

12 Engagements de comptabilité

Réalisé pour le réseau du MIO-ECSDE

À propos de ce manuel

Ce manuel est conçu comme une lecture préalable pour le réseau du MIO-ECSDE, en préparation du webinaire sur la comptabilité (27 mars 2024). Il peut également être utilisé comme ressource indépendante. Il fournit une vue d'ensemble des 12 engagements de comptabilité (voire glossaire à la fin du document), mais n'aborde que les six engagements identifiés par le Secrétariat du MIO-ECSDE comme étant les plus pertinents et réalisables dans le cadre d'un webinaire d'une heure et demi. Il s'agit des droits des femmes et de l'égalité des sexes, d'une planète saine, d'organisations ouvertes, de personnel et de bénévoles efficaces et habilités, de ressources bien gérées et d'une prise de décision responsable.

Pour chacun des engagements susmentionnés, une justification, des actions pratiques et un ou plusieurs exemples sont fournis afin de mieux illustrer les engagements et la manière dont ils s'appliquent aux organisations.

12 engagements : Un bref aperçu

Les 12 engagements de la norme mondiale constituent une norme de référence qui unifie les conceptions et les pratiques en matière de comptabilité dans le monde entier afin de mettre en relation les organisations de la société civile avec les personnes, les partenaires, les partisans et les donateurs en vue d'instaurer la confiance et d'accroître l'impact à une époque où l'espace civique se rétrécit.

Quels sont les engagements ? Comment ont-ils été créés ?

Les 12 engagements de la norme mondiale décrivent ce que nous aspirons à réaliser en tant qu'acteurs de la société civile et comment nous devons travailler pour mettre en œuvre des changements positifs. Ils fournissent un récit fort de ce que le secteur veut réaliser et comment, et ils englobent l'ensemble du secteur - pas seulement le travail humanitaire.

Accountable Now et huit réseaux de comptabilité d'Afrique, d'Asie, d'Australie, d'Europe, d'Amérique du Nord, d'Amérique latine et des Caraïbes ont travaillé ensemble pendant deux ans pour élaborer les 12 engagements de comptabilité ci-dessous. Ensemble, nous avons consulté plus de 1 500 CSO, chacune travaillant à un niveau différent (base, local, national, régional et international), à travers différents champs d'application et de différentes tailles, afin de bien saisir ce que signifie la comptabilité pour la société civile dans le monde entier.

Les engagements représentent donc une compréhension dynamique et partagée au niveau mondial de la responsabilité (voire glossaire) et sont rédigés dans un langage simple pour faciliter le dialogue avec nos parties prenantes et la communication avec le grand public. Pris dans leur ensemble, ils sont appelés la norme mondiale et promettent une contribution puissante de nos organisations au bénéfice des personnes et de l'environnement, ainsi qu'une invitation à nous demander des comptes sur la manière dont nous nous acquittons de notre tâche.



Chaque module, et comment les utiliser



Module A : Ce que nous voulons réaliser



Justice et Égalité



Droits de la Femme
et Égalité des Sexes



Planète Saine



Changement
Positif Durable

Il s'agit essentiellement des changements et des "objectifs finaux" que la société civile mondiale souhaite voir se réaliser. Les CSO devraient les considérer comme des thèmes transversaux et les garder à l'esprit dans tous les aspects de leur travail, qu'il s'agisse des organismes de gouvernance, des programmes, de l'évaluation des risques ou de la communication.

Module B : Notre approche du changement



Action Orientée
par les Personnes



Partenariats
Solides



Plaidoyer en Faveur
d'un Changement
Fondamental



Organisations
Ouvertes

Il s'agit des engagements clés nécessaires pour travailler avec des parties prenantes externes (voir glossaire). Ils demandent aux organisations d'être guidées par les personnes concernées, de former des partenariats solides (non seulement avec les partenaires institutionnels, mais aussi avec les communautés (voir glossaire) !), de toujours chercher à résoudre les causes profondes des problèmes plutôt que de s'en tenir aux symptômes, et de faire preuve de transparence et de franchise afin d'instaurer un climat de confiance.

Module C : Ce que nous faisons en interne



Personnel et
Bénévoles
Habilités
et Efficaces



Resources Bien
Gérées



Prise de décision
réactive



Direction
Responsable

Ce sont les facteurs qui garantissent le bon fonctionnement de l'organisation. En investissant dans le personnel et les bénévoles, les organisations leur donnent les moyens de réussir. Un bon leadership, associé à une gestion transparente et responsable des ressources, garantit que le temps et l'argent sont bien investis. Enfin, les décisions reflètent les besoins des parties prenantes et sont donc plus efficaces.

Plus d'informations sur les 12 engagements de la norme mondiale

Dans le monde entier, de nombreuses initiatives de comptabilité ont mis en place des processus de reporting et des lignes directrices pour aider les CSO à utiliser les 12 engagements ; Accountable Now est l'une d'entre elles, tout comme nos partenaires du Global Standard. Mais les CSO n'ont pas besoin de souscrire à un partenaire pour utiliser les 12 engagements, les organisations peuvent utiliser [l'application Rendir](#) (disponible en [français](#), [anglais](#) et [espagnol](#)) de faire une évaluation de leurs pratiques actuelles en matière de comptabilité et d'utiliser les documents d'orientation (disponible en [anglais](#), [espagnol](#), [macédonien du Nord](#) et [albanais](#)) de s'inspirer de la manière dont ils peuvent combler ces lacunes.

En outre, ce manuel présente des exemples de la manière dont d'autres organisations ont pris des mesures pour respecter les 12 engagements.

Engagement 2

Droits des femmes et égalité des sexes

Nous allons promouvoir les droits des femmes et des filles et renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'essentiel

L'égalité entre les hommes et les femmes est essentielle au progrès socio-économique des sociétés sereines. Lorsque les femmes et les filles ont accès aux ressources politiques et économiques essentielles, elles peuvent s'engager pleinement dans la société et réaliser leur véritable potentiel. Les organisations de la société civile ("CSO") jouent un rôle essentiel dans la promotion de comportements et d'attitudes qui garantissent l'égalité des chances, des droits et des obligations pour les femmes et les hommes dans tous les aspects de la vie.

L'engagement 2, qui constitue l'une des valeurs fondamentales, concerne toutes les CSO, et pas seulement celles qui s'attachent à faire progresser les droits des femmes. Étant donné que les femmes représentent 50 % de la population, il est impératif de tenir compte de leur capacité à participer, de leurs besoins et de leurs contributions, ainsi que de ceux d'autres identités de genre marginalisées, lors de l'élaboration de programmes ou de politiques. Par exemple, dans de nombreux ménages, les femmes sont chargées de s'occuper des enfants, ce qui peut les empêcher de participer à des consultations en personne ; ou si elles sont membres du personnel, cela peut affecter leur capacité à travailler à des heures régulières. Des facteurs tels que l'organisation d'événements tard dans la soirée ou l'éloignement des lieux peuvent poser des problèmes supplémentaires.

Même si toutes les circonstances ne sont pas identiques, il est essentiel de reconnaître les différences d'accès, de temps disponible, de responsabilités et de ressources auxquelles les femmes, les hommes et les autres personnes à l'identité de genre marginalisée peuvent être confrontés lorsqu'ils s'engagent dans des initiatives de CSO. En reconnaissant et en prenant en compte ces différences, les CSO peuvent assurer une participation plus inclusive et plus efficace à leurs efforts.

Actions pratiques pour les CSO

- Écouter les femmes, les hommes, les filles et les garçons pour connaître leurs besoins et leurs souhaits en matière de programmes et d'activités.
- Créer des espaces où les femmes, les hommes, les filles, les garçons et d'autres personnes se sentent en sécurité pour partager leurs idées.
- Considérer comment différentes personnes peuvent avoir besoin de différents types de soutien et d'actions ciblées.
- Travailler en étroite collaboration avec toutes les composantes de la société pour impulser un changement social, économique et politique durable.

Ressources utiles

- **Accountable Now et Accountability Lab** : [Comment ne pas perdre la perspective du genre](#) Fiche de conseils
- **World YWCA** : [Méthodologie de consultation féministe](#)
- **Accountable Now, CARE International, CIVICUS, Accountability Lab** : [Être responsable, nos différents parcours vers la diversité, l'équité et l'inclusion](#) (voire glossaire)
- **MIO-ECSDE** : [Politique d'égalité entre les hommes et les femmes](#)

Exemple d'application

L'approche intersectionnelle de la sauvegarde de Plan

International. Cette approche reconnaît que les identités sociales et de genre se conjuguent pour influencer le risque de préjudice d'une personne. Par conséquent, l'organisation reconnaît et répond "aux risques et aux besoins spécifiques en matière de protection (et de PSHEA) des différentes identités sexuelles et autres, et s'attaque aux préjugés, à la discrimination et aux autres formes de violence qui peuvent en résulter".



Engagement 3

Planète saine

Nous protégerons l'environnement naturel et améliorerons sa capacité à soutenir la vie des générations futures.

L'essentiel

Pour le secteur du développement dans son ensemble, de nombreuses questions sur lesquelles nous travaillons sont directement ou indirectement liées à des causes environnementales. Qu'il s'agisse de la pauvreté, de la guerre, des migrations, de l'inégalité entre les sexes, de la corruption ou d'autres problèmes, le changement climatique est soit la cause, soit l'exacerbation du problème. Dans leur quête de politiques et de pratiques propres, saines et durables qui profitent à l'humanité et à la planète, les CSO doivent élaborer et mettre en œuvre des stratégies qui contribuent à la protection de l'environnement naturel.

Cependant, il est également important d'aller plus loin et de prêcher par l'exemple. Dans le cadre de la responsabilité des CSO à l'égard de l'environnement, les organisations doivent reconnaître les connaissances importantes et les solutions potentielles des communautés locales en ce qui concerne les défis environnementaux. Dans le même temps, nous savons également que les communautés traditionnellement mal desservies sont les plus touchées par des pressions telles que le changement climatique. Ce sont précisément ces communautés et ces groupes qui sont les mieux placés lorsqu'il s'agit d'identifier les risques, de comprendre les causes profondes, d'observer les changements, de surveiller les actions et de trouver les solutions les plus efficaces.

Actions pratiques pour les CSO

- Comprendre et reconnaître les effets différenciés que les mesures prises en réponse aux sécheresses, aux inondations, aux incendies, entre autres, et les politiques/changements environnementaux peuvent avoir sur les parties prenantes ayant des identités et des antécédents différents (c'est-à-dire le sexe, l'âge, etc.).
- Créer un espace pour élever la voix des groupes impactés dans les conversations, les débats et les discussions sur la conception, la mise en œuvre et les solutions potentielles en matière de politiques et de programmes.
- Faciliter l'accès et fournir des informations et un soutien aux groupes traditionnellement sous-représentés et marginalisés afin qu'ils puissent participer de manière significative aux différents processus de responsabilité environnementale tels que le suivi et l'évaluation, en garantissant la transparence.
- Prêcher par l'exemple : Cartographier l'impact environnemental de notre organisation, le minimiser dans la mesure du possible et faire preuve de transparence quant à nos réussites et nos échecs.
- Rechercher et former des coalitions avec des alliés et des institutions habituels et inhabituels afin de rechercher collectivement des solutions et de négocier de meilleures actions environnementales. Influencer les personnes ayant du pouvoir (donateurs, gouvernements, entreprises, etc.) pour qu'elles jouent un rôle plus actif et plus juste dans les engagements en faveur de l'environnement.

Exemple d'application

Transparency International veille à ce qu'un large éventail de parties prenantes participe au suivi de son impact et de sa contribution à différents projets sur la justice climatique et le financement - un exemple de cela peut être trouvé dans leur évaluation finale du projet [Climate Policy and Finance Integrity](#) (Intégrité de la politique climatique et du financement). En outre, Transparency International met à disposition sur [son site web](#) toutes les ressources et informations relatives à ce domaine d'activité.

MIO-ECSDE s'engage à réduire son empreinte carbone là où il le peut et à la compenser là où il ne le peut pas. La compensation carbone des vols du personnel est effectuée individuellement afin de créer une culture respectueuse de l'environnement au bureau, tandis que pour les vols des participants aux événements de MIO-ECSDE, la compensation carbone est effectuée dans son ensemble. La compensation carbone est appliquée en faisant un don à l'un des projets du fonds [Gold Standard](#) ou [Greentripper](#).

Ressources utiles

- **MIO ECSDE et Accountable Now:** [Comment faire de la "planète saine" une valeur transversale dans le travail des CSO ?](#)
- **Pan American Development Foundation, Green'N'Kool, Restless Development:** [Engager les parties prenantes dans une action de plaidoyer en faveur du climat](#)
- **SouthAsianDisasterJournal (édité par Accountable Now):** [La responsabilité environnementale dans le contexte post-pandémique](#)
- **Ford Foundation:** [Intersections des droits numériques et de la justice environnementale et climatique](#)
- **MIO-ECSDE:** [Politique environnementale](#)

Engagement 8

Organisations ouvertes

Nous serons transparents sur qui nous sommes, ce que nous faisons, nos succès et nos échecs.



L'essentiel

La confiance est vraiment importante lorsqu'il s'agit d'établir une bonne relation entre les organisations et les sociétés/communautés qu'elles souhaitent servir. L'ouverture et la transparence constituent un premier pas vers le renforcement de cette confiance, car la transparence permet aux gens (en particulier aux donateurs et aux bénéficiaires) de savoir ce qui s'est passé, ce qui sera fait et ce qui n'a pas été fait. En partageant les problèmes et les défis potentiels, les organisations seront également en mesure de collaborer plus étroitement avec ces parties prenantes afin de trouver des solutions possibles et des terrains d'entente.

La transparence ne consiste pas seulement à rendre l'information disponible, mais aussi à la rendre accessible (voire glossaire). Si une organisation travaille avec des jeunes, il se peut qu'un texte technique ne soit pas facilement compréhensible. De même, les informations figurant sur les sites web peuvent ne pas être accessibles à certaines communautés dépourvues de connexion internet.

Les CSO qui incarnent la transparence non seulement renforcent leur travail, mais justifient également la confiance qui leur est accordée, ainsi qu'au secteur de la société civile dans son ensemble, contribuant ainsi à la préservation de l'espace civique.

Ressources utiles

- **ChildFund Australia:** [Approche transparente du recueil du consentement](#)
- **Accountable Now:** [Un guide pour créer des réunions virtuelles responsables](#)
- **ChildFund Alliance:** [Approche de la comptabilité adaptée aux enfants](#)

Actions pratiques pour les CSO

- Partager des informations opportunes et précises sur qui vous êtes, ce que vous faites, comment les décisions sont prises, vos ressources et les impacts de votre travail.
- Publiez ou, à tout le moins, mettez à disposition sur demande des documents tels que vos rapports annuels, vos procédures de plainte, vos approches en matière de sauvegarde et d'inclusion, vos états financiers et les documents de votre assemblée générale.
- Assurez-vous que les informations que vous partagez sont adaptées à votre public et à votre objectif, et qu'elles sont faciles à comprendre.
- Établissez et faites respecter des procédures claires pour respecter le droit à la vie privée et protéger les données personnelles contre toute utilisation abusive.
- Donnez aux gens la possibilité de remettre en question votre travail et d'engager un dialogue constructif pour parvenir à une compréhension commune lorsque cela est possible - cela peut se faire en organisant des réunions, en tenant des consultations et en mettant en place des mécanismes de retour d'information.
- Veillez à ce que la communication et le marketing reflètent vos valeurs.

Exemple d'application

Le [MIO-ECSDE](#) dispose d'une page web consacrée à la comptabilité où il partage toutes ses politiques, ses rapports d'activités et ses rapports financiers, ainsi que les rapports de comptabilité et le retour d'information du groupe d'examen indépendant de Accountable Now.

[CIVICUS](#) a mis une copie de son plan stratégique à la disposition du public (en 6 langues) sur son site web, montrant ainsi son engagement à être inclusif. En outre, des vidéos d'introduction sont disponibles dans quatre langues principales pour ses membres et la société civile au sens large.

Engagement 9

Personnels et bénévoles responsabilisés et efficaces

Nous investirons dans notre personnel et nos bénévoles afin qu'ils développent tout leur potentiel et atteignent nos objectifs.

L'essentiel

Des personnels et des bénévoles professionnels, bien équipés et loyaux améliorent la qualité du travail d'une organisation et réduisent les risques de mauvaise gestion. Le personnel et les bénévoles sont également l'épine dorsale de toute organisation, car ils possèdent des connaissances, une expertise et des perspectives précieuses qui peuvent éclairer les décisions stratégiques et stimuler l'innovation. Lorsque les membres du personnel se sentent valorisés, responsabilisés et inclus dans les processus de prise de décision, ils sont plus engagés, motivés et dévoués à la mission et aux objectifs de l'organisation.

En outre, l'implication du personnel dans la prise de décision favorise une culture de collaboration, de confiance et de transparence, ce qui peut conduire à de meilleurs résultats et à une résolution plus efficace des problèmes. Pour y parvenir, les CSO doivent disposer de principes, de politiques et de procédures claires et équitables en matière de recrutement, de développement et de gestion du personnel. En incluant le personnel et les volontaires dans les processus de planification et de prise de décision, les CSO créent des environnements responsabilisants où les individus peuvent travailler et se développer de manière efficace.

Ressources utiles

- **Accountable Now:** [Rapport "Accountability in Focus", partie 4 : Un personnel et des bénévoles efficaces et responsabilisés](#)
- **EU TASCO:** [Webinaire sur le volontariat et la gestion des volontaires](#)
- **MIO-ECSDE:** [Politique de signalement](#) + [Code de conduite](#)

Actions pratiques pour les CSO

- Veiller à ce que le personnel et les bénévoles partagent, reçoivent une formation et agissent conformément à vos valeurs et à vos normes professionnelles.
- Mettre en place des pratiques de recrutement et d'emploi équitables et transparentes, telles que la divulgation transparente des fourchettes de salaires disponibles, l'accessibilité des processus de recrutement à un éventail de candidats, l'utilisation d'un langage inclusif dans les offres d'emploi, et la flexibilité des horaires de travail afin d'inclure dans la main-d'œuvre les personnes ayant des responsabilités liées à l'éducation des enfants.
- Encourager et fournir des ressources au personnel et aux bénévoles pour qu'ils améliorent leurs compétences.
- Soutenez votre personnel pour qu'il établisse des priorités dans leur travail.
- Impliquez le personnel et les bénévoles à tous les niveaux de votre organisation.
- Protégez la sécurité personnelle des personnes qui travaillent avec votre organisation et créez des lieux de travail équitables et favorables en proposant des politiques claires et concises, ainsi que des canaux de retour d'information, de plainte et de signalement afin d'améliorer la sécurité sur le lieu de travail.

Exemple d'application

Initiative ChildFund Korea Green Bell

L'organisation met à la disposition de l'ensemble de son personnel une plateforme interne permettant d'apporter, de manière anonyme, des idées et un retour d'information sur les processus organisationnels. Dès qu'une initiative reçoit plus de 100 accords d'autres membres du personnel, elle est reprise et discutée au niveau de la direction. Grâce à cette initiative, certains changements ont été apportés à l'organisation, comme la flexibilité du travail et l'augmentation du nombre de jours fériés à l'échelle de l'entreprise.

Transparence des salaires chez Restless Development.

Restless Development recrute sur différents sites et met à la disposition des candidats potentiels son barème des salaires pour chaque poste. De cette manière, l'organisation est transparente en ce qui concerne ses salaires et veille à ce que le personnel de l'ensemble de l'organisation reçoive une rémunération équivalente.

Engagement 10

Ressources bien gérées

Nous gérons nos ressources de manière responsable afin d'atteindre nos objectifs et de servir le bien public.

L'essentiel

L'utilisation efficiente, efficace et éthique des ressources financières et autres est essentielle pour que les CSO puissent gérer leurs programmes, obtenir des résultats et gagner la confiance des parties prenantes. Les CSO doivent respecter les normes de comptabilité financière généralement reconnues, veiller à la mise en œuvre de contrôles financiers stricts et réduire le risque d'utilisation abusive des fonds en gérant les ressources de manière responsable.

En outre, les organisations doivent être ouvertes avec leurs donateurs, dans la mesure du possible, sur les défis auxquels elles peuvent être confrontées, et trouver des solutions ensemble. En outre, en interrogeant les sources de revenus et en acceptant des financements provenant de sources transparentes, les CSO peuvent également garantir la confiance dans l'utilisation de ces financements (par exemple, les financements provenant de compagnies pétrolières peuvent entacher les programmes environnementaux).

Cet engagement est également lié aux engagements 8 et 9 ci-dessus. Les ressources ne sont pas seulement financières, l'expertise du personnel, le matériel et le temps doivent également être considérés comme des ressources. Les organisations qui investissent bien dans leur personnel, qui utilisent bien le temps et les connaissances de leur personnel et qui conservent les ressources matérielles obtiendront davantage en retour de leurs efforts. En outre, l'allocation stratégique des ressources permet aux CSO de soutenir leurs programmes et initiatives sur le long terme, de susciter des changements significatifs et de faire avancer leurs missions de manière efficace.

Actions pratiques pour les CSO

- Acquérir des ressources de manière à s'aligner sur les valeurs et les objectifs.
- Rendre compte de manière ouverte et transparente des personnes qui fournissent nos ressources et de la manière dont elles sont gérées.
- Attribuer des responsabilités claires au personnel : qui est responsable des décisions budgétaires ? Quelle décision budgétaire nécessite l'approbation du conseil d'administration ? Qui est le propriétaire d'un certain budget ? Qui assurera le suivi du budget global ? Quels sont les protocoles financiers nécessaires ?
- Gérer les ressources de manière responsable et se conformer aux normes comptables professionnelles.
- Assurer des contrôles financiers appropriés pour réduire le risque de corruption, de subornation, d'utilisation abusive de fonds et de conflits d'intérêts.

Ressources utiles

- **VEUILLEZ NOTER:** les exigences financières variant d'un pays à l'autre, les organisations doivent toujours se conformer à la législation nationale et consulter l'expert adéquat pour obtenir des conseils financiers corrects. Les ressources suivantes ne remplacent pas ces conseils juridiques, mais ont pour but de fournir des conseils et des réflexions sur la gestion responsable des ressources.
- **ACNC:** [La gestion de l'argent de la charité pour des personnes responsables](#)
- **Megan Colnar:** [Mettre la confiance et les ressources au service de la santé des organisations bénéficiaires de subventions](#)
- **MIO-ECSDE:** [Politique de lutte contre la fraude et la corruption](#)

Exemple d'application

Amnesty International met à la disposition du public sur son site web des informations sur son financement, notamment sur les dons et autres sources de revenus. En complément, l'organisation explique comment elle dépense ses ressources en fonction de ses objectifs stratégiques, en même temps que ses rapports financiers, sur la même page.

Engagement 11

Prise de décision réactive

Nous veillerons à ce que nos décisions tiennent compte des réactions des personnes concernées par notre travail, de nos partenaires, de nos bénévoles et de notre personnel.

L'essentiel

La prise de décision réactive permet aux organisations de rester agiles et résistantes dans des environnements en constante évolution, de faire pivoter rapidement les stratégies, d'allouer efficacement les ressources et de tirer parti de l'évolution des tendances du marché ou des besoins des parties prenantes. En donnant la priorité à la réactivité, les organisations peuvent améliorer leur capacité à anticiper et à répondre aux risques potentiels ou aux perturbations, en minimisant les impacts négatifs et en maximisant les opportunités d'innovation.

L'un des moyens de devenir plus réactif est de mettre en place un système de retour d'information efficace, qui aidera les OSC à améliorer à la fois leurs programmes et leurs performances. Les systèmes de retour d'information ne doivent pas se limiter à une seule approche, mais doivent être adaptés en fonction de la partie prenante concernée. Il est utile car il permet de rendre les parties prenantes co-créatrices de leur travail et de démontrer véritablement leur responsabilité vis-à-vis de toutes les parties prenantes. Les CSO devraient fermer la boucle du retour d'information en discutant et en élaborant des solutions avec leurs partenaires, leur personnel, leurs volontaires et, surtout, les personnes avec lesquelles et pour lesquelles elles travaillent.

Ressources utiles

- **Resilient Roots:** [10 conseils pour recueillir un excellent retour d'information de la part de votre communauté](#)
- **Resilient Roots:** [Maîtriser la boucle du feedback](#)
- **Accountable Now:** [10 étapes pour un bon mécanisme de traitement des plaintes](#)
- **MIO-ECSDE:** [Politique de plainte](#)

Actions pratiques pour les CSO

- Inviter les principaux groupes de parties prenantes à faire part de leurs commentaires et de leurs plaintes par des moyens qui leur sont accessibles ; analyser et examiner soigneusement ces commentaires.
- Veiller à ce que les processus de prise de décision à tous les niveaux soient éclairés par le retour d'information de nos parties prenantes et y répondent.
- Clarifier et communiquer la manière dont les personnes peuvent apporter leur contribution et leur retour d'information aux processus de prise de décision, et expliquer clairement pourquoi l'organisation n'est pas en mesure de prendre en compte certains retours d'information.
- Permettre au personnel de première ligne et aux bénévoles de répondre au retour d'information.
- Communiquer sur le retour d'information reçu, la manière dont il a été utilisé et les changements qui ont été apportés.

Exemple d'application

Educo (p. 9) travaille sur les droits de l'enfant, l'éducation et la participation. Un ensemble de [normes de participation des enfants](#) guide Educo et ses organisations partenaires sur la manière de travailler avec les enfants pour garantir leur participation active. La nature et la portée de la participation des enfants sont déterminées par le principe de l'intérêt supérieur de l'enfant et adaptées pour refléter les contextes locaux et les niveaux d'âge et de maturité de l'enfant.

Les enfants participent à toutes les étapes des projets d'Educo, de la conception et de la planification à la mise en œuvre et aux évaluations, en passant par un processus participatif d'analyse de la situation des droits de l'enfant. Les approches sont testées et les enseignements sont partagés au sein de l'organisation.

Educo estime qu'il est nécessaire de renforcer les capacités en matière de droits de l'enfant afin de les impliquer au mieux dans les initiatives de suivi, d'évaluation, de responsabilisation et d'apprentissage, et qu'il est important de faire preuve de flexibilité et de s'adapter aux besoins des enfants au cours de ces processus.

glossaire

Accessible/accessibilité : se réfère à l'état d'une chose ou d'une pratique qui peut être facilement utilisée, comprise, atteinte et obtenue. Les considérations relatives à l'accessibilité sont différentes selon les groupes de personnes et il existe de multiples obstacles à l'accessibilité. Les obstacles peuvent être, par exemple, le handicap, la langue, le sexe, l'âge et la race, entre autres.

Comptabilité/Responsabilité : se réfère à tout processus dans lequel l'organisation interagit avec ses parties prenantes, par exemple en rendant compte de ce qu'elle fera, en tenant compte des opinions et des souhaits de ses parties prenantes, et en étant tenue de rendre compte de ses actions.

Communautés : ce sont les principaux bénéficiaires - ce sont les groupes ciblés par le travail des CSO et ceux dont les CSO tentent d'améliorer les conditions de vie. Si l'organisation est un réseau ou le secrétariat d'une alliance, les "communautés" désignent d'autres CSO qui peuvent être des chapitres nationaux, des partenaires au sein d'une alliance ou des membres que l'organisation soutient.

Diversité : fait référence aux qualités et différences uniques que possède chaque personne et chaque individu. La valeur des individus et les différences dans leurs identités sont implicites.

Engagement : il s'agit des différents types de pratiques qu'une organisation peut adopter pour consulter ses parties prenantes et obtenir leur contribution et leur retour d'information. L'engagement peut se faire de multiples façons, et cette liste d'exemples n'est en aucun cas exhaustive : boîte à idées, réunions de consultation, conversations individuelles, réunions, enquêtes, groupes de discussion, entretiens, etc.

Équité : se réfère à l'équité et à la justice, en reconnaissant que le même traitement et les mêmes actions ne peuvent pas être appliqués à tous. Il s'agit de reconnaître que différentes personnes appartenant à différents groupes identitaires peuvent bénéficier de différentes formes de privilèges, de discrimination, de traitement et d'inégalité en raison de ce qu'elles sont. L'équité consiste donc à s'assurer que des personnes différentes reçoivent le même résultat en dépit de leur situation différente.

Organismes de direction : selon l'organisation, il peut s'agir d'un conseil d'administration, de comités exécutifs ou d'organismes qui prennent les décisions en dernier ressort (dans un domaine ou pour l'ensemble de l'organisation).

Inclusion : lorsqu'une organisation fait le choix actif de permettre au plus grand nombre de personnes possible, indépendamment de leur origine et de leur identité, d'être entendues, respectées et de participer.

Réponse/réactivité : se réfère à la manière dont l'organisation réagit et s'adapte aux données et au retour d'information reçus.

Parties prenantes : il s'agit d'individus ou de groupes qui font partie du travail d'une organisation ou qui en subissent l'impact. Il peut s'agir de partenaires, de membres, de donateurs, de gouvernements, de personnel, de sections nationales, de bénévoles, de conseils d'administration, du public et, surtout, des communautés et des populations que les organisations cherchent à servir.