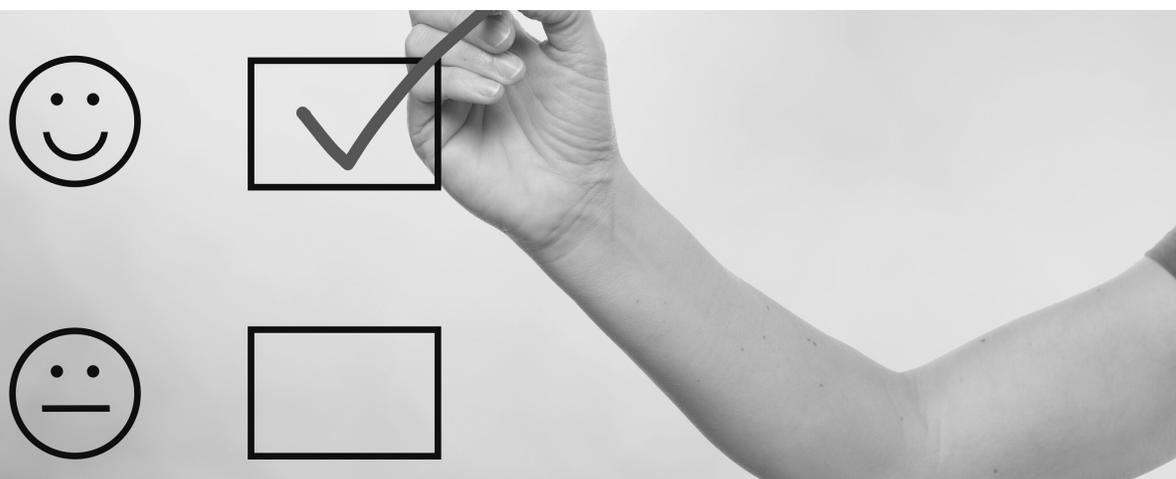


L'OUTIL D'ÉVALUATION ORGANISATIONNELLE DE LA PEAS



Avant-propos

Chaque organisation a l'obligation de réfléchir aux implications de son travail ainsi qu'à la sécurité et au bien-être des personnes avec lesquelles elle travaille. Êtes-vous sûr que votre organisation ne met pas les participants de votre programme à un risque sérieux d'exploitation ou d'abus sexuels par votre personnel, vos bénévoles et vos partenaires ?

L'auto-évaluation personnalisable et sans obligations de Digna est un outil utile qui aide les dirigeants d'organisation à mieux comprendre les forces et les faiblesses de leur organisation en ce qui concerne la mise en œuvre de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS). Il s'agit de la première étape d'un parcours qui permettra à votre organisation de mettre en œuvre les meilleures mesures de PEAS et les plus appropriées.

Vous apprendrez que, bien que l'élaboration de politiques et de procédures opérationnelles solides en matière de PEAS est essentielle, il ne s'agit que du début d'un processus beaucoup plus approfondi d'autoréflexion, d'engagement, de leadership et de responsabilité. Ce processus amènera votre organisation à un point où elle peut commencer à intégrer des systèmes et des processus robustes et à amorcer un changement de partage des responsabilités au sein de sa culture de travail.

L'outil n'est pas conçu comme un audit, mais plutôt pour examiner la responsabilité en tant qu'engagement mutuel, par les organisations, leurs partenaires et les autres parties prenantes, y compris les détenteurs de droits et les communautés ciblées dans leur institution, leurs bureaux et au sein de leurs programmes et projets.

1. Introduction

Cet outil vise à s'assurer que les normes en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PEAS) soient respectées selon le plus haut standard de qualité possible selon le principe de responsabilisation. L'outil n'a pas pour but de juger ou de tester les organisations ou les personnes travaillant sur la PEAS, mais d'encourager une réflexion interne qui soit critique et honnête afin de s'assurer que des progrès soient réalisés dans la lutte contre l'EAS. L'outil a donc pour but de permettre aux organisations d'avancer dans leurs propres efforts de prévention contre l'EAS, de montrer les progrès réalisés au fil du temps et de demander de l'aide pour atteindre leurs objectifs. Bien que toutes les organisations commencent la prévention contre l'EAS à des endroits différents en fonction de leurs situations uniques, elles devraient toutes chercher à améliorer leurs pratiques et processus en matière d'EAS. Il ne s'agit donc pas de créer des différences entre les organisations ou les individus, mais plutôt de créer un processus de réflexion interne pour assurer l'amélioration continue des systèmes et des processus de PEAS.

Il est demandé de partager certaines de ces données avec Digna, comme indiqué ci-dessous, pour faire des évaluations et pour informer la programmation offerte pour soutenir les organisations dans leur parcours sur la PEAS.

2. Objectifs de l'outil

L'outil a pour but d'aider les organisations à se tenir responsables envers leurs engagements fondamentaux à l'égard de la PEAS, envers leurs partenaires et envers les personnes qu'elles visent à soutenir. Il est donc essentiel que cette responsabilité soit basée sur le respect mutuel, l'équité, le dialogue, l'ouverture et le soutien entre les organisations et entre les organisations et leurs partenaires afin d'apprendre les uns des autres. L'outil vise à mettre en évidence les bonnes pratiques, à identifier les domaines où un soutien est nécessaire et à suivre les réussites, les défis et les lacunes globales dans la prévention et la réponse à l'EAS. Il permet donc de montrer l'amélioration et les progrès des organisations et de leurs partenaires.

L'outil est un guide qui peut être personnalisé et adapté aux besoins et aux opérations spécifiques des organisations. L'outil est donc destiné à servir de guide sur les domaines clés et les mécanismes qui peuvent être mis en place pour mieux rendre compte de la PEAS. Bien que l'utilisation de l'outil soit volontaire, il sera utile pour évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre de mesures holistiques de prévention et d'intervention en matière d'EAS au sein des organisations et au sein du secteur des ONG canadiennes si les organisations sont prêtes à partager leurs progrès. L'utilisation de l'outil et le partage des progrès permettent de démontrer l'engagement profond des organisations canadiennes à renforcer la PEAS ainsi que leur volonté de se tenir responsables sur une base volontaire.

Digna s'engage à soutenir les organisations dans le processus de renforcement des capacités et de la responsabilité en matière de PEAS. L'outil offre aux utilisateurs la possibilité de mettre en évidence les bonnes pratiques et de souligner les domaines dans lesquels ils estiment avoir besoin de soutien.

3. Utilisation de l'outil pour les responsables de l'organisation



Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, l'outil est une évaluation globale que les organisations peuvent utiliser pour suivre leurs progrès internes en matière de mise en œuvre des mesures de PEAS. Bien qu'il soit compréhensible qu'un dirigeant ou un PDG d'une organisation délègue la tâche de remplir un formulaire à un agent de liaison de la PEAS ou à une autre personne, la responsabilité ultime de la mise en œuvre des mesures de PEAS et de la production de rapports incombe à la direction de l'organisation.

Instructions générales

Il est recommandé que cet outil soit utilisé de la manière suivante par les dirigeants :

- Examinez l'outil pour suivre les progrès et les défis de l'organisation afin d'éclairer le plan de travail sur la PEAS de votre organisation. Toutes les organisations se trouveront à des phases différentes en ce qui concerne leurs normes, ce qui fait que les plans de travail devront être réalistes pour chacune des organisations. L'accent sera mis sur les progrès dans la mise en œuvre des normes et dans la réduction du risque d'EAS.
- Passez en revue l'outil pour repérer les signaux d'alarme qui nécessitent une attention immédiate et pour fixer les priorités de l'organisation en fonction des résultats de l'évaluation pour l'année ou pour le plan de travail à venir.
- Le cas échéant, utilisez les informations contenues dans l'outil pour faire rapport au conseil d'administration de l'organisation sur la PEAS, conformément à l'onglet 3, qui peut être transcrit en défis, lacunes, progrès et réussites afin de planifier la voie à suivre. Informez le conseil d'administration des préoccupations immédiates à traiter et obtenez l'approbation des actions prioritaires à entreprendre pour le plan de travail.

Concentrez-vous sur le fait de réaliser des progrès. Les organisations doivent s'efforcer de réaliser des améliorations progressives continues, car la mise en œuvre de toutes les mesures demande du temps et des ressources. Un examen annuel sera mené par Digna pour soutenir les organisations dans ce processus.

Un guide étape par étape :

L'approche minimale :

Cette étape s'adresse à toutes les organisations. Si votre organisation est plus petite ou à du temps ou une capacité limitée, il s'agit d'une première étape plus facile pour se préparer à un examen plus complet.

1. Le chef de l'organisation (PDG, directeur général, président) et/ou le point focal de la PEAS complètent l'onglet « Normes minimales ».
2. S'il a été rempli par le point focal de la PEAS, il devrait y avoir une discussion avec le leader de l'organisation pour voir si l'organisation respecte les normes minimales après avoir examiné les données récapitulatives.
3. Le leader de l'organisation partage une copie de l'onglet « Normes minimales » avec Digna, en la soumettant à digna.info@cooperation.ca avant le 24 janvier 2022. Le partage de ces données est volontaire, mais fortement encouragé pour les signataires de Leaders Pledge.

L'approche complète :

Idéalement, c'est le processus que toutes les organisations qui ont la capacité suivront, pour offrir plus d'opportunités de réflexion interne et une vérification en deux étapes entre le point focal de la PEAS et le leader de l'organisation.

1. Le point focal de la PEAS ou le personnel compétent effectue l'évaluation du niveau canadien (onglet 2) en consultation avec les parties prenantes concernées.
2. Le responsable de l'organisation remplit l'onglet « Normes minimales » en fonction de sa propre auto-évaluation de son organisation.
3. Le responsable examine la feuille de résumé et discute avec le point focal de la PEAS ou la personne qui a terminé l'évaluation au niveau canadien. La feuille de normes minimales permet au leader de comparer les réponses pour voir si l'organisation respecte les normes minimales après avoir examiné les données détaillées.
4. Le leader de l'organisation partage une copie de l'onglet « Normes minimales » avec Digna, en la soumettant à digna.info@cooperation.ca avant le 24 janvier 2022. Le partage de ces données est volontaire, mais fortement encouragé pour les signataires de Leaders Pledge.

Une perspective globale :

Cela peut prendre plus de temps, mais conduira finalement à une réflexion plus solide à tous les niveaux du devoir de diligence de l'organisation envers les personnes avec lesquelles elle travaille, y compris à travers les organisations partenaires.

1. Effectuez toutes les étapes des instructions de l'approche « complètes ».
2. Les onglets « Niveau pays » et « Niveau programme » sont partagés avec les équipes pays et le personnel du programme pour les aider à évaluer les capacités et les lacunes de la PEAS.
3. Une discussion entre le responsable, le point focal PEAS et les points focaux au niveau des pays/programmes est organisée pour examiner les résultats de tous les processus et créer un plan d'action pour combler les lacunes à tous les niveaux.

4. Protocole de partage de l'information

Digna encourage les organisations participantes à partager leurs données, c'est pourquoi Digna a développé une feuille d'auto-évaluation sur les normes minimales au sein de l'outil. Digna souhaite publier des données agrégées afin de partager les bonnes pratiques, d'identifier les défis communs et de suivre les progrès du secteur. Après une période d'essai, l'outil sera adapté en fonction des besoins.

Le protocole de Digna sur le partage de l'information assure la confidentialité de l'information :

1. Seul le personnel de Digna aura accès aux données brutes partagées par les organisations participantes. Les données d'identification ne seront en aucun cas partagées.
2. Lors de la publication de données agrégées, Digna assurera l'anonymat des réponses.
3. Les données ne seront pas utilisées pour évaluer les organisations, mais uniquement pour identifier les domaines sur lesquels Digna devrait se concentrer à offrir son soutien.
4. Lorsqu'elle devra rendre des comptes à AMC, Digna assurera la confidentialité en divulguant seulement :
 - a. Le taux de réponse (pas d'organisations spécifiques)
 - b. Les indicateurs du CMR de Digna liés aux progrès globaux du secteur, désagrégés par la taille des organisations.

5. Composants de l'outil

L'outil permet aux organisations d'examiner des domaines clés dans leur organisation, leurs bureaux nationaux, leur personnel, leurs partenaires, leur personnel affilié ainsi que dans leurs projets et programmes pour voir si toutes les mesures possibles sont en place pour prévenir et répondre à l'EAS. L'outil est divisé en 6 composants (chacune comportant son propre onglet dans Excel). Il s'agit de :

Onglet 1 : Informations sur l'outil et la manière de le remplir

Ceci fournit des indications générales sur l'outil Excel, et le minimum à remplir. ASSUREZ-VOUS de sauvegarder une copie pour la partager avec Digna onglet 3 : Normes minimales. Si vous remplissez le reste de l'outil pour une réflexion interne, sauvegardez-le séparément des données que vous soumettez à Digna.

Onglet 2 : Niveau canadien

Ces questions visent à examiner les pratiques au sein du bureau canadien et de l'organisation en général, notamment concernant les politiques ; la formation pour sensibiliser le personnel, le conseil d'administration et d'autres membres du personnel ; les ressources consacrées à la PEAS ; les procédures d'embauche et d'intégration du nouveau personnel ; les exigences relatives aux partenaires et bureaux nationaux ; ainsi que les procédures et le traitement des plaintes et des enquêtes. Il y a de l'espace pour expliquer, pour énumérer les meilleures pratiques, ainsi que pour identifier les domaines de soutien nécessaires. Avec cette première étape, l'évaluation porte uniquement sur le bureau canadien. Cependant, le travail avec les partenaires et les bureaux nationaux est tout aussi important et est traité séparément dans l'outil.

Tab 3 : Normes minimales (données à partager avec Digna)

Cette fiche est destinée à être remplie par le dirigeant de l'organisation après avoir discuté du formulaire avec la personne qui devra la remplir. Le leader qui remplit la fiche examine la fiche récapitulative et les fiches plus détaillées afin d'obtenir les informations nécessaires pour répondre à ces questions.

Il y a de l'espace pour expliquer, pour énumérer les meilleures pratiques, ainsi que pour identifier les domaines de soutien nécessaires. Ces questions de base sont le minimum et peuvent aider le leader à décider ce qu'il doit rapporter à son conseil, le cas échéant. Ces informations doivent être partagées conformément au protocole de partage d'informations de Digna.

Onglet 4 : Feuille de résumé : NE PAS REMPLIR - elle se remplit automatiquement à partir des questions de l'onglet 2.

Il est important de noter que l'appropriation des deux processus d'évaluation suivants doit revenir au personnel local afin d'entreprendre un changement en faveur d'une gestion locale au lieu d'une approche descendante. Cela fait partie de la [décolonisation](#) des pratiques et vise à créer un changement de culture organisationnelle.

Onglet 5 : Niveau national (pour réflexion interne)

Ces questions sont destinées à examiner les pratiques au sein des bureaux nationaux, des bureaux de mise en œuvre et de leurs partenaires. Si une organisation fonctionne principalement par l'intermédiaire de partenaires, cette section pourrait être utilisée pour les bureaux de leurs partenaires. Elle comprend des éléments similaires à ceux du bureau canadien en ce qui concerne le personnel et les autres employés, les ressources consacrées à la PEAS, les procédures d'embauche et d'intégration des nouveaux employés, les processus et procédures des partenaires (le cas échéant), l'information des communautés sur la PEAS, les mécanismes de plaintes et de rétroaction ainsi que les voies d'orientation et de soutien aux survivant-e-s de l'EAS.

Onglet 6 : Niveau du projet (pour réflexion interne)

Il s'agit d'examiner comment les projets ou programmes dans les pays d'opération se conforment aux exigences des donateurs en matière de PEAS ; s'ils examinent, traitent, réduisent et surveillent les risques liés à la PEAS ; les mécanismes de plaintes et de retour d'information, ainsi que la manière dont les participant-e-s et les communautés des projets ou des programmes sont engagés dans l'évaluation des risques et l'engagement dans les mécanismes de plaintes. Il contient différentes rubriques, notamment sur les informations générales des projets ou des programmes, sur l'atténuation des risques, sur les partenariats, sur l'implication des participant-e-s et des communautés et sur le suivi et l'évaluation.

Considérations supplémentaires :

En plus de l'évaluation organisationnelle, Digna recommande aux organisations de mettre en place les éléments suivants :

Systemes de rapport

Chaque organisation aura ses propres systèmes de signalement, en fonction du contexte et de la structure de son organisation. En ce qui concerne les exigences pour les organisations canadiennes, AMC attend des organisations partenaires qu'elles signalent les allégations dans les 48 heures après avoir déterminé qu'une allégation est crédible. Veuillez consulter la page [Exigences AMC de Digna](#) pour plus de détails, et la bibliothèque de ressources pour des exemples de [mécanismes de rapport](#).

Un exemple a été fourni, qui provient du document du [module de formation PEAS d'InterAction](#), du module 1 : Organigramme de réponse à l'exploitation et aux abus sexuels. [Voir ici pour d'autres exemples](#).

Évaluation des risques

Une évaluation des risques doit être créée et élaborée en tant qu'outil distinct et dépasse le cadre de cet outil particulier. Une évaluation des risques est essentielle pour aider une organisation à déterminer de manière plus définitive quels risques existent dans le contexte de ses opérations, quelles sont les stratégies pour les atténuer et si ces mesures réduisent suffisamment le risque pour les détenteurs de droits ou les communautés avec lesquels les organisations travaillent.

Fondamentalement, il est essentiel d'examiner le risque de PEAS dans son contexte spécifique pour s'assurer que toutes les mesures prises soient adaptées au contexte particulier des projets ou des programmes afin de réduire ces risques spécifiques. Bien qu'il existe toujours d'importantes mesures généralisées telles que la formation et un code de conduite, différentes situations de risque peuvent exiger des mesures d'atténuation accrues (ex. le personnel travaillant en binôme, etc.).

Les risques sont contextuels et dépendent beaucoup de l'environnement opérationnel, des activités et de la population ciblée. L'évaluation des risques doit être faite selon une approche participative avec la communauté.

Il y a deux échantillons dans cet onglet

1. La première est une liste de contrôle rapide (vrai ou faux) qui pose des questions de base sur le contexte, la population ciblée, le type d'intervention, les méthodes de travail et les mesures prises par l'organisation pour atténuer le risque (adapté de la Croix-Rouge britannique). Plus il y a de " vrais " dans la liste de contrôle, plus le risque de PEAS est élevé. Plus le risque est grand, plus il est nécessaire de s'assurer que des mesures d'atténuation soient mises en place dans des lieux, des projets ou des programmes spécifiques.
2. Le second est un exemple d'outil d'analyse de risque de base qui doit être effectué selon le contexte en examinant quels risques se présentent dans le contexte ou encore dans le programme ou le projet. Il faut examiner quelles situations pourraient contribuer au risque, ce qui peut réduire le risque et quelles sont les mesures d'atténuation qui existent ou qui pourraient être mises en place. Finalement, l'outil aide à se questionner sur la probabilité du risque et ensuite à examiner le risque après avoir mis en place des mesures d'atténuation pour voir si elles sont acceptables (1). Il existe de nombreuses façons de faire une analyse des risques et voici un exemple.

Un exemple de base d'un risque est donné dans l'exemple d'outil, mais comme nous l'avons noté, les risques sont très spécifiques aux situations et doivent être examinés de près en fonction du contexte dans lequel ils existent. [Voir ici pour d'autres exemples.](#)

(1) L'impact n'a pas été inclus car l'impact de l'EAS est grave dans tous les cas.

Soutien et ressources pour compléter l'outil

Digna reconnaît que faire une évaluation organisationnelle peut sembler accablant, mais il est important de le faire correctement. Vous trouverez ci-dessous quelques ressources supplémentaires pour aider votre organisation à remplir l'outil. Vous pouvez également vous adresser à digna.info@cooperation.ca à tout moment pour obtenir du soutien.

Autres ressources :

Les normes minimales

- [Exigences d'Affaires mondiales Canada](#)
- [Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuel dans la coopération pour le développement et l'aide humanitaire : Piliers clés de la prévention et de la réponse](#)
- [Engagement des leaders sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels](#)
- [Principes fondamentaux de l'IASC](#)

[Évaluation et gestion des risques](#)

[Mécanismes de rapport](#)

Leçons tirées de la réunion de la communauté de pratique des points focaux de la PEAS le 19 octobre 2021.

- Les évaluations organisationnelles sont utiles pour identifier les lacunes et savoir ce qu'il faut faire.
- Processus et propriété : la PEAS est l'affaire de tous, mais la propriété d'une évaluation organisationnelle devrait être une responsabilité partagée entre la direction et le point focal PEAS. Il sera nécessaire d'impliquer de nombreux collègues, y compris les RH, le genre, la sécurité, la gouvernance et d'autres directions dans le processus et dans la sauvegarde du travail au jour le jour.
- La réalisation d'une évaluation requiert la confiance de toutes les parties concernées. Il est donc recommandé de prendre le temps de construire des relations solides.
- La mise en contexte est essentielle, notamment en ce qui concerne la structure organisationnelle, le contexte local, les langues et les normes spécifiques à chaque pays.
- L'évaluation n'est que la première étape et nécessite un suivi, ce qui prendra du temps (parfois des années !). Il faut d'abord avoir une politique en place, puis s'assurer que tous les partenaires qui s'occupent de la mise en œuvre appliquent ces politiques. Il est également important d'organiser des rappels sur les politiques et les buts de la PEAS. Du temps et des ressources seront donc toujours nécessaires pour s'améliorer et réellement s'attaquer au problème de l'EAS.

FAQ des points focaux de la PEAS :

Notre organisation dispose de ressources financières et humaines limitées pour consacrer des capacités à la réalisation de cet outil. Digna peut-elle nous aider ?

Cet outil a été conçu pour soutenir les organisations afin qu'elles n'aient pas à inventer leurs propres processus d'évaluation et pour être complété par le point focal sur la PEAS. Digna n'est pas en mesure de fournir un soutien financier aux organisations, mais nous organiserons de futures conversations avec la Communauté de pratique pour vous donner l'occasion de poser vos questions et de recevoir le soutien d'autres points focaux PEAS. Si vous voulez bénéficier d'un soutien, veuillez consulter le [Répertoire des prestataires de services de la PEAS](#) de Digna pour trouver un consultant pouvant répondre à vos besoins, ou contactez digna.info@cooperation.ca et nous pourrons vous diriger vers les ressources appropriées.

Comment les organisations appliquent-elles la réalisation de cette évaluation auprès de leurs bureaux nationaux et de leurs organisations partenaires ?

Cet outil n'est pas conçu comme un mécanisme d'audit ou de conformité, mais plutôt pour fournir aux organisations les outils nécessaires pour évaluer efficacement la capacité de la PEAS à tous les niveaux. L'appropriation des processus d'évaluation au niveau du pays et du programme doit revenir au personnel local, avant tout pour démontrer le changement de pouvoir vers une approche dirigée localement et non plus du haut vers le bas. Cela fait partie de la [décolonisation](#) des pratiques et de la création d'un changement de culture organisationnelle. Pour ce faire, il faut « évaluer les politiques, les processus et la formation en matière de protection au sein des organisations partenaires et les aider à aborder ceux des [organisations canadiennes], afin de comprendre où les approches des deux organisations peuvent être améliorées et repensées en utilisant les connaissances et l'expertise locales. » La [sauvegarde dans les partenariats réussis](#).

Comment les organisations peuvent-elles établir des priorités et aligner leurs politiques sur la PEAS, la diversité, l'équité et l'inclusion, la décolonisation, etc. ?

Faire une analyse intersectionnelle de la culture organisationnelle, des systèmes, des politiques et des pratiques est une priorité pour la PEAS ainsi que pour s'attaquer à d'autres problèmes systémiques dans les organisations et le secteur dans son ensemble. La prévention de l'exploitation et des abus sexuels est un objectif spécifique qui s'inscrit dans le contexte de changements sectoriels plus vastes liés aux initiatives locales, à l'antiracisme, à la décolonisation et autres. En fin de compte, les dynamiques de pouvoir genrées et racialisées ont une influence sur le risque que l'EAS soit perpétré par le personnel d'une organisation, en plus d'autres facteurs tels que les identités et les besoins spécifiques des participant-e-s aux programmes, donc prioriser la PEAS dans ce contexte aidera à identifier d'autres domaines à travailler.

Comment naviguer dans les conversations difficiles autour de la PEAS, y compris en ce qui concerne les normes culturelles variées, la résistance, la défense et la capacité limitée des organisations ?

Comme mentionné précédemment, la contextualisation et l'appropriation locale sont essentielles pour un processus efficace. Voici quelques outils pour vous aider à naviguer dans les conversations difficiles :

- Développer et modéliser une culture de sauvegarde positive : Un outil pour les dirigeants : il s'agit d'un outil basé sur la discussion pour aider les dirigeants d'organisations à comprendre à quoi ressemble une culture de sauvegarde positive.
- Dossier de communication du CPI sur la lutte contre l'inconduite sexuelle : il s'agit d'un outil simple pour guider les cadres supérieurs dans la tenue d'une discussion d'une heure avec le personnel sur l'EAS.
- 3 idées pratiques pour changer le pouvoir dans les partenariats.



LE CENTRE D'EXPERTISE CANADIEN DIGNA POUR LA PRÉVENTION DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS EST UN PROGRAMME DE COOPÉRATION CANADA



Canada

DIGNA EST RENDU POSSIBLE EN PARTIE GRÂCE AU GÉNÉREUX SOUTIEN DU GOUVERNEMENT DU CANADA PAR L'ENTREMISE D'AFFAIRES MONDIALES CANADA