

Stratégie et plan d'action pour l'anti-racisme, l'équité, la diversité, l'inclusion et la justice 2023-2026

Deuxième rapport annuel d'avancement

Table des matières

Remerciements	3
Sommaire exécutif	4
Introduction	5
Rapport sur nos objectifs AEDIJ	6
Fondations solides	6
Contexte.....	6
Références pour la deuxième année	7
Évaluation des progrès	8
Perspectives d'avenir.....	9
Les personnes et la culture	11
Contexte.....	11
Références pour la deuxième année	11
Évaluation des progrès.....	12
Perspectives d'avenir.....	14
Aligner et connecter	17
Contexte.....	17
Références pour la deuxième année	17
Évaluation des progrès.....	18
Perspectives d'avenir.....	20
Écouter et s'engager	22
Contexte.....	22
Références pour la deuxième année	23
Évaluation des progrès.....	24
Perspectives d'avenir.....	26
Conclusion	29

Remerciements

Ce deuxième rapport annuel sur les progrès réalisés par Coopération Canada dans le cadre de sa Stratégie et de son plan d'action en matière d'anti-racisme, d'équité, de diversité, d'inclusion et de justice (AEDIJ) reflète notre engagement continu en faveur de l'équité et de la justice, tant au sein de notre organisation que dans l'ensemble du secteur de la coopération internationale au Canada.

Nous tenons à remercier sincèrement les membres du comité AEDIJ pour le temps qu'ils ont consacré à ce rapport, leur attention et leurs contributions réfléchies. Votre leadership et votre perspicacité continuent de façonner notre apprentissage collectif et de guider nos efforts pour faire progresser l'AEDIJ de manière significative et mesurable.

Les membres du comité qui ont contribué au rapport de cette année sont Emmanuel Galleguillos-Côté, Paul Farran, Shannon Kindornay, Marie Mailhot, Olga Ndione, Andy Ouedraogo et Samantha Searle.

Nous remercions également toute l'équipe de Coopération Canada, ainsi que nos membres et partenaires, pour leur engagement à intégrer l'anti-racisme, l'équité, la justice, la diversité et l'inclusion dans leur travail. Ce rapport témoigne de notre vision commune : bâtir un secteur qui non seulement défend ces valeurs, mais les met également en pratique.

Sommaire exécutif

La Stratégie et le plan d'action de Coopération Canada en matière d'anti-racisme, d'équité, de diversité, d'inclusion et de justice (AEDIJ) définissent un parcours de trois ans (2023-2026) visant à intégrer l'AEDIJ dans l'ensemble de nos activités et de notre influence. Fondé sur la solidarité, la justice sociale et l'apprentissage continu, ce deuxième rapport annuel (septembre 2024-août 2025) montre le passage de l'engagement à la pratique, tout en identifiant le travail qui reste à accomplir.

Faits marquants de la deuxième année

- **Des bases solides** : L'AEDIJ est restée ancrée dans la planification et la performance organisationnelles. Le travail politique s'est poursuivi, mais les progrès ont été plus lents que prévu. Le dialogue et l'apprentissage au sein de l'équipe se sont approfondis, avec une attention constante portée au leadership partagé et à la responsabilité dans toute l'organisation.
- **Personnes et culture** : L'intégration, les pratiques de travail flexibles et les processus de développement de carrière ont été renforcés afin de mieux refléter les engagements de l'AEDIJ. Les efforts se poursuivent pour améliorer les systèmes de données et réduire les obstacles à l'avancement équitable des groupes méritant l'équité.
- **Aligner et connecter** : Les processus de surveillance et de gestion des risques ont intégré l'AEDIJ de manière plus cohérente, et les pratiques de convocation ont continué à appliquer une conception et une évaluation inclusives. La responsabilité publique a progressé grâce à une communication plus claire des engagements et à une attention soutenue portée à l'accessibilité, avec des supports supplémentaires en langage inclusif en cours d'élaboration.
- **Écouter et s'engager** : Les engagements en matière de réconciliation ont été intégrés dans la gouvernance et les pratiques, avec un leadership autochtone visible dans la programmation et des relations communautaires renforcées ; ce travail se poursuit avec humilité et détermination. Des normes de communication audacieuses et fondées sur des valeurs ont été mises en œuvre, et la collaboration avec Affaires mondiales Canada et les partenaires du secteur pour faire progresser l'équité est restée active. Les efforts visant à systématiser le suivi des achats et à encourager le bénévolat du personnel seront poursuivis.

Progrès globaux : Au cours de la deuxième année, l'AEDIJ a consolidé ses efforts en matière de planification, de pratiques RH, d'évaluation et de partenariats, renforçant ainsi le fait que l'équité est à la fois une priorité stratégique et une pratique quotidienne. Les priorités pour l'année à venir comprennent la finalisation des mises à jour séquentielles des politiques, le renforcement des données et du suivi en matière de RH et d'approvisionnement, le soutien des capacités du personnel grâce à des formations ciblées et la promotion d'une feuille de route de réconciliation qui soutient les relations réciproques dans l'ensemble de notre travail.

Introduction

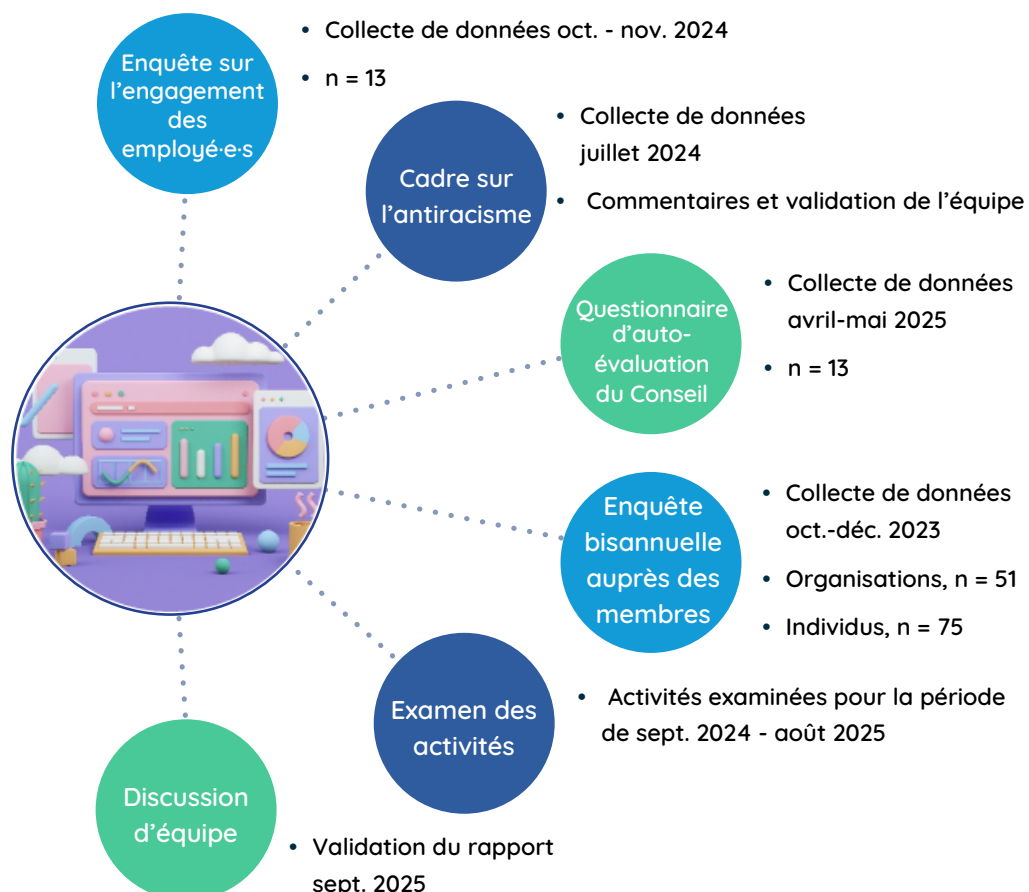
En septembre 2023, Coopération Canada a lancé sa **Stratégie et son plan d'action en matière d'anti-racisme, d'équité, de diversité, d'inclusion et de justice** (2023-2026). Cette stratégie triennale, qui s'appuie sur les conclusions d'une évaluation de l'équité organisationnelle et sur les **référentiels mondiaux en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI)**, sert de feuille de route pour intégrer les principes d'anti-racisme, d'équité, de diversité, d'inclusion et de justice (AEDIJ) dans tous les aspects de notre travail, de la gouvernance interne et la culture d'équipe à l'engagement, la communication et la défense des intérêts à l'échelle du secteur.

Ce deuxième rapport d'étape annuel¹ présente les progrès que nous avons accomplis, les défis que nous avons rencontrés et les priorités que nous continuerons de poursuivre dans le cadre de notre engagement continu à bâtir un secteur de la coopération internationale plus inclusif et plus équitable au Canada.

La Stratégie et le plan d'action AEDIJ sont ancrés dans les valeurs de solidarité, de justice sociale et d'apprentissage continu. Leur vision est de soutenir une culture au sein de Coopération Canada – et dans l'ensemble du secteur – qui favorise activement l'AEDIJ. Grâce à des objectifs clairement définis, des repères annuels et une responsabilité partagée, la stratégie aide à guider nos décisions opérationnelles, notre discours public et la manière dont nous nous présentons dans le cadre de nos partenariats avec d'autres.

Ce deuxième rapport d'étape a été élaboré par le comité AEDIJ de Coopération Canada, à partir de diverses sources de données internes et externes, afin de refléter une vision globale de nos efforts.

Figure 1. Données à l'appui du deuxième rapport annuel sur la coopération Progrès réalisés par le Canada dans la mise en œuvre de sa Stratégie et de son plan d'action en matière d'anti-racisme, d'équité, de diversité, d'inclusion et de justice



1 Le premier rapport annuel de progrès est disponible ici : <https://cooperation.ca/fr/nos-engagements/>

Rapport sur nos objectifs AEDIJ

La Stratégie et le plan d'action de Coopération Canada en matière d'AEDIJ s'articulent autour de quatre objectifs fondamentaux, chacun étant aligné sur les critères mondiaux en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Ces objectifs servent de base pour mesurer les progrès et orienter les actions au sein de l'organisation. Les quatre objectifs sont les suivants :

- **Des bases solides** : Objectif 1 - Les structures, les politiques et un leadership responsable sont les moteurs de l'AEDIJ chez Coopération Canada.
- **Personnes et culture** : Objectif 2 - Coopération Canada est un employeur attentionné qui favorise un sentiment d'appartenance parmi son personnel diversifié.
- **Aligner et connecter** : Objectif 3 - Les efforts de Coopération Canada en matière d'AEDIJ sont soutenus par une prise de décision fondée sur des preuves, une communication claire et l'apprentissage.
- **Écouter et s'engager** : Objectif 4 - Coopération Canada fait progresser l'AEDIJ grâce à ses efforts pour promouvoir un monde plus juste, plus sûr et plus durable.

Le présent rapport évalue les progrès réalisés au cours de la deuxième année par rapport à chacun de ces objectifs, sur la base des repères et des indicateurs définis dans la stratégie. Il met en évidence les réalisations, identifie les défis et souligne les domaines clés sur lesquels il convient de continuer à se concentrer. Chaque section comprend un résumé des activités, un aperçu des progrès réalisés par rapport aux repères prévus et un aperçu des prochaines étapes alors que nous continuons à approfondir notre engagement envers l'AEDIJ dans tous les domaines de notre travail.

Fondations solides

Contexte

La Stratégie et le plan d'action demeurent la première feuille de route complète de Coopération Canada pour intégrer l'AEDIJ dans l'ensemble de l'organisation. Au cours de sa première année, l'accent a été mis sur la préparation du terrain, l'harmonisation des objectifs, l'identification des lacunes et la création de structures de responsabilisation. Au cours de la deuxième année, l'accent a été mis sur l'intégration de ces engagements dans les activités quotidiennes, en veillant à ce qu'ils soient non seulement ambitieux, mais aussi mesurables et réalisables.

Plutôt que de se concentrer uniquement sur la définition d'une vision, les efforts de cette année ont porté sur le renforcement de la culture organisationnelle, l'approfondissement de l'engagement du personnel et le renforcement des capacités de leadership. Ce travail reconnaît que la promotion de l'AEDIJ nécessite un investissement continu, un leadership cohérent et une responsabilité collective à tous les niveaux de l'organisation.

Les résultats visés dans le cadre de l'objectif 1 restent inchangés :

- Des dirigeant-e-s compétent-e-s, responsables et visibles, champion-ne-s de l'AEDIJ.
- Un personnel qui s'approprie l'AEDIJ comme un aspect central de la culture organisationnelle.
- Une main-d'œuvre équipée pour relever les défis et gérer les conflits liés à l'AEDIJ.
- La reconnaissance de Coopération Canada comme leader du secteur et champion de l'AEDIJ.

Références pour la deuxième année

Les repères de la deuxième année pour l'objectif 1 étaient axés sur l'intégration, l'apprentissage et la responsabilisation :

1. Mise en œuvre continue de l'AEDIJ dans la planification organisationnelle, les plans de travail et les évaluations de rendement.
2. Identification et révision des politiques prioritaires afin de les aligner sur l'AEDIJ.
3. Mise en œuvre du plan d'apprentissage des compétences de l'AEDIJ.
4. Révision et mise à jour des discussions de l'équipe AEDIJ et des lignes directrices communautaires.

L'engagement de Coopération Canada à instaurer une culture qui place l'AEDIJ au centre de la responsabilité des dirigeant-e-s et des actions des membres de l'équipe se traduit par une intégration délibérée des politiques, des améliorations structurelles et, surtout, par les commentaires fournis par les membres et le personnel.

Tableau 1. Progrès réalisés par rapport aux repères de la deuxième année pour des bases solides

	Références	Progrès
1	Intégration continue de l'AEDIJ dans les objectifs organisationnels, les plans de travail et les évaluations de rendement.	Entièrement satisfait
2	Identification et révision des politiques prioritaires afin de les aligner sur les engagements de l'AEDIJ.	Partiellement atteint
3	Mise en œuvre du plan d'apprentissage de l'AEDIJ pour combler les lacunes en matière de compétences.	Entièrement satisfait
4	Révision et adaptation des approches relatives aux discussions de l'équipe AEDIJ et aux directives communautaires permanentes.	Entièrement satisfait

En ce qui concerne les progrès réalisés par rapport aux critères de référence, les objectifs de l'AEDIJ ont été pleinement intégrés dans les processus de planification organisationnelle et les évaluations individuelles des performances, garantissant ainsi que les compétences de l'AEDIJ font désormais partie intégrante de l'évaluation et de la responsabilisation du personnel. Les progrès réalisés par Coopération Canada en matière de mise à jour des politiques n'ont été que partiellement atteints. Les politiques identifiées pour être harmonisées comprenaient celles relatives au harcèlement, au recrutement, au travail hybride et à la gouvernance. Alors que cinq politiques ont été mises à jour au cours de la première année, seules trois politiques supplémentaires (directives communautaires, ensemble de politiques en matière de santé et de sécurité et politique en matière de harcèlement) ont été révisées ou élaborées et mises à jour en 2024-2025. Aucune autre politique n'a été jugée prioritaire pour une révision immédiate.

Le personnel s'est engagé dans le renforcement des compétences grâce à des objectifs d'apprentissage individualisés. Les données montrent que 23 membres du personnel ont identifié les compétences et les priorités de l'AEDIJ, et que 25 membres du personnel ont participé à des activités connexes telles que des ateliers et des cercles de réflexion. L'enquête sur l'engagement des employés a confirmé que 69 % du personnel a signalé une augmentation de sa capacité en matière d'AEDIJ, ce qui représente une légère amélioration par rapport aux 67 % de l'année précédente.

L'AEDIJ est restée un élément régulier du dialogue au sein de l'équipe, avec 18 discussions organisées cette année (contre 19 en 2023-2024). Les directives communautaires, qui restent d'actualité, ont été révisées et mises à jour en février, avant la semaine de planification, afin de réaffirmer les normes communes de participation.

Évaluation des progrès

Le tableau 2 présente un aperçu des progrès réalisés par Coopération Canada par rapport aux indicateurs de l'objectif 1. Les perceptions du personnel et des membres suggèrent que l'AEDIJ est largement reconnue comme une priorité organisationnelle essentielle. Le personnel et les membres ont exprimé leur confiance dans l'engagement de la direction à favoriser des pratiques équitables et des espaces inclusifs. Il est à noter que le sondage auprès des membres de 2023 a montré que 87 % des membres considèrent Coopération Canada comme une cheffe de file en matière d'AEDIJ. Le sondage sur l'engagement des employés de 2024 a révélé une légère baisse de la perception des équipes à l'égard des indicateurs clés dans ce domaine, dans un contexte de baisse de l'engagement du personnel, avec seulement 13 réponses sur 21, et une diminution globale des indicateurs clés. Quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du personnel convient que les efforts de l'organisation créent un environnement accueillant pour tous. En outre, 77 % du personnel estime 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 évalué l'intégration de la justice raciale dans les opérations et les activités de Coopération Canada à 3 sur 5, ce qui représente une baisse par rapport à la période précédente.

Si l'engagement de Coopération Canada en faveur de l'AEDIJ est clair, les données de l'enquête mettent en évidence des domaines à améliorer. Par exemple, alors que 92 % du personnel se sent valorisé dans un environnement inclusif, soit une augmentation par rapport à l'année précédente, seuls 54 % estiment qu'il existe une communication ouverte et honnête au sein de l'organisation (contre 67 % l'année précédente), ce qui indique qu'il y a place pour un dialogue plus transparent et une communication accrue. Au cours de l'année considérée, les cadres de Coopération Canada ont suivi une formation sur la manière de gérer les conversations difficiles en tenant compte des différences culturelles, et l'équipe a participé à un exercice visant à examiner les engagements et les actions en faveur de la réconciliation à la suite de la démission d'un membre autochtone du conseil d'administration. Cet exercice comprenait une session sans la direction afin de garantir un espace sûr et ouvert au dialogue et à la communication, ainsi qu'une session de suivi avec tous les membres de l'équipe afin de définir les prochaines étapes.

À la suite des commentaires reçus lors de la mise en œuvre de la première année, des efforts importants ont été déployés pour promouvoir le leadership partagé et les responsabilités communes en vue de faire progresser l'AEDIJ. Chaque équipe a intégré des résultats spécifiques dans la planification annuelle, les parcours de développement de carrière et les processus de planification et de réflexion trimestriels.

Les perceptions du personnel et des membres suggèrent que l'AEDIJ est largement reconnue comme une priorité organisationnelle essentielle.

Alors que 92 % du personnel se sent valorisé dans un environnement inclusif, soit une augmentation par rapport à l'année précédente, seuls 54 % estiment qu'il existe une communication ouverte et honnête au sein de l'organisation

Repères pour la 3e année

L'approche pédagogique de l'AEDIJ a été évaluée, révisée pour répondre aux besoins et son déploiement s'est poursuivi.

Toutes les politiques et procédures ont été révisées afin d'être alignées sur la Stratégie le plan d'action l'AEDIJ.

Objectifs quantitatifs et qualitatifs de l'AEDIJ et prochaines étapes élaborés et affinés sur la base d'une collecte de données améliorée et de l'engagement des employé-e-s.

Examiner le mandat et les progrès du comité AEDIJ, et définir les prochaines étapes.

Alors que Coopération Canada réfléchit aux succès et aux leçons tirées de 2024-2025, l'organisation est prête à approfondir la mise en œuvre en élargissant les capacités de l'équipe et en renforçant la responsabilité partagée des résultats entre toutes les équipes. Un sous-groupe de révision des politiques nouvellement formé au sein du comité AEDIJ établira les priorités et l'ordre des mises à jour des politiques, en commençant par l'alignement sur l'engagement renouvelé des dirigeants en matière de prévention des comportements sexuels inappropriés et des abus sexuels. Afin de renforcer l'attention et les compétences dans les conversations axées sur l'équité, l'équipe participera à une formation sur le bien-être psychologique en novembre 2025. Parallèlement, Coopération Canada entamera une discussion sur les progrès globaux réalisés dans le cadre de l'AEDIJ et travaillera avec l'équipe pour identifier les prochaines étapes après la dernière année de la stratégie et du plan. Les progrès et les efforts de la troisième année seront réexaminés lors de la planification annuelle de l'année prochaine, au cours de laquelle l'équipe évaluera ce qui fonctionne, identifiera les domaines dans lesquels les responsabilités ou les approches pourraient devoir être modifiées, et continuera à intégrer l'AEDIJ comme une pratique.

Tableau 2. Objectif 1 : Les structures, les politiques et un leadership responsable sont les moteurs de l'AEDIJ au sein de Coopération Canada.

Mesures	Données 2024-2025	Données 2023-2024	Source
Résultat 1 : Des dirigeant-e-s compétent-e-s et responsables défendent l'AEDIJ dans tous les aspects du travail de Coopération Canada.			
Pourcentage du personnel qui estime que ses dirigeant-e-s sont dignes de confiance, citant un traitement équitable et inclusif	77 %	80 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s
Pourcentage du personnel qui estime que son responsable a la capacité de faire progresser l'AEDIJ	77 %	80 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s
Pourcentage du personnel qui estime que la direction s'efforce de créer un environnement accueillant pour tous-tes	85 %	87 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s

Mesures	Données 2024-2025	Données 2023-2024	Source
Nombre de politiques examinées et mises à jour	3	5	Revue des politiques ²
Pourcentage des politiques examinées et mises à jour			
Résultat 2 : Le personnel s'approprie les efforts de l'AEDIJ et convient que l'AEDIJ est un aspect essentiel de la culture organisationnelle.			
Pourcentage du personnel qui estime que Coopération Canada valorise la diversité	92 %	87 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s
Pourcentage du personnel qui estime que la communication au sein de Coopération Canada est ouverte et honnête	54 %	67 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s
Existence de politiques et de pratiques opérationnelles qui font explicitement référence aux principes anti-racistes, et consultation des groupes PANDC pour éclairer ces politiques et pratiques.	Oui	Oui	Enquête sur la coopération anti-raciste
Nombre de réunions du comité de l'AEDIJ tenues	15	1	Calendrier des réunions
Nombre d'initiatives du comité AEDIJ en cours/achevées	6	1 ³	Procès-verbal de réunion
Résultat 3 : Le personnel et les dirigeant-e-s sont compétent-e-s pour résoudre les défis et les conflits liés à l'AEDIJ.			
Pourcentage du personnel indiquant une augmentation de sa capacité à promouvoir l'AEDIJ d'une année sur l'autre	69 %	67 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s
Nombre d'employé-e-s ayant identifié les compétences/priorités d'apprentissage de l'AEDIJ	23	23 ⁴	Capacity development tracking tool
Nombre et pourcentage de membres du personnel participant-e aux activités d'apprentissage des compétences de l'AEDIJ	25, 100 %	23, ⁵ 100 %	Registration data, multiple events
Nombre de discussions AEDIJ organisées avec l'équipe	18	19	Calendrier des réunions
Résultat 4 : Coopération Canada est reconnue pour son leadership en tant que championne de l'AEDIJ.			
Pourcentage des membres qui estiment que Coopération Canada fait preuve de leadership en matière d'AEDIJ	87 % ⁶	87 %	Enquête auprès des membres
Évaluation par le personnel de Coopération Canada de l'intégration globale actuelle de la justice raciale dans les opérations et les activités de notre organisation	3/5	4/5	Enquête sur la coopération anti-raciste

2 Directives communautaires, Politique relative au harcèlement, à la discrimination et à la violence au travail, Directives relatives au travail hybride, Politique relative aux déplacements, Directives relatives aux nominations au conseil d'administration de Coopération Canada.

3 Premier rapport annuel.

4 Au cours de la première année, ces données ont été obtenues à partir d'une enquête menée auprès des responsables à l'aide de Jotform.

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

6 L'enquête auprès des membres est menée deux fois par an. Ces données concernent la période 2023-2024. La prochaine collecte de données aura lieu en 2025-2026.

Les personnes et la culture

Contexte

Le deuxième objectif de la stratégie 2023-2026 de l'AEDIJ est axé sur les personnes et la culture, dans le but de positionner Coopération Canada comme un employeur attentionné qui favorise un fort sentiment d'appartenance parmi son personnel diversifié. Cet objectif reconnaît que tous les membres du personnel ont la responsabilité de faire progresser l'AEDIJ, notamment en contribuant à une culture de travail inclusive. Les résultats visés dans le cadre de cet objectif sont les suivants :

- Des employé-e-s issu-e-s de la diversité occupent des postes à tous les niveaux de Coopération Canada.
- Développement de carrière intentionnel et soutenu dans toute l'organisation.
- Efforts de recrutement et de fidélisation fondés sur des données.
- Maintien d'un environnement de travail flexible.

Ces résultats ont une incidence sur la composition même du personnel. Au 31 août 2025, Coopération Canada comptait 25 employé-e-s à temps plein, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, contre 24 l'année précédente. Bien que le nombre global d'employé-e-s administratif-ve-s inclue parfois le personnel affecté à des programmes, les stagiaires et les étudiant-e-s en alternance, ces postes sont exclus du présent rapport, car ils sont de nature temporaire.

L'organisation a connu des transitions continues en matière de dotation en personnel au cours de la deuxième année. Au cours de l'année, sept employé-e-s ont quitté l'organisation (quatre employé-e-s permanent-e-s, un-e étudiant-e en alternance, un-e stagiaire et un-e membre du personnel en congé parental de 12 mois) et huit nouveaux-elles employé-e-s ont rejoint l'organisation (quatre employé-e-s permanent-e-s et deux employé-e-s à durée déterminée, un-e stagiaire et un-e étudiant-e en alternance). Coopération Canada vise à accorder la même attention à l'AEDIJ dans le cadre du recrutement, de l'intégration, du départ et de la formation en cours d'emploi de toutes les personnes qui rejoignent ou quittent l'organisation, quel que soit leur statut professionnel.

Les six nouveaux-elles employé-e-s à durée indéterminée et à durée déterminée représentent 24 % de l'effectif actuel, soit une légère diminution par rapport à la première année, où les nouveaux-elles employé-e-s représentaient 28 %. Parmi ces nouvelles recrues, deux ont rejoint l'équipe de direction (33 %) et toutes occupaient des postes syndiqués. Comme en 2023 et 2024, trois employé-e-s sont resté-e-s dans l'organisation pendant plus de cinq ans, ce qui représente 12 % de l'effectif actuel. Cela met en évidence un noyau restreint mais stable d'employé-e-s de longue date, dont deux occupent des postes de direction et un un poste non cadre.

Enfin, l'effectif a connu une année de transition avec la mise en place d'un modèle de travail hybride fixe, obligeant les membres du personnel à travailler en personne deux fois par semaine à des jours fixes au bureau. D'autres facteurs environnementaux, tels que le contexte politique canadien ou les conflits armés en cours dans le monde, ont également contribué à renouveler les défis pour les personnes au sein de l'organisation et du secteur dans son ensemble, en ce qui concerne les engagements en faveur de l'AEDIJ avancée.

Références pour la deuxième année

Dans le domaine des ressources humaines et de la culture, les objectifs de référence de la deuxième année visaient à tirer parti des mises à jour des processus et des systèmes effectuées au cours de la première année. Cela comprenait notamment les efforts suivants :

- Affiner davantage les processus de recrutement afin d'éliminer les préjugés et de communiquer les engagements de l'organisation en matière d'AEDIJ.

- Continuer à mettre à jour les processus d'intégration et de départ afin d'y inclure les considérations relatives à l'AEDIJ.
- Systématiser les méthodes visant à impliquer le personnel dans les opportunités d'avancement et le développement de carrière.
- Mise en œuvre continue des dispositions relatives au lieu de travail de l'organisation.

Le tableau 3 présente un aperçu des progrès réalisés par rapport aux critères de référence. Coopération Canada a mis à jour ses processus d'intégration et de départ, y compris les considérations relatives à l'AEDIJ (par exemple, les questions relatives à l'AEDIJ dans les entretiens de départ), a amélioré le guide interne de l'organisation destiné aux nouveaux employés et a adopté une documentation et un engagement plus solides concernant les engagements de l'organisation en matière d'AEDIJ dans le cadre des processus d'intégration.

Comme indiqué dans l'objectif 1, les efforts déployés dans le cadre du premier critère de référence lié au recrutement sont encore partiellement atteints. Le système de gestion du recrutement et du personnel de Coopération Canada ne permet pas encore de collecter toutes les données dont l'organisation a besoin pour modifier ses processus de recrutement et améliorer l'expérience des employés de manière plus générale (en particulier pour comprendre les besoins et les tendances en matière d'engagement des communautés en quête d'équité). Des efforts supplémentaires seront encore nécessaires pour atteindre pleinement cet objectif, en particulier en ce qui concerne la collecte de données et la diffusion des processus de recrutement auprès de diverses communautés.

Certains domaines sont encore en cours d'évolution ou restent inchangés. Le logiciel de recrutement et de gestion des ressources humaines (BambooHR) n'est pas encore entièrement adapté aux besoins de l'organisation en matière de collecte de données ni à la stratégie AEDIJ. Les données sur la diversité dans le recrutement et les postes de direction ne sont toujours pas disponibles en raison des limites du système.

Tableau 3. Progrès réalisés par rapport aux repères de la deuxième année en matière de ressources humaines et de culture

	Références	Progrès
1	Outils, procédures et systèmes mis en place pour permettre la collecte de données et un recrutement équitable.	Partiellement atteint
2	Examen consolidé des données relatives au départ des employés et identification des priorités pour améliorer l'expérience des employé-e-s.	Partiellement atteint
3	Engagement continu du personnel dans les possibilités d'avancement et le développement de carrière.	Entièrement satisfait
4	Mise en œuvre des modalités relatives au lieu de travail.	Entièrement satisfait

Évaluation des progrès

Au cours de la deuxième année, des progrès importants ont été réalisés dans plusieurs domaines liés aux ressources humaines et à la culture, notamment en matière d'intégration et de départ des employés, d'engagement du personnel, de culture organisationnelle et de croissance de la main-d'œuvre. Le personnel de Coopération Canada étant syndiqué, la ratification et la socialisation de la convention collective 2024-2028 ont constitué une occasion importante de renforcer les relations entre les syndicats et la direction.

Les cinq nouveaux-elles membres du personnel (100 %) ont participé à l'intégration de l'AEDIJ, ce qui a permis d'assurer la cohérence dans l'alignement des valeurs. Des entretiens de départ ont été menés avec six membres du personnel quittant l'organisation, chacun d'entre eux incluant des discussions liées à l'AEDIJ, ce qui a permis de maintenir un taux de réalisation de 100 % pour cette mesure. Le taux de rotation du personnel est resté au niveau

de la troisième année. À la fin de la deuxième année, 11 employé-e-s (38 % de l'effectif) avaient plus de trois ans d'ancienneté. Ce volume critique, associé aux données sur le roulement du personnel, a conduit à la mise en place d'entretiens de départ structurés. Quatre personnes y ont participé, ce qui représente un taux de réalisation de 36 %, et leurs recommandations ont été communiquées à la direction afin d'éclairer la planification de la troisième année. Le suivi et l'analyse continus du processus de recrutement et de sélection permettraient de mieux comprendre les progrès réalisés par l'organisation. Cela devrait inclure un suivi systématique de la diversité du vivier de candidat-e-s, un examen des modèles de présélection et de sélection afin d'identifier et de traiter les obstacles potentiels, et une évaluation de l'impact des décisions d'embauche sur la composition des équipes au sein de l'organisation. Une telle analyse permettrait de mesurer plus précisément les résultats, de mettre en évidence les domaines nécessitant une attention particulière et d'apporter des ajustements fondés sur des données factuelles afin de renforcer les pratiques organisationnelles et de faire progresser les objectifs à long terme en matière d'équité et d'inclusion.

Sur le plan politique, les directives sur le travail hybride ont été mises en œuvre et les membres du personnel ont été consultés après six mois pour évaluer leur mise en œuvre, ce qui a permis à l'organisation de réfléchir davantage à la flexibilité du travail et à la proposition de valeur pour les employé-e-s. La politique et le programme relatifs à la prévention de la violence, de la discrimination et du harcèlement sur le lieu de travail ont été révisés, tandis que l'examen des pratiques d'embauche et des classifications des emplois a également progressé, avec notamment huit révisions de la rémunération et de la classification. Les résultats de l'enquête sur l'engagement des employé-e-s (EES), bien que limités en termes de représentativité cette année en raison d'un taux de participation plus faible (13 employé-e-s sur 21), ont néanmoins fourni des informations précieuses : 92 % des employé-e-s ont déclaré disposer de la flexibilité nécessaire pour concilier leurs besoins professionnels et personnels, 69 % ont estimé que leur responsable discutait régulièrement de leur évolution de carrière et 62 % ont déclaré avoir des opportunités d'évolution dans leur poste actuel.

Cependant, seuls 54 % estimaient pouvoir développer pleinement leur potentiel, et seulement 46 % étaient d'accord pour dire que les employé-e-s de toutes origines avaient des chances équitables d'avancement, soit une baisse de 20 % par rapport à 2023. Plus inquiétant encore, seule la moitié des répondant-e-s ont indiqué que Coopération Canada était un lieu de travail sûr et favorable aux personnes noires, autochtones et de couleur (PANDC), ce qui représente une baisse de 23 % par rapport à l'année précédente.

Ces données s'accompagnent d'un fort consensus sur l'importance d'une communication transparente, de la sécurité psychologique et de l'honnêteté, en particulier à mesure que le modèle de gestion organisationnelle évolue vers une hiérarchie plus structurée avec l'introduction d'un niveau intermédiaire de gestion. Ce changement s'inscrit dans l'objectif de l'organisation d'établir des parcours professionnels plus clairs et d'élargir les possibilités internes de croissance professionnelle. En conséquence, Coopération Canada a également mis à jour son plan d'engagement des employé-e-s afin de mettre en œuvre une approche plus intentionnelle et transparente en matière d'engagement du personnel et de médiation de la culture organisationnelle.

Cela devrait inclure un suivi systématique de la diversité du vivier de candidat-e-s, un examen des modèles de présélection et de sélection afin d'identifier et de traiter les obstacles potentiels, et une évaluation de l'impact des décisions d'embauche sur la composition des équipes au sein de l'organisation.

Il existe un fort consensus sur l'importance d'une communication transparente, de la sécurité psychologique et de l'honnêteté, en particulier à mesure que le modèle de gestion organisationnelle évolue vers une hiérarchie plus structurée avec l'introduction d'un niveau intermédiaire de gestion.

Conçu et élaboré en collaboration avec le personnel, ce plan vise à atténuer les risques et à saisir les opportunités identifiés dans le cadre de l'EES, de l'enquête d'intégration et de la consultation sur le travail hybride qui s'est tenue fin 2024. Plus précisément, le plan répond aux préoccupations persistantes concernant la responsabilité des processus, l'alignement des activités sur la mission et la gestion de la charge de travail. Comme indiqué ci-dessous, des efforts supplémentaires ont également été déployés pour renforcer les capacités et les compétences liées à la promotion de l'AEDIJ grâce à des possibilités de développement professionnel collectif et individuel. Une matrice a également été élaborée afin de mieux suivre et contrôler les progrès réalisés dans ce domaine.

Coopération Canada a adhéré au défi 50-30 en 2023, qui engage l'organisation à garantir qu'au moins 50 % des postes de direction au niveau de l'organisation et du conseil d'administration soient occupés par des femmes et/ou des personnes de divers genres, et que 30 % des membres soient issus d'autres groupes méritant l'équité, notamment les personnes qui s'identifient comme racialisées, noires et/ou de couleur, les personnes vivant avec un handicap, les 2SLGBTQ+ et/ou les personnes de genre et de sexualité divers, et les Autochtones et/ou les peuples autochtones.

L'un des revers a été le faible taux de participation à l'enquête démographique, qui a rendu les données non concluantes pour la deuxième année. L'organisation n'est donc pas en mesure de rendre compte dans le présent rapport de ses engagements dans le cadre du défi 50-30 au niveau du personnel.

En réponse, le comité AEDIJ a revu la conception de l'enquête, en clarifiant son intention, son objectif et l'utilisation des données, afin d'encourager une plus forte participation au cours de la troisième année. Les membres du personnel apportent leur contribution aux questions, et l'enquête sera menée et ses résultats présentés dans le rapport AEDIJ de la troisième année.

Au niveau de la gouvernance, l'enquête d'auto-évaluation du conseil d'administration de 2025 a montré que :

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

Perspectives d'avenir

Repères pour la 3e année

Mettre en place et appliquer un examen régulier des pratiques d'embauche, de la classification des emplois et de la rémunération afin de remédier aux inégalités.

Indicateurs et objectifs en matière de recrutement, d'avancement et de fidélisation élaborés à partir des données recueillies sur le recrutement, l'engagement des employé-e-s et les départs.

Au cours de la troisième année de la Stratégique et du plan d'action 2023-2026 de l'AEDIJ, l'accent sera mis sur la consolidation de la croissance de la main-d'œuvre, le renforcement de la rétention et l'intégration d'une plus grande équité dans tous les processus RH, conformément aux nouvelles exigences légales en Ontario. S'appuyant sur les progrès réalisés au cours de la deuxième année, l'organisation mettra en place et appliquera un examen régulier des

pratiques d'embauche et des classifications d'emplois afin d'identifier et de corriger les inégalités, en veillant à ce qu'elles soient conformes aux engagements de l'AEDIJ et aux objectifs du défi 50-30 en matière de leadership et de représentation au sein du conseil d'administration.

Les processus de recrutement, d'intégration et de développement de carrière seront affinés afin de mettre l'accent sur l'inclusion et la transparence, avec des indicateurs et des objectifs en matière de recrutement, d'avancement et de fidélisation élaborés à partir des données recueillies grâce au suivi du recrutement, aux enquêtes sur l'engagement des employé-e-s et aux entretiens de départ structurés. Le nouveau site web sera l'occasion de communiquer de manière permanente toutes les dispositions et pratiques de recrutement et de sélection liées à l'AEDIJ que Coopération Canada est fière de suivre.

Le plan d'engagement des employés 2025 guidera les efforts visant à renforcer le sentiment d'appartenance, la sécurité psychologique et l'égalité des chances, en comblant les lacunes de la deuxième année en matière de perception du personnel concernant le potentiel d'avancement et le soutien sur le lieu de travail. En tirant parti des informations fondées sur les données et

Le plan d'engagement des employés 2025 guidera les efforts visant à renforcer le sentiment d'appartenance, la sécurité psychologique et l'égalité des chances.

en intégrant un suivi et une évaluation continus dans les pratiques RH, la troisième année visera à créer une culture organisationnelle plus inclusive, plus équitable et plus solidaire, garantissant à tous-tes les employé-e-s des chances égales de s'épanouir et de développer leur carrière au sein de Coopération Canada.

À l'avenir, les membres du personnel ont exprimé leur intérêt pour des mesures plus claires de l'impact du temps, des ressources et des efforts investis dans les initiatives, les programmes et les processus liés aux personnes et à la culture. Cela reflète un changement positif, car les employé-e-s ne se contentent pas de s'engager dans ces initiatives, mais cherchent également à comprendre leurs résultats et leur valeur. Il sera particulièrement important de démontrer des résultats tangibles alors que l'organisation entre dans la dernière année du plan actuel, ce qui permettra de mettre davantage en évidence l'impact, d'évaluer l'efficacité et d'identifier les enseignements qui pourront éclairer les priorités futures.

Tableau 4. Objectif 2 : Coopération Canada est un employeur attentif qui favorise un sentiment d'appartenance au sein d'un personnel diversifié

Mesures	Données 2024-2025	Données 2023-2024	Source
Résultat 1 : Des employé-e-s issu-e-s de la diversité occupent des postes à tous les niveaux de Coopération Canada.			
Nombre et pourcentage de nouveaux employé-e-s participant au programme d'intégration de l'AEDIJ	6/100 %	6/100 %	BambooHR
Pourcentage de personnel diversifié occupant des postes de direction chez Coopération Canada <ul style="list-style-type: none"> - S'identifie comme femme ou non binaire 	n/a	80 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s
Pourcentage de personnel diversifié occupant des postes de direction chez Coopération Canada <ul style="list-style-type: none"> • S'identifie comme femme ou non binaire • S'identifie comme BIPOC 	n/a	40 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s
Pourcentage de membres issus de la diversité au sein du conseil d'administration de Coopération Canada (conformément au défi 50-30) <ul style="list-style-type: none"> • S'identifient comme femmes ou non binaires 	82 %	82 %	Enquête d'auto-évaluation du conseil d'administration

Mesures	Données 2024-2025	Données 2023-2024	Source
% of diverse Directors on Cooperation Canada's Board of Directors (as per 50-30 challenge) <ul style="list-style-type: none"> Identify as BIPOC 	67 %	66 %	Enquête d'auto-évaluation du conseil d'administration
Existence de politiques et de pratiques d'embauche ou de recrutement qui font explicitement référence aux principes antiracistes	Oui	Oui	Enquête sur la coopération anti-raciste
Résultat 2 : Le développement de carrière est intentionnel et soutenu dans toute l'organisation.			
Pourcentage du personnel qui estime que les personnes de toutes origines et de toutes identités ont des chances égales de progresser dans leur carrière chez Coopération Canada.	46 %	73 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s
Pourcentage d'employé-e-s indiquant que leur supérieur-e hiérarchique direct discute régulièrement avec eux/elles de leur développement et de leur évolution de carrière.	69 %	80 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s
Pourcentage du personnel qui estime avoir des possibilités d'évolution et de développement dans son poste actuel	62 %	47 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s
Pourcentage du personnel qui estime que Coopération Canada leur offre des possibilités de développer pleinement leur potentiel	54 %	60 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s
Résultat 3 : Les efforts de recrutement et de fidélisation sont fondés sur des données			
Les logiciels de recrutement et de gestion des ressources humaines répondent aux besoins de collecte de données organisationnelles conformément à la stratégie de l'AEDIJ.	Non	Non	Examen du logiciel
Nombre et pourcentage d'employé-e-s quittant l'entreprise dont l'entretien de départ comprend une discussion sur leur expérience au sein de l'AEDIJ.	6/100 %	1/100 %	Examen des entretiens de départ
Nombre d'évaluations des pratiques d'embauche, des classifications des emplois et de la rémunération	8 ⁷	1 ⁸	Négociation collective/ Examen interne des activités
Pourcentage de candidat-e-s issu-e-s de la diversité et sous-représenté-e-s dans le domaine de la coopération	n/a	n/a	BambooHR ⁹
Résultat 4 : Maintien d'un environnement de travail flexible			
Politique relative au lieu de travail élaborée	Oui	Oui	Review of activities
Pourcentage d'employé-e-s qui estiment que leur lieu de travail leur offre la flexibilité nécessaire pour répondre à leurs besoins personnels et professionnels.	92 %	93 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s

7 Compte tenu de la période de transition de l'organisation mentionnée ci-dessus, un grand nombre de rôles ont été revus à mesure que les membres de l'équipe ont pris de nouvelles fonctions et que de nouveaux postes ont été créés au sein de l'organisation.

8 L'examen et la négociation de la convention collective de Coopération Canada ont été considérés comme un seul examen dans le rapport de la première année.

9 Comme indiqué, le système actuel de gestion du recrutement et des employé-e-s de Coopération Canada ne permet pas actuellement la collecte de données pour cet indicateur. Le système sera ajusté afin de permettre la collecte volontaire de données au cours de la troisième année.

Aligner et connecter

Contexte

Coopération Canada continue de mettre en place et d'affiner les systèmes et les pratiques nécessaires pour garantir que les efforts de l'AEDIJ soient fondés sur des données probantes, soutenus par des communications inclusives et accessibles, et éclairés par un apprentissage continu à l'échelle de l'organisation.

Au cours de la deuxième année de mise en œuvre, l'accent mis dans le cadre de ce pilier est passé de la mise en place des bases initiales au renforcement et à la mise en œuvre des systèmes qui nous aident à suivre les progrès, à intégrer l'AEDIJ dans nos cycles de planification et à communiquer nos engagements de manière plus transparente, tant en interne qu'en externe. Cela comprend l'élargissement du suivi des données de l'AEDIJ, l'amélioration des stratégies de formation et d'engagement du personnel, le renforcement de l'accessibilité numérique et l'amélioration de la responsabilité publique grâce à une communication plus visible de nos engagements et de nos progrès.

Les efforts de Coopération Canada dans ce domaine sont axés sur les résultats suivants :

- Les efforts déployés dans le cadre de l'AEDIJ sont fondés sur des données probantes, font l'objet d'un suivi et sont présentés de manière transparente et régulière.
- Le personnel et les dirigeant-e-s sont chargé-e-s de faire progresser l'AEDIJ et sont compétents pour résoudre les défis et les conflits liés à l'AEDIJ. Coopération Canada est reconnue pour son leadership en tant que championne de l'AEDIJ.
- L'AEDIJ est un élément essentiel des activités et des programmes de renforcement des capacités internes et externes.

Références pour la deuxième année

Au cours de sa deuxième année de mise en œuvre, Coopération Canada s'est concentrée sur la consolidation des systèmes et des processus internes afin de s'assurer que les efforts de l'AEDIJ soient fondés sur des données probantes et se reflètent dans tous les domaines de la planification organisationnelle, de la communication et de l'apprentissage. Les repères de la deuxième année sont décrits dans la stratégie et suivis dans le tableau 5 ci-dessous.

Tableau 5. Progrès réalisés par rapport aux repères de la deuxième année pour l'alignement et la connexion

1	Mise en œuvre continue de l'AEDIJ grâce au cadre de planification axé sur les objectifs, aux plans de travail et aux évaluations du rendement de l'organisation.	Entièrement satisfait
2	Suivi et évaluation continus des objectifs de l'AEDIJ, intégrés dans toutes les activités organisationnelles, y compris les évaluations des risques.	Entièrement satisfait
3	Élaboration d'une ressource linguistique inclusive et d'un plan de formation pour les membres de Coopération Canada	Entièrement satisfait
4	Informations de l'AEDIJ à jour et facilement accessibles sur le site web de Coopération Canada	Entièrement satisfait

Les progrès réalisés dans les quatre domaines clés reflètent l'attention constante accordée au renforcement des systèmes organisationnels afin de soutenir les pratiques fondées sur des données probantes de la stratégie AEDIJ. La stratégie AEDIJ continue d'être intégrée dans les processus de planification annuels et trimestriels des équipes, et une matrice et un plan de suivi ont été élaborés afin d'évaluer la performance globale de Coopération Canada par

rapport à la stratégie. Coopération Canada présente chaque année à son conseil d'administration les risques liés à la stratégie AEDIJ par le biais de son registre des risques, qui comprend également des dispositions pour le suivi et l'atténuation des risques.

La formation au langage inclusif n'a pas encore été intégrée au processus d'intégration des nouveaux-elles membres du personnel rejoignant l'équipe de Coopération Canada. Bien que la session de formation initiale n'ait été dispensée qu'une seule fois en groupe, tous-tes les nouveaux-elles membres du personnel sont désormais tenu-e-s de revoir la formation dans le cadre de leur intégration. Coopération Canada a également créé un guide simple sur la rédaction inclusive afin d'aider l'équipe. Bien que le personnel et les membres de Coopération Canada aient eu l'occasion d'apprendre la rédaction inclusive dans le passé, aucune formation récurrente n'est organisée pour poursuivre ce travail. Au cours de l'année à venir, des ressources sur la communication intégrant les principes de l'AEDIJ seront partagées avec les membres, notamment une ressource sur la narration éthique actuellement en cours d'élaboration. En partenariat avec Future of Good, Coopération Canada a également contribué à une conversation sur la narration éthique.

Sur le site web, la page « Nos engagements » est continuellement mise à jour afin de présenter de manière transparente les engagements de Coopération Canada envers les principes et les normes. Bien que Coopération Canada fournisse des informations détaillées sur ses engagements en matière d'AEDIJ dans toutes ses offres d'emploi, il reste à améliorer la visibilité de ces informations sur le site web (plutôt que de les intégrer dans chaque offre d'emploi). Coopération Canada ajoutera ces informations au site web lors de sa refonte au cours de la troisième année.

Évaluation des progrès

Depuis la période de référence de l'année dernière, Coopération Canada est passée de la reconnaissance de la nécessité d'améliorer les systèmes de données à la mise en œuvre d'une approche structurée pour soutenir les efforts de l'AEDIJ fondés sur des données probantes. Un nouveau système de mise à jour trimestrielle et annuelle des données a été élaboré à la suite d'une consultation interne, et des rôles, des sources de données et des responsabilités clairs ont été attribués. Ce système, décrit dans la matrice mise à jour, jette les bases d'un suivi et d'une évaluation plus systématiques des objectifs de l'AEDIJ, comblant ainsi le manque précédemment identifié en matière d'investissement dans la collecte et l'utilisation des données.

Coopération Canada est passée de la reconnaissance de la nécessité d'améliorer les systèmes de données à la mise en œuvre d'une approche structurée pour soutenir les efforts de l'AEDIJ fondés sur des données probantes.

Dans le domaine des réunions et des événements, l'intégration de l'AEDIJ reste une pratique constante dans la planification, l'élaboration du contenu, la collecte de données sur les participant-e-s et l'évaluation. Comme l'année dernière, il existe des systèmes pour la collecte de données ventilées par race et pour l'intégration des considérations de l'AEDIJ dans les évaluations des événements et les outils de planification. Cependant, le défi précédemment mentionné consistant à regrouper les données et les résultats des événements individuels dans un système de suivi à l'échelle de l'organisation persiste. Bien que des progrès aient été réalisés dans la collecte cohérente d'informations sur les besoins en matière d'accessibilité et les aménagements, la capacité à analyser et à appliquer ces données de manière stratégique n'a pas progressé, en partie en raison des changements de personnel au sein de l'équipe chargée des événements.

Coopération Canada a également fait progresser son approche de suivi des progrès réalisés par les différentes équipes dans la réalisation des objectifs de la stratégie AEDIJ. L'année dernière, nous avons souligné la nécessité d'identifier des systèmes appropriés pour suivre les contributions de chaque équipe. Cette année, les objectifs de la

stratégie AEDIJ ont été intégrés dans la planification annuelle au niveau des équipes, avec des vérifications lors de la planification trimestrielle. Cela permet à l'organisation d'évaluer plus efficacement les contributions de chaque équipe à la stratégie, créant ainsi un mécanisme plus cohérent de réflexion et de responsabilisation.

En ce qui concerne les résultats liés aux compétences et aux capacités du personnel, qui figurent dans les deux premiers objectifs de la stratégie et du plan d'action, Coopération Canada a continué à s'appuyer sur ses investissements antérieurs. L'outil d'apprentissage autodirigé de QuakeLab de l'année dernière a été complété cette année par une nouvelle formation sur le bien-être de l'ensemble du personnel et une formation sur les conflits et les conversations difficiles pour les gestionnaires. En outre, une session à l'échelle du personnel a été organisée pour aider les membres de l'équipe à identifier les compétences AEDIJ pertinentes pour leurs rôles, sous la direction de deux membres du comité AEDIJ. À cette fin, une nouvelle matrice a été élaborée pour suivre les objectifs de développement professionnel de l'équipe, en indiquant ceux qui sont spécifiques à l'AEDIJ. Ces développements reflètent un approfondissement des efforts de renforcement des capacités individuelles et collectives, s'appuyant directement sur les bases jetées au cours de la période de référence précédente. L'équipe a identifié la nécessité de renforcer les capacités en matière d'approches de facilitation qui favorisent la sécurité psychologique comme objectif d'apprentissage au cours de la première année. Au cours de la deuxième année, un consultant a été engagé pour dispenser cette formation, mais celle-ci aura lieu au cours de la troisième année du plan. La formation a été reportée afin de laisser place à l'engagement de l'équipe dans les efforts de réconciliation de Coopération Canada, qui comprenaient deux sessions animées par Bridge Building Group.

Au-delà des efforts déjà mentionnés ci-dessus, Coopération Canada a mené des activités supplémentaires à l'appui de ses engagements envers l'AEDIJ en matière de communication et de programmation. Coopération Canada a entrepris des activités proactives de communication, de plaidoyer et de partage des connaissances avec des objectifs anti-racistes explicites. Pour la deuxième année consécutive, l'organisation a mené une campagne dans le cadre du Mois de l'histoire des personnes noires afin de célébrer les acteur·trice·s du changement, les innovateur·trice·s et les perturbateur·trice·s noir·e·s qui façonnent le secteur de la coopération internationale au 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 promouvoir les pratiques antiracistes et de favoriser une plus grande équité et inclusion dans la coopération mondiale au développement. Au cours du mois de juin, à l'occasion du Mois national de l'histoire autochtone, une série de publications sur les réseaux sociaux a été élaborée, mettant l'accent sur les mesures prises par l'organisation en faveur de la réconciliation, de la réflexion et du partage des ressources. Cette campagne a permis de créer un espace public de transparence et de discussion, contribuant ainsi au processus de réconciliation de l'organisation.

Pour la deuxième année consécutive, Coopération Canada a mené une campagne dans le cadre du Mois de l'histoire des personnes noires afin de célébrer les acteur·trice·s du changement, les innovateur·trice·s et les perturbateur·trice·s noir·e·s qui façonnent le secteur de la coopération internationale au Canada, en amplifiant leurs contributions et leurs histoires.

L'objectif annuel de Coopération Canada en matière de normes de communication audacieuses n'a pas été atteint l'année dernière, mais il l'est désormais pleinement. En outre, les méthodes de narration éthique ont été identifiées comme une nouvelle priorité. Une ressource sur la narration éthique est en cours d'élaboration à la suite d'une session organisée lors du forum Futurs de la coopération internationale en 2024, qui a permis aux membres de Coopération Canada et au-delà de se former sur ce sujet.

Le Centre de l'anti-racisme en coopération (ARC) de Coopération Canada a officiellement pris fin au cours de la période considérée. Cependant, l'organisation continue de faire progresser son travail sur la lutte contre le racisme et le transfert du pouvoir dans la coopération internationale, ainsi que son travail continu pour soutenir la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels (PEAHS) grâce à un nouveau financement gouvernemental. Il est

important de noter que des efforts ont été entrepris au cours de la période visée par le rapport pour renouveler et réviser l'engagement des dirigeant-e-s de Coopération Canada à faire progresser la PEAHS, notamment en incluant des approches intersectionnelles et en encourageant un leadership ambitieux dans l'ensemble du secteur.

Perspectives d'avenir

Repères pour la 3e année

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.

Directives et attentes claires en matière de langage inclusif pour l'ensemble du personnel.

Formations linguistiques inclusives offertes aux membres de Coopération Canada.

À l'avenir, Coopération Canada continuera de renforcer les systèmes visant à intégrer l'AEDIJ dans la programmation, le suivi et l'apprentissage. Il est possible d'élargir davantage les politiques opérationnelles et de gouvernance liées à l'AEDIJ accessibles au public sur la page « Engagements » et de renforcer les systèmes afin de consolider les données, de suivre les progrès réalisés par rapport aux objectifs de l'AEDIJ et d'éclairer la planification future. Enfin, Coopération Canada cherchera à améliorer les possibilités d'apprentissage du personnel et des membres afin de faire progresser l'AEDIJ. Au cours de l'année à venir, le site web de Coopération Canada sera entièrement repensé et migré vers un nouveau système. Avant de choisir une entreprise avec laquelle collaborer, des objectifs clairs en matière d'accessibilité et d'inclusion ont été définis et devront être intégrés dans la conception. La refonte comprendra des fonctionnalités d'accessibilité pour les utilisateurs afin de faciliter la navigation sur le site web, ainsi qu'une révision du langage utilisé sur plusieurs pages afin de refléter clairement les principes de l'AEDIJ.

Tableau 6. 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

Mesures	Données 2024-2025	Données 2023-2024	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 afin d'inclure systématiquement l'AEDIJ	Oui	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.			
Nombre d'équipes de Coopération Canada qui ont identifié les objectifs de l'AEDIJ	7	7	Planification annuelle
Nombre d'équipes de Coopération Canada qui surveillent la mise en œuvre des objectifs de l'AEDIJ		6, 100 %	Planification trimestrielle

Mesures	Données 2024-2025	Données 2023-2024	Source
Nombre et pourcentage de membres du personnel participant aux activités d'apprentissage des compétences de l'AEDIJ	11, 52 % ¹⁰	22, 100 % ¹¹	Matrice de suivi du DP
Nombre et pourcentage de membres du personnel participant aux activités d'apprentissage des compétences de l'AEDIJ	27, ¹² 100 %	23, ¹³ 100 %	Bilan des activités
Nombre et pourcentage de membres du personnel formés au langage inclusif	n/a ¹⁴	13, 57 %	La formation n'a pas été répétée - elle fera désormais partie du processus d'intégration.
Pourcentage du personnel qui estime que son responsable a la capacité de faire progresser l'AEDIJ	77 %	80 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s
Pourcentage du personnel indiquant une augmentation de sa capacité à promouvoir l'AEDIJ d'une année sur l'autre	69 %	67 %	Enquête sur l'engagement des employé-e-s
Développement professionnel et/ou formation spécifique à 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 liés à la communication, à la collecte de fonds et/ou à l'engagement des parties prenantes.	Oui	Oui	Enquête sur la coopération anti-raciste
Résultat 3 : Coopération Canada est reconnue pour son leadership en tant que championne d'AEDIJ			
Nombre et pourcentage de personnes issues d'organisations membres ayant suivi une formation sur le langage inclusif	n/a ¹⁵	0	
Nombre d'examen et de révisions des informations figurant sur le site Web de Coopération Canada concernant les efforts de l'AEDIJ	8	2	Site Web
L'organisation a mené des activités proactives de communication, de sensibilisation ou de partage des connaissances dans le but explicite de lutter contre le racisme.	Oui	Oui	Enquête sur la coopération anti-raciste
Outils d'accessibilité du site Web	Oui	Oui	Site Web, UserWay
Indice d'accessibilité du site Web	93 %	93 %	UserWay

10 Données d'avril/mai 2025. Veuillez noter que des changements et une croissance ont eu lieu au sein de l'équipe par la suite. Ces données concernent les 21 membres de l'équipe au moment de leur entrée en fonction.

11 Source des données précédentes : enquête auprès des responsables, Jotform.

12 Tous les membres du personnel ont participé à au moins une formation.

13 Tous les membres du personnel ont participé à au moins une formation, y compris le personnel temporaire de mai à août 2025 (stagiaires/étudiants en alternance).

14 Récentement ajouté à l'intégration de tous-tes les nouveaux-elles membres du personnel.

15 Coopération Canada a décidé de produire un guide sur la communication éthique au cours de la deuxième année et a organisé une séance sur ce sujet lors du forum Futurs de la coopération internationale de 2024 ainsi que lors d'une réunion du Groupe de travail sur les communications. Bien que ces séances aient attiré un public nombreux, nous ne disposons pas de données exactes sur le nombre de participant-e-s à l'ensemble des séances.

Mesures	Données 2024-2025	Données 2023-2024	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 intégrant la collecte de données pour soutenir et éclairer les activités de l'AEDIJ (identifier les caractéristiques des participant-e-s, rendre compte aux bailleur-euse-s de fonds de l'orientation des formations	85,71 %, 30 sur 35 événements¹⁶	92 %, 50 sur 54 événements¹⁷	Formulaires d'inscription (Zoom, Jotform, GlueUp)
L'organisation collecte et analyse actuellement des données ventilées par origine ethnique pour les participant-e-s au programme.	Oui	Oui	Enquête sur la coopération anti-raciste
Les politiques ou procédures organisationnelles qui guident vos pratiques en matière de développement de projets ou de programmes font explicitement référence à la lutte contre le racisme et aux directives anti-racistes.	Non¹⁸	Non	Enquête sur la coopération anti-raciste

Écouter et s'engager

Contexte

Coopération Canada s'engage à faire progresser l'AEDIJ grâce à ses efforts visant à promouvoir un monde plus juste, plus sûr et plus durable. Cela signifie exploiter et intégrer délibérément l'AEDIJ dans le travail de l'organisation avec ses membres, ses non-membres, d'autres coalitions, les ministères, les élu-e-s, les partenaires internationaux/ales et l'engagement communautaire. Dans le cadre de 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 pour le dialogue et l'apprentissage, et à renforcer les possibilités d'améliorer la qualité en collaboration avec des partenaires tels que Affaires mondiales Canada (AMC). Les indicateurs de réussite de cet objectif mettent en évidence une approche multiforme : 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 de l'AEDIJ.
- Coopération Canada entretient des relations et des partenariats significatifs avec les peuples autochtones qui favorisent la réconciliation.
- Coopération Canada contribue à la promotion de l'AEDIJ dans sa communauté.
- Coopération Canada et ses membres appuient l'approvisionnement équitable.
- Coopération Canada et Affaires mondiales Canada collaborent pour promouvoir l'équité dans la coopération internationale.

¹⁶ Données pour 4081 participant-e-s.

¹⁷ Données pour 2336 participant-e-s.

¹⁸ Coopération Canada ne dispose pas de politiques et de procédures officielles pour l'élaboration de projets et de programmes. Bien que tous-tes les membres de l'équipe soient tenu-e-s d'intégrer les considérations relatives à l'AEDIJ dans les activités qu'ils/elles dirigent, il n'existe pour l'instant aucune directive officielle à ce sujet.

Coopération Canada a également intégré les engagements en matière de réconciliation dans le Code de d'éthique révisé de Coopération Canada et avons dispensé une formation au secteur sur l'éthique autochtone.

Références pour la deuxième année

Le Tableau 7 présente un aperçu des progrès réalisés par rapport aux repères de la deuxième année. De septembre 2024 à août 2025, Coopération Canada a fait progresser ce pilier dans les domaines des relations, des normes et de l'engagement. Nous avons évalué nos efforts pour établir des relations avec les partenaires autochtones comme étant pleinement réalisés au cours de la période, tout en reconnaissant que ce travail est continu et jamais achevé. Parmi les actions illustratives menées au cours de la période, citons les protocoles et les programmes autochtones du forum Futurs, l'établissement de relations avec les communautés (abordé plus en détail ci-dessous), les processus d'apprentissage et de réparation en matière de gouvernance du conseil d'administration facilités avec les partenaires autochtones, la réflexion de l'équipe sur les efforts collectifs pour faire progresser la réconciliation et l'approfondissement des relations avec les prestataires de services autochtones. Nous avons également intégré les engagements en matière de réconciliation dans le Code de d'éthique révisé de Coopération Canada et avons dispensé une formation au secteur sur l'éthique autochtone. Le soutien au bénévolat du personnel a été partiellement atteint, car la disposition pilote relative aux congés pour bénévolat et au suivi a été mise en place au cours de la période, mais aucun congé pour bénévolat n'a été demandé. Des normes de communication audacieuses ont été finalisées et mises en œuvre (objectif pleinement atteint), tandis que le suivi des achats et la publication de rapports publics n'ont pas été mis en œuvre (objectif non atteint). Nous avons pleinement respecté nos engagements de partager nos pratiques avec nos membres (y compris le Code d'éthique ratifié et le processus de renouvellement de l'Engagement des dirigeant-e-s en matière de prévention des inconduites et des abus sexuels) et de maintenir le dialogue avec Affaires mondiales Canada sur la localisation, l'équité et la décolonisation.

Par le biais du C7, qui vise à élargir le spectre et à garantir la participation d'un ensemble diversifié de voix provenant du Canada et du monde entier à l'élaboration du Communiqué du C7, en particulier sur les questions liées à la justice économique, à la justice climatique, aux besoins humanitaires, à l'égalité des genres et aux droits humains.

Tableau 7. Progrès réalisés par rapport aux objectifs de référence de la deuxième année en matière d'écoute et d'engagement

	Références	Progrès
1	Développement continu des relations et engagement auprès des communautés et organisations autochtones afin d'identifier les opportunités et les points d'entrée pour l'engagement.	Partiellement atteint
2	Le personnel continue d'être encouragé à faire du bénévolat dans sa communauté.	Partiellement atteint
3	Mise en œuvre de normes de communication pour réagir publiquement aux injustices et faire progresser l'AEDIJ du niveau local au niveau international.	Entièrement satisfait
4	Rapports publics sur les conclusions du suivi des marchés publics et préparation à l'engagement stratégique des membres	Non atteint
5	Coopération Canada partage avec ses membres ses pratiques et son expérience en matière de promotion de l'AEDIJ, notamment par le biais de groupes de travail.	Entièrement satisfait
6	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.	Entièrement satisfait

Évaluation des progrès

Les progrès réalisés dans ce domaine ont été soutenus par des initiatives qui ont permis aux perspectives et au leadership autochtones de façonner le dialogue sectoriel. Lors du forum Futurs d'octobre 2024, l'un des thèmes clés était « L'évolution des rapports de force » : l'accent a été mis sur la localisation, le leadership féministe, la lutte contre le racisme et la réconciliation dans le cadre de la coopération internationale. Le forum comprenait sept sessions et activités mettant en avant les perspectives autochtones, notamment une ouverture avec l'aîné Vince Kicknosway et la session Niigaan Izhichigewin Maamawi invitant à écouter attentivement les enseignements et les perspectives des intervenant·e·s autochtones sur l'avenir de la coopération internationale. Coopération Canada a également élaboré un guide dédié aux protocoles autochtones pour le forum Futurs. Les relations avec la communauté se sont approfondies grâce à la collaboration avec Colleen Gray et Minwaashin Lodge (peinture en direct, participation à un panel, cérémonie de clôture et vente aux enchères caritative), à la projection d'un film pour la SDI et au dévoilement d'une peinture lors de l'annonce des résultats de la vente aux enchères, à une visite de suivi du personnel à Minwaashin en avril 2025 et à la participation du personnel à la Journée de la robe rouge à l'hôtel de ville d'Ottawa, où Minwaashin Lodge et sa directrice générale Mary Daoust ont été honoré·e·s. Les relations avec la Première Nation Kitigan Zibi ont également progressé : une première visite des dirigeant·e·s a été suivie d'une retraite du personnel et du conseil d'administration organisée par la communauté, axée sur l'apprentissage par le biais de récits et d'artisanat traditionnel. Il s'agit là d'une avancée positive, et d'autres mesures peuvent être prises pour continuer à développer et à renforcer les relations réciproques avec la Première Nation Kitigan Zibi. Parallèlement, les achats auprès de fournisseur·e·s de services autochtones ont augmenté, reflétant une évolution vers l'intégration de la réconciliation dans les ressources quotidiennes. Coopération Canada a également soutenu le Sommet mondial national des Métis en février 2025. L'organisation du C7 a offert de nouvelles occasions de travailler aux côtés des dirigeant·e·s autochtones, tant par le biais du comité directeur du C7 que du Sommet du C7 lui-même, qui s'est tenu en avril 2025.

Bien que Coopération Canada ait réalisé des progrès importants dans l'établissement de relations avec les peuples autochtones, nous avons évalué que l'objectif était partiellement atteint, compte tenu du départ d'un représentant autochtone du conseil d'administration de Coopération Canada en septembre 2024. Depuis lors, l'organisation a pris des mesures pour réfléchir et entamer un processus de guérison. En matière de gouvernance, cela a notamment consisté en : des discussions entre le/la représentant·e et la direction du conseil d'administration ; une longue discussion de réflexion avec le conseil d'administration, animée par un·e facilitateur·trice autochtone externe du Bridge Building Group ; de nouvelles mesures pour soutenir le processus d'intégration des nouveaux·elles membres du conseil d'administration, notamment un nouveau système de parrainage et des discussions plus approfondies avec les nouveaux·elles membres du conseil d'administration ; et des efforts pour renforcer les capacités du conseil d'administration en matière de gouvernance autochtone, notamment grâce à une collaboration avec SevGen Consulting Inc. et à une formation à venir avec le conseil d'administration, qui sera ensuite proposée à l'ensemble des membres et du secteur de Coopération Canada. À l'avenir, il sera important pour Coopération Canada de continuer à renforcer son approche en veillant à ce que les réponses à de telles situations soient transparentes, inclusives et fondées sur le dialogue dès le départ, tant en interne au sein de l'organisation qu'avec les communautés lésées.

Bien que Coopération Canada ait réalisé des progrès importants dans l'établissement de relations avec les peuples autochtones, nous avons évalué que l'objectif était partiellement atteint, compte tenu du départ d'un représentant autochtone du conseil d'administration de Coopération Canada en septembre 2024.

Un membre du personnel a pris un congé pour bénévolat au cours de la période visée par le rapport, ce qui explique pourquoi nous avons jugé que l'objectif en matière de bénévolat était partiellement atteint. Nous espérons voir des

progrès sur cet objectif au cours de l'année à venir. Les membres du comité social de Coopération Canada ont souligné la possibilité d'identifier des occasions auxquelles tout le personnel pourrait participer dans le cadre de cette initiative.

Coopération Canada a pris des mesures pour s'assurer qu'elle dispose de normes de communication audacieuses pour répondre publiquement aux injustices, ces normes ayant été mises en œuvre dans toute l'organisation. Ces normes servent de guide pour assurer la cohérence des décisions relatives aux positions publiques, afin de permettre à Coopération Canada de mieux réagir publiquement aux injustices et de faire progresser l'AEDIJ. Elles se concentrent sur des questions liées à notre identité, à nos valeurs, à la position de nos membres et à celle des principaux acteurs externes. Elles permettent en outre à Coopération Canada d'aborder les questions éthiques de manière plus globale, dans le but de mieux éclairer la manière dont l'organisation doit agir.

En conséquence, Coopération Canada a déployé des efforts considérables pour maintenir des normes de communication audacieuses tout au long de l'année, notamment avec le Communiqué C7 et les déclarations en réaction au Sommet du G7 et aux réunions ministérielles. De plus, un certain nombre de déclarations et de publications sur l'aide internationale ont été publiées, ainsi que des réactions à la stratégie pour l'Afrique, aux coupes budgétaires et au démantèlement de l'USAID, et aux conflits et atrocités en cours à Gaza, en Haïti et au Soudan. En outre, des déclarations et des éditoriaux ont été publiés à la lumière des efforts mondiaux de financement du développement, appelant à la solidarité mondiale et à la justice dans l'accès au financement.

Coopération Canada a également progressé en matière de partage des pratiques et des expériences avec ses membres dans le cadre de la promotion de l'AEDIJ, notamment avec la ratification d'un Code d'éthique révisé en janvier 2025. Ce code est un cadre volontaire et autorégulateur qui établit une norme pour les pratiques éthiques dans le secteur de la coopération internationale. Il s'agit d'un document ambitieux dont l'objectif principal est de renforcer l'impact des initiatives de coopération internationale et de renforcer la confiance entre les collaborateurs en favorisant une plus grande transparence et une plus grande responsabilité parmi ses signataires. Le Code d'éthique révisé intègre des changements qui reflètent plus fidèlement les engagements de Coopération Canada en matière d'AEDIJ, une révision de ses principes fondamentaux axés sur les droits humains, la justice et la décolonisation, la coopération et la solidarité, la durabilité, la protection et la responsabilité.

En 2018, Coopération Canada a travaillé avec l'ensemble du secteur pour lancer l'Engagement des dirigeant-e-s sur la prévention et la lutte contre les inconduites et les abus sexuels. Au cours de la période considérée, l'organisation a lancé un processus de renouvellement de l'engagement, afin de redynamiser l'engagement et la responsabilité des haut-e-s responsables envers la PEASHS et de garantir que les engagements soient fondés sur les bonnes pratiques, les dernières normes internationales et les approches intersectionnelles. En février 2025, un nouveau comité directeur a été créé pour diriger ces efforts et des consultations importantes ont été menées au sein du secteur, ce qui a abouti au renouvellement de l'Engagement des dirigeant-e-s en octobre 2025.

Coopération Canada a également organisé des séances de groupes de travail consacrées à la promotion de l'AEDIJ dans le domaine de la coopération internationale :

- Deux réunions du Groupe de travail sur les droits des Autochtones et la réconciliation ;
- Une réunion du Groupe de travail sur les communications, comprenant une session consacrée à la narration éthique ;
- Bien que le Groupe de travail sur les ressources humaines de Coopération Canada discute régulièrement des questions liées à l'AEDIJ, une session a été consacrée à la réconciliation le 26 juin 2025.

Coopération Canada a poursuivi sa collaboration avec Affaires mondiales Canada (AMC) pour promouvoir l'équité dans la coopération internationale. Dans le cadre du processus du G7, Coopération Canada a collaboré systématiquement avec l'AMC afin de renforcer l'espace civique pendant la présidence canadienne du G7. Les efforts visaient également à élargir le spectre et à garantir l'inclusion d'un ensemble diversifié de voix provenant du Canada et du monde entier dans l'élaboration du communiqué du C7, en particulier sur les questions liées à la justice

économique, à la justice climatique, aux besoins humanitaires, à l'égalité des genres et aux droits de la personne. Cela comprenait huit réunions du groupe de travail Civil7 et une consultation mondiale.

Au cours de la période visée par le rapport, Coopération Canada a également plaidé en faveur d'un leadership et d'une action forts de la part du Canada en réponse aux conflits, aux souffrances et aux changements majeurs dans la coopération internationale au développement. Dans le cadre de ses dialogues réguliers avec le MAECI, Coopération Canada continue de soutenir les efforts de réconciliation par l'intermédiaire du Groupe consultatif de la société civile (GCC). En collaboration avec les coprésidents de VIDEA et du MAECI, le GCC continue d'inclure les gardien-ne-s du savoir autochtone et les personnes aîné-e-s dans ses activités, et donne la priorité à des approches significatives d'honorer les terres et de faciliter les relations, fondées sur des méthodes de travail relationnelles.

Coopération Canada a contribué à l'examen par les pairs du Canada par le Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques, notamment en coordonnant les contributions et les commentaires du secteur axés sur le renforcement de l'inclusion, du féminisme intersectionnel et de l'équité dans l'approche canadienne de la coopération internationale. Coopération Canada a également organisé en juin 2025 son dialogue annuel avec AMC sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, qui a donné lieu à des discussions animées sur les progrès réalisés par le secteur et sur la manière dont AMC peut contribuer à faire avancer ce travail.

Au-delà de son engagement auprès d'AMC, Coopération Canada joue un rôle actif au sein de la coalition Imagine Canada pour un financement équitable des organismes sans but lucratif, qui vise à améliorer le financement du gouvernement fédéral au secteur sans but lucratif, en mettant l'accent sur l'équité en matière d'emploi et de traitement des partenaires sans but lucratif.

Perspectives d'avenir



- Élaboration d'une feuille de route pour soutenir l'engagement de Coopération Canada en faveur de la réconciliation et des droits des Autochtones.
- Respect des normes en matière de communication audacieuse afin de réagir publiquement aux injustices et de faire progresser l'AEDIJ du niveau local au niveau international.
- Documentation des leçons apprises en matière d'approvisionnement et sensibilisation des membres aux approches fondées sur les valeurs en matière d'approvisionnement. Mise à jour du marketing destiné aux membres afin de refléter l'engagement de Coopération Canada en faveur de l'équité.
- Le personnel continue d'être encouragé à faire du bénévolat dans sa communauté. Dialogue/engagement avec Affaires mondiales Canada sur la localisation, le transfert du pouvoir ou toute autre priorité convenue qui favorise l'équité dans la coopération internationale.
- Coopération Canada est reconnue pour son leadership en tant que championne de l'AEDIJ.

Au cours de la troisième année, Coopération Canada renforcera son rôle de cheffe de file en faisant progresser la réconciliation, l'équité et la justice tant dans ses pratiques organisationnelles que dans la coopération internationale.

Grâce au C7, qui vise à élargir le spectre et à garantir l'inclusion d'un ensemble diversifié de voix provenant du Canada et du monde entier dans l'élaboration du Communiqué du C7, en particulier sur les questions liées à la justice économique, à la justice climatique, aux besoins humanitaires, à l'égalité des genres et aux droits de la personne.

L'une des principales priorités consiste à élaborer une feuille de route qui affirme l'engagement de l'organisation en faveur de la réconciliation et des droits des Autochtones, en veillant à ce que cet engagement soit intégré dans tous les domaines de son travail. Les initiatives existantes constituent des étapes importantes dans le renforcement des relations et l'identification des points d'entrée pour l'engagement. La feuille de route permettra à l'organisation d'intégrer plus systématiquement ce travail à l'ensemble de l'organisation, en s'appuyant sur les bases créées par les différentes équipes de l'organisation, notamment les formations et les possibilités d'apprentissage offertes par les efforts de renforcement des capacités sectorielles de Coopération Canada.

Coopération Canada continuera à promouvoir une communication audacieuse et axée sur les valeurs, et à faire progresser les efforts visant à intégrer les engagements de Coopération Canada en matière d'équité dans les documents destinés aux membres. Les membres seront également consulté·e·s sur les efforts de Coopération Canada dans le cadre du prochain sondage semestriel auprès des membres (2025-2026). Constatant les progrès limités réalisés dans la promotion des engagements en matière d'approvisionnement, Coopération Canada accordera la priorité à la réforme de l'approvisionnement, en documentant les leçons apprises et en engageant les membres dans des approches fondées sur des valeurs qui mettent en avant des pratiques d'approvisionnement éthiques et équitables.

Le personnel reste au cœur de cette vision, avec un soutien continu au bénévolat des employé·e·s, reconnaissant que leurs contributions à l'action communautaire renforcent l'impact collectif de Coopération Canada.

Au cours de la prochaine période de référence, Coopération Canada lancera un programme de formation complet de neuf mois proposant une série de cours pratiques et axés sur l'action liés à la PEAHS, à la lutte contre le racisme dans la coopération, au féminisme intersectionnel, au développement local, à l'action humanitaire et au triple nexus. Le programme de formation vise à renforcer les capacités individuelles, organisationnelles et sectorielles afin de construire un monde plus juste, plus sûr et plus durable en cette période de profondes perturbations et d'injustice.

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

Mesures	Données 2024-2025	Données 2023-2024	Source
Résultat 1 : Coopération Canada est reconnue pour son leadership en tant que championne d'AEDIJ			
Pourcentage des membres qui estiment que Coopération Canada fait preuve de leadership en matière d'AEDIJ	87 % ¹⁹	87 %	Enquête auprès des membres
L'organisation a mené des activités proactives de communication, de sensibilisation ou de partage des connaissances dans le cadre desquelles un ou plusieurs objectifs anti-racistes explicites ont été fixés.	Oui	Oui	Enquête sur la coopération anti-raciste
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	n/a	1	Bilan des activités
Création d'une feuille de route pour soutenir l'engagement de Coopération Canada envers la réconciliation et les droits des Autochtones	n/a	n/a	À compléter au cours de la troisième année
Examen des progrès réalisés dans le développement des relations avec les organisations et les communautés autochtones	1	1	Bilan des activités

¹⁹ Données du cycle de reporting précédent (2023-2024). La prochaine enquête auprès des membres aura lieu en 2025-2026.

Mesures	Données 2024-2025	Données 2023-2024	Source
Résultat 3 : Coopération Canada contribue à l'avancement de l'AEDIJ au sein de sa communauté			
Nombre de sessions du groupe de travail consacrées à la promotion de l'AEDIJ dans le cadre de la coopération internationale	4	14	Procès-verbal de la réunion du groupe de travail
Nombre d'employé-e-s participant à des activités bénévoles dans leur communauté	1	n/a ²⁰	Bamboo HR
Normes de communication élaborées	1	0	Review of activities
Résultat 4 : Coopération Canada et ses membres soutiennent les approvisionnements équitables			
Nombre de discussions sur les achats équitables au sein du Groupe de travail des directeur-trice-s des finances de Coopération Canada	0	0	Procès-verbal de réunion
Résultat 5 : Coopération Canada et Affaires mondiales Canada travaillent conjointement pour promouvoir l'équité dans la coopération internationale			
Nombre de dialogues ou d'engagements avec Affaires mondiales Canada qui favorisent l'équité dans la coopération internationale	1921	922	Comptes rendus de réunion, descriptions d'événements

20 Les données seront collectées au cours de la prochaine période de déclaration.

21 Les événements clés suivants ont été recensés : Forum Futurs de la coopération internationale, compté ici comme un seul engagement, mais il convient de noter que AMC a participé à l'ensemble de l'événement, qui comprenait plus de 25 sessions, dont la majorité portait sur des questions d'équité dans le secteur ; le Sommet du C7 ; le dialogue annuel avec AMC sur la PEAHS, les réunions plénières du CPAG (3), les événements officiels avec le secteur (2) et les réunions de sous-groupes auxquelles Coopération Canada a participé (3), les engagements dans le cadre de l'examen par les pairs du Canada par le CAD de l'OCDE (2) ; la participation au Groupe de travail des directeur-trice-s des finances (1) ; Réunions du Groupe consultatif des partenaires et des sous-groupes connexes (2) ; projection du film pour la SDI et réception ; comité consultatif sur la cartographie et le renforcement du secteur de la coopération internationale (2).

22 Les événements clés sont consignés ici, notamment les dialogues officiels, les réunions plénières du CPAG et les consultations formelles. 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.

Conclusion

Au cours de la dernière année, Coopération Canada a continué de réaliser des progrès significatifs dans l'intégration des principes de l'AEDIJ à ses activités, à ses politiques et à sa culture. La deuxième année a été marquée par une transition progressive de la planification à la mise en pratique : renforcement des systèmes de responsabilisation, approfondissement de l'apprentissage et de l'engagement au sein des équipes, et traduction des engagements en actions concrètes dans l'ensemble des programmes et des partenariats.

Bien que l'organisation ait fait d'importants progrès, des défis subsistent pour garantir que l'AEDIJ soit systématiquement intégrée à tous les niveaux de prise de décision, améliorer les systèmes de données et de suivi, et maintenir les progrès en matière de politiques et de pratiques équitables. Ces domaines continueront à guider les actions ciblées et l'apprentissage au cours de la troisième année.

Le comité de l'AEDIJ s'appuiera sur les conclusions du présent rapport pour élaborer son prochain plan de travail, en accordant la priorité à la mise en œuvre de la feuille de route pour la révision des politiques, au renforcement des outils de suivi et au soutien de la réflexion collective de l'organisation sur la prochaine version de la stratégie et du plan d'action.

Alors que Coopération Canada va de l'avant, nous réaffirmons notre engagement en faveur de l'humilité, de la responsabilité et de la collaboration dans cette aventure continue. Ensemble, avec notre personnel, nos membres et nos partenaires, nous continuerons à promouvoir une culture d'équité, de réconciliation et de justice au sein de notre organisation et dans l'ensemble du secteur de la coopération internationale au Canada.



Contact : Coopération Canada

123 rue Slater, Suite 800
Ottawa, Ontario, K1P 5G4
613-241-7007

Pour de plus amples informations sur Coopération Canada :
info@cooperation.ca

Numéro d'enregistrement d'organisme de bienfaisance de Coopération
Canada : #12971 6866 RR0001

Reconnaissance de la terre :

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.

Tous droits réservés.

© Coopération Canada 2026

www.cooperation.ca

