

<b>Nom de l'organisation:</b>	<i>Nom de l'organisation supprimé</i>	<b>Taille de l'organisation:</b> Nombre d'employés au Canada	<b>Petit (&lt;10)</b>	<i>D'autres notes/commentaires ? Mettez-les ici !</i>
-------------------------------	---------------------------------------	---	-----------------------	---



## NORMES MINIMALES POUR LES ORGANISATIONS CANADIENNES : RÉSUMÉ DE L'AUTO-ÉVALUATION

Cette page peut servir de feuille de rapport pour le conseil d'administration de l'organisation ainsi que pour le partage des données avec Digna. Elle fournit un résumé de haut niveau de la façon dont les organisations progressent sur la PEAS, sur les besoins immédiats et sur les prochaines étapes.

<p>Il y a un total de 21 énoncés. Ce score montre les progrès à réaliser pour combler les lacunes globales en matière de capacité dans le bureau canadien. <i>*Ces champs se remplissent automatiquement à la fin de l'évaluation ci-dessous.</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="background-color: #000080; color: white; font-weight: bold;">Entièrement mis en œuvre</td> <td style="font-weight: bold;">0/21</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #000080; color: white; font-weight: bold;">Quelques progrès</td> <td style="font-weight: bold;">9/21</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #000080; color: white; font-weight: bold;">Démarré</td> <td style="font-weight: bold;">5/21</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #000080; color: white; font-weight: bold;">Pas encore commencé</td> <td style="font-weight: bold;">6/21</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #000080; color: white; font-weight: bold;">Ne sait pas</td> <td style="font-weight: bold;">0/21</td> </tr> </table>	Entièrement mis en œuvre	0/21	Quelques progrès	9/21	Démarré	5/21	Pas encore commencé	6/21	Ne sait pas	0/21	<b>Défis et lacunes</b>	<b>Progrès et réussites</b>	<p style="text-align: center;"><b>Planifier la voie à suivre :</b> <i>Comment l'organisation s'attaquera-t-elle aux lacunes en matière de capacités ou quel soutien est nécessaire ?</i></p> <p style="font-size: small; text-align: center;"><i>Si les normes relatives au CdC ou aux mécanismes d'établissement de rapports (surlignés en jaune) sont "non commencées", elles ont la priorité afin de satisfaire aux autres normes.</i></p>
Entièrement mis en œuvre	0/21												
Quelques progrès	9/21												
Démarré	5/21												
Pas encore commencé	6/21												
Ne sait pas	0/21												

Progrès global : voici les normes minimales qu'un bureau canadien doit aspirer à mettre en place pour prévenir efficacement l'exploitation et les abus sexuels.

Engagement des leaders de Coopération Canada	Statut auto-évalué <small>(utilisez le menu déroulant dans le coin droit pour compléter)</small>	Explication/Plus d'informations/Meilleures pratiques	Soutien nécessaire	Résultats de l'évaluation détaillée
<p>1. L'organisation soutient ses partenaires afin qu'ils prennent toutes les mesures appropriées pour prévenir et traiter les cas d'inconduite sexuelle de leur personnel, notamment en travaillant avec eux pour renforcer leur capacité à remplir les engagements ci-dessus au sein de leurs propres organisations et opérations.</p>	Pas encore commencé	<p>Dans la foulée de l'obligation d'avoir un code de conduite, nous avons mené une consultation auprès de nos partenaires internationaux pour connaître leur vision d'un processus pour les accompagner en ce sens. Depuis peu, nous avons intégré un article sur les inconduites sexuelles dans un nouveau protocole d'entente de partenariat. Toutefois, ledit article, ni la suite du processus n'a pas fait l'objet d'autres discussions avec les partenaires, ni même au sein de toute notre équipe de travail et ce, faute de temps, de ressources humaines et de financements dédiés à ce processus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modèle de plan d'accompagnement des partenaires internationaux, en tenant compte qu'il puisse y avoir des activités à distance et d'autres en présence.</li> <li>- Les contenus d'ateliers et de formations, et de courtes capsules vidéos, sur des définitions et concepts en lien avec la PEAS et qui pourraient être utilisés pour mener le processus de réflexion avec les partenaires.</li> <li>- Avoir des financements dédiés</li> </ul>	Aucun

<p>2. L'organisation offre une formation appropriée à l'ensemble du personnel afin de garantir une compréhension commune des politiques, des procédures et des mécanismes de protection en matière d'inconduite sexuelle.</p>	<p>Quelques progrès</p>	<p>Le code de conduite a été présenté à l'équipe et au CA dans les semaines suivant sa finalisation. Il était question que la point focal fasse des rencontres sur le sujet avec le nouveau personnel. Toutefois, cela n'est pas institutionnalisé, ce qui fait en sorte que c'est la rencontre qui est reportée lorsque l'horaire d'accueil-orientation est chargé et au final elle n'a pas lieu.</p>	<p>- Capsule vidéo et/ou présentation powerpoint sur l'historique relatif à l'obligation d'avoir un code de conduite et sur des concepts de base ou tout autre sujet/enjeu qui est commun à toutes les organisations. Ce matériel pourrait être utilisé pour assurer une partie de la formation du personnel. - Modèle de plan de formation pour le personnel</p>	<p>Aucun</p>
<p>3. L'organisation veille à ce que tous les membres du personnel et les bénévoles acceptent et comprennent leurs responsabilités en ce qui concerne le signalement de toute forme de comportement inapproprié, même s'ils ne sont pas la cible de ce comportement.</p>	<p>Quelques progrès</p>	<p>Cela est inscrit dans le Code de conduite et la Procédure de traitement des informations confidentielles et des plaintes, et il y a eu quelques discussions à ce sujet, notamment pour les programmes de stages, mais il semble qu'un travail de fonds pourrait être fait pour une compréhension commune.</p>	<p>S.O.</p>	<p>Oui</p>
<p>4. L'organisation s'assure que les mécanismes de sauvegarde disposent de ressources adéquates, notamment en termes de financement, de temps et d'espace.</p>	<p>Quelques progrès</p>	<p>Pour les stages internationaux, il y a des procédures opérationnelles, des formations ainsi que des RH et des honoraires pour la gestion des situations de crise en général. Cela comprend donc les situations de violence sexuelle. Pour la protection des participant.es et du personnel des projets de développement, il n'y a pas assez de ressources.</p>	<p>Plaidoyer pour avoir des financements relatifs au PEAS, en termes d'appui des organisations canadiennes, particulièrement les petites et moyennes organisations, de même que pour nous permettre de mener un processus d'accompagnement de nos partenaires. Il ne s'agit pas seulement de donner de la formation, mais de cheminer entre formations, ateliers, discussions, réflexions critiques, etc.</p>	<p>Oui</p>
<p><b>Recommandations de l'OCDE-CAD</b></p>	<p><b>Statut auto-évalué</b> (utilisez le menu déroulant dans le coin droit pour compléter)</p>	<p><b>Explication/Plus d'informations/Meilleures pratiques</b></p>	<p><b>Soutien nécessaire</b></p>	<p><b>Résultats de l'évaluation détaillée</b></p>

<p>1. L'organisation a élaboré des politiques et des normes de conduite professionnelle et a cherché à favoriser le changement organisationnel et le leadership en matière d'EAS.</p>	<p>Démarré</p>	<p>Le ORGANISATION dispose de deux politiques en la matière : Code de conduite pour combattre les violences sexuelles et Procédures de traitement de l'information confidentielle et de plaintes. Ces documents sont fondés sur une approche centrée sur les survivant.es et les responsabilités organisationnelles y sont clairement définies. Il y a une forte volonté organisationnelle sur ce dossier et pour preuve, ce sont les fonds propres du ORGANISATION qui ont été investis pour développer ces politiques. En revanche, la mise en action est limitée uniquement en raison du manque de ressource.</p>	<p>S.O.</p>	<p>Oui</p>
<p>2. L'organisation a développé ou soutenu des mécanismes de réponse et de soutien centrés sur les survivants et les victimes.</p>	<p>Quelques progrès</p>	<p>Il s'agit de l'approche au cœur de nos politiques. Il n'y a pas eu de situation EAS à gérer depuis l'adoption des politiques, mais par le passé, c'était l'approche qui était naturellement utilisée.</p>		<p>En développement</p>
<p>3. L'organisation a établi des systèmes et des procédures de rapport et de réponse pour la prévention de l'EAS.</p>	<p>Démarré</p>	<p>Si la phrase veut dire "Systèmes/procédures de rapport pour la prévention de l'EAS" : non, nous n'avons pas de système de rapportage pour les activités de prévention. Par contre, il y a une procédure pour rapporter les cas à l'interne lorsqu'une dénonciation survient. Et conformément aux accords de contribution avec AMC, toute dénonciation qui s'avèrerait fondée serait déclarée.</p> <p>Pour la partie "Systèmes/procédures de réponse pour la prévention", si cela veut dire d'avoir des lignes directrices pour les actions de prévention, il y en a en partie à travers les deux politiques susmentionnées. S'il s'agit de procédures de réponse lors de déclaration de cas d'EAS, oui à travers les politiques.</p> <p>Bien que nous ayons de grandes orientations, nous n'avons toutefois pas de système complet et détaillé pour enquêter lors des dénonciations.</p>	<p>L'idéal serait qu'il y ait un système de dénonciation et d'enquêtes indépendantes, commun aux organisations.</p> <p>Pour la prévention, il serait utile d'avoir des contenus.</p>	<p>En développement</p>

4. L'organisation a mené des formations, a sensibilisé et a communiqué de l'information sur la prévention de l'EAS.		Quelques progrès	À travers la présentation des deux politiques seulement, mais sans plus.		Aucun
5. L'organisation a assuré la coordination internationale de la prévention et de la réponse à l'EAS.		Pas encore commencé			Aucun
6. L'organisation a développé des mécanismes de suivi, d'évaluation et de compte-rendu pour la prévention et la réponse à l'EAS.		Pas encore commencé	Nous n'avons pas de plan d'action et donc pas de mécanisme de suivi et de compte rendu.		Oui
<b>Exigences d'AMC</b>		<b>Statut auto-évalué</b> (utilisez le menu déroulant dans le coin droit pour compléter)	<b>Explication/Plus d'informations/Meilleures pratiques</b>	<b>Soutien nécessaire</b>	<b>Résultats de l'évaluation détaillée</b>
L'organisation dispose-t-elle d'un code de conduite (le CdC) qui					Oui
a)	Le CdC est-il accessible au public (c'est-à-dire sur le site Web) ?	Quelques progrès	Le CdC a été mis en ligne, mais une recherche récente ne permet plus de le trouver.		En développement
Le CdC inclut-il les dispositions suivantes :					
a)	Des processus de responsabilisation intégrés dans l'ensemble de l'organisation, y compris les rôles et les responsabilités pour assurer le suivi et le respect du CdC ;	Démarré	Oui, dans le CdC		Oui
b)	Un mécanisme de signalement anonyme et confidentiel et des procédures d'enquête qui sont équitables et confidentielles pour répondre à toutes les allégations d'EAS ;	Démarré	Oui, dans les <i>Procédures de traitement des informations confidentielles et des plaintes</i> . Un nouveau comité de gestion des plaintes est à mettre en place avec le nouveau CA.		Oui
c)	Des formation sur la prévention de l'EAS et des mesures correctives ;	Quelques progrès	Via la présentation du CdC, mais des formations seraient à développer	Offre de formations pour le personnel	Oui
d)	Des mesures incluant des actions disciplinaires en cas de faute grave.	Démarré	Il y a des mentions de cela dans les <i>Procédures de traitement des informations confidentielles et des plaintes</i> .		Oui
<b>Progrès organisationnels globaux sur la PEAS</b>		<b>Statut auto-évalué</b> (utilisez le menu déroulant dans le coin droit pour compléter)	<b>Explication/Plus d'informations/Meilleures pratiques</b>	<b>Soutien nécessaire</b>	<b>Résultats de l'évaluation détaillée</b>
L'organisation a-t-elle fait:					
a)	La réalisation d'une analyse des mesures de prévention de l'EAS pour l'organisation.	Quelques progrès	Cette autoévaluation est l'amorce de cette analyse. Elle devrait être partagée avec l'équipe.		*Cette évaluation compterait comme une analyse.
b)	L'élaboration d'un plan de travail sur la PEAS.	Quelques progrès	Quelques idées ont été noté dans un document de travail et quelques discussions ont eu lieu à ce sujet, mais il n'y a pas de travail de travail officiel. D'autre part, en remplissant cet outil, des notes ont été prises pour l'élaboration d'un plan d'action.	Gabarit de plan d'action, avec lignes directrices pour la priorisation et les éléments de suivi et de rapportage.	

c)	La mise en œuvre de son plan de travail de la PEAS.	Pas encore commencé	S.O.		Non
d)	La mise en œuvre systématique (de manière structurée, régulière et transparente) de pratiques et de politiques de PEAS tenant compte de la dimension du genre.	Pas encore commencé	S.O.		Non
e)	La mise en place de repères organisationnels de la PEAS.	Pas encore commencé	S.O.	Aide-mémoire sur les repères organisationnels	En développement