

Stratégie et plan d'action pour l'antiracisme, l'équité, la diversité, l'inclusion et la justice 2023-26

Premier rapport
annuel d'avancement

Remerciements

L'élaboration du premier rapport annuel de Coopération Canada sur l'antiracisme, l'équité, la diversité, l'inclusion et la justice (AEDIJ) représente un effort collectif fondé sur notre engagement commun à promouvoir l'équité au sein de notre organisation et dans l'ensemble du secteur de la coopération internationale.

Nous adressons nos remerciements aux membres du comité d'AEDIJ, dont le dévouement a été déterminant pour la rédaction de ce premier rapport. Vos contributions avisées ont posé les bases d'un processus qui nous aidera à mesurer, à apprendre et à grandir en tant qu'organisation attachée à la justice et à l'inclusion. Le comité d'AEDIJ compte parmi ses membres Emmanuel Galleguillos-Côté, Paul Farran, Shannon Kindornay, Marie Mailhot, Olga Ndione et Andy Ouedraogo.

Le présent rapport témoigne de notre engagement collectif à promouvoir un lieu de travail et un secteur au sein desquels la lutte contre le racisme, la justice, la diversité, l'équité et l'inclusion sont bien plus que des principes : ce sont des pratiques que nous nous efforçons d'incarner dans toutes nos actions. Nous remercions l'équipe de Coopération Canada, ainsi que les membres et les partenaires de Coopération Canada pour leur collaboration continue dans cette aventure.

Les bureaux de Coopération Canada sont situés sur le territoire de la Nation Anishinabée Algonquine (sous le nom d'Ottawa dans le contexte colonial). Nous croyons que la justice sociale au Canada et dans le monde repose sur la réconciliation avec tous les peuples autochtones, y compris les Premières nations, les Métis et les Inuits, qui sont les premier-ère-s gardien-ne-s de la terre que nous sommes heureux et heureuses de partager.

Table of Contents

Maire exécutif 4

Introduction..... 5

Rapports sur les objectifs d’AEDIJ 7

Des bases solides 7

Peuples et cultures 13

Alignement et connexion 19

Écoute et dialogue 23

Conclusion..... 28

Maire exécutif

La Stratégie et le plan d'action de Coopération Canada en matière d'antiracisme, d'équité, de diversité, d'inclusion et de justice (AEDIJ) présentent une vision transformatrice sur trois ans (2023-2026) visant à intégrer les principes d'AEDIJ dans tous les domaines d'activité et d'influence de l'organisation. Cette stratégie - qui incarne et qui repose sur la solidarité, la justice sociale et l'apprentissage itératif - reflète notre engagement à construire un secteur inclusif et équitable.

Année 1 - Faits saillants

- **Des bases solides** : les objectifs d'AEDIJ ont été intégrés aux priorités organisationnelles et aux évaluations de performance, avec des directives communautaires, des politiques de travail hybride ainsi qu'une politique de lutte contre le harcèlement avancées. Un comité d'AEDIJ a été créé, bien que le renforcement des capacités de l'équipe et les efforts visant à promouvoir le leadership partagé fassent partie des priorités de la deuxième année (Année 2).
- **Peuples et cultures** : Le recrutement et l'intégration ont été renforcé pour refléter les engagements en matière d'AEDIJ, parallèlement à l'assouplissement des conditions d'emploi, de lieux de travail et au renforcement des systèmes de développement de carrière. Des défis persistent concernant les lacunes en matière de données à combler ainsi que la réduction des obstacles à l'emploi pour les communautés marginalisées.
- **Alignement et connexion** : L'AEDIJ est incorporée dans la planification d'événements et l'accessibilité numérique avancée. Les formations aux compétences en matière d'équité ont été lancées, et nous prévoyons les poursuivre, à travers, notamment, l'engagement des membres. Les systèmes de données pour le suivi des progrès en matière d'AEDIJ prévu pour l'Année 2 ont été renforcé.
- **Écoute et dialogue** : Des progrès ont été réalisés en matière de partenariats autochtones et d'intégration de la réconciliation au Code d'éthique. Il y a eu collaboration avec Affaires mondiales Canada sur les questions liées à l'équité, y compris la localisation, la réconciliation et la décolonisation, par le biais de multiples dialogues et groupes de travail. Les priorités futures comprennent le renforcement des partenariats autochtones, la finalisation de normes de communication audacieuses et le suivi systématique des pratiques d'approvisionnement afin de faire progresser l'équité.

L'ensemble des progrès réalisés : Coopération Canada a fait des progrès considérables dans l'alignement de ses politiques, pratiques et culture sur les principes d'AEDIJ. Parmi les principaux défis à relever figurent l'amélioration du leadership partagé pour faire progresser l'AEDIJ à tous les niveaux de l'organisation, l'élargissement des mises à jour et des révisions des politiques, et l'approfondissement des relations avec les communautés autochtones. Ces domaines seront traités dans des actions ciblées au cours de la deuxième année.

Alors que nous poursuivons ce cheminement, nous réaffirmons notre engagement à promouvoir un changement systémique, à renforcer la collaboration et à faire avancer l'équité, la diversité et l'inclusion au sein du secteur. Coopération Canada reste concentrer sur son rôle de chef de file en matière d'AEDIJ, en œuvrant en faveur d'un monde plus juste et plus équitable.

Introduction

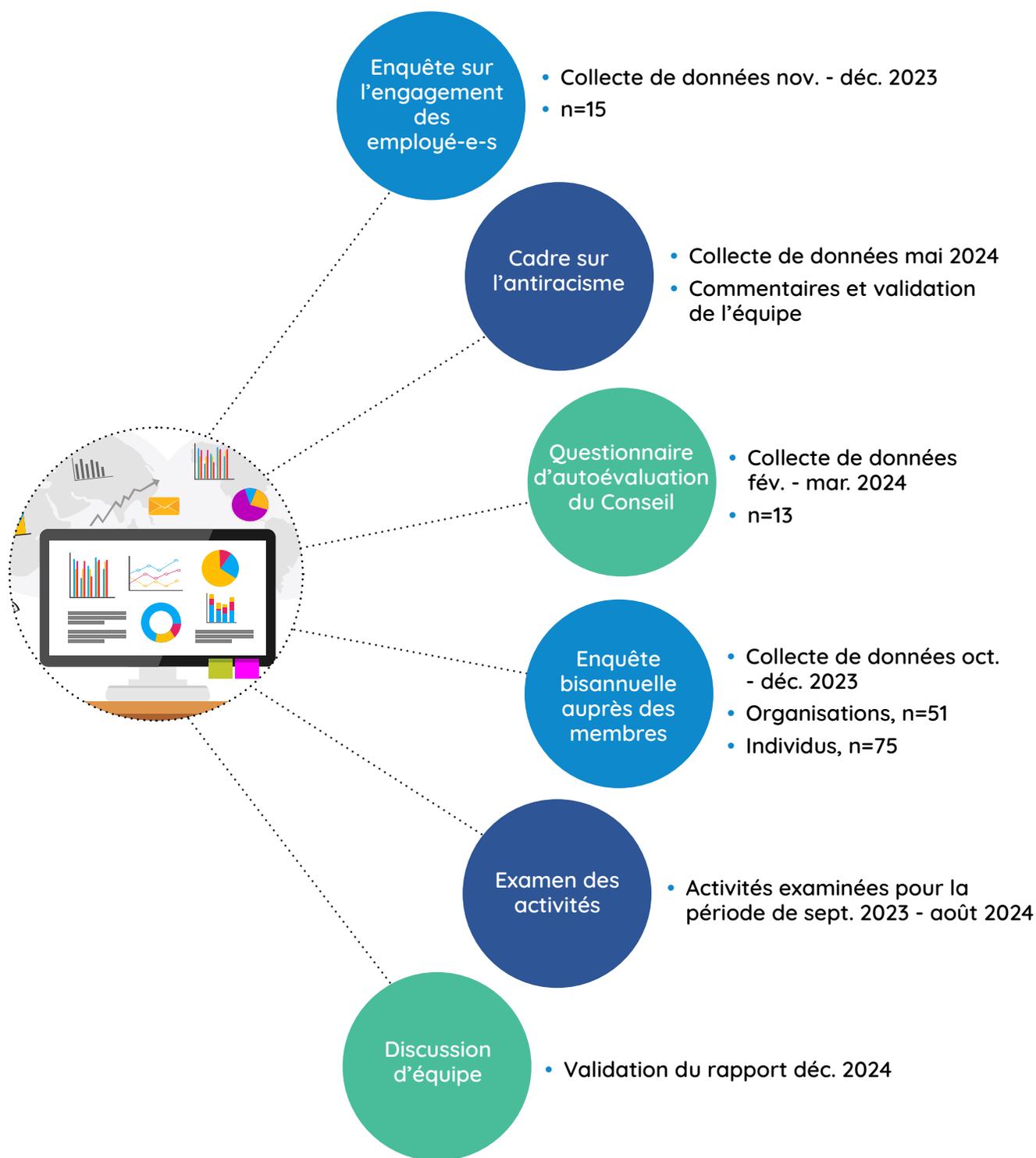
En septembre 2023, Coopération Canada publiait sa [Stratégie et son plan d'action pour l'antiracisme, l'équité, la diversité, l'inclusion et la justice \(2023-2026\)](#). Cette stratégie et ce plan d'action, basés sur une évaluation de l'équité organisationnelle et sur les [Global Diversity, Equity and Inclusion \(DEI\) Benchmarks](#) (les critères mondiaux de diversité, d'équité et d'inclusion - DEI), encouragent une réflexion et une adaptation continues, avec des objectifs et des échéanciers précis visant à intégrer les valeurs d'AEDIJ dans les opérations organisationnelles, la gouvernance, l'engagement des membres, l'engagement politique, la défense des intérêts et les communications publiques. Ce premier rapport met en lumière nos progrès, nos défis et notre engagement continu à promouvoir une culture inclusive et transformatrice au sein du secteur de la coopération internationale au Canada.

La Stratégie et le plan d'action d'AEDIJ de Coopération Canada en bref

Une approche évolutive qui est fondée sur des principes de solidarité et de justice sociale, la vision de la Stratégie d'AEDIJ représente une culture organisationnelle à Coopération Canada ainsi qu'un secteur de la coopération internationale et humanitaire au Canada qui promeut l'antiracisme, l'équité, la diversité, l'inclusion et la justice, afin que nous puissions optimiser notre potentiel collectif pour continuer à bâtir un monde juste, sûr, durable et socialement équitable. La Stratégie d'AEDIJ de Coopération Canada vise à orienter nos engagements, en définissant les principes, les objectifs, les repères annuels, les actions et les résultats attendus, tout en soulignant l'autonomie et la responsabilité de l'ensemble de l'équipe. Couvrant les opérations, l'administration, les communications et la mise en œuvre des programmes, la stratégie est alignée sur les principaux cadres et politiques afin d'intégrer l'AEDIJ à tous les niveaux de l'organisation. Nous avons pour but d'avoir un impact transformateur d'ici 2026, en remodelant la façon dont nous nous engageons, nous communiquons et nous préconisons un monde plus juste et plus équitable.

Ce premier rapport d'étape a été préparé par le comité d'AEDIJ de Coopération Canada, à partir des données recueillies dans le cadre de l'enquête sur l'engagement des employé-e-s de Coopération Canada, de l'enquête d'auto-évaluation du conseil d'administration, du cadre sur l'antiracisme du secteur de la coopération internationale du Canada et de l'enquête semestrielle menée auprès des membres de Coopération Canada. Le graphique 1 présente un aperçu des principales sources de données qui ont servi à l'élaboration de ce rapport.

Figure 1. Données utilisées dans le premier rapport annuel sur les progrès réalisés par Coopération Canada au regard de sa stratégie et de son plan d'action pour l'antiracisme, l'équité, la diversité, l'inclusion et la justice



Rapports sur les objectifs d'AEDIJ

La Stratégie et le plan d'action d'AEDIJ s'articulent autour de quatre objectifs, chacun lié aux critères mondiaux d'AEDIJ :

- **Des bases solides** : Objectif 1 - Structures, politiques et un leadership responsable sous-tendent l'AEDIJ à Coopération Canada.
- **Peuples et cultures** : Objectif 2 - Coopération Canada est un employeur soucieux de ses employé-e-s et qui favorise un sentiment d'appartenance parmi le personnel diversifié.
- **Alignement et connexion** : Objectif 3 - Les efforts d'AEDIJ déployés par Coopération Canada progressent grâce à une prise de décision fondée sur des données probantes, une communication claire et l'apprentissage.
- **Écoute et dialogue** : Objectif 4 - Coopération Canada fait progresser l'AEDIJ par ses efforts visant à promouvoir un monde plus juste, plus sûr et plus durable.

Le rapport d'avancement fournit un aperçu des progrès réalisés face aux actions prioritaires identifiées pour la première année de mise en œuvre de la stratégie et ce contre les métriques ou mesures énoncées dans cette stratégie, complétée par une analyse des données et des progrès de l'organisation, et qui met également en lumière les prochaines étapes pour la deuxième année de mise en œuvre.

Des bases solides

Contexte

La Stratégie d'AEDIJ représente la toute première stratégie organisationnelle exhaustive de Coopération Canada visant à promouvoir l'antiracisme, l'équité, la diversité, l'inclusion et la justice. Bien que les dispositions relatives à l'AEDIJ figurent dans les engagements organisationnels en matière de bonnes pratiques, d'éthique et de lutte contre le racisme, ainsi que dans les stratégies, politiques et procédures organisationnelles, on reconnaît qu'une base solide pour l'avancement de l'AEDIJ nécessite une vision claire qui doit s'accompagner de structures, d'investissements et d'un leadership à tous les niveaux pour susciter le changement.

Pour ce faire, l'objectif premier de cette stratégie vise à s'assurer que les structures, les politiques et le leadership responsable constituent une base pour l'intégration de l'AEDIJ au sein de Coopération Canada. Les résultats suivants sont visés :

- Des dirigeant-e-s compétent-e-s et responsables qui se font les champion-ne-s de l'AEDIJ dans tous les aspects du travail de Coopération Canada.
- Le personnel s'approprie les efforts d'AEDIJ et convient que l'AEDIJ est un aspect essentiel de la culture organisationnelle.
- Le personnel et les dirigeant-e-s ont les compétences requises pour relever les défis et résoudre les conflits liés à l'AEDIJ.
- Coopération Canada est reconnue pour son leadership en tant que championne d'AEDIJ.

Points de repère : 1^{ère} année

Au cours de la première année de mise en œuvre, Coopération Canada a fait porter ses efforts sur l'établissement de repères fondamentaux pour mettre en œuvre le premier objectif (Objectif 1) de la stratégie d'AEDIJ. Ceux-ci comprenaient notamment :

1. La traduction de la stratégie d'AEDIJ en priorités et objectifs organisationnels clairs.
2. Une revue et une mise à jour des politiques clés pour les aligner aux principes d'équité.
3. L'identification des écarts de compétences pour guider l'élaboration d'un plan d'apprentissage en AEDIJ.
4. Le développement d'une approche efficace des discussions d'équipe portant sur l'AEDIJ, en s'appuyant sur les lignes directrices communautaires.
5. La rédaction des termes de référence, du mandat et du plan de travail du comité d'AEDIJ.

L'engagement de Coopération Canada à construire une culture qui ancre l'AEDIJ dans l'imputabilité du leadership et dans les actions des membres de l'équipe est mis en évidence par une intégration intentionnelle des politiques, des améliorations structurelles et, surtout, par les retours des membres et du personnel de l'enquête sur l'engagement des employé-e-s, l'enquête auprès des membres et l'enquête du cadre sur l'antiracisme.

Tableau 1. Progrès réalisés par rapport aux critères de référence de l'Année 1 pour des bases solides

	Critères de référence	Progrès
1	Traduction de la stratégie d'AEDIJ en priorités et objectifs organisationnels clairs	Pleinement atteint
2	Revue et une mise à jour des politiques clés pour les aligner aux principes d'équité	Partiellement atteint
3	Identification des écarts de compétences pour guider l'élaboration d'un plan d'apprentissage en AEDIJ	Pleinement atteint
4	Développement d'une approche efficace des discussions d'équipe portant sur l'AEDIJ, en s'appuyant sur les lignes directrices communautaires	Partiellement atteint
5	Rédaction des termes de référence, du mandat et du plan de travail du comité d'AEDIJ	Partiellement atteint

Des progrès notables ont été réalisés pour atteindre les objectifs de la première année (Année 1) dans le cadre de la stratégie d'AEDIJ, qui ont été couronnés de succès et ont fait ressortir des domaines prioritaires sur lesquels se focaliser (voir Tableau 1). L'objectif de traduire la stratégie de l'AEDIJ en priorités et en objectifs organisationnels clairs a été pleinement accompli, assurant l'alignement dans toute l'organisation. Un certain nombre de mesures ont été prises pour atteindre cet objectif. En tant qu'organisation, le processus de planification annuelle de Coopération Canada comprenait l'identification des objectifs d'AEDIJ, et ses équipes ont dû également inclure les objectifs en matière d'AEDIJ dans leur planifications annuelles et trimestrielles. Qui plus est, les processus d'évaluation annuelle des performances ont été mis à jour de manière à inclure l'intégration de l'AEDIJ dans les activités et les méthodes de travail en tant qu'aptitude ou compétence essentielle en fonction de laquelle le personnel est évalué.

Le conseil d'administration de Coopération Canada a également continué à faire avancer ses engagements, notamment par l'intégration de l'AEDIJ dans le travail des comités en termes d'activités et d'évaluation des risques, en assurant le contrôle et la responsabilisation des efforts au niveau organisationnel, et en prenant des mesures

pour faire progresser la diversité au niveau du conseil d'administration. En septembre 2024, Coopération Canada a dû faire face à la démission d'un-e dirigeant-e autochtone du conseil d'administration en marge de l'assemblée générale annuelle. L'organisation et le conseil d'administration ont par conséquent modifié leur approche de l'AGA afin de créer et d'y inclure des espaces de réflexion, d'apprentissage et des mesures vers la réparation. Le conseil a pris la décision de reporter les élections du conseil d'administration de 2024, ainsi que la ratification du Code d'éthique révisé de Coopération Canada. À la suite de l'assemblée générale annuelle (AGA), le conseil d'administration de Coopération Canada a débuté un processus de réflexion afin d'identifier des mesures concrètes pour renforcer les engagements à bâtir un conseil d'administration inclusif, diversifié, sûr, et accueillant pour les membres diversifié-e-s de Coopération Canada. L'une des principales mesures prises dans le cadre de ce processus de réflexion a consisté à relancer l'appel à candidatures pour le conseil d'administration. L'appel à candidatures révisé met l'accent sur les engagements de Coopération Canada en matière d'équité et comprend des dispositions qui définissent les caractéristiques organisationnelles et individuelles recherchées par Coopération Canada chez les membres potentiels du conseil d'administration, en insistant sur le leadership autochtone, les francophones et les personnes qui reflètent la diversité raciale, linguistique, culturelle et régionale du Canada, y compris les membres des groupes méritant l'équité tels que les personnes handicapées, les personnes 2SLGBTQ+ et d'autres personnes engagées dans la promotion d'une gouvernance inclusive. De plus, le conseil d'administration de Coopération Canada identifie des mesures concrètes pour améliorer l'accueil et le soutien des nouveaux-elles administrateur-ice-s, dans le but de favoriser un environnement inclusif, positif et productif. Le conseil d'administration s'est également engagé à renforcer ses capacités en matière de pratiques de gouvernance autochtone et à aider Coopération Canada à faire progresser les efforts déployés dans le cadre de la stratégie et du plan d'action, notamment l'élaboration d'une feuille de route visant à soutenir la réconciliation et les droits des Autochtones.

Les efforts déployés pour la revue et mise à jour des politiques clés pour refléter les principes d'équité ont été partiellement réalisés. Des politiques telles que les lignes directrices communautaires et la politique en matière de harcèlement ont été révisées. Les lignes directrices sur le travail hybride ont également été élaborées et l'organisation a continué d'affiner les processus de recrutement et d'intégration, ce qui a permis d'approfondir le deuxième objectif (Objectif 2) relatif aux personnes et à la culture. Toutefois, aucune politique additionnelle n'a été considérée prioritaire pour une révision immédiate.

L'identification des écarts de compétences pour guider l'élaboration d'un plan d'apprentissage en matière d'AEDIJ a également enregistré des succès. Fin 2023, 67 % du personnel a indiqué une augmentation de sa capacité à promouvoir l'AEDIJ d'une année sur l'autre dans le cadre de l'enquête sur l'engagement des employé-e-s, suggérant que beaucoup plus pourrait être fait pour renforcer la capacité individuelle des membres du personnel à promouvoir efficacement l'AEDIJ dans leurs rôles respectifs. En avril 2024, le personnel a pris part à un processus de réflexion sur le développement professionnel qui a permis d'identifier les lacunes en matière d'AEDIJ et de faciliter la création de plans d'apprentissage individualisés. En outre, Coopération Canada a mis en œuvre plusieurs initiatives visant à renforcer les compétences en matière d'AEDIJ et à favoriser une culture d'ouverture et de responsabilité tout au long de l'année. Des activités ont été menées pour aider les membres du personnel à renforcer leurs compétences en AEDIJ, telles que des cercles d'apprentissage et de réflexion, des ateliers et des formations. Des moments clés comme le Mois de l'histoire des personnes noir-e-s, le Mois de l'histoire des Autochtones et la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation ont également été l'occasion pour le personnel et les membres de Coopération Canada de participer à des cercles de réflexion et/ou à des formations. Les membres du conseil d'administration et le personnel de Coopération Canada ont également participé à un atelier Makatew au cours duquel ils/elles ont assemblé un sac de médecine et en ont appris plus sur les enseignements de la roue de médecine, l'appropriation culturelle par opposition à l'appréciation, les pensionnats, les externats et le 60's Scoop, les mythes et vérités concernant le certificat de statut d'indien-ne et les 94 appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation. Dans le cadre du processus de renouvellement du code d'éthique, tous les membres du personnel de Coopération Canada ont participé à une séance de formation sur l'intégration des perspectives et des connaissances autochtones dans l'éthique de la coopération internationale, et plusieurs d'entre eux/elles ont également participé à une séance de suivi avec pour objectif de mettre à jour les leçons apprises. Les membres du personnel ont également participé à 19 réunions bimensuelles portant sur l'AEDIJ, et qui offrent un cadre cohérent pour les discussions d'équipe sur l'AEDIJ, et qui encouragent une réflexion continue et le dialogue.

Le Centre de l'anti-racisme en coopération (ARC) a joué un rôle déterminant dans le renforcement des compétences d'AEDIJ au sein du secteur et parmi les membres de l'équipe. Au cours de la période de référence, des membres concernés de l'équipe ont pris part aux services spécialisés offerts par le Centre de l'ARC dans des domaines tels que les ressources humaines, la formation ciblée des directeur-trice-s généraux-ales, les finances et les communications. De nombreux membres de l'équipe ont également participé à des modules visant à améliorer les compétences générales d'AEDIJ, telles que la compétence culturelle, avec des niveaux de participation variables. Les membres du personnel de Coopération Canada sont encouragés à participer aux opportunités de renforcement des capacités offertes par les programmes financés par l'organisation, mais ils/elles ne sont pas tenu-e-s d'y participer. À l'avenir, il sera important de continuer à encourager la participation du personnel et le développement des compétences d'AEDIJ, notamment par des opportunités de formation dans le cadre des programmes de renforcement des capacités de Coopération Canada.

Enfin, des progrès ont également été réalisés dans l'établissement des termes de référence et du mandat du comité d'AEDIJ, bien que le comité ait été mis sur pied à la fin de la première année de la stratégie et du plan d'action. Par conséquent, ce plan de travail est toujours en cours et sera éclairé par le premier rapport annuel.

Évaluation des progrès

Le Tableau 2 donne un aperçu des progrès réalisés par Coopération Canada par rapport aux paramètres du premier objectif. Les perceptions du personnel et des membres suggèrent que l'AEDIJ est largement reconnue comme étant une priorité organisationnelle essentielle. Le personnel et les membres ont exprimé leur confiance dans l'engagement de la direction à promouvoir des pratiques équitables et des espaces inclusifs. Il est à noter que l'enquête menée auprès des membres en 2023 indique que 87 % d'entre eux considèrent Coopération Canada comme un leader en matière d'AEDIJ. L'enquête sur l'engagement des employé-e-s menée en novembre et décembre 2023, a révélé que 87 % du personnel s'accorde à dire que les efforts organisationnels créent un environnement accueillant pour tous et toutes. De plus, 80 % des membres du personnel estiment que ses dirigeant-e-s sont dignes de confiance, citant leur engagement en faveur de l'équité et de l'inclusion comme indicateurs clés. Le personnel a également attribué une note de 4 sur 5 aux efforts d'intégration de la justice raciale déployés par Coopération Canada dans ses opérations et ses activités, soulignant un sentiment général de satisfaction quant aux progrès réalisés en matière d'AEDIJ.

Bien que l'engagement de Coopération Canada envers l'AEDIJ soit clair, les données recueillies de l'enquête mettent en évidence les points à améliorer. Par exemple, alors que 87 % des membres du personnel se sentent valorisés dans un environnement inclusif, seulement 67 % des personnes interrogées estiment que la communication au sein de l'organisation est ouverte et honnête, ce qui indique qu'il y a matière à améliorer la transparence du dialogue et une communication accrue. À la suite d'une séance de réflexion ou de remue-méninges avec les membres du personnel portant sur les résultats de l'enquête sur l'engagement des employé-e-s, il a été décidé de rendre les procès-verbaux des réunions de l'équipe de direction disponibles à l'ensemble du personnel afin d'améliorer la transparence du processus décisionnel.

Au cours du processus annuel de validation du rapport, certains membres de l'équipe ont également souligné l'importance d'intégrer davantage le leadership partagé à la mise en œuvre de la stratégie et du plan d'action. Il a été noté que l'organisation a atteint un stade où le leadership et les responsabilités en matière de progrès devraient être bien compris. Ce retour d'information devrait éclairer et contribuer à la planification annuelle ainsi qu'à l'approche de l'organisation concernant les discussions de l'équipe sur l'AEDIJ dans le cadre des objectifs de référence de l'Année 2.

Les discussions ont également porté sur l'importance de veiller à la mise en place de mécanismes efficaces pour évaluer les progrès réalisés en ce qui concerne l'impact de l'intégration de l'AEDIJ dans les révisions des politiques. L'équipe a également noté qu'une planification minutieuse est nécessaire pour s'assurer que les futures révisions des politiques soient programmées de façon à permettre un engagement de l'équipe et à le maximiser. Celles-ci doivent également s'inscrire dans un cadre qui garantisse un alignement avec les engagements de Coopération Canada en matière d'AEDIJ.

Perspectives d'avenir

À la réflexion sur ses succès et sur les leçons tirées de 2023-2024, Coopération Canada est bien placée pour poursuivre les progrès accomplis en s'attaquant à des domaines clés de croissance. Les domaines d'investissements continus et ceux auxquels il faut porter attention comprennent l'expansion des capacités de l'équipe pour les efforts d'AEDIJ et la promotion d'un sentiment de responsabilité partagée et d'appropriation de l'intégration de l'AEDIJ aux tâches quotidiennes et aux progrès globaux. En effet, en renforçant le leadership du personnel et l'engagement aux efforts d'AEDIJ, il est possible de mieux définir la manière dont chaque membre de l'équipe contribue à l'avancement de l'AEDIJ dans le but de soutenir le leadership et la responsabilité entre les équipes. Coopération Canada examinera également ce qui peut être fait de plus pour améliorer la communication et la transparence du leadership, en se basant sur les conclusions et les discussions concernant le sondage sur l'engagement des employé-e-s de 2024. Ces efforts viseront à favoriser davantage une culture de responsabilité et d'inclusion, en veillant à ce que l'avancement de l'AEDIJ soit à la fois significatif et durable à long terme.

Année 2 Points de référence

Mise en œuvre continue de l'AEDIJ par le biais du cadre de planification axé sur les objectifs de l'organisation, des plans de travail et des évaluations de performance.

.....

Identification des politiques prioritaires à réviser et à mettre à jour.

.....

Mise en œuvre du plan d'apprentissage des compétences de l'AEDIJ.

.....

Approche de discussion en équipe et directives communautaires de l'AEDIJ revues et mises à jour.

TABLEAU 2. OBJECTIF 1: DES STRUCTURES, DES POLITIQUES ET UN LEADERSHIP RESPONSABLE SONT LES MOTEURS DE L’AEDIJ AU SEIN DE COOPÉRATION CANADA

INDICATEURS	DONNÉES	SOURCE
Résultat 1 : Dirigeant-e-s compétent-e-s et responsables, défenseur-euse-s d’AEDIJ dans tous les aspects des activités de Coopération Canada		
Pourcentage des membres du personnel qui estiment que leurs dirigeant-e-s sont dignes de confiance, citant un traitement équitable et inclusif	80 %	Enquête sur l’engagement des employé-e-s
Pourcentage du personnel qui estime que leur gestionnaire a la capacité de faire progresser l’AEDIJ	80 %	Enquête sur l’engagement des employé-e-s
Pourcentage du personnel qui convient que la direction s’efforce de créer un espace accueillant pour tous et toutes	87 %	Enquête sur l’engagement des employé-e-s
n ^{bre} de politiques revues et mises à jour	5	Examen des politiques ¹
Pourcentage des politiques revues et mises à jour		
Résultat 2 : Le personnel s’approprie les efforts déployés en matière d’AEDIJ et conviennent que l’AEDIJ est un aspect-clé de la culture organisationnelle		
Pourcentage du personnel qui estime que Coopération Canada valorise la diversité	87 %	Enquête sur l’engagement des employé-e-s
Pourcentage du personnel qui estime que la communication est ouverte et honnête à Coopération Canada	67 %	Enquête sur l’engagement des employé-e-s
Existence de politiques et de pratiques opérationnelles mentionnant explicitement les principes antiracistes, et les consultations auprès des groupes de PANDC pour éclairer ces politiques et pratiques	Oui	Enquête sur la coopération antiraciste
n ^{bre} de réunions du comité d’AEDIJ qui ont été tenues	1	Calendrier des rencontres
n ^{bre} d’initiatives en cours/complétées du comité d’AEDIJ	1 ²	Procès-verbaux
Résultat 3 : Le personnel et les dirigeant-e-s sont aptes à relever les défis et résoudre les conflits		
Pourcentage du personnel qui a indiqué une amélioration de leur capacité à promouvoir l’AEDIJ d’année en année	67 %	Enquête sur l’engagement des employé-e-s
n ^{bre} des membres du personnel qui ont identifié les compétences et les priorités d’apprentissage en matière d’AEDIJ	23	Enquête auprès des gestionnaires, Jotform
n ^{bre} et pourcentage des membres du personnel participant aux activités d’apprentissage des compétences en matière d’AEDIJ	23 ³ 100 %	Données d’inscription, divers événements
n ^{bre} de discussions portant sur l’AEDIJ tenues avec l’équipe	19	Calendrier des rencontres
Résultat 4 : Coopération Canada est reconnue pour son leadership en tant que championne d’AEDIJ		
Pourcentage des membres qui conviennent que Coopération Canada fait preuve de leadership en matière d’AEDIJ	87 %	Enquête auprès des membres
Note attribuée par le personnel de Coopération Canada à l’intégration globale actuelle de la justice raciale dans les opérations et les activités de notre organisation	4/5	Enquête sur la coopération antiraciste

1 Lignes directrices communautaires, politique en matière de harcèlement, de discrimination et de violence sur le lieu de travail, lignes directrices sur le travail hybride, politique en matière de voyages, lignes directrices pour les nominations au conseil d’administration de coopération du Canada.

2 Premier rapport annuel.

3 Tous-tes les membres du personnel ont participé à au moins une formation.

Peuples et cultures

Contexte

Coopération Canada s'engage à être un employeur bienveillant qui favorise un sentiment d'appartenance au sein d'un personnel diversifié. Cette stratégie naît de la compréhension que les normes et les comportements font progresser l'AEDIJ dans les interactions réciproques entre personnes et avec les communautés dans lesquelles Coopération Canada s'engage. Par conséquent, l'ensemble du personnel est tenu d'assumer la responsabilité d'établir des normes et des méthodes de travail pour faire progresser l'AEDIJ, notamment en contribuant aux directives communautaires et aux attentes communes et en les respectant.

Les résultats escomptés comprennent :

- Une diversité des employé-e-s à tous les niveaux de Coopération Canada.
- Un développement de carrière intentionnel et soutenu dans toute l'organisation.
- Des efforts de recrutement et de rétention axés sur des données.
- Le maintien d'un environnement de travail flexible.

Au 31 août 2024, Coopération Canada comptait 22 employé-e-s à temps plein, soit une augmentation de 10 % par rapport à l'année précédente (20 employé-e-s). Six nouveaux-elles employé-e-s ont été embauché-e-s entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 août 2024, ce qui représente 27 % de l'effectif actuel. Trois nouvelles recrues font partie de l'équipe de direction et comprennent deux directeur-riche-s et une gestionnaire. Une conseillère talents et culture et une assistante de direction ont rejoint l'équipe, ainsi qu'une nouvelle assistante en communication et événements. Au 31 août 2024, la durée moyenne d'emploi chez Coopération Canada était de 2 ans.

La création d'un nouveau poste de conseiller/conseillère talents et culture au sein de l'organisation témoigne de la nécessité d'investir dans la culture organisationnelle et le soutien du personnel, car l'organisation a connu une croissance importante au cours de la première année de la stratégie et du plan d'action. La conseillère en talents et culture jouera un rôle clé dans la promotion d'une culture organisationnelle dynamique et inclusive, et soutiendra l'utilisation des meilleures pratiques en matière de ressources humaines et de culture.

Points de repères : 1^{ière} année

Concernant les domaines des talents et de la culture, les critères de référence de la première année se sont concentrés sur les mises à jour nécessaires des processus et des systèmes pour faire avancer les résultats prévus de Coopération Canada, en s'appuyant sur les efforts déployés avant le lancement de la stratégie et du plan d'action actuels. Les critères de référence comprennent :

1. Affiner davantage les processus de recrutement afin de refléter la diversité des communautés, d'améliorer la collecte de données, d'éliminer les préjugés et de communiquer les engagements de l'organisation en matière d'AEDIJ.
2. Mettre à jour les procédures d'orientation et de départ des employé-e-s afin d'y inclure les considérations d'AEDIJ.
3. Systématiser les méthodes pour impliquer le personnel dans les opportunités d'avancement et le développement de carrière.
4. Élaborer des lignes directrices sur les modalités de travail.

Le tableau 3 donne un aperçu des progrès réalisés par rapport aux critères de référence. Il indique que Coopération Canada a pu atteindre la plupart des critères de référence. Coopération Canada a en effet mis à jour les procédures d'orientation et de départ des employé-e-s afin d'inclure les considérations relatives à l'AEDIJ, notamment en intégrant ces considérations dans les entretiens de départ, en améliorant le guide interne de l'organisation destiné aux nouveaux employé-e-s et en renforçant la documentation et l'engagement de l'organisation en matière d'AEDIJ dans le cadre des processus d'orientation.

Tableau 3. Progrès réalisés par rapport aux critères de référence de l'Année 1 pour des bases solides

	Critères de référence	Progrès
1	Affiner davantage les processus de recrutement pour diffuser les diverses communautés, améliorer la collecte de données, éliminer les préjugés et communiquer les engagements de l'organisation en matière d'AEDIJ	Partiellement atteint
2	Mettre à jour les procédures d'orientation et de sortie des employé-e-s pour y inclure les considérations relatives à l'AEDIJ	Pleinement atteint
3	Systématiser les méthodes permettant d'impliquer le personnel dans les opportunités d'avancement et le développement de carrière	Pleinement atteint
4	Élaborer des directives sur les conditions d'emploi et de lieu de travail	Pleinement atteint

Comme indiqué dans l'Objectif 1, Coopération Canada a systématisé son approche du développement professionnel et de la planification de carrière avec le personnel et a élaboré des lignes directrices sur les conditions d'emploi et le modèle de travail hybride, après avoir consulté le personnel. Les efforts déployés dans le cadre du premier point de référence lié au recrutement ont été partiellement atteints. Le système actuel de Coopération Canada pour la gestion du recrutement et du personnel (demandes de congés, renseignements personnels, etc.) ne permet pas de collecter toutes les données que l'organisation envisage de recueillir pour apporter des changements aux processus de recrutement et à l'expérience des employé-e-s de manière plus générale (en particulier pour comprendre les besoins et les tendances en matière d'engagement des communautés en quête d'équité). Coopération Canada a procédé à un examen des plateformes de ressources humaines afin de combler les lacunes des données dans les systèmes actuels, mais n'est pas allé au-delà du stade de la recherche. Bien que beaucoup reste à faire, les membres de l'équipe ont également reconnu que de grands progrès ont été accomplis par Coopération Canada en ce qui concerne ses pratiques de recrutement, ce qui devrait être considéré comme une réussite. Les efforts déployés pour accroître la transparence du processus et la rémunération des personnes pour le temps consacré aux exercices écrits et aux entretiens méritent une attention particulière.

En outre, les engagements de l'organisation en matière d'AEDIJ ont été rendus plus transparents par la création d'une page « Nos engagements » sur le site web de Coopération Canada (examiné sous l'Objectif 3 – ci-après), ce qui permet de clarifier les engagements envers les candidat-e-s à l'emploi. Néanmoins, des efforts supplémentaires seront nécessaires pour atteindre pleinement ce critère, notamment en ce qui concerne la collecte de données et la diffusion des processus de recrutement auprès de diverses communautés.

Évaluation des progrès

Coopération Canada surveille son engagement en faveur de la diversité au moyen d'enquêtes annuelles. L'enquête annuelle d'auto-évaluation du conseil d'administration de Coopération Canada comprend des questions démographiques relatives à la composition du conseil. Les résultats de l'enquête menée en 2024 montrent une tendance similaire aux données de référence qui ont servi à la création de la stratégie et du plan d'action en 2023. L'enquête d'auto-évaluation du conseil d'administration de 2024 a révélé que :

- 82 % se sont identifié-e-s comme des femmes (9 répondantes sur 11) et 18 % comme des hommes (2 répondants sur 11).
- 58 % (7 répondant-e-s sur 12) se sont identifié-e-s comme des personnes noires ou de couleur, 8 % (1 répondant-e sur 12) comme des membres des Premières Nations, des Métis ou des Inuits et 33 % (4 répondant-e-s sur 12) comme des personnes blanches.
- Aucun membre du conseil d'administration (13 répondant-e-s) ne s'est identifié comme ayant un handicap, tandis qu'un membre du conseil d'administration (8 %) s'est identifié-e comme 2SLGBTQ+ et/ou de genre et sexuellement divers.

Coopération Canada continue de respecter ses engagements dans le cadre du Défi 50-30 avec des chiffres assez constants en 2024 par rapport à 2023 (par exemple, 85 % des membres du conseil d'administration sont des femmes en 2023, et 50 % sont des personnes noires ou de couleur durant cette même année). Comme indiqué ci-haut sous l'Objectif 1, le Conseil d'administration prend des mesures pour améliorer l'orientation et le soutien des nouveaux administrateur-riche-s, dans le but de favoriser un environnement inclusif, favorable et productif à la suite de la démission d'un membre du Conseil en septembre 2024.

L'enquête sur l'engagement des employé-e-s de Coopération Canada, réalisée en novembre-décembre 2023, donne également un aperçu de la composition démographique du personnel. À l'époque, 15 des 17 membres de l'équipe⁴ ont répondu à l'enquête. Celle-ci a révélé que :

- Tous/toutes les répondant-e-s ont complété une forme ou une autre de formation postsecondaire, la majorité (64 %, soit 9 des 14 répondant-e-s) ayant un diplôme supérieur au baccalauréat.
- 50 % (7 sur 14 réponses) sont né-e-s en dehors du Canada, et 79 % (11 sur 14 répondant-e-s) ont indiqué être citoyen-ne-s canadien-ne-s.
- 50 % se sont identifiées comme des femmes (7 sur 14 répondant-e-s), 29 % (4 sur 14 répondant-e-s) comme des hommes et 21 % (3 sur 14 répondant-e-s) comme des non-binaires.
- 40 % (6 des 15 répondant-e-s) se sont identifié-e-s comme des personnes noires ou des personnes de couleur, 53 % (8 des 15 répondant-e-s) se sont identifié-e-s comme des blanc-he-s, et un-e répondant-e (6 %) a indiqué qu'il/elle préférerait ne pas répondre.
- Un membre du personnel a déclaré avoir un handicap, tandis que 21 % (3 des 14 répondant-e-s) se sont identifié-e-s comme étant 2SLGBTQ+ et/ou de genre et sexuellement divers.

Coopération Canada comptait 6 membres au sein de son équipe de direction durant la période d'enquête, dont la directrice générale, la directrice des opérations, la coordinatrice exécutive, le directeur financier, le/la responsable de la communication et le/la responsable des politiques. En 2023, 5 membres de l'équipe de direction ont répondu à l'enquête. Il en ressort que 80 % (4 des 5 répondant-e-s) s'identifient comme des femmes et 40 % (2 des 5 répondant-e-s) s'identifient comme des personnes noires ou de couleur. En ce sens, Coopération Canada respecte également ses engagements dans le cadre du Défi 50-30 au niveau de la direction de l'organisation.

Comme indiqué ci-haut, Coopération Canada a enregistré une croissance importante de son équipe au cours de la période de référence. Le processus de recrutement garantit que toutes les descriptions de poste font explicitement référence aux engagements de Coopération Canada en matière d'équité et le guide d'embauche des cadres fournit également des directives à ce sujet. En outre, en août 2024, six nouvelles recrues sur six (100 %) ont participé à l'orientation portant sur l'AEDIJ.

En ce qui concerne le développement et la planification de carrière, les résultats de l'enquête sur l'engagement des employé-e-s de 2023 ont encouragé des investissements supplémentaires dans le développement professionnel et la planification de carrière (voir Tableau 3). Après la création de lignes directrices en matière de développement professionnel et l'identification d'objectifs de développement professionnel pour chaque membre du personnel en avril 2024, les responsables ont également utilisé le processus d'évaluation annuelle des performances qui a lieu entre août et septembre pour faire le point sur les efforts de développement professionnel et assurer une intégration intentionnelle de ces discussions tout au long de l'année.

⁴ Tous les membres de l'équipe n'ont pas répondu à toutes les questions. Les pourcentages présentés reflètent le nombre total de répondant-e-s, et non celui de l'équipe au complet.

Comme indiqué ci-dessus, la collecte de données dans le cadre du processus de recrutement et de sélection, qui vise à garantir la participation de diverses communautés, demeure un défi. Le système d'information de gestion des ressources humaines (SIGRH) actuel de l'organisation présente des limites en termes de collecte de données basée sur les exigences légales. Néanmoins, Coopération Canada a pu faire progresser la collecte de données dans plusieurs domaines, notamment les entretiens de départ. Au cours de l'exercice de validation, les membres de l'équipe ont noté que d'autres domaines devaient être examinés, notamment le caractère formel du processus de recrutement, qui peut être intimidant pour les communautés marginalisées, les obstacles liés aux exigences linguistiques et les moyens d'accélérer le processus de recrutement afin de réduire les délais d'attente pour les candidat-e-s potentiel-le-s.

En outre, l'organisation a entamé des négociations sur une nouvelle convention collective au cours de la période de référence. Cela a permis de faire un examen approfondi des relations entre le syndicat et la direction, des processus, des pratiques et de la rémunération. La nouvelle convention collective sur quatre ans a été ratifiée en novembre 2024. Selon cette convention collective, la direction et le syndicat vont participer régulièrement à des examens et des évaluations des emplois, dont six ont été réalisés au cours de la période de référence.

Enfin, le personnel a évalué favorablement les conditions souples de lieu de travail en 2023. Après plusieurs cycles de consultation des équipes, les directives relatives au travail hybride ont été élaborées et communiquées au personnel en juillet, lors de la transition à des nouveaux locaux. En septembre 2024, le personnel de Coopération Canada a commencé à travailler au bureau deux jours par semaine.

Perspectives d'avenir

Coopération Canada a une culture organisationnelle qui valorise la conscience de soi, l'empathie, l'attention, l'humilité et le respect. Les espaces dédiés au dialogue et à l'engagement sont intentionnels, basés sur les lignes directrices communautaires et les efforts délibérés en faveur de l'inclusion. En 2023, le personnel a souligné l'amélioration des communications entre collègues en dehors du domaine de travail de chacun et chacune et leur satisfaction à l'égard de leurs supérieurs hiérarchiques, notamment grâce à des retours d'information réguliers, à la reconnaissance du travail bien fait, à une communication efficace et à un réel souci du bien-être.

Année 2 Points de référence

Mise en place d'outils, de procédures et de systèmes permettant la collecte de données et le recrutement équitable.able recruitment.

Examen consolidé des données relatives à l'intégration et identification des priorités en vue d'améliorer l'expérience des employé-e-s.

L'engagement permanent du personnel dans les possibilités d'avancement et de développement de carrière.

Mise en œuvre des conditions d'emploi relatives au lieu de travail.

L'enquête sur l'engagement des employé-e-s de 2023 a conduit à une première conversation qui visait à concevoir et à mettre en œuvre une stratégie d'engagement des employé-e-s pour les années 2024-2025 en s'appuyant sur les réussites antérieures et relever les défis. Cependant, les contraintes de capacité interne n'ont pas permis de mener à bien le projet. Néanmoins, des mesures ont été prises pour pallier aux inquiétudes liées à la charge de travail et au bien-être, à travers une nouvelle approche de la planification organisationnelle et des priorités relatives à la négociation des conventions collectives. Des investissements supplémentaires dans l'engagement des employé-e-s et la culture organisationnelle sont prévus pour la deuxième année. Il s'agit notamment de mieux articuler les efforts à déployer pour atteindre l'objectif de Coopération Canada d'être ou de devenir un « employeur de choix » grâce à un plan d'engagement des employé-e-s. Un examen des processus d'orientation et de départ est en cours, y compris une enquête d'orientation pour les six nouvelles recrues de 2024 visant à établir une base de données. L'enquête permettra également de mieux intégrer les considérations relatives à l'AEDIJ dans tous les aspects de l'intégration, y compris le processus, les formations et les orientations politiques et départementales. Les premiers retours des nouveaux-elles employé-e-s suggèrent que des efforts sont nécessaires pour s'assurer que tous/toutes les nouveaux-elles employé-e-s disposent d'un espace suffisant pour s'intégrer pleinement lorsqu'ils/elles sont embauché-e-s pendant les périodes d'intense activité. Un tableau de bord de l'évaluation annuelle des performances a été prévu pour suivre les progrès accomplis et pour produire des données en temps réel une fois les évaluations de performances complétées.

À l'avenir, Coopération Canada prévoit de continuer à agrandir l'équipe au cours de la deuxième année de la stratégie et du plan d'action. En investissant davantage et avec une plus grande infrastructure organisationnelle dans le domaine des talents et de la culture, Coopération Canada demeure bien placée pour faire progresser les priorités d'AEDIJ dans l'année à venir, et cela tout en soutenant la croissance de l'équipe, la rétention et l'inclusion.

TABLEAU 4. OBJECTIF 2 : COOPÉRATION CANADA EST UN EMPLOYEUR SOUCIEUX DE SES EMPLOYÉ-E-S ET QUI FAVORISE UN SENTIMENT D'APPARTENANCE PARMIS LE PERSONNEL DIVERSIFIÉ

INDICATEURS	DONNÉES	SOURCE
Résultat 1: Des employé-e-s de tous horizons occupent des postes à tous les niveaux de Coopération Canada		
n ^{bre} et pourcentage de nouveaux et nouvelles employé-e-s qui ont participé au processus d'intégration de l'AEDIJ	6 / 100 %	BambooHR
Pourcentage du personnel diversifié occupant des postes de direction à Coopération Canada • S'identifiant comme femme ou comme non-binaire	80 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s ⁵
Pourcentage du personnel diversifié occupant des postes de direction à Coopération Canada • S'identifiant comme femme ou comme non-binaire • S'identifiant comme PANDC	40 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s ⁶
Pourcentage des membres diversifié-e-s du conseil d'administration de Coopération Canada (conformément au Défi 50-30) • S'identifiant comme femme ou comme non-binaire	82 %	Questionnaire d'autoévaluation du conseil
Pourcentage des membres diversifié-e-s du conseil d'administration de Coopération Canada (conformément au Défi 50-30) • S'identifiant comme PANDC	66 %	Questionnaire d'autoévaluation du conseil
Existence de politiques et de pratiques d'embauche ou de recrutement qui mentionnent explicitement les principes antiracistes	Oui	Enquête sur la coopération antiraciste

5 Les données incluent les membres de l'équipe de direction.

6 Les données incluent les membres de l'équipe de direction.

INDICATEURS	DONNÉES	SOURCE
Résultat 2 : Le développement de carrière est intentionnel et soutenu au sein de toute l'organisation		
Pourcentage du personnel qui estime que les personnes de tous horizons et aux identités diverses ont des chances équitables de faire progresser leur carrière au sein de Coopération Canada	73 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s
Pourcentage des employé-e-s qui affirment avoir des discussions régulières portant sur le développement et l'avancement de leur carrière avec leur supérieur hiérarchique direct	80 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s
Pourcentage du personnel qui estime avoir la possibilité de progresser et de se développer dans leur poste/rôle actuel	47 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s
Pourcentage du personnel qui estime que Coopération Canada leur offre la possibilité de développer pleinement leur potentiel	60 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s
Résultat 3 : Les efforts de recrutement et de rétention sont axés sur les données		
Un logiciel de recrutement et de ressources humaines qui répond aux besoins de collecte de données de l'organisation, qui s'aligne sur la stratégie d'AEDIJ	67 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s
n ^{bre} et pourcentage du personnel quittant l'organisation et pour lequel l'entretien de départ inclut une discussion sur les expériences en matière d'AEDIJ	1 / 100 %	Examen des entrevues de départ ou de sortie
n ^{bre} d'examens ou de revues des pratiques d'embauche, de la classification des postes et de la rémunération	1	Négociation de la convention collective
Pourcentage de candidat-e-s issu-e-s de la diversité et de candidat-e-s sous-représenté-e-s au sein de Coopération Canada	n/a	BambooHR7
Résultat 4 : Maintien d'un environnement de travail flexible		
Élaboration d'une politique du lieu de travail	87 %	Revue des activités
Pourcentage des employé-e-s qui estiment que leur lieu de travail leur offre la flexibilité dont ils/elles ont besoin pour répondre à leurs besoins à la maison comme au travail ou au bureau	93 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s

7 Comme indiqué, le système de gestion du recrutement et des employé-e-s en vigueur au sein de Coopération Canada ne permet pas actuellement la collecte de données pour cet indicateur.

Alignement et connexion

Contexte

Coopération Canada s'engage à faire en sorte que nos efforts en matière d'AEDIJ soient menés à bien grâce à une prise de décision fondée sur des preuves, à des communications claires et à l'apprentissage. Ce pilier de la stratégie repose sur la reconnaissance du fait que les efforts en matière d'AEDIJ doivent être liés à une série d'efforts internes et externes, notamment par le biais d'évaluation et de mesure, de communications claires et d'apprentissage.

Les efforts déployés par Coopération Canada dans ce domaine sont axés sur les résultats escomptés suivants :

- Les efforts en matière d'AEDIJ sont fondés sur des preuves, font régulièrement l'objet d'un suivi et de rapports transparents.
- Le personnel et les dirigeant-e-s sont responsables de la promotion de l'AEDIJ et ont les compétences requises pour relever les défis et résoudre les conflits liés à l'AEDIJ.
- Coopération Canada est reconnue pour son leadership en tant que champion d'AEDIJ.
- L'AEDIJ est un élément essentiel des programmes et des activités de développement des capacités internes et externes.

Points de repère : 1^{ière} année

Coopération Canada a fait quelques progrès par rapport aux critères de référence de la première année dans le cadre de cet objectif (voir Tableau 5). Le critère de référence lié à la traduction de la stratégie et du plan d'action de l'AEDIJ en un cadre de planification de l'organisation basé sur des objectifs appuie les résultats de l'objectif « des bases solides » ainsi que cet objectif. Comme indiqué, Coopération Canada a atteint ce critère de référence.

Tableau 5. Progrès réalisés par rapport aux critères de référence de l'Année 1 sur l'alignement et les connexions

	Critères de référence	Progrès
1	Traduire la stratégie d'AEDIJ en objectifs et priorités organisationnels clairs	Pleinement atteint
2	Les systèmes de suivi et d'évaluation des objectifs de l'AEDIJ sont finalisés et intégrés dans toutes les activités de l'organisation	Partiellement atteint
3	Ressources linguistiques inclusives et formations disponibles et dispensées à l'ensemble du personnel	Partiellement atteint
4	Les informations sur l'AEDIJ se trouvent sur le site Web de Coopération Canada et sont facilement accessibles	Pleinement atteint

Coopération Canada a également établi un critère de référence pour mettre en place « des systèmes de suivi et d'évaluation des objectifs d'AEDIJ qui sont finalisés et intégrés dans toutes les activités de l'organisation, y compris les évaluations des risques ». Coopération Canada inclut l'AEDIJ dans son cadre d'évaluation annuelle des risques et surveille ses activités de concertation afin d'y intégrer les considérations d'AEDIJ. Cependant, comme indiqué ci-après, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour regrouper la collecte de données et mieux les intégrer dans les évaluations des progrès et l'apprentissage.

Alors que l'équipe a participé à une séance de formation portant sur le langage inclusif en français en 2023, aucune séance de ce type n'a été organisée pour le langage inclusif en anglais. Au cours de cette séance de formation, 13 membres du personnel ont acquis des outils pour renforcer l'inclusivité dans leurs communications. Cela étant, reconnaissant l'abondance des ressources linguistiques inclusives existantes, Coopération Canada n'a pas cherché à créer ses propres ressources. L'organisation a plutôt signalé la nécessité d'explorer comment des ressources potentielles pourraient s'appuyer sur les outils existants au sein du secteur tout en étant adaptée spécifiquement aux besoins de Coopération Canada et de ses membres.

En 2024, Coopération Canada a ajouté une page web intitulée « Nos engagements » à son site internet, qui donne un aperçu des engagements de Coopération Canada envers l'AEDIJ, tels que décrits dans l'encadré 1 ci-dessous. À terme, Coopération Canada prévoit de multiplier les informations disponibles sur son site Web afin d'illustrer davantage nos engagements en rendant publiques la gouvernance et les politiques opérationnelles pertinentes.

Encadré 1. Communiquer nos engagements

La page Web « Nos engagements » de Coopération Canada présente les valeurs directrices de l'organisation, à savoir la responsabilité mutuelle, la solidarité et l'intégrité, ainsi que ses principaux cadres et ses actions.

Code d'éthique : Normes de transparence, de responsabilité et de collaboration.

Anti-racisme et équité : Signataire du Cadre sur l'antiracisme du secteur de la coopération internationale du Canada et de l'AEDIJ par le biais de cet engagement et de notre stratégie et plan d'action d'AEDIJ.

Prévention de l'inconduite sexuelle : Signataire de l'Engagement des leaders à prévenir et à combattre l'inconduite et de l'engagement à se prémunir contre l'exploitation sexuelle, les abus et le harcèlement.

Évaluation des progrès

Bien que des progrès aient été réalisés en matière de collecte de données, Coopération Canada va devoir investir davantage pour s'assurer que les efforts d'AEDIJ sont fondés sur des preuves. En ce qui concerne l'organisation de rencontres et d'événements, l'intégration de l'AEDIJ dans la planification, l'élaboration du contenu, la collecte de données auprès des participant-e-s et l'évaluation est devenue une pratique relativement courante. Des systèmes de collecte de données ventilées par race sont en place pour les participant-e-s aux programmes d'événements, et les considérations d'AEDIJ sont intégrées dans les évaluations des événements. Les outils de planification des événements tiennent également compte de l'AEDIJ. Cependant, regrouper les données, les expériences et les résultats des réunions et des événements individuels dans un régime plus systématique de suivi et d'évaluation des objectifs d'AEDIJ reste problématique. En ce qui concerne l'engagement des membres et les efforts politiques de l'organisation, on observe une expérience similaire d'adoption de bonnes pratiques pour intégrer l'AEDIJ (par exemple, utilisation de lignes directrices communautaires, méthodes de communication mixtes, promotion de l'engagement du secteur sur les questions d'équité et sur les questions politiques liées au transfert de pouvoir, etc.). Toutefois, les systèmes de suivi et d'évaluation des objectifs et des contributions de chaque équipe à la stratégie nécessitent une attention supplémentaire pour identifier les systèmes qui seraient pertinents pour chaque équipe et une organisation de la taille de Coopération Canada, en dehors des rapports sur la stratégie globale.

En ce qui concerne les résultats liés aux compétences et aux capacités du personnel, une mesure qui ressort des deux premiers objectifs de la stratégie et du plan d'action, Coopération Canada a investi davantage dans les compétences d'AEDIJ au cours de la période de référence, et le personnel participe à des formations obligatoires et volontaires, comme indiqué dans le premier pilier de la stratégie. Il est important de noter que Coopération Canada a soutenu le personnel pour qu'ils/elles fassent progresser leurs parcours d'apprentissage personnels grâce à un outil d'autoformation développé par QuakeLab et mis à la disposition du personnel. L'exercice de validation de l'équipe a mis en évidence des opportunités pour le personnel d'intégrer davantage les compétences en équité relatives à leurs domaines de travail dans des collaborations et des efforts d'équipe plus larges afin de faire progresser les objectifs

organisationnels., Reconnaissant que les grandes réunions peuvent ne pas convenir aux styles de travail et d'apprentissage préférés de chacun et chacune, Une proposition qui a émergé est la création d'espaces de soutien par les pairs pour faciliter l'apprentissage individualisé.

Au-delà des efforts précédemment mentionnés, Coopération Canada a mené d'autres activités pour soutenir ses engagements envers l'AEDIJ en matière de communication et de programmes. Coopération Canada a également entrepris des activités proactives de communication, de plaidoyer et de partage des connaissances avec des objectifs explicitement antiracistes. L'organisation a lancé une campagne pour le Mois de l'histoire des personnes noir-e-s afin de célébrer les acteurs et actrices du changement, les innovateur-ric-e-s et les perturbateur-ric-e-s noir-e-s qui façonnent le secteur de la coopération internationale du Canada, en amplifiant leurs contributions et leurs histoires. Ces efforts ont été complétés par des initiatives de partage des connaissances à l'échelle du secteur, telles que des webinaires et des discussions collaboratives, afin de faire progresser les pratiques antiracistes et de favoriser une plus grande équité et inclusion au sein de la coopération mondiale au développement. Coopération Canada a également installé UserWay sur son site Web. UserWay permet aux organisations de détecter et de surveiller facilement les violations d'accessibilité sur leurs sites Web et d'évaluer le contenu au fur et à mesure qu'il est ajouté. Grâce à UserWay, Coopération Canada sera en mesure de surveiller les performances d'accessibilité de son site Web, année après année. Le site Web atteint désormais un score d'accessibilité de 93 %, soit une augmentation de 2 % par rapport à l'année dernière, tel qu'évalué à l'aide de l'outil UserWay. Cette étape importante reflète l'engagement à créer un espace numérique inclusif et équitable qui répond à des besoins divers. Grâce à des améliorations telles qu'une meilleure navigation, des textes alternatifs pour les images et des éléments de conception accessibles, Coopération Canada s'efforce de rendre le site Web accueillant et utilisable par tous les visiteurs et visiteuses, y compris les personnes vivant avec un handicap.

Enfin, Coopération Canada a continué d'appuyer le groupe de travail sur la réconciliation et les droits des peuples autochtones et la mise en œuvre du Centre de l'anti-racisme en coopération. En outre, le programme Digna de Coopération Canada, qui soutient la prévention de l'exploitation sexuelle, des abus et du harcèlement en coopération internationale, a de plus en plus intégré l'intersectionnalité au sein de la programmation, en élaborant notamment de nouvelles ressources et en organisant des séances de formation et de partage des connaissances. Le Réseau d'intervention humanitaire, hébergé par Coopération Canada, a également organisé de nombreuses formations et événements au cours de la période de référence, qui ont porté sur des questions telles que l'égalité des genres, la réconciliation et le transfert de pouvoir dans la coopération internationale.

Tournés vers l'avenir

À l'avenir, Coopération Canada continuera à renforcer les systèmes d'intégration de l'AEDIJ dans les programmes, le suivi et l'apprentissage. Il existe une possibilité de développer davantage la gouvernance liée à l'AEDIJ et les politiques opérationnelles accessible au public sur la « page des engagements » et de renforcer les systèmes pour consolider les données, suivre les progrès des objectifs d'AEDIJ et éclairer la planification future. Enfin, Coopération Canada va chercher à améliorer les opportunités de formation du personnel et des membres, notamment en matière de langage inclusif et de lutte contre le racisme.

Année 2 Points de référence

Mise en œuvre continue de l'AEDIJ par le biais du cadre de planification axé sur les objectifs de l'organisation, des plans de travail et des évaluations de performance.

Suivi et évaluation continus des objectifs de l'AEDIJ, intégrés dans toutes les activités de l'organisation, y compris les évaluations des risques.

Élaboration de ressources linguistiques inclusives et d'un plan de formation pour les membres de Coopération Canada.

Informations sur l'AEDIJ à jour et facilement accessibles sur le site Web de Coopération Canada.

TABLEAU 6. OBJECTIF 3 : LES EFFORTS D’AEDIJ DÉPLOYÉS PAR COOPÉRATION CANADA PROGRESSENT GRÂCE A UNE PRISE DE DÉCISION FONDÉE SUR DES DONNÉES PROBANTES, UNE COMMUNICATION CLAIRE ET L’APPRENTISSAGE

INDICATEURS	DONNÉES	SOURCE
RÉSULTAT 1 : Les efforts d’AEDIJ sont fondés sur des données probantes, suivis et rapportés de manière transparente régulièrement.		
Modèle d’évaluation annuelle des risques mis à jour pour inclure systématiquement l’AEDIJ	Oui	Évaluation annuelle des risques
RÉSULTAT 2 : Le personnel et les dirigeant-e-s sont chargé-e-s de faire avancer l’AEDIJ et ils/elles ont les compétences requises pour relever les défis et résoudre les conflits liés à l’AEDIJ.		
n ^{bre} d’équipes de Coopération Canada qui ont identifiées les objectifs d’AEDIJ	7	Plan annual
n ^{bre} d’équipes de Coopération Canada qui surveillent la mise en œuvre des objectifs d’AEDIJ	6, 100 %	Planification trimestrielle
n ^{bre} et pourcentage des membres du personnel qui ont identifié les compétences/priorités d’apprentissage de l’AEDIJ	22, 100 %	Enquête auprès des gestionnaires, Jotform
n ^{bre} et pourcentage des membres du personnel qui participent à des activités d’apprentissage sur les compétences d’AEDIJ	23 ⁸ , 100 %	
n ^{bre} et pourcentage des membres du personnel formés au langage inclusif	13, 57 %	Liste des participant-e-s aux rencontres via Zoom
Pourcentage du personnel qui estime que leur responsables ont la capacité de faire progresser l’AEDIJ	80 %	Enquête sur l’engagement des employé-e-s
Pourcentage des membres du personnel qui indique que leur capacité à promouvoir l’AEDIJ augmente d’année en année	67 %	Enquête sur l’engagement des employé-e-s
Développement professionnel et/ou formation portant spécifiquement sur la lutte contre le racisme requis pour 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	Oui	Enquête sur la coopération antiraciste
RÉSULTAT 3 : Coopération Canada est reconnue pour son leadership en tant que championne d’AEDIJ		
n ^{bre} et pourcentage des personnes issues des organisations membres qui ont reçu une formation sur le langage inclusif	0	
n ^{bre} de révisions et de mises à jour des informations partagées sur le site Internet de Coopération Canada qui portent sur les efforts d’AEDIJ	2	Site web (internet)
L’organisation a mis en place une communication, un plaidoyer ainsi que des activités de partages de connaissances proactifs qui ont un ou plusieurs objectifs explicitement antiracistes.	Oui	Enquête sur la coopération antiraciste
Outils d’accessibilité du site Web	Oui	Site web, UserWay
Outils d’accessibilité du site Web	93 %	UserWay

8 Tout le personnel a participé à au moins une formation.

INDICATEURS	DONNÉES	SOURCE
RÉSULTAT 4 : L'AEDIJ est un élément indispensable aux programmes et aux activités de renforcement des capacités internes et externes		
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, rendre compte aux bailleurs de fonds de l'orientation des formations)	92 %, 50 événements sur 54 ⁹	Formulaires d'inscription (Zoom, Jotform)
L'organisation recueille et analyse actuellement des données ventilées relatives par race pour les participant-e-s aux programmes	Oui	Enquête sur la coopération antiraciste
Les politiques ou procédures organisationnelles guidant vos projets ou vos pratiques de développement de programmes et qui mentionnent explicitement la lutte contre le racisme et des directives antiracistes	Non ¹⁰	Enquête sur la coopération antiraciste

Écoute et dialogue

Contexte

Coopération Canada s'engage à faire progresser l'AEDIJ par ses efforts de promotion pour un monde plus juste, plus sûr et plus durable. Cela signifie exploiter et intégrer intentionnellement l'AEDIJ dans les activités et le travail de l'organisation avec les membres, les non-membres, les autres coalitions, les ministères, les élu-e-s, les partenaires internationaux et l'engagement communautaire. Selon cet objectif, les engagements de Coopération Canada mettent l'accent sur des progrès délibérés et mesurables grâce à des actions visant à faire progresser la réconciliation et les droits des Autochtones, à garantir des espaces inclusifs de dialogue et d'apprentissage, et à renforcer les possibilités d'améliorer la qualité en collaboration avec des partenaires tels qu'Affaires mondiales Canada (AMC). Les indicateurs de réussite de cet objectif mettent en évidence une approche multidimensionnelle : renforcer les capacités internes, impliquer des partenaires externes et adopter des systèmes qui favorisent l'équité et l'inclusion. Les efforts dans ce domaine sont axés sur les résultats suivants :

- Coopération Canada est reconnue pour son leadership en tant que championne d'AEDIJ.
- Coopération Canada entretient des relations et des partenariats significatifs avec les peuples autochtones qui favorisent la réconciliation.
- Coopération Canada contribue à l'avancement de l'AEDIJ dans ses communautés.
- 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.

⁹ Données pour 2 336 participant-e-s

¹⁰ Canada ne dispose pas de politiques ni de procédures officielles pour le développement de projets et de programmes. Bien que tous les membres de l'équipe soient censés intégrer les considérations de l'AEDIJ dans les activités qu'ils/elles dirigent, il n'existe pas de directives officielles pour le moment.

Points de repère : 1^{ère} année

Coopération Canada a réalisé certains progrès par rapport aux objectifs de référence de l'Année 1 dans le cadre de cet objectif (Tableau 7). En ce qui concerne le développement des relations avec les communautés et les organisations autochtones, cet objectif de référence est évalué comme étant « partiellement atteint ». Bien que Coopération Canada ait commencé à établir des relations avec des organisations autochtones engagées dans la coopération internationale, des efforts supplémentaires sont requis pour approfondir ces relations, notamment avec les communautés locales telles que la Première Nation de Kitigan Zibi. Parmi les progrès notables, citons les collaborations avec des entreprises détenues ou dirigées par des Autochtones, ainsi que la participation d'un-e animateur-riche et d'un-e artiste au Forum des leaders de 2023 mais également l'implication d'un cabinet de conseil autochtone lors de la révision du Code d'éthique.

Coopération Canada a atteint l'objectif fixé d'intégrer la réconciliation et les droits des Autochtones dans le Code d'éthique révisé. Le Code d'éthique révisé, qui a été appuyé par une révision du cabinet Jackknife Consulting Ltd., reflète les engagements de réconciliation en passant du principe d'« équité » à celui de « justice et décolonisation » et en intégrant les engagements nationaux et internationaux en faveur des droits des Autochtones. Deux ateliers ont également permis aux membres d'engager un dialogue sur l'intégration des perspectives autochtones. Le Code révisé doit être ratifié par les membres lors d'une réunion spéciale prévue en janvier 2025.

L'objectif visé ou le critère de référence concernant les activités de bénévolat des membres du personnel a été partiellement atteint. Un projet pilote a été convenu dans le cadre de la dernière convention collective, ratifiée en novembre 2024, et BambooHR sera mis à jour pour un suivi de la participation des bénévoles. Des questions sont prévues pour l'enquête 2025 sur l'engagement des employé-e-s afin de comparer cette initiative.

Tableau 7. Progrès réalisés par rapport aux critères de référence de l'Année 1 sur l'alignement et les connections

	Critères de référence	Progrès
1	Développement de relations avec les communautés et organisations autochtones locales afin d'identifier les opportunités et les points d'appui favorables à un engagement	Partiellement atteint
2	Les engagements de réconciliation et d'AEDIJ sont intégrés au code d'éthique de Coopération Canada	Pleinement atteint
3	Les membres du personnel soutenus pour faire du bénévolat dans leur communautés	Partiellement atteint
4	Des normes de communications audacieuses qui permettent à Coopération Canada de mieux répondre publiquement face aux injustices et de faire progresser l'AEDIJ du niveau local au niveau international	Partiellement atteint
5	Élaboration d'un suivi systématique des résultats de la politique d'approvisionnement de Coopération Canada	Pas atteint
6	Dialogue/engagement avec Affaires mondiales Canada sur la localisation, le transfert de pouvoir ou toute autre priorité fixée ou préalablement convenue qui favorise l'équité dans la coopération internationale	Pleinement atteint

L'ébauche d'une approche pour les normes de communication a été élaborée, nécessitant toutefois un travail supplémentaire avant d'être finalisée. Ce critère est donc partiellement atteint. Les normes proposées visent à renforcer la capacité de Coopération Canada à dénoncer publiquement les injustices tout en alignant les messages sur les principes d'AEDIJ. L'équipe a noté l'importance de faciliter l'avancement de ce travail au cours de l'année à venir.

Coopération Canada n'a pas atteint le critère de référence relatif au suivi des approvisionnements au cours de la première année. Bien que les critères de développement durable et d'égalité des genres soient inclus dans les demandes d'approvisionnement, l'organisation va devoir investir dans un suivi systématique des résultats des approvisionnements au cours de l'année à venir.

Coopération Canada a atteint son objectif de collaboration avec AMC sur des questions essentielles telles que la réconciliation, la localisation et l'équité. Comme indiqué plus bas et tout au long des consultations et des opportunités de dialogue au cours de la période de référence, l'approche de Coopération Canada a inclus le déploiement d'efforts en faveur des bonnes pratiques dans l'engagement de la société civile, en mettant l'accent sur des processus inclusifs et des perspectives diverses. Dans une optique de fond, Coopération Canada a toujours prôné l'importance de la localisation et du transfert de pouvoir dans la coopération internationale.

Évaluation des progrès

Coopération Canada a réalisé d'importants progrès dans la promotion des principes d'AEDIJ au sein de l'ensemble de ses opérations et de ses programmes au cours de la période de référence. Coopération Canada a entamé un processus de sensibilisation auprès d'autres organisations autochtones engagées dans la coopération internationale pour commencer à établir des relations et à identifier des possibilités de collaboration. Les efforts déployés pour établir des relations avec les organisations autochtones ont produit d'importantes possibilités de collaboration, notamment lors du forum Futurs de la coopération internationale organisée par Coopération Canada en octobre 2024 (qui sera présenté dans le deuxième rapport d'étape sur la stratégie et le plan d'action), bien que des efforts supplémentaires soient nécessaires pour continuer à forger des liens. En outre, Coopération Canada a noué des relations avec certaines entreprises détenues ou dirigées par des Autochtones au cours de cette période de référence, notamment en travaillant avec un-e facilitateur-riche, un-e artiste lors du Forum des leaders de 2023, et avec un cabinet de conseil autochtone pour la révision du code d'éthique de l'organisation, tel que mentionné précédemment. Néanmoins, le développement de relations doit s'étendre aux communautés locales, y compris la Première Nation de Kitigan Zibi. Lors de l'exercice de validation de l'équipe de Coopération Canada, il a été noté que des efforts supplémentaires pourraient être faits pour développer et établir des relations avec les prestataires de services et de biens, en donnant la priorité aux entreprises détenues et dirigées par des Autochtones ainsi qu'à d'autres entreprises dirigées par des communautés historiquement marginalisées, y compris les domaines dans lesquels Coopération Canada effectue le plus son approvisionnement courant, tels que les événements, les communications et la formation.

Si l'on examine de plus près les efforts déployés par Coopération Canada avec AMC, certaines initiatives méritent d'être soulignées. Coopération Canada s'est employée à faire avancer les efforts de réconciliation et d'équité en relançant le Groupe consultatif sur les politiques de la société civile (CPAG). En collaboration avec les coprésident-e-s de VIDEA et d'AMC, Coopération Canada a contribué à l'élaboration de lignes directrices communautaires, à l'inclusion de facilitateur-riche-s autochtones, de gardien-ne-s du savoir et d'ainé-e-s dans les activités du CPAG, ainsi qu'à la création de trois groupes de travail, dont l'un est uniquement axé sur la localisation. Coopération Canada participe également au groupe consultatif des partenaires de l'Initiative de transformation des subventions et des contributions, à travers lequel l'organisation défend constamment l'inclusion et la diversité dans les processus d'engagement de l'AMC et fournit des conseils pendant que l'initiative teste les possibilités de faire progresser la localisation. Coopération Canada joue un rôle similaire dans ses engagements avec le Centre d'excellence sur les subventions et contributions d'AMC, qui sert d'interlocuteur clé sur les questions financières pour la communauté internationale de coopération. Dans le cadre de cet engagement, Coopération Canada se fait le champion de l'inclusion de toutes les organisations dans les consultations d'AMC et place les questions d'équité au centre de ses interactions, en particulier pour les petites et moyennes organisations, et pour les partenaires locaux-ales. Les efforts liés aux consultations sur la stratégie du Canada pour l'Indo-Pacifique, à l'élaboration de la stratégie Canada-Afrique et aux premiers engagements du G7-C7 ont également donné la priorité à l'inclusion de diverses voix et à des questions liées au transfert du pouvoir au sein de la coopération internationale. La Semaine du développement international a été l'occasion de dialoguer avec AMC et avec des député-e-s, sur les questions de coopération internationale et de solidarité mondiale. Enfin, Coopération Canada organise chaque année un dialogue avec AMC

sur la prévention de l'exploitation sexuelle, des abus et du harcèlement dans le cadre du programme Digna, qui comprend des discussions approfondies sur les progrès du secteur et sur la manière dont AMC peut contribuer à faire avancer ces efforts. En octobre 2023, les participants d'AMC se sont également à une conférence organisée en partenariat par Digna et le Centre de l'ARC.

Les sessions du groupe de travail de Coopération Canada ont fourni un espace de discussions ciblées et d'actions pour l'avancement de l'AEDIJ dans la coopération internationale. Celles-ci comprenaient :

- 6 rencontres du groupe de travail sur les droits des Autochtones et la réconciliation.
- Un engagement avec le groupe de travail sur les communications, à travers lequel la stratégie et le plan d'action de Coopération Canada pour l'AEDIJ (2023-2026) ont été partagés, favorisant la collaboration et renforçant les valeurs d'AEDIJ dans l'ensemble de ses travaux.
- Une collaboration régulière avec le groupe de travail sur la localisation, y compris un atelier des membres et un dialogue des OSC avec les bailleurs de fonds.
- Une séance sur le leadership antiraciste lors du Forum des leaders d'octobre 2023 et une séance sur le leadership antiraciste organisée dans le cadre de la réunion mensuelle des directeur-trice-s généraux-ales de Coopération Canada.
- Bien que le groupe de travail sur les ressources humaines de Coopération Canada discute régulièrement des questions liées à l'AEDIJ, une séance a été organisée sur l'inclusion des personnes handicapées, une autre sur la promotion de la participation au cadre de coopération antiraciste et la stratégie et le plan d'action de Coopération Canada en matière d'AEDIJ (2023-2026) ont également été présentés au groupe.

Tourné-e-s vers l'avenir

À l'avenir l'avenir, Coopération Canada se concentrera davantage sur cinq priorités stratégiques pour faire progresser les principes d'AEDIJ et amplifier leurs portées. Tout d'abord, l'organisation finalisera et mettra en œuvre des normes de suivi et de rapports systématiques, assurant un suivi rigoureux des résultats de l'approvisionnement, des initiatives de communication et des mesures d'engagement du personnel et des communautés. Le renforcement des relations avec les organisations autochtones reste une priorité essentielle, avec des projets d'élaboration d'une feuille de route pour la réconciliation et les engagements fondés sur les droits. L'autonomisation du personnel et des membres par le biais d'un développement professionnel amélioré et l'intégration des principes d'AEDIJ dans toutes les fonctions organisationnelles constituent un autre objectif essentiel. En partenariat avec Affaires mondiales Canada, Coopération Canada vise à élargir les dialogues sur la décolonisation, l'équité et la réconciliation au sein de l'écosystème de la coopération internationale au Canada. Par le biais de ces efforts, Coopération Canada veillera à maintenir un engagement continu avec ses membres pour faire progresser l'AEDIJ, notamment en ce qui concerne les communications, les pratiques en matière de talents et de culture, les approvisionnements et les événements. L'organisation mettra à l'essai une initiative pilote de « congé de bénévolat AEDIJ » dans le cadre de sa convention collective, offrant jusqu'à sept heures de congé payé par an pour des activités de promotion de la justice sociale et d'engagement communautaire. Grâce à ces actions ciblées, Coopération Canada réaffirme son engagement à combler les lacunes, à forger des partenariats significatifs et à encourager un changement systémique pour intégrer les principes d'AEDIJ dans l'ensemble de ses activités.

Année 2 Points de référence

Développement continu des relations et engagement avec les communautés et organisations autochtones afin d'identifier les opportunités et les points d'entrée pour l'engagement.

Le personnel continue d'être encouragé à faire du bénévolat dans sa communauté.

Mise en œuvre de normes de communication pour répondre publiquement à l'injustice et faire passer l'AEDIJ du niveau local au niveau international.

Rapport public sur les conclusions de la surveillance des achats et préparation de l'engagement stratégique des membres.

Coopération Canada partage ses pratiques et son expérience en matière de promotion de l'AEDIJ avec ses membres, notamment par le biais de groupes de travail.

Dialogue/engagement avec Affaires mondiales Canada sur la localisation, le transfert de pouvoir ou toute autre priorité convenue qui favorise l'équité dans la coopération internationale.

TABLEAU 8. OBJECTIF 4 : COOPÉRATION CANADA FAIT PROGRESSER L'AEDIJ PAR SES EFFORTS VISANT À PROMOUVOIR UN MONDE PLUS JUSTE, PLUS SÛR ET PLUS DURABLE

MÉTRIQUES	DONNÉES	SOURCE
RÉSULTAT 1 : Coopération Canada est reconnue pour son leadership en tant que championne d'AEDIJ		
Pourcentage des membres qui conviennent que Coopération Canada fait preuve de leadership en matière d'AEDIJ	87 %	Enquête auprès des membres
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 explicitement antiracistes	Oui	Enquête sur la coopération antiraciste
RÉSULTAT 2 : Coopération Canada a établi des partenariats fructueux et des relations significatives avec les peuples autochtones qui favorisent les progrès vers la réconciliation		
Examen des engagements en matière d'équité et de réconciliation intégrés dans le Code d'éthique révisé	1	Revue des activités
Création d'une feuille de route pour soutenir l'engagement de Coopération Canada en faveur de la réconciliation et des droits des Autochtones	n/a	À compléter au cours de l'année 3
Bilan des progrès réalisés en matière de développement des relations avec les organisations et les communautés autochtones	1	Revue des activités
RÉSULTAT 3 : Coopération Canada contribue à l'avancement de l'AEDIJ au sein de sa communauté		
nb ^{re} de sessions de groupes de travail consacrées à l'avancement de l'AEDIJ dans la coopération internationale	14	Procès-verbaux des groupes de travail

MÉTRIQUES	DONNÉES	SOURCE
n ^{bre} des membres du personnel faisant du bénévolat dans leurs communautés	n/a ¹¹	Bamboo HR
Normes de communication développées	0	Revue des activités
RÉSULTAT 4 : Coopération Canada et ses membres soutiennent les approvisionnements équitables		
n ^{bre} de discussions sur l'approvisionnement équitable au sein du groupe de travail des DPF de Coopération Canada	0	Procès-verbaux
RÉSULTAT 5 : Coopération Canada et Affaires mondiales Canada travaillent conjointement pour promouvoir l'équité dans la coopération internationale		
n ^{bre} de dialogues ou d'engagements avec Affaires mondiales Canada visant à promouvoir l'équité dans la coopération internationale	9 ¹²	Procès-verbaux, description des événements

Conclusion

Coopération Canada a réalisé des progrès significatifs en matière d'intégration des principes d'AEDIJ dans ses politiques, ses pratiques et sa culture organisationnelle au cours de la dernière année. Si des progrès notables ont été réalisés, des défis subsistent dans des domaines tels que le renforcement du leadership partagé pour intégrer l'AEDIJ à tous les niveaux, l'élargissement de la portée des mises à jour et des révisions des politiques, et l'établissement de relations plus étroites avec les communautés autochtones. Ces défis seront prioritaires parmi les actions ciblées de la deuxième année.

Le comité d'AEDIJ se réunit désormais régulièrement et se basera sur les conclusions de ce rapport pour orienter l'élaboration de son plan de travail pour l'année à venir. Ce plan visera les domaines nécessitant des capacités supplémentaires pour faire avancer nos priorités, y compris les objectifs assignés ou les critères de référence non atteints de l'année 1 et ceux fixés pour l'année 2. En ciblant ces domaines cruciaux, nous avons pour objectif de renforcer notre capacité à favoriser un changement systémique et à réaliser des progrès significatifs.

Alors que nous poursuivons cette démarche, Coopération Canada réaffirme son engagement à encourager la collaboration, à promouvoir l'équité et à défendre la diversité et l'inclusion. Nous demeurons fermement résolu-e-s à atteindre notre objectif visant à devenir chef de file dans les efforts d'AEDIJ, œuvrant à l'avènement d'un monde plus juste et plus équitable au sein de notre organisation et dans le secteur de la coopération internationale.

11 Les données seront collectées au cours de la prochaine période de référence.

12 Les événements clés sont retenus ici, y compris les dialogues officiels, les réunions plénières du GCPOet les consultations officielles. Les réunions régulières entre Coopération Canada et AMC à des fins de planification ou dans le cadre de mécanismes tels que le Groupe consultatif des partenaires ne sont pas incluses.

À propos de Coopération 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.