



Rapport d'évolution des engagement de Mercy Corps à agir

En octobre 2019, Mercy Corps et notre conseil d'administration ont demandé au cabinet d'investigation Vestry Laight de mener une enquête indépendante externe sur les mesures qui avaient été prise lorsque les rapports d'abus commis par le défunt cofondateur de Mercy Corps, Ellsworth Culver, avaient été portés à l'attention de l'organisation en 2018.

Mercy Corps a également engagé le cabinet d'avocats Nichols Liu pour mener une évaluation distincte des politiques et procédures de l'organisation en matière d'exploitation et d'abus sexuels. Les deux rapports ont été publiés le 5 février 2020 et peuvent être consultés dans leur intégralité sur le site Internet de Mercy Corps [ici](#).

La direction et le conseil d'administration de Mercy Corps ont accepté à l'unanimité les conclusions et les recommandations contenues dans les deux rapports et ont annoncé les [engagements d'action](#) de Mercy Corps visant à mener des enquêtes supplémentaires, à restructurer les services juridiques, d'éthiques et de sauvegarde, à actualiser les politiques de sauvegarde et à renforcer la structure de gestion du conseil d'administration.

Le conseil d'administration et l'équipe exécutive de Mercy Corps se sont engagés à examiner les engagements d'action lors de chaque réunion du conseil jusqu'à ce que toutes les recommandations aient été mises en application et à rendre compte des résultats au public deux fois par an durant cette période. Il s'agit du cinquième rapport semestriel sur la mise en œuvre des Engagements à l'action de Mercy Corps. Les rapports précédents de juillet 2020, janvier 2021, juillet 2021 et janvier 2022 peuvent être consultés [ici](#).

Mercy Corps a respecté la majorité de ses engagements d'action. Une révision complète de la gouvernance a été réalisée en novembre 2020 et a permis de restreindre la durée du mandat du conseil d'administration à deux mandats de trois ans, avec une possibilité de prolongation pour un troisième mandat de trois ans dans des circonstances exceptionnelles, pour un maximum de neuf ans. Treize administrateurs ont quitté leurs fonctions depuis 2019, dont sept en juin 2021. Depuis janvier 2020, Mercy Corps a accueilli quatorze nouveaux administrateurs au Conseil d'administration. Quatre d'entre eux ont quitté leur poste à la fin du mois de juin 2022 et seront remplacés par de nouveaux administrateurs au cours de l'année fiscale 23.

En mai 2021, nous avons publié l'[enquête indépendante](#) de Freeh Group. Mercy Corps a continué à développer son département d'éthique et de conformité récemment restructuré, avec l'ajout d'enquêteurs et de rôles techniques supplémentaires à temps plein, et a étendu les équipes de prévention de la sauvegarde des personnes et de responsabilisation communautaire avec la création de nouveaux postes et un soutien dans tous les pays où Mercy Corps opère.

La sauvegarde sera toujours une priorité essentielle de Mercy Corps et exigera un effort continu de la part de tous ceux qui travaillent pour notre organisation. Bien que notre travail de sauvegarde se poursuive, nous avons clôturé la majorité de nos engagements dans notre mise à jour de janvier 2022¹ et considérons trois autres engagements clôturés à la date de ce rapport.² Les engagements 3, 11, 12, 20 et 23 sont toujours en cours. Ces engagements comprennent la finalisation d'un processus visant à examiner et à réévaluer la manière dont nous reflétons le rôle des fondateurs de Mercy Corps ; le renforcement de la gestion de la performance en matière de sauvegarde afin de responsabiliser le leadership ; et la mise en œuvre des recommandations d'une évaluation externe de nos politiques de sauvegarde.

Complément d'investigation

Engagement 1 : enquêter sur le traitement de l'affaire dans les années 1990

Mener une investigation sur la manière dont cette affaire a été traitée par Mercy Corps dans les années 1990

Engagement 2 : enquêter sur l'importance des abus sexuels

Mener une investigation pour déterminer l'importance des abus sexuels commis par Ellsworth Culver durant la période où il a travaillé chez Mercy Corps.

¹Les engagements 1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18 et 21 ont été clôturés en janvier 2022.

² Les engagements 7, 19 et 22 sont clôturés à la date de ce rapport.

Les engagements 1 et 2 sont clôturés. Pour plus de détails, veuillez consulter les [engagements d'action de janvier 2022](#)

Engagement 3 : examiner et réévaluer le rôle de Culver dans l'histoire de l'organisation

Développer un processus inclusif pour examiner et réévaluer la façon dont nous tenons compte du rôle d'Ellsworth Culver et d'autres personnes dans l'histoire de notre organisation.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 3

Afin de réévaluer et d'examiner pleinement le rôle d'Ellsworth Culver dans l'histoire de notre organisation, Mercy Corps évalue la meilleure façon de documenter notre histoire de manière transparente et significative.

Le travail de Mercy Corps sur les programmes de justice réparatrice basés sur les traumatismes au Rwanda s'adresse également aux survivants des communautés touchées par les conflits. Même s'il n'est pas directement lié à l'enquête Culver, ce programme, et d'autres semblables, sont importants pour nos participants qui peuvent être des survivants d'agressions.

Restructuration des fonctions juridiques, éthiques et de protection des personnes

Engagement 4 : recruter un directeur de l'éthique et de la conformité

Recruter un directeur de l'éthique et de la conformité (DEC), indépendant des départements juridiques et des ressources humaines, relevant du DEC et du conseil d'administration.

L'admission à la protection des personnes et les investigations relèvent du DEC, et non du directeur juridique ou des ressources humaines. Toutes les investigations des ressources humaines sur des cas d'inconduite ou de harcèlement sexuel, que ce soit parmi des membres de l'équipe ou d'autres personnes, relèveront également de la responsabilité de l'équipe de protection des personnes et du DEC. En outre, le nouveau département dirigé par le DEC sera doté du personnel et des ressources nécessaires, et mettra en œuvre les meilleures pratiques axées sur la survie, mais en tenant compte des traumatismes, telles que la gestion des cas par une équipe pluridisciplinaire qui comprend un professionnel de la santé mentale qualifié.

L'engagement 4 est clôturé. Pour plus de détails, veuillez consulter les [engagements d'action de janvier 2022](#)

Engagement 5 : renforcer les systèmes de protection des personnes, y compris le recrutement de personnel supplémentaire

Réaliser un investissement supplémentaire important au cours des 18 prochains mois pour renforcer nos systèmes qui prennent en charge l'admission, la gestion des cas et la surveillance des enquêtes pour les violations présumées de l'éthique, y compris la sauvegarde des personnes. Cela comprend l'ajout de personnel pour gérer la charge de travail.

L'engagement 5 est clôturé. Pour plus de détails, veuillez consulter les [engagements d'action de janvier 2022](#)

Engagement 6 : identifier une société tierce d'investigation et de protection des personnes

Identifier une entreprise tierce d'investigation et de sauvegarde à tenir en renfort pour aider Mercy Corps à répondre aux événements de sauvegarde, à utiliser si besoin au cas par cas.

L'engagement 6 est clôturé. Pour plus de détails, veuillez consulter les [engagements d'action de janvier 2022](#)

Engagement 7 : créer un plan de renforcement des capacités en matière de PEAS

Etablir un plan complet de renforcement des capacités en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PSEA) pour les membres de la haute direction et du conseil d'administration basés dans les pays et au siège, en plus de l'intégration et des formations continues des points focaux de sauvegarde.

Le plan de renforcement des capacités comprendra la connaissance et la mise en application des politiques et procédures de sauvegarde de Mercy Corps, les meilleures pratiques et approches aux survivants de violence sexiste ; les premiers secours psychosociaux ; les enquêtes sur l'exploitation et les abus sexuels, et l'orientation et le signalement des cas aux services et aux autorités locales ainsi qu'aux donateurs.

Mise à jour sur les avancées concernant l'engagement 7

Outre nos rôles de soutien à la protection des personnes dans les pays et de la formation des personnes mentionnées dans l'engagement 5 ci-dessus, nous avons élaboré un plan de renforcement des capacités de protection des personnes et de PSEA pour nos membres de la haute direction basés dans les pays et au siège, et les équipes de direction des pays. Le plan comprend une formation ciblée pour chaque groupe désigné, afin de renforcer les capacités dans les domaines suivants. Il est adapté à chaque type de public et aux postes/tâches des participants :

- La connaissance et la pratique des politiques et procédures de sauvegarde Mercy Corps propres au rôle de chaque participant ;
- Les meilleures pratiques et procédures pour collaborer avec des victimes de violence sexiste ;
- Les premiers secours psychosociaux ;
- Les investigations sur l'exploitation et les abus sexuels ;
- L'orientation et le signalement des cas aux services et autorités locaux ;
- Les modèles d'évaluation des risques de sauvegarde et un aperçu de la situation pour chaque pays ;
- Un aperçu des normes minimales de sauvegarde chez Mercy Corps ; et
- Certains contenus sur les rôles de soutien à la sauvegarde dans le pays, y compris les points focaux de sauvegarde, les défenseurs et les co-enquêteurs (comprendre ces rôles et comment les exploiter).

La formation est dispensée par des experts en matière de PSEA/Sauvegarde reconnus au niveau international, Global Child Protection Services (GCPS). Le Conseil mondial, y compris ses nouveaux membres, ont reçu une formation sur la sauvegarde en juin 2020 et à nouveau en décembre 2021. L'équipe de direction, y compris notre nouveau PDG et CECO, ont reçu une formation en novembre 2020, couvrant les thèmes susmentionnés, propres à leurs rôles exécutifs. L'équipe de direction de l'Europe, ainsi que les dirigeants nationaux et régionaux, ont reçu une formation en février 2021, tandis que l'équipe de direction de la réponse humanitaire a reçu une formation en mars 2021. Une formation similaire adaptée à la direction de nos résultats et la qualité des programmes, de l'unité d'assistance technique, des ressources humaines et des autres directeurs de pays est prévue pour l'exercice 2023.

Cette formation ciblée de renforcement des capacités pour le leadership s'ajoute au cours de formation obligatoire sur la PEAS à l'échelle de l'agence inclus dans notre suite complète d'apprentissage en ligne sur le code de conduite. De plus, les points de focaux et les défenseurs de la sauvegarde dans les pays mènent des activités de renforcement des capacités et de sensibilisation pour assurer une meilleure compréhension et un engagement dans les politiques, pratiques et systèmes de sauvegarde pour les membres de l'équipe à tous les niveaux.

Nous avons également élaboré un ensemble de normes de base en matière de sauvegarde qui définissent les exigences minimales de renforcement des capacités pour tous les membres de l'équipe, les bénévoles et les partenaires.

L'engagement 7 est maintenant clôturé.

Engagement 8 : mettre en œuvre des mécanismes de rapport de responsabilité communautaire (CARM)

Accélérer la mise en œuvre des mécanismes de signalement communautaires et la formation des enquêteurs locaux.

L'engagement 8 est clôturé. Pour plus de détails, veuillez consulter les [engagements d'action de janvier 2022](#)

Engagement 9 : améliorer la transparence du programme de sauvegarde

Améliorer la transparence en général en communiquant les modifications apportées au programme de sauvegarde, y compris les informations sur les ressources supplémentaires, clairement à tous les employés et en particulier en informant ceux qui se sont manifestés de l'état de leurs investigations.

L'engagement 9 est clôturé. Pour plus de détails, veuillez consulter les [engagements d'action de janvier 2022](#)

Engagement 10 : produire un rapport public annuel sur la protection des personnes

Publier un rapport public annuel sur la sauvegarde suffisamment détaillée pour identifier le type de cas et le statut de l'investigation tout en préservant la confidentialité. Mercy Corps s'est engagée auparavant à publier un rapport annuel sur la sauvegarde.

L'engagement 10 est clôturé. Pour plus de détails, veuillez consulter les [engagements d'action de janvier 2022](#)

Mises à jour des politiques

Engagement 11 : évaluer l'efficacité des politiques de sauvegarde

Mener une investigation sur la façon dont les politiques de sauvegarde de Mercy Corps fonctionnent dans la pratique pour s'assurer qu'elles sont mises en œuvre efficacement et qu'elles disposent de ressources suffisantes.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 11

Comme en témoigne la réalisation des engagements 4 et 5, nous avons apporté des modifications importantes à la mise en œuvre et aux ressources de la sauvegarde depuis que les engagements à l'action ont été pris début 2020. Des discussions sur les ressources ont lieu régulièrement pour surveiller les besoins en ressources. Nous avons considérablement renforcé nos ressources de protection dans le pays et

apporté d'importantes modifications structurelles à nos fonctions juridiques, éthiques et d'enquête. Les principaux aspects comprennent : le renforcement de la gouvernance ; la création d'une équipe des admissions et investigations dédiée au sein d'un département de l'éthique et de la conformité autonome ; la mise en place de points de contact, de défenseurs et de co-enquêteurs de protection formés dans les pays et le renforcement des capacités de l'équipe mondiale de prévention de la protection des personnes. En mai 2021, l'équipe mondiale de prévention de la protection des personnes a été consolidée au sein du département d'éthique et de conformité.

Comme indiqué ci-dessous dans la mise à jour de l'engagement 12, un tiers a examiné un échantillon de nos investigations et déterminé que notre approche répond aux normes de l'industrie. Nos politiques et processus d'enquête ont été examinés par une série d'évaluations de donateurs, et les conclusions de ces évaluations ont été mises en œuvre. En outre, nos politiques de protection des personnes ont fait l'objet d'un examen externe approfondi et d'une analyse comparative par rapport aux attentes des donateurs, aux normes du secteur et aux politiques des organisations homologues. Les recommandations issues de ce processus sont en cours d'intégration et des révisions de la politique sont en cours.

Engagement 12 : examiner et réviser les politiques et procédures de Mercy Corps

Examiner et réviser les politiques et procédures de Mercy Corps avec l'expertise appropriée pour combler les lacunes et renforcer leur application, notamment pour inclure des politiques visant à lutter contre les inconduites sexuelles passées, les abus et la violence sexiste perpétrés par d'anciens employés ou des employés actuels, qui se sont produits dans des institutions antérieures ou à l'extérieur de l'entreprise. Dans le cadre de cet examen, il convient de vérifier les investigations antérieures.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 12

En février 2020, le conseil d'administration de Mercy Corps a approuvé les mises à jour des politiques de sauvegarde de l'agence, notamment la politique de plainte et de dénonciation éthique, la politique de sauvegarde des enfants et la politique de prévention de l'exploitation et des abus sexuels. Ces changements de politique reflètent les recommandations du rapport Nichols Liu (disponible [ici](#)), et clarifient l'applicabilité des politiques de Mercy Corps aux anciens membres de l'équipe et aux activités passées, tout en exigeant le renvoi à un enquêteur externe des cas impliquant des cadres supérieurs ou des administrateurs du conseil d'administration.

En juin 2021, l'équipe exécutive et le conseil d'administration de Mercy Corps ont approuvé des mises à jour supplémentaires afin de renforcer et de clarifier les obligations de signalement et d'aligner plus ouvertement le langage de notre politique avec les principes fondamentaux révisés du Comité permanent inter-agences relatifs à la prévention des abus et de l'exploitation sexuels.

En plus de la mise à jour des politiques de sauvegarde, Mercy Corps a développé des documents d'orientation correspondants à l'usage des équipes et des individus comme guides rapides, amorces de conversation et références pour l'adhésion aux politiques ou comme compléments de formation. Les documents d'orientation politique sont disponibles sur le site Web de Mercy Corps [ici](#).

Nos politiques et nos procédures d'enquête ont été examinées par une série d'évaluations de donateurs et de secteurs, notamment l'USAID, l'UNICEF et le CFDO, et ont été jugées conformes aux exigences des donateurs. Les conclusions de ces évaluations sont en cours de mise en œuvre.

En plus de nos politiques, un audit tiers a été réalisé sur toutes les enquêtes découlant des équipes et des programmes financés par l'USG. Lors de l'audit et de l'évaluation finale, il a été déterminé que l'approche centrée sur les survivants et l'approche méthodique des enquêtes de Mercy Corps répondent aux normes du secteur.

Mercy Corps a également fait l'objet d'une évaluation complète par Keeping Children Safe (KCS) à la demande des FCDO et de l'UNICEF. Il a été déterminé que Mercy Corps répond aux meilleures pratiques mondiales et nous avons mis en œuvre les recommandations de KCS. En juin 2020, l'équipe de direction de Mercy Corps a approuvé les nouveaux mécanismes de rapport de responsabilité communautaire (CARM). Accountability Reporting Mechanisms (CARM) Policy, comme indiqué dans l'achèvement de l'engagement 8 en janvier 2022. La politique CARM est disponible sur le site web de Mercy Corps [ici](#).

Entre mars et juin 2022, des experts internationalement reconnus en matière de PSEA et de sauvegarde, Global Child Protection Services (GCPS), ont procédé à un examen externe complet de nos politiques de sauvegarde. Les politiques ont été examinées par rapport aux attentes des donateurs, aux normes et aux meilleures pratiques du secteur, et comparées à celles d'organisations homologues. Nous sommes en train d'incorporer les recommandations de cet examen dans de nouvelles révisions de politiques pour l'année fiscale 23.

Nous continuerons à réviser nos politiques de sauvegarde au moins deux fois par an, en nous inspirant des meilleures pratiques mondiales, en nous alignant sur les principaux donateurs, et pour assurer une transparence continue.

Engagement 13 : adopter une définition claire et précise de la protection des personnes

Adopter et intégrer dans nos politiques une définition claire et précise de la sauvegarde, en s'appuyant sur les meilleures pratiques mondiales et en accord avec les principaux bailleurs de fonds de Mercy Corps. Clarifier dans les politiques de Mercy Corps leur applicabilité aux anciens membres de l'équipe et aux activités dans un passé lointain, et déterminer si les politiques sont applicables partout.

L'engagement 13 est clôturé. Pour plus de détails, veuillez consulter les [engagements d'action de janvier 2022](#)

Engagement 14 : adopter une politique de renvoi des cas impliquant des cadres supérieurs et le conseil d'administration

Mettre en place une politique exigeant le renvoi des cas impliquant la haute direction ou les membres du conseil d'administration à un enquêteur externe.

L'engagement 14 est clôturé. Pour plus de détails, veuillez consulter les [engagements d'action de janvier 2022](#)

Engagement 15 : communiquer au personnel les politiques de protection des personnes

Communiquer clairement, efficacement et régulièrement au personnel les politiques de Mercy Corps concernant l'exploitation et les abus sexuels. Veiller à ce que toute personne approchant l'organisation avec des allégations d'exploitation et d'abus sexuels soit traitée conformément aux valeurs inhérentes à ces politiques, même si elles ne s'appliquent pas à l'engagement que l'organisation leur voue.

L'engagement 15 est clôturé. Pour plus de détails, veuillez consulter les [engagements d'action de janvier 2022](#)

Renforcer la gouvernance du conseil d'administration

Engagement 16 : créer un comité de surveillance de la culture et de l'éthique ; nommer un directeur de la protection des personnes au sein du conseil

Examiner la gouvernance du conseil d'administration et les structures des comités pour garantir les meilleures pratiques de sauvegarde avec des conseillers experts externes. Créer un comité

du conseil d'administration chargé de superviser l'éthique et la culture, y compris les mesures de sauvegarde. Ce comité du conseil d'administration aura les compétences appropriées pour examiner tous les cas de sauvegarde et superviser la culture éthique. Nommer un directeur principal de sauvegarde au sein du conseil d'administration de Mercy Corps.

L'engagement 1 est clôturé. Pour plus de détails, veuillez consulter les [engagements d'action de janvier 2022](#)

Engagement 17 : renforcer les compétences des membres du conseil d'administration en matière de sauvegarde des personnes

Former le conseil d'administration à la sauvegarde et veiller à ce que l'intégration et la formation continue de ses nouveaux membres améliorent la compréhension des administrateurs en matière de gouvernance.

L'engagement 17 est clôturé. Pour plus de détails, veuillez consulter les [engagements d'action de janvier 2022](#)

Engagement 18 : respecter les limites des mandats du conseil d'administration

Mettre en place et respecter les limites des mandats, tant pour les mandats du conseil que des comités, tout en permettant une certaine souplesse en cas d'exceptions, lorsque cela est important pour la stratégie de l'organisation. Cela fournira l'occasion d'ajouter de nouvelles compétences et perspectives au conseil.

L'engagement 18 est clôturé.. Pour plus de détails, veuillez consulter les [engagements d'action de janvier 2022](#)

Engagement 19 : définir la responsabilité et la communication du conseil d'administration

Définir clairement la responsabilité et la communication afin que les administrateurs comprennent comment les décisions sont prises et qui en est responsable.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 19

Mercy Corps a introduit un certain nombre de changements à la suite d'un examen de la gouvernance pour améliorer l'efficacité de son modèle de gestion dans la mesure du possible, et de s'assurer que les directeurs ainsi que toutes les parties prenantes à la structure de gestion de Mercy Corps comprennent leurs rôles au sein des contextes structurel, juridique financier et programmatique dans lequel Mercy Corps évolue.

Ces changements comprennent l'instauration d'une limitation du mandat des membres du conseil d'administration, la professionnalisation du recrutement des administrateurs par une société spécialisée et la mise en place d'un processus d'intégration efficace pour les nouveaux membres, l'intégration des comités du conseil d'administration et la présentation de rapports structurés au conseil conjoint, l'engagement à atteindre les objectifs de diversité du conseil d'administration (résolution adoptée en septembre 2021) et l'augmentation de la fréquence des réunions du conseil d'administration de trois à quatre fois par ans. Tout autre changement s'inscrit dans le cadre des efforts généraux de l'agence pour renforcer la gouvernance.

L'engagement 19 est maintenant clôturé.

Engagements supplémentaires

Engagement 20 : privilégier la responsabilisation des dirigeants

Examiner et mettre à jour les politiques pertinentes, ainsi que les descriptions des postes des membres de l'équipe de direction pour s'assurer que, le cas échéant, les responsabilités en matière de protection, d'éthique, de diversité, d'inclusion et de culture sont prévues lorsque le comité de rémunération du conseil procède à son examen annuel.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 20

Notre modèle de description de poste (DP) a été mis à jour pour inclure un langage révisé qui renforce les attentes en matière de sauvegarde et d'éthique, de diversité, d'inclusion et de culture. Toutes les descriptions de poste et tous les objectifs de l'équipe de direction seront mis à jour pour inclure des éléments similaires lors des examens annuels de performance de l'exercice 22, qui seront achevés à la fin du premier trimestre de l'exercice 23.

L'équipe des ressources humaines de Mercy Corps lance également un examen complet et une mise à jour du processus d'évaluation des performances en 23, qui comprendra un nouveau volet sur les attentes en matière de diversité et d'inclusion, ainsi que les attentes des membres de l'équipe à tous les niveaux en matière d'éthique, de sauvegarde, d'équité et d'inclusion. Tous les membres de l'équipe, y compris l'équipe de direction, seront évalués sur la base de ces nouvelles mesures.

En outre, l'équipe des ressources humaines de Mercy Corps a élaboré une formation sur l'atténuation des préjugés à l'intention des dirigeants et des responsables du

recrutement, qui a été dispensée à un sous-ensemble de notre personnel, y compris l'équipe de direction et le conseil d'administration.

L'équipe de direction a également participé à des ateliers intensifs sur la diversité, l'équité et l'inclusion avec des experts externes. Nous espérons intégrer à l'avenir une formation sur l'atténuation des préjugés dans notre suite de cours en ligne obligatoires. Actuellement, les équipes reçoivent une formation sur l'atténuation des préjugés dans le cadre de notre processus de diagnostic interne sur le genre, la diversité et l'inclusion (GDI).

Engagement 21 : établir les responsabilités concernant la mauvaise gestion des dossiers en 2018

Établir la responsabilité des personnes impliquées dans la mauvaise gestion des dossiers en 2018.

L'engagement 21 est clôturé.. Pour plus de détails, veuillez consulter les [engagements d'action de janvier 2022](#)

Engagement 22 : revoir la culture de Mercy Corps

Mener un examen de la culture de Mercy Corps et résoudre les problèmes et les normes culturelles qui ont contribué aux échecs identifiés dans l'investigation de Vestry Laight.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 22

En janvier 2022, nous avons lancé l'enquête All Voices Global Team Survey, notre première enquête sur l'engagement de tous les membres de l'équipe, et les résultats ont été communiqués à tous les membres de l'équipe en avril 2022. Bien que chaque département ait son propre ensemble de résultats et de mesures, nous avons obtenu un taux de réponse de 78 % et un score d'engagement de 68 %, avec des possibilités évidentes d'apprentissage continu et de croissance dans toute l'organisation.

Maintenant que les résultats globaux ont été publiés en interne, nous travaillons dans toute l'organisation avec les dirigeants pour partager les résultats de leurs départements avec leurs équipes, créer un espace de dialogue ouvert sur leurs scores, les domaines de célébration et d'amélioration, et commencer à planifier des actions. Plutôt que de planifier des actions uniquement aux niveaux les plus élevés et de faire descendre les initiatives en cascade, nous permettons aux dirigeants d'agir sur leurs résultats au niveau local, là où ils auront le plus d'impact et où les équipes

seront plus impliquées dans les changements qu'elles souhaitent apporter à leur lieu de travail.

Nous continuerons à mener une enquête similaire tous les deux ans afin de créer une voie régulière et cohérente pour le feedback des membres de l'équipe. Cette enquête servira de point de référence pour comprendre l'expérience des membres de l'équipe et la santé organisationnelle plus large de Mercy Corp. Elle constitue un élément important du développement d'une culture plus forte et plus inclusive.

L'engagement 22 est maintenant clôturé.

Engagement 23 : examiner les avancées réalisées à chaque réunion du conseil d'administration

Passer en revue les engagements d'action ci-dessus à chaque réunion du conseil jusqu'à ce que toutes les recommandations aient été mises en œuvre et publier un rapport public sur les avancées réalisées deux fois par an durant cette période.

Mise à jour des avancées concernant l'engagement 23

Le Conseil d'administration de Mercy Corps a examiné les engagements de l'organisation et les progrès réalisés par rapport à ceux-ci lors de chaque réunion du conseil depuis leur acceptation et le fera jusqu'à ce que toutes les recommandations aient été mises en œuvre. Dix-huit des 23 engagements sont maintenant clos. Nous continuerons à examiner les progrès sur les cinq engagements restants à chaque réunion du conseil d'administration jusqu'à ce qu'ils soient terminés. Les réunions du conseil d'administration de Mercy Corps ont lieu tous les trimestres.

Cette mise à jour des avancées réalisées est le cinquième rapport public semestriel. Le [premier](#) a été publié en juillet 2020, le [deuxième](#) en janvier 2021, le [troisième](#) en juillet 2021 et le [quatrième](#) en janvier 2022. Nous continuerons à rendre compte publiquement de nos avancées jusqu'à ce que tous les engagements aient été mis en œuvre.