



POLITIQUE IDEA

(Inclusion, Diversité, Équité et Accessibilité)

IDÉES-AFRIQUE
Institut d'Études des Dynamiques
Contemporaines de l'État et des
Sociétés en Afrique

Adoptée par le Conseil d'administration
[Date d'adoption]

Version 1.0



Table des matières

Table des matières	2
1. PRÉAMBULE	5
2. DÉFINITIONS.....	6
3. PORTÉE ET APPLICATION.....	7
3.1 CHAMP D'APPLICATION	7
3.2 SPHÈRES D'INTERVENTION.....	7
4. PRINCIPES DIRECTEURS.....	7
4.1 DIGNITÉ HUMAINE ET RESPECT	7
4.2 NON-DISCRIMINATION ET ÉQUITÉ	8
4.3 PARTICIPATION ET REPRÉSENTATION SIGNIFICATIVES	8
4.4 INTERSECTIONNALITÉ	8
4.5 RESPONSABILITÉ COLLECTIVE.....	8
4.6 APPROCHE SYSTÉMIQUE ET PROACTIVE.....	8
4.7 AMÉLIORATION CONTINUE.....	8
4.8 CONTEXTUALISATION AFRO-CENTRÉE	8
5. ENGAGEMENTS STRATÉGIQUES	8
5.1 INCLUSION.....	8
ACTIONS CONCRÈTES:	9
5.2 DIVERSITÉ.....	9
ACTIONS CONCRÈTES:	9
5.3 ÉQUITÉ	10
ACTIONS CONCRÈTES:	10
5.4 ACCESSIBILITÉ.....	10
ACTIONS CONCRÈTES:	10
6. MISE EN ŒUVRE	11



6.1 GOUVERNANCE ET LEADERSHIP.....	11
6.2 RESSOURCES HUMAINES ET BÉNÉVOLAT	11
RECRUTEMENT ET SÉLECTION:	11
INTÉGRATION ET RÉTENTION:	11
GESTION DU RENDEMENT ET AVANCEMENT:	12
6.3 PROGRAMMES ET SERVICES.....	12
6.4 PARTENARIATS ET COLLABORATIONS	12
6.5 COMMUNICATIONS ET SENSIBILISATION	12
7. MÉCANISMES DE SURVEILLANCE ET REDDITION DE COMPTES.....	14
7.1 STRUCTURE DE RESPONSABILITÉ.....	14
CONSEIL D'ADMINISTRATION:	14
DIRECTION GÉNÉRALE:.....	14
RESPONSABLE IDEA:	14
COMITÉ IDEA:	14
TOUS LES EMPLOYÉS ET BÉNÉVOLES:	14
7.2 COLLECTE ET ANALYSE DE DONNÉES	14
7.3 RAPPORTS ET TRANSPARENCE	15
8. FORMATION ET SENSIBILISATION.....	15
8.1 FORMATION OBLIGATOIRE.....	15
8.2 CONTENU DES FORMATIONS.....	15
8.3 SENSIBILISATION CONTINUE.....	16
9. PLAINTES ET RECOURS.....	17
9.1 ENGAGEMENT CONTRE LA DISCRIMINATION	17
9.2 MÉCANISMES DE PLAINTÉ	17
9.3 PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES	17
9.4 PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES	17
9.5 MESURES DISCIPLINAIRES.....	18
10. RÉVISION DE LA POLITIQUE.....	19
10.1 FRÉQUENCE DE RÉVISION	19



10.2 PROCESSUS DE RÉVISION.....	19
---------------------------------	----



1. PRÉAMBULE

IDÉES-AFRIQUE reconnaît que l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (IDEA) constituent des valeurs fondamentales essentielles à sa mission de contribuer à la transformation durable du continent africain et au renforcement des relations Canada-Afrique. En tant qu'organisation œuvrant dans un contexte interculturel et transnational, IDÉES-AFRIQUE s'engage à créer un environnement où toutes les personnes, quelles que soient leurs origines, identités ou capacités, peuvent s'épanouir pleinement, contribuer significativement et bénéficier équitablement de nos activités.

Cette politique s'inscrit dans la continuité de nos valeurs organisationnelles, notamment notre engagement envers l'inclusivité et la diversité, et de la maxime akan qui nous inspire : « Fawodhodie ène obre na enam » (pas d'indépendance sans responsabilité). Elle reflète notre reconnaissance que la diversité des perspectives, des expériences et des savoirs enrichit notre capacité collective à relever les défis contemporains.

IDÉES-AFRIQUE reconnaît par ailleurs que les communautés noires, africaines et afrodescendantes au Canada ont historiquement fait et continuent de faire face à des obstacles systémiques, au racisme et à la discrimination. Notre organisation s'engage à combattre activement ces injustices et à promouvoir la justice sociale.



2. DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique, les termes suivants sont définis comme suit:

ACCESSIBILITÉ : principe selon lequel tous les individus, quelles que soient leurs capacités physiques, mentales, sensorielles, cognitives ou autres, ont un accès égal et sans obstacle aux lieux, aux services, aux programmes, aux informations et aux opportunités de l'organisation.

DISCRIMINATION : traitement différencié injuste ou défavorable d'une personne ou d'un groupe fondé sur des motifs prohibés par la loi, notamment la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation familiale, la situation géographique, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne gracée.

DIVERSITÉ : présence et valorisation d'une variété de différences et de similitudes entre les personnes, incluant notamment la race, l'ethnicité, l'origine nationale, la langue, la religion ou croyance spirituelle, l'âge, le genre, l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, les capacités physiques et cognitives, le statut socio-économique, l'éducation, les perspectives idéologiques et les expériences de vie.

ÉQUITÉ : principe de justice qui consiste à traiter chaque personne de façon appropriée en fonction de ses besoins et de sa situation particulière, en reconnaissant que certaines personnes ou groupes peuvent nécessiter un traitement différencié ou des mesures d'accommodement pour atteindre des résultats justes et équitables. L'équité ne signifie pas traiter tout le monde de la même façon, mais plutôt éliminer les obstacles systémiques pour assurer l'égalité des chances.

INCLUSION : pratique active et intentionnelle de créer un environnement dans lequel toutes les personnes sont valorisées, respectées, soutenues et ont un sentiment d'appartenance. L'inclusion va au-delà de la simple représentation numérique et implique une participation significative, un pouvoir partagé et une prise en compte authentique de toutes les voix dans les processus décisionnels.

INTERSECTIONNALITÉ : reconnaissance que les identités multiples et entrecroisées d'une personne (par exemple, race, genre, classe, orientation sexuelle, capacité, etc.) créent des expériences uniques de discrimination ou de privilège qui ne peuvent être comprises en examinant chaque identité séparément.

RACISME SYSTÉMIQUE : ensemble de politiques, de pratiques et de processus institutionnels qui, intentionnellement ou non, produisent des résultats inégaux pour les personnes racialisées et perpétuent les inégalités raciales.

ACCOMMODEMENT RAISONNABLE : mesure d'adaptation visant à éliminer un obstacle ou une barrière, rencontré par une personne ou un groupe protégé, pourvu que cette mesure ne cause pas de contrainte excessive pour l'organisation.



3. PORTÉE ET APPLICATION

3.1 CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à:

- Tous les membres du conseil d'administration d'IDÉES-AFRIQUE
- Tous les employé.e.s, qu'ils.elles soient à temps plein, à temps partiel ou contractuels
- Tous les bénévoles et stagiaires
- Tous les membres des comités et groupes de travail
- Tous les consultant.e.s et fournisseur.euse.s de services
- Toutes les personnes participant aux programmes, événements et activités de l'organisation
- Tous les partenaires et collaborateur.rice.s dans le cadre des projets menés par l'organisation

3.2 SPHÈRES D'INTERVENTION

Cette politique encadre toutes les activités d'IDÉES-AFRIQUE, notamment:

- La gouvernance et les processus décisionnels;
 - Le recrutement, la sélection, l'embauche et la rétention du personnel;
 - La conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes et services;
 - La recherche et la production de connaissances;
 - Les activités culturelles et de sensibilisation;
 - Les partenariats et collaborations;
 - Les communications internes et externes;
 - L'aménagement des lieux et l'accessibilité physique;
 - Les technologies de l'information et plateformes numériques;
-

4. PRINCIPES DIRECTEURS

Les principes suivants guident l'application de la présente politique:

4.1 DIGNITÉ HUMAINE ET RESPECT

IDÉES-AFRIQUE reconnaît la dignité inhérente et la valeur égale de toute personne. Nous nous engageons à traiter chacun avec respect, compassion et humanité.



4.2 NON-DISCRIMINATION ET ÉQUITÉ

IDÉES-AFRIQUE rejette toute forme de discrimination, directe ou indirecte, systémique ou interpersonnelle. Nous nous engageons à éliminer les obstacles systémiques et à promouvoir l'équité des chances et des résultats.

4.3 PARTICIPATION ET REPRÉSENTATION SIGNIFICATIVES

IDÉES-AFRIQUE s'engage à aller au-delà de la représentation symbolique pour assurer une participation authentique et significative de toutes les personnes dans nos instances décisionnelles et nos activités.

4.4 INTERSECTIONNALITÉ

IDÉES-AFRIQUE reconnaît que les identités multiples et entrecroisées créent des expériences uniques. Nos politiques et pratiques tiennent compte de cette complexité.

4.5 RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

IDÉES-AFRIQUE reconnaît que la promotion de l'IDEA est une responsabilité partagée par tous les membres de l'organisation, du conseil d'administration aux participant.e.s à nos programmes.

4.6 APPROCHE SYSTÉMIQUE ET PROACTIVE

IDÉES-AFRIQUE adopte une approche proactive et systémique qui va au-delà de la conformité légale pour transformer en profondeur nos structures, processus et pratiques.

4.7 AMÉLIORATION CONTINUE

IDÉES-AFRIQUE s'engage dans un processus d'apprentissage et d'amélioration continue, reconnaissant que l'IDEA est un cheminement permanent nécessitant une réflexion, une évaluation et un ajustement constants, et ce dans une optique de mitiger l'influence des biais conscients et inconscients

4.8 CONTEXTUALISATION AFRO-CENTRÉE

IDÉES-AFRIQUE reconnaît les spécificités des réalités africaines et afrodescendantes, et s'engage à centrer les voix, les savoirs et les expériences des communautés africaines et afrodescendantes dans nos approches IDEA.

5. ENGAGEMENTS STRATÉGIQUES

5.1 INCLUSION

IDÉES-AFRIQUE s'engage à créer et maintenir un environnement véritablement inclusif où:

- Toutes les personnes se sentent valorisées, respectées et ont un sentiment d'appartenance;



- Les voix et perspectives diverses sont activement sollicitées, écoutées et intégrées dans les processus décisionnels;
- Les différences sont célébrées comme une source de richesse et d'innovation;
- Un climat de sécurité psychologique permet à chacun.e de s'exprimer authentiquement sans crainte de répercussions;
- Les pratiques d'exclusion, conscientes ou inconscientes, sont identifiées et éliminées;
- Des espaces de dialogue interculturel sont créés pour favoriser la compréhension mutuelle;
- Les contributions de tous et toutes sont reconnues et célébrées équitablement.

ACTIONS CONCRÈTES:

- 1) Instaurer des mécanismes de consultation régulière auprès des groupes sous-représentés;
- 2) Créer des cercles de parole et des forums ouverts pour faciliter les échanges;
- 3) Adopter des pratiques de facilitation inclusives dans toutes nos réunions et événements;
- 4) Mettre en place un système de mentorat et de parrainage pour soutenir les membres des groupes sous-représentés;
- 5) Célébrer la diversité culturelle à travers des événements et initiatives spécifiques;

5.2 DIVERSITÉ

IDÉES-AFRIQUE s'engage à cultiver et valoriser la diversité à tous les niveaux de l'organisation:

- Dans notre gouvernance : assurer une représentation équilibrée au sein du conseil d'administration et des comités;
- Dans notre équipe : créer une main-d'œuvre qui reflète la diversité des communautés que nous servons;
- Dans nos programmes : concevoir des initiatives qui répondent aux besoins variés de nos bénéficiaires;
- Dans nos partenariats : collaborer avec des organisations représentant diverses communautés;
- Dans nos savoirs : mobiliser et valoriser la pluralité des systèmes de connaissances (savoirs locaux africains, savoirs autochtones, savoirs institutionnels, savoirs académiques du Nord, savoirs des autres « Suds »);
- Dans nos communications : utiliser des représentations visuelles et narratives diversifiées.

ACTIONS CONCRÈTES:

- 1) Établir des objectifs mesurables de représentation pour les groupes sous-représentés dans toutes nos instances;
- 2) Élargir nos canaux de recrutement pour atteindre des candidats diversifiés;
- 3) Réviser régulièrement la composition de nos instances pour identifier les lacunes en matière de représentation;
- 4) Créer un répertoire de consultant.e.s et expert.e.s diversifié.e.s;
- 5) Intégrer systématiquement une perspective de diversité dans l'analyse de nos projets et initiatives.



5.3 ÉQUITÉ

IDÉES-AFRIQUE s'engage à promouvoir l'équité en:

- Identifiant et éliminant les obstacles systémiques qui entravent l'égalité des chances et des résultats;
- Reconnaisant que l'équité peut nécessiter un traitement différencié pour atteindre des résultats justes;
- Allouant les ressources de manière équitable en fonction des besoins spécifiques;
- Fournissant des accommodements raisonnables pour permettre la pleine participation de tous et toutes;
- Examinant nos politiques et pratiques à travers une lentille d'équité;
- Collectant et analysant des données désagrégées pour identifier les inégalités persistantes;
- Ciblant les investissements vers les groupes historiquement marginalisés.

ACTIONS CONCRÈTES:

- 1) Réaliser un audit d'équité de toutes nos politiques, procédures et pratiques;
- 2) Mettre en place un fonds d'accessibilité pour couvrir les coûts des accommodements;
- 3) Développer une grille d'analyse d'équité appliquée à tous les projets et décisions stratégiques;
- 4) Offrir des bourses et des tarifs différenciés basés sur la capacité de payer;
- 5) Établir des partenariats préférentiels avec des organisations dirigées par et au service des groupes marginalisés.

5.4 ACCESSIBILITÉ

IDÉES-AFRIQUE s'engage à assurer l'accessibilité universelle en:

- Éliminant les barrières physiques, communicationnelles, technologiques, systémiques et attitudinales;
- Concevant nos espaces, services et activités selon les principes de conception universelle;
- Assurant que nos communications sont accessibles dans divers formats et langues;
- Utilisant des technologies accessibles et conformes aux normes WCAG;
- Tenant nos événements dans des lieux physiquement accessibles;
- Fournissant des services d'interprétation et de traduction au besoin;
- Adaptant nos pratiques pour accommoder les besoins spécifiques;

ACTIONS CONCRÈTES:

- 1) Réaliser un audit d'accessibilité de nos installations, sites web et plateformes;
- 2) Développer un plan d'accessibilité pluriannuel avec des cibles mesurables;
- 3) Former le personnel sur les principes d'accessibilité et les accommodements;
- 4) Intégrer des critères d'accessibilité dans tous nos appels d'offres et contrats;
- 5) Créer une procédure simplifiée pour les demandes d'accommodement;
- 6) Offrir nos événements en format hybride (présentiel et virtuel) pour maximiser la participation;



6. MISE EN ŒUVRE

6.1 GOUVERNANCE ET LEADERSHIP

Le conseil d'administration et la direction d'IDÉES-AFRIQUE démontrent leur engagement envers l'IDEA en:

- Intégrant les principes IDEA dans la planification stratégique et les décisions organisationnelles;
- Allouant des ressources humaines, financières et matérielles adéquates pour soutenir la mise en œuvre de cette politique;
- Nommant un(e) responsable IDEA au niveau de la direction pour coordonner les efforts;
- Créant un comité IDEA composé de représentants diversifiés de l'organisation et de la communauté;
- Veillant à ce que la composition du conseil d'administration et des comités reflète les principes de cette politique;
- Donnant l'exemple par leurs actions et communications;
- Rendant compte publiquement des progrès réalisés.

6.2 RESSOURCES HUMAINES ET BÉNÉVOLAT

Dans la gestion de ses ressources humaines, IDÉES-AFRIQUE s'engage à:

RECRUTEMENT ET SÉLECTION:

- Utiliser un langage inclusif dans les descriptions de poste;
- Diversifier les canaux de recrutement pour atteindre des candidats issus de groupes sous-représentés;
- Constituer des comités de sélection diversifiés;
- Former les personnes impliquées dans le recrutement sur les biais inconscients;
- Considérer les compétences équivalentes et l'expérience vécue pertinente;
- Offrir des accommodements durant le processus de sélection.

INTÉGRATION ET RÉTENTION:

- Mettre en place un programme d'intégration inclusif pour les nouveaux employés et bénévoles;
- Offrir du mentorat et du parrainage aux membres des groupes sous-représentés;
- Créer des opportunités équitables de développement professionnel;
- Assurer une rémunération équitable et transparente;



- Favoriser un environnement de travail flexible et respectueux de l'équilibre vie-travail;
- Reconnaître et célébrer les contributions de tous et toutes.

GESTION DU RENDEMENT ET AVANCEMENT:

- Utiliser des critères d'évaluation objectifs et transparents;
- Fournir une rétroaction constructive et régulière;
- Identifier et éliminer les obstacles à l'avancement de certains groupes;
- Offrir des opportunités équitables de leadership et de visibilité;

6.3 PROGRAMMES ET SERVICES

Dans la conception et la prestation de ses programmes et services, IDÉES-AFRIQUE s'engage à:

- Consulter les communautés bénéficiaires, notamment les groupes marginalisés, dès la phase de conception;
- Réaliser une analyse d'impact IDEA pour tous les nouveaux programmes;
- Adapter les programmes pour répondre aux besoins spécifiques de populations diverses;
- Éliminer les obstacles financiers, géographiques, linguistiques et autres à la participation;
- Offrir des options flexibles de participation (présentiel, virtuel, hybride);
- Utiliser des pédagogies et méthodologies culturellement appropriées;
- Mesurer et suivre la participation désagrégée pour identifier les lacunes;
- Solliciter régulièrement la rétroaction des participants sur l'inclusivité des programmes.

6.4 PARTENARIATS ET COLLABORATIONS

Dans le développement de partenariats, IDÉES-AFRIQUE:

- Privilégie les partenariats avec des organisations dirigées par et au service des communautés marginalisées;
- Intègre des critères IDEA dans la sélection et l'évaluation des partenaires;
- Établit des relations de partenariat équitables basées sur le respect mutuel et le partage du pouvoir;
- Reconnaît et compense équitablement les contributions de tous les partenaires;
- Encourage les partenaires à adopter des pratiques IDEA;
- Co-construit les projets avec les partenaires et les communautés concernées.

6.5 COMMUNICATIONS ET SENSIBILISATION

Dans ses communications internes et externes, IDÉES-AFRIQUE:

- Utilise un langage inclusif, non sexiste et respectueux de toutes les identités;
- Évite les stéréotypes et représentations réductrices dans les visuels et les narratifs;
- Reflète la diversité dans les images, témoignages et exemples utilisés;
- Rend ses communications accessibles (formats alternatifs, sous-titres, traduction);



- Amplifie les voix des communautés marginalisées dans ses plateformes;
 - Communique de manière proactive sur ses engagements et progrès IDEA;
 - Sensibilise le public aux enjeux d'IDEA et à la lutte contre le racisme et la discrimination.
-



7. MÉCANISMES DE SURVEILLANCE ET REDDITION DE COMPTES

7.1 STRUCTURE DE RESPONSABILITÉ

CONSEIL D'ADMINISTRATION:

- Approuve la politique IDEA et ses révisions;
- Reçoit un rapport annuel sur les progrès IDEA;
- Assure l'allocation de ressources adéquates;
- Modélise les pratiques IDEA dans sa propre composition et fonctionnement.

DIRECTION GÉNÉRALE:

- Assume la responsabilité ultime de la mise en œuvre de la politique;
- Intègre les objectifs IDEA dans la planification stratégique;
- Nomme un(e) responsable IDEA;
- Rend compte au conseil d'administration.

RESPONSABLE IDEA:

- Coordonne la mise en œuvre du plan d'action IDEA;
- Anime le comité IDEA;
- Conseille la direction et les gestionnaires sur les questions IDEA;
- Coordonne la collecte de données et la production de rapports;
- Facilite les formations et sensibilisations.

COMITÉ IDEA:

- Conseille sur les priorités et stratégies IDEA;
- Examine et commente les initiatives proposées;
- Facilite la consultation avec les communautés concernées;
- Contribue à l'évaluation des progrès.

TOUS ET TOUTES LES EMPLOYÉ.E.S ET BÉNÉVOLES:

- Comprennent et appliquent les principes de cette politique;
- Signalent les situations problématiques;
- Participent aux formations obligatoires;
- Contribuent à créer un environnement inclusif.

7.2 COLLECTE ET ANALYSE DE DONNÉES

IDÉES-AFRIQUE s'engage à:



- Collecter des données désagrégées (dans le respect de la vie privée et avec consentement) sur la composition de ses instances, son personnel, ses bénévoles et ses bénéficiaires;
- Analyser ces données pour identifier les tendances, lacunes et progrès;
- Utiliser les données pour éclairer la prise de décision et l'amélioration continue;
- Protéger la confidentialité et la sécurité des données personnelles conformément aux lois applicables.

7.3 RAPPORTS ET TRANSPARENCE

IDÉES-AFRIQUE:

- Produit un rapport annuel IDEA présentant les progrès, défis et actions entreprises;
 - Inclut des données quantitatives et qualitatives dans ses rapports;
 - Présente le rapport IDEA à l'assemblée générale annuelle;
 - Publie le rapport sur son site web et le rend accessible au public;
 - Sollicite la rétroaction de la communauté sur ses efforts IDEA.
-

8. FORMATION ET SENSIBILISATION

IDÉES-AFRIQUE reconnaît que la formation continue est essentielle pour créer et maintenir une culture organisationnelle inclusive.

8.1 FORMATION OBLIGATOIRE

Tous et toutes les administrateur.rice.s, employé.e.s et bénévoles actif.ve.s reçoivent:

- Une formation d'orientation IDEA dans les trois (3) mois suivant leur arrivée;
- Une formation de mise à jour tous les deux (2) ans;
- Des formations spécialisées selon leur rôle (ex: recrutement, conception de programmes).

8.2 CONTENU DES FORMATIONS

Les formations couvrent notamment:

- Les concepts fondamentaux d'IDEA et d'intersectionnalité;



- Le racisme systémique et la lutte contre le racisme;
- Les biais conscients et inconscients et leurs impacts;
- Les micro-agressions et comment les prévenir;
- La communication inclusive;
- Les accommodements raisonnables;
- Les responsabilités individuelles et collectives;
- Les politiques et procédures organisationnelles pertinentes.

8.3 SENSIBILISATION CONTINUE

Au-delà des formations formelles, IDÉES-AFRIQUE:

- Organise des événements de sensibilisation réguliers (conférences, panels, cercles de dialogue);
 - Partage des ressources éducatives (articles, vidéos, podcasts);
 - Célèbre les journées et mois de reconnaissance de groupes spécifiques;
 - Crée des espaces sécuritaires de discussion sur les enjeux IDEA;
 - Encourage le partage d'expériences et d'apprentissages.
-



9. PLAINTES ET RECOURS

9.1 ENGAGEMENT CONTRE LA DISCRIMINATION

IDÉES-AFRIQUE ne tolère aucune forme de discrimination, de harcèlement ou de traitement injuste fondé sur des motifs prohibés. Toute personne qui estime avoir été victime ou témoin d'un tel comportement est encouragée à le signaler.

9.2 MÉCANISMES DE PLAINTE

Plusieurs options sont disponibles ou en cours d'implémentation pour signaler une situation:

- Signalement informel : Discussion avec un.e superviseur.e, le/la responsable IDEA ou un membre du comité IDEA pour une résolution informelle;
- Plainte formelle : Dépôt d'une plainte écrite auprès du/de la responsable IDEA ou de la direction;
- Signalement confidentiel : Utilisation d'une ligne confidentielle ou d'un formulaire anonyme en ligne.

9.3 PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Toute plainte formelle fait l'objet:

- D'un accusé de réception dans les trois (3) jours ouvrables;
- D'une enquête impartiale et confidentielle menée dans un délai raisonnable;
- D'une décision écrite communiquée aux parties concernées;
- De mesures correctives appropriées si la plainte est fondée.

9.4 PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

IDÉES-AFRIQUE interdit strictement toute forme de représailles contre une personne qui, de bonne foi:

- Dépose une plainte;
- Participe à une enquête;
- Témoigne dans le cadre d'une procédure;
- S'oppose à une pratique discriminatoire.

Les représailles constituent en soi une violation de cette politique et peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires.



9.5 MESURES DISCIPLINAIRES

Les violations de cette politique peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à:

- Un avertissement verbal ou écrit;
- Une suspension temporaire;
- Le retrait de responsabilités;
- La fin de l'emploi ou de l'association avec l'organisation.

La gravité de la mesure est proportionnelle à la nature et à la gravité de l'infraction.



10. RÉVISION DE LA POLITIQUE

10.1 FRÉQUENCE DE RÉVISION

Cette politique est révisée au minimum tous les trois (3) ans, ou plus fréquemment si:

- Des changements législatifs l'exigent;
- Des lacunes significatives sont identifiées;
- Des développements importants surviennent dans les meilleures pratiques IDEA;
- Le conseil d'administration ou le comité IDEA le recommande.

10.2 PROCESSUS DE RÉVISION

Le processus de révision inclut:

- Une évaluation de la mise en œuvre et de l'efficacité de la politique actuelle;
 - Une consultation auprès du personnel, des membres, des bénéficiaires et des partenaires;
 - Un examen des meilleures pratiques et des politiques comparables;
 - L'intégration de la rétroaction reçue;
 - Une approbation par le conseil d'administration.
-