôle actuel (enquête sur l'engagement des employé-e-s)
- Pourcentage d'employé-e-s qui pensent que Coopération Canada leur offre des possibilités de développer leur plein potentiel (enquête annuelle sur l'engagement des employé-e-s)
- Pourcentage d'employé-e-s qui estiment que leur lieu de travail leur offre la flexibilité nécessaire pour répondre à leurs besoins à la maison et au travail (enquête sur l'engagement des employé-e-s)
- Existence de politiques et de pratiques d'embauche ou de recrutement qui comprennent une référence explicite aux principes antiracistes ; documentation rendue publique ; consultation des groupes concernés (2.c, enquête sur le cadre de lutte contre le racisme).

Sources : Enquête annuelle sur l'engagement des employé-e-s, enquête annuelle d'auto-évaluation du conseil d'administration, BambooHR, examen annuel des progrès réalisés dans le cadre de la stratégie et du plan d'AEDIJ.

Aligner et connecter

Contexte

Les efforts fondamentaux déployés par Coopération Canada pour l'AEDIJ doivent être liés à une série d'efforts internes et externes, notamment par l'évaluation et la mesure, par des communications claires, et par l'apprentissage.

Le sondage sur l'engagement des employé-e-s de Coopération Canada comporte des questions liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion. L'ajout d'un sondage sur les caractéristiques identitaires des employés en 2022 permettra à l'organisation d'examiner plus en profondeur ses efforts. Cet ajout reflète également les engagements de Coopération Canada à l'égard du cadre de coopération antiraciste. L'organisation effectue une évaluation annuelle des risques avec l'équipe de direction (les personnes responsables de chaque département ou domaine de travail au sein de l'organisation, à savoir les politiques, les communications, l'adhésion, les programmes, les finances et les opérations), qui fait référence aux risques liés à l'AEDIJ. Néanmoins, il est possible de faire en sorte que cette évaluation soit intégrée de manière plus formelle dans l'approche utilisée. Des efforts pour collecter des données pertinentes concernant la participation de diverses communautés aux activités de Coopération Canada sont également en cours, et des efforts supplémentaires sont nécessaires pour systématiser cette approche dans toutes les activités de l'organisation. Cela comprend la collecte de données aux points d'inscription pour les espaces où Coopération Canada se réunit et l'examen de la façon de mieux comprendre les données d'évaluation sur Coopération Canada à travers les expériences des personnes issues des communautés en quête d'équité.

Coopération Canada croit à l'accès égal à l'information fournie dans le cadre de nos initiatives de communication pour tous-tes. Pour ce faire, nous adhérons aux normes d'accessibilité, pour assurer que notre contenu soit facilement compréhensible et utilisable par toutes les personnes. Nous visons à favoriser l'inclusion et à atteindre un public plus large, en donnant la priorité à l'accessibilité, et ce par la promotion d'une approche plus équitable et plus diversifiée de la communication. Parmi les autres mesures d'accessibilité, citons : l'accessibilité du site web et du portail des membres (par exemple, rapport de contraste, texte alt, accessibilité pour les lecteurs d'écran, structure des titres, méta-descriptions, etc.) ; texte alt sur les images ; PDF et documents accessibles ; transcriptions et interprétation. La majorité du contenu destiné au public est disponible en anglais et en français. Faute de ressources humaines et financières, Coopération Canada ne sera pas en mesure de produire régulièrement des outils de communication dans d'autres langues. Coopération Canada estime que ses principaux publics cibles (voir le Plan de communication) maîtrisent au moins l'une des deux langues officielles. Les politiques internes ne sont pas toutes disponibles dans les deux langues officielles. Néanmoins, la direction et le syndicat ont convenu que toutes les offres d'emploi internes seront disponibles en anglais et en français. Des mises à jour régulières sur les activités organisationnelles de l'AEDIJ sont communiquées par écrit à l'équipe. Des discussions, des mises à jour, et des opportunités d'apprentissage en matière d'AEDIJ sont également facilitées pour l'équipe de Coopération Canada.

Coopération Canada s'engage à promouvoir l'inclusion dans ses communications internes et externes. Cela implique la création d'un environnement qui accueille et valorise des perspectives diverses et qui garantit que tous les individus se sentent respectés, entendus et inclus. À cette fin, nous mettons en œuvre des stratégies et des lignes directrices en matière d'écriture inclusive en anglais et en français. Nous veillons également à ce que les supports de communication présentent des représentations diverses. Des efforts seront faits pour rendre la langue accessible à tous les types de personnes. Il convient toutefois de noter que le principal public de Coopération Canada (voir le plan de communication) travaille dans le domaine de la coopération internationale et que certains termes ne peuvent être évités. Par ailleurs, certains outils de communication seront rédigés de manière à rendre le contenu plus accessible à un public plus large (par exemple, les communiqués de presse).

Coopération Canada héberge le Centre de l'ARC, qui propose des formations sur l'antiracisme, ainsi que deux programmes visant à renforcer les capacités en matière de pratiques humanitaires et de prévention de l'exploitation et des abus sexuels, respectivement dans le cadre de la coopération internationale. Les formations proposées par ces programmes sont accessibles au personnel de Coopération Canada, bien que la fonction première de ces trois programmes soit de dispenser des formations aux organisations qui œuvrent dans le domaine de la coopération internationale. Comme mentionné ci-dessus, des efforts supplémentaires seront nécessaires pour s'assurer que l'ensemble du personnel dispose des compétences en matière d'équité afin de soutenir la mise en œuvre de la stratégie dans l'ensemble des activités de l'organisation.

Objectif 3: les efforts d'AEDIJ déployés par Coopération Canada se poursuivent grâce à l'apprentissage, une communication claire et une prise de décision fondée sur des données probantes

Année 1

- La stratégie d'AEDIJ se matérialise dans le cadre de planification - de l'organisation - axé sur les objectifs, y compris les objectifs individuels et les objectifs d'équipe, les plans de travail annuels et trimestriels, et les évaluations des performances avec l'apprentissage axé sur les lacunes.
- Les systèmes de suivi et d'évaluation des objectifs d'AEDIJ sont finalisés et intégrés dans les activités de l'organisation, y compris les évaluations des risques.
- Des ressources linguistiques et des formations inclusives sont disponibles et dispensées à l'ensemble du personnel.
- Les informations relatives à l'AEDIJ figurent sur le site Internet de Coopération Canada et sont facilement accessibles.

Année 2

- Mise en œuvre continue d'AEDIJ par le biais du cadre de planification axé sur les objectifs de l'organisation, des plans de travail et des évaluations des performances.
- Suivi et évaluation continus des objectifs d'AEDIJ, intégrés dans les activités de l'organisation, y compris les évaluations des risques.
- Développement de ressources linguistiques inclusives et d'un plan de formation pour les membres de Coopération Canada.
- L'information sur l'AEDIJ est mise à jour et facilement accessible sur le site web de Coopération Canada.

Année 3

- Les rapports sur l'AEDIJ sont réguliers et montrent des améliorations constantes dans la réalisation des objectifs.
- Élaboration et mise en œuvre d'évaluations collectives des risques organisationnels.
- L'AEDIJ est intégré dans toutes les possibilités d'apprentissage offertes à l'interne et à l'externe.
- Les lignes directrices et les attentes en matière de langage inclusif sont claires pour tout le personnel.
- Les membres de Coopération Canada ont accès à des formations sur le langage inclusif.

Résultats attendus

- Les efforts d'AEDIJ sont fondés sur des preuves, contrôlés et font l'objet de rapports transparents sur une base régulière.
- Le personnel et les dirigeant-e-s sont responsables de l'avancement de l'AEDIJ et compétents pour résoudre les défis et les conflits liés à l'AEDIJ.
- Coopération Canada est connue pour son leadership en tant que championne d'AEDIJ.
- L'AEDIJ est un élément essentiel des activités et des programmes de développement des capacités internes et externes.

Indicateurs de succès

- Achèvement des activités prévues d'ici la fin des années de référence
 - # Nombre et pourcentage de membres du personnel ayant identifié les compétences / priorités d'apprentissage de l'AEDIJ
 - # Nombre et pourcentage d'employé-e-s participant aux activités d'apprentissage des compétences d'AEDIJ
 - # Nombre d'équipes de Coopération Canada ayant identifié des objectifs d'AEDIJ
 - # Nombre d'équipes de Coopération Canada qui surveillent leur exécution respective des objectifs d'AEDIJ
 - Mise à jour du modèle d'évaluation annuelle des risques pour inclure systématiquement l'AEDIJ
 - # Nombre et pourcentage de formations et d'événements qui intègrent la collecte de données pour soutenir et informer les activités d'AEDIJ (identifier les caractéristiques des participant-e-s, rapport narratif aux bailleurs de fonds sur l'objectif des formations).
 - # Nombre et pourcentage de membres du personnel formé-e-s au langage inclusif
 - # Nombre et pourcentage de personnes des organisations membres formées au langage inclusif
 - # Nombre de revues et de révisions des informations sur le site web de Coopération Canada concernant les efforts d'AEDIJ.
- Pourcentage des employé-e-s qui reconnaissent que leur supérieur-e a la capacité de faire progresser l'AEDIJ (nouvelle question, enquête sur l'engagement des employé-e-s)
- Pourcentage des employé-e-s qui indique une augmentation de leur capacité respective à promouvoir l'AEDIJ d'une année sur l'autre (nouvelle question, enquête sur l'engagement des employé-e-s).
- L'organisation recueille et analyse actuellement des données ventilées sur l'origine ethnique des participant-e-s au programme (4.h Enquête sur le cadre de lutte contre le racisme).
- Le personnel, les bénévoles ou les consultant-e-s engagé-e-s par votre organisation dans des rôles de communication, de collecte de fonds et/ou d'engagement des parties prenantes ont besoin d'un développement professionnel et/ou d'une formation spécifique en matière de lutte contre le racisme (3.c, enquête sur le cadre de lutte contre le racisme)
- L'organisation a entrepris des activités proactives de communication, de plaidoyer ou de partage des connaissances pour lesquelles il y avait un ou des objectifs antiracistes explicites (3.f, enquête sur le cadre de lutte contre le racisme).
- Les politiques ou procédures organisationnelles qui guident les pratiques d'élaboration de votre projet ou programme comprennent une référence explicite à la lutte contre le racisme et aux lignes directrices antiracistes (4.a, enquête sur le cadre antiraciste).
- Outils d'accessibilité au site web : Coopération Canada a installé UserWay sur son site web. UserWay offre aux organisations un moyen simple d'analyser et de surveiller leurs sites web pour détecter les violations de l'accessibilité et évaluer le contenu au fur et à mesure qu'il est ajouté. Grâce à UserWay, nous serons en mesure de contrôler les performances de notre site en matière d'accessibilité, année après année.

Sources: Enquête annuelle sur l'engagement des employé-e-s, enquête sur le cadre de lutte contre le racisme, examen annuel des progrès réalisés dans le cadre de la stratégie et du plan d'AEDIJ.

Écouter et s'impliquer

Contexte

En tant qu'organisation qui regroupe des membres, l'engagement, la consultation et la collaboration sont inscrits dans l'ADN de Coopération Canada. Cette dernière collabore avec des membres, des non-membres, d'autres coalitions, des ministères, des élus et des partenaires internationaux dans l'ensemble de l'écosystème de la coopération internationale pour faire avancer son mandat. Les objectifs de l'organisation incluent des efforts délibérés pour améliorer les meilleures pratiques, y compris l'AEDIJ, avec ses membres et au-delà. Cela inclut la promotion d'un écosystème de coopération internationale diversifié et inclusif, ainsi que la promotion du Code d'éthique de l'organisation, qui comprend des dispositions relatives à l'AEDIJ. Coopération Canada mène une enquête auprès de ses membres tous les deux ans et les engage régulièrement sur leurs priorités par le biais de groupes de travail et de consultations ad hoc.

En tant qu'organisation basée dans la région de la capitale, l'engagement communautaire de Coopération Canada s'est particulièrement focalisé sur la collaboration avec les organisations locales pour recruter du personnel, y compris les nouveaux-elles arrivant-e-s au Canada. En 2021, l'organisation a reçu un prix d'excellence pour les employeurs de la part d'Embauche Immigrants Ottawa. Elle s'est également engagée auprès d'organisations autochtones de la région, bien que cela se fasse de manière ponctuelle et plus généralement associé à l'organisation d'événements en personne. Alors que Coopération Canada participe et anime un groupe informel axé sur la réconciliation et les droits des autochtones, les progrès organisationnels dans ce domaine constituent une opportunité importante pour faire avancer la stratégie d'AEDIJ.

Coopération Canada a fait des efforts pour intégrer ses engagements et ambitions d'AEDIJ dans son travail, notamment à travers des événements, l'engagement de ses membres et la programmation. En tant que signataire du Cadre d'action contre le racisme, l'organisation a pris des mesures pour améliorer la collecte de données sur les caractéristiques de l'identité afin de mieux informer le travail qu'elle fait et de comprendre qui bénéficie des activités de l'organisation. Néanmoins, l'organisation continue de veiller à ce que tout ce qu'elle fait soit placé sous l'angle de l'AEDIJ, qui reste un domaine dans lequel elle doit encore progresser.

Coopération Canada, de concert avec Affaires mondiales Canada, a également engagé des efforts pour faire progresser l'AEDIJ. Ceux-ci incluent la façon dont le ministère s'engage avec le secteur, dont il recadre et rehausse le leadership et de façon plus générale, la manière dont Coopération Canada collabore avec le ministère. Concrètement, cela signifie qu'il faut soutenir les efforts visant à localiser ou à transférer le pouvoir au sein de la coopération internationale, à défendre l'engagement avec diverses organisations du secteur avec des degrés de capacité variables, promouvoir des approches plus équitables du partenariat, en particulier lorsque le ministère réexamine la façon dont il administre les subventions et les contributions, travailler pour assurer les bonnes pratiques d'un réel engagement de la société civile, et les efforts visant à promouvoir la responsabilité des engagements du Canada pour un monde plus équitable, tels que le Grand Bargain, les Objectifs de développement durable et le Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Coopération Canada travaille également en partenariat direct avec Affaires mondiales Canada en soutenant le Centre de l'ARC, ainsi que le Réseau d'intervention humanitaire et Digna (le Centre canadien d'excellence pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels). Ces efforts ont eu une influence positive sur certaines pratiques d'Affaires mondiales Canada et Coopération Canada entretient des relations assez solides avec la plupart des directions générales du ministère. Coopération Canada a toutefois de nombreuses possibilités de collaboration directe avec Affaires mondiales Canada sur des priorités clés telles que le transfert du pouvoir et la localisation, la décolonisation, la réconciliation et la promotion des droits des autochtones, la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, et l'engagement de la société civile. En outre, l'engagement des individus et des organisations directement issus des communautés dans lesquelles œuvrent de nombreux partenaires de Coopération Canada est, à ce jour, plus modéré.

Enfin, Coopération Canada a mis à jour sa politique d'approvisionnement en 2022 pour inclure ses valeurs liées à l'AEDIJ en tant qu'exigence dans les processus d'approvisionnement. Il est toutefois possible d'améliorer le suivi des résultats de cet engagement de manière plus systématique et d'assurer un meilleur suivi des résultats de l'AEDIJ liés à l'approvisionnement. En pratique, l'organisation accorde généralement la priorité aux petites entreprises et aux entreprises détenues par des personnes en quête d'équité lors des achats de biens et/ou services pour les événements de l'équipe.

Objectif 4: l'AEDIJ progresse grâce aux efforts de Coopération Canada visant à promouvoir un monde plus juste, plus sûr et plus durable

Année 1

- Développement des relations avec les communautés et organisations autochtones locales afin d'identifier les opportunités et les points d'appui favorables à l'engagement.
- Les engagements en matière de réconciliation et d'AEDIJ sont inscrits au code d'éthique de Coopération Canada.
- Soutien au personnel pour qu'il fasse du bénévolat dans leurs communautés respectives.
- Normes pour les communications audacieuses afin de permettre à Coopération Canada de mieux répondre publiquement à l'injustice et de faire progresser l'AEDIJ du niveau local au niveau international.
- Développement d'un suivi systématique des résultats de la politique d'approvisionnement de Coopération Canada.
- Dialogue/engagement avec Affaires mondiales Canada sur la localisation, le transfert de pouvoir ou toute autre priorité convenue qui fait progresser l'équité dans la coopération internationale.

Année 2

- Développement continu des relations et de l'engagement avec les communautés et les organisations autochtones afin d'identifier les opportunités et les points d'entrée pour l'engagement.
- Le personnel continue d'être soutenu pour faire du bénévolat dans leurs communautés respectives.
- Exécution des normes de communication pour répondre publiquement à l'injustice et faire progresser l'AEDIJ du niveau local au niveau international.
- Rapport public sur les résultats du contrôle des achats et préparation de l'engagement stratégique des membres.
- Coopération Canada partage les pratiques et l'expérience en matière de promotion de l'AEDIJ avec les membres, notamment par le biais des groupes de travail.
- Dialogue/engagement avec Affaires mondiales Canada sur la localisation, le transfert de pouvoir ou toute autre priorité convenue qui fait progresser l'équité dans la coopération internationale.

Année 3

- L'élaboration d'une feuille de route pour soutenir l'engagement de Coopération Canada en faveur de la réconciliation et des droits autochtones.
- Adhésion aux normes de communication audacieuse pour répondre publiquement à l'injustice et faire progresser l'AEDIJ du niveau local au niveau international.
- Les leçons en matière d'approvisionnement ont été documentées et les membres ont été sensibilisés aux approches de l'approvisionnement fondées sur les valeurs.
- Le marketing des membres a été mis à jour pour refléter les engagements de Coopération Canada en matière d'équité.
- Le personnel continue d'être soutenu pour faire du bénévolat dans leurs communautés respectives.
- Dialogue/engagement avec Affaires mondiales Canada sur la localisation, le transfert de pouvoir ou toute autre priorité convenue qui fait progresser l'équité dans la coopération internationale.

Résultats attendus

- Coopération Canada est connue pour son leadership en tant que championne de l'AEDIJ.
- Coopération Canada a des relations et des partenariats significatifs avec les peuples autochtones qui soutiennent l'avancement vers la réconciliation.
- Coopération Canada contribue à l'avancement de l'AEDIJ dans sa communauté.
- Coopération Canada et ses membres soutiennent l'approvisionnement équitable.
- Coopération Canada et Affaires mondiales Canada collaborent pour faire progresser l'équité dans la coopération internationale.

Indicateurs de succès

- Achèvement des activités prévues d'ici la fin des années de référence
 - Examen des engagements axés sur l'équité et la réconciliation qui sont inscrits dans le code d'éthique révisé
 - Création d'une feuille de route pour soutenir l'engagement de Coopération Canada en faveur de la réconciliation et des droits des autochtones
 - Examen des progrès réalisés en matière d'établissement de relations avec les organisations et les communautés autochtones
 - Élaboration de normes de communication
- # Nombre de sessions de groupes de travail consacrées à la promotion de l'AEDIJ dans la coopération internationale
- # Nombre de dialogues ou d'engagements avec Affaires mondiales Canada qui font progresser l'équité dans la coopération internationale
- Pourcentage de membres qui conviennent que Coopération Canada fait preuve de leadership en matière d'AEDIJ (nouvelle question, enquête auprès des membres)
- L'organisation a entrepris des activités proactives de communication, de défense des intérêts ou de partage des connaissances pour lesquelles il y avait un ou des objectifs antiracistes explicites (3.f, enquête sur le Cadre de lutte contre le racisme).
- # Nombre de discussions sur l'approvisionnement équitable au sein du groupe de travail des directeur-trice-s financier-ère-s de Coopération Canada
- # Nombre de membres du personnel participant à des activités de bénévolat dans leurs communautés (Bamboo HR)

Sources: Enquête annuelle sur l'engagement des employé-e-s, Bamboo HR, enquête sur le cadre de lutte contre le racisme, examen annuel des progrès réalisés dans le cadre de la stratégie et du plan AEDIJ.

Rôles et responsabilités

La responsabilité de la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action d'AEDIJ incombe à l'ensemble des dirigeant-e-s et du personnel de Coopération Canada. Comme indiqué ci-après, l'intégration des engagements et des responsabilités d'AEDIJ dans les descriptions de poste, la planification annuelle et trimestrielle du travail et les responsabilités individuelles est la clé du succès. Les quatre objectifs qui sous-tendent cette stratégie concernent tous les aspects du travail de l'organisation : l'adhésion des membres et les événements, les programmes, la politique et la défense des intérêts, la communication, les finances, les personnes et la culture. Les gestionnaires de toutes les équipes sont chargé-e-s d'intégrer les responsabilités d'AEDIJ dans leur travail et celui de leur équipe, sous la direction des cadres supérieur-e-s. Les cadres supérieur-e-s de Coopération Canada sont chargé-e-s de veiller à l'avancement général de la stratégie et d'en rendre compte au conseil d'administration de Coopération Canada.

Resources

Le budget de Coopération Canada dépend des fonds alloués aux projets, des cotisations des membres et des revenus générés par les événements. Le financement de la stratégie d'AEDIJ comprendra des ressources financières et humaines. En ce qui concerne les ressources financières, Coopération Canada s'engage à veiller à ce que des ressources dédiées soient incluses dans le budget annuel, proportionnelles aux fonds disponibles et ancrées dans les priorités de l'AEDIJ identifiées par l'équipe, les progrès et les lacunes. En 2021-2022 et 2022-2023, Coopération Canada a pu consacrer environ 20 000 \$ à ces efforts, y compris avec certaines contributions du syndicat, qui dispose de fonds pour le développement professionnel. Ces fonds ont soutenu l'évaluation de l'équité de l'organisation et la validation de la stratégie. Il est important de noter que Coopération Canada s'est engagée sur la voie d'une plus grande appropriation du budget dans tous ses domaines d'activité. La mise en œuvre de cette stratégie exigera nécessairement que les gestionnaires incluent des activités liées à l'équité dans leurs budgets planifiés, en s'appuyant sur la planification annuelle de l'équipe et sur les discussions relatives à l'établissement des priorités. Les ressources disponibles pour faire progresser la stratégie seront également communiquées à l'équipe et rapportées au comité des finances du conseil d'administration.

En termes de ressources humaines, des efforts supplémentaires seront nécessaires pour identifier des actions, des tâches et des responsabilités spécifiques au sein de l'équipe dans le cadre de la planification annuelle, trimestrielle et individuelle du travail. Le partage du leadership au sein de l'équipe aura sans doute des implications sur les responsabilités existantes, les priorités de l'équipe et des individus et les voies à suivre pour renforcer les compétences en matière d'équité. Coopération Canada examine chaque année les descriptions de poste pendant la période d'évaluation annuelle des performances. Il s'agit là d'une occasion importante pour réexaminer les responsabilités de tout le personnel à la lumière de la stratégie adoptée durant la première année, y compris les attentes à l'égard des gestionnaires de l'organisation. Les nouveaux postes créés au sein de l'organisation intégreront les priorités et les tâches décrites dans cette stratégie en fonction du rôle et du mandat.

Les variations du budget d'une année à l'autre représentent l'une des principales contraintes en matière de ressources, ce qui influence forcément les allocations financières. On peut néanmoins tirer profit des nombreuses opportunités gratuites qui se présentent pour faire progresser l'équité, notamment l'excellent travail réalisé par le Centre de l'ARC, mais aussi à travers le Défi 50-30 ainsi que les opportunités qui émergent grâce aux partenariats avec d'autres coalitions, des initiatives par et pour les membres de Coopération Canada et au-delà, etc. Ces opportunités ne remplacent en aucun cas les fonds dédiés. Au contraire, l'affectation de ressources financières est essentielle pour garantir le succès de cette stratégie, et les offres d'autres acteurs peuvent constituer un complément important. L'autre contrainte, comme indiqué ci-dessus, est de s'assurer que le personnel de Coopération Canada dispose de l'espace nécessaire pour apprendre et développer les compétences nécessaires à l'avancement de la stratégie et de reconnaître que le rythme sera important dans ce processus.

Plan de communication

Coopération Canada s'engage à assurer une communication transparente et ouverte sur ses engagements envers l'AEDIJ et sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de cette stratégie et de ce plan. Le plan de communication de l'AEDIJ de Coopération Canada vise à renforcer la sensibilisation, l'engagement et l'interaction entre les partenaires de l'organisation.

En termes de communication publique, Coopération Canada s'adresse à trois types de publics qui représentent ses principales cibles: 1) les organisations membres, les organisations membres potentielles et les organisations partenaires; 2) les politicien-ne-s et les décideur-euse-s ; et 3) les leaders d'impact du secteur de la coopération internationale. Nos cibles de communication sont principalement basées au Canada, ou travaillent pour une organisation canadienne, et parlent l'une des deux langues officielles.

Coopération Canada diffuse ses messages de plusieurs façons. À cette fin, nos rapports d'avancement sur la mise en œuvre de notre stratégie d'AEDIJ seront transmis par les canaux suivants : site web, publications (p. ex. rapports annuels), e-marketing (infolettres générales et destiné-e-s aux membres) et médias sociaux (Twitter, LinkedIn et Facebook).

Nous nous engageons à être transparents dans la manière dont nous rendons compte des progrès de notre stratégie. Nos efforts de promotion comprendront certainement les initiatives suivantes :

- Publication de la stratégie et du plan d'action d'AEDIJ 2023-2026 de Coopération Canada sur le site web de Coopération Canada en français et en anglais dans des formats accessibles.
- Mise à jour annuelle des progrès publiés dans le rapport annuel, dont le premier sera publié en 2024 après la première année de mise en œuvre. Cela comprendra les informations recueillies dans le cadre de l'engagement de Coopération Canada envers le Cadre de lutte contre le racisme.
- La promotion des médias sociaux et des bulletins d'information pour sensibiliser l'écosystème de la coopération internationale et les membres de Coopération Canada à la Stratégie et au Plan d'AEDIJ ainsi qu'aux progrès réalisés.
- Partage de la Stratégie d'AEDIJ à travers les groupes de travail de Coopération Canada.

En ce qui concerne l'engagement du personnel et du conseil d'administration, les communications sont les suivantes :

- Des mises à jour régulières et continues de l'AEDIJ sont fournies au personnel.
- Mises à jour orales de l'AEDIJ dans le cadre des activités régulières des comités et des réunions du conseil d'administration.
- Examen et discussion des progrès annuels comme indiqué dans le cadre du suivi et de l'examen (ci-dessous).

Suivi, évaluation et responsabilité

Coopération Canada surveillera ses efforts dans le cadre de cette stratégie et de ce plan en fonction des indicateurs décrits pour chacun des objectifs ci-dessus. Cela comprend les données recueillies dans le cadre du sondage annuel sur l'engagement des employés, du sondage semestriel auprès des membres, des engagements de responsabilité du Cadre de lutte contre le racisme de Coopération Canada, de l'évaluation annuelle des risques de l'organisation et du sondage d'auto-évaluation du conseil d'administration. La direction doit veiller à ce que les processus de collecte de données soient exécutés au moins une fois par an afin de permettre la discussion et l'examen des progrès réalisés. Les entretiens de départ et les évaluations annuelles des performances constitueront également un espace important de discussion et d'identification des thèmes qualitatifs émergeant en ce qui concerne les progrès de l'organisation.

Chaque année, l'équipe de direction de Coopération Canada sera chargée d'organiser une réunion d'équipe afin d'examiner la stratégie et le plan, d'évaluer les progrès conjoints par rapport aux points de référence annuels et d'identifier les possibilités d'accélérer les progrès. Ces discussions donneront également l'occasion à l'organisation de pivoter si nécessaire et d'examiner les priorités.

Coopération Canada doit rendre compte de la stratégie à son équipe, au conseil d'administration, à ses membres et au-delà. En ce qui concerne les deux premiers groupes, les résultats de la collecte de données et de l'examen annuel de l'équipe seront rassemblés et discutés au cours des processus de planification annuelle, qui se déroulent généralement vers la fin du mois de février et au début du mois de mars, conformément au cycle de planification annuelle et à la fin de l'exercice financier de Coopération Canada. Ces éléments seront intégrés dans des plans de travail annuels et trimestriels. Le conseil d'administration de Coopération Canada recevra les résultats des discussions de l'équipe et des efforts de collecte de données au cours de la réunion de mars du conseil, qui comprend un examen du budget annuel et du plan annuel de l'organisation. Les résultats des discussions au niveau du personnel et du conseil d'administration seront ensuite communiqués à l'équipe au cours du premier trimestre de la nouvelle année fiscale.

En ce qui concerne l'obligation de rendre compte aux membres et aux partenaires de Coopération Canada, l'organisme fournira également un résumé de ses progrès dans son rapport annuel et sur son site Web, chaque année. Une mise à jour sera également fournie aux membres lors de l'assemblée générale annuelle de Coopération Canada, qui est tenue tous les ans en septembre.

Les progrès de l'AEDIJ sont itératifs et continus, et l'on s'attend à voir ce processus évoluer. La stratégie et le plan d'action d'AEDIJ définissent des résultats clairs et des points de référence pour les progrès. L'organisation peut identifier des domaines dans lesquels les progrès doivent être accélérés en raison des efforts de suivi et de l'examen des progrès effectué par l'équipe. Toutefois, il n'est pas prévu que l'examen complet et la révision de la stratégie et du plan se fassent année après année. Coopération Canada sera plutôt guidée par la stratégie et les repères pour les trois prochaines années, et au cours de la dernière année du plan triennal, Coopération Canada procédera à un examen approfondi et à un processus d'engagement de l'équipe afin d'éclairer le prochain plan triennal (2026-2029).

Glossaire

L'**antiracisme** est une approche délibérée visant à identifier, à remettre en question et à modifier les valeurs, les structures et les comportements qui perpétuent le racisme systémique [...]. L'antiracisme est une approche, et non une fin en soi, et fournit donc un cadre utile pour un processus de changement organisationnel.³

La **décolonisation** est la pratique qui consiste à démanteler les héritages historiques de domination sur les terres, les peuples et/ou les cultures d'autres nations.⁴

La **diversité** fait référence aux différences entre les personnes, y compris les qualités, les caractéristiques et les identités sociales, ainsi que leurs perspectives.⁵

L'**équité** fait référence aux efforts déployés pour surmonter les obstacles intentionnels et non intentionnels résultant de préjugés et/ou de structures systémiques et de systèmes de pouvoir auxquels les personnes sont confrontées en raison de facteurs d'identification sociale tels que la langue, la race, l'origine nationale ou ethnique, le statut d'immigration, l'âge, la foi, l'avancement professionnel, le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial ou les aptitudes. Il y a équité lorsque les avantages et les inconvénients ne sont pas répartis en fonction de facteurs d'identité sociale.⁶

Le **féménisme** désigne la croyance en l'égalité politique, économique et sociale des genres et la défense de cette égalité, exprimées en particulier par des activités organisées au nom des droits et des intérêts des femmes [et des personnes de genre différent].⁷

L'**inclusion** consiste à permettre à des personnes diverses de participer pleinement, d'être respectées et de se sentir valorisées sur le lieu de travail et dans le cadre de leur travail.⁸

L'**intersectionnalité**, inventée par Kimberley Crenshaw, est un cadre analytique qui permet d'examiner comment les facteurs identitaires se chevauchent et se combinent pour créer différents modes de discrimination et de privilège, qui s'entrecroisent avec les systèmes de pouvoir.⁹

Le **respect** fait référence à un traitement franc, transparent et équitable de tous-tes, indépendamment de la langue, de la race, de l'origine nationale ou ethnique, du statut d'immigration, de l'âge, de la foi, de l'avancement professionnel, du sexe, de l'identité de genre, de l'expression de genre, de l'orientation sexuelle, de la situation matrimoniale ou des capacités.

3 Lettner, T. and S. Louis (2017). *Anti-Racist Organizational Change: Resources & Tools for Nonprofits*. Calgary: CommunityWise Resource Centre, p. 51.

4 British Columbia's Office of the Human Rights Commissioner (n.d). *Decolonization*. Retrieved February 10, 2023 at <https://bchumanrights.ca/key-issues/decolonization/>

5 Adapted from Lettner and Louis (2017).

6 Adapted from Lettner and Louis (2017).

7 Adapted from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/feminism>

8 Adapted from Lettner and Louis (2017).

9 Adapted from Task Force for Accountability (2022). *Collective Commitment: Sustaining Efforts Towards Anti-Racist Change in Canada's International Cooperation Sector*. Ottawa: Cooperation Canada; and Merriam Webster Dictionary, Intersectionality, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/intersectionality>

About Cooperation Canada

Coopération Canada rassemble les organisations canadiennes de développement international et d'aide humanitaire et défend leurs intérêts en réunissant les leaders du secteur, en influençant les politiques et en renforçant les capacités. Ensemble, nous travaillons avec des partenaires à l'intérieur et à l'extérieur du Canada pour construire un monde équitable, sûr et durable pour tous-tes.

Reconnaissance des terres

Coopération Canada reconnaît l'oppression et la colonisation historiques et continues de tous les peuples, cultures et terres autochtones dans ce que nous appelons aujourd'hui le Canada. Le territoire sur lequel se trouve le bureau de Coopération Canada est le territoire traditionnel non cédé du peuple Algonquin Anishnaabe. Nous croyons que la justice sociale au Canada et dans le monde dépend de la réconciliation avec tous les peuples autochtones, y compris les Premières nations, les Métis et les Inuits, qui sont les premiers gardiens de la terre que nous sommes reconnaissant-e-s de partager.

www.cooperation.ca

39 McArthur Avenue, Ottawa, Ontario, K1L 8L7

613-241-7007 info@cooperation.ca

All rights reserved @ Cooperation Canada 2024