



Liste de vérification pour l'auto-évaluation: Gouvernance

Le Code de bonnes pratiques pour les ONG ripostant au VIH/SIDA (le « Code ») indique que les organes de gouvernance doivent avoir des politiques écrites claires qui soient mises en œuvre avec efficacité et qui s'appliquent aux questions suivantes :

- La nomination des membres de l'organe directeur et la cessation de leur mandat;
- L'identification et la résolution de conflits d'intérêts ;
- La définition des rôles et les responsabilités de l'organe directeur, tant au niveau individuel que collectif, notamment en matière de planification stratégique, de probité financière et de supervision de l'assurance qualité ;
- L'orientation de la manière dont les responsabilités stratégiques de l'organe directeur sont déléguées à la direction opérationnelle ;
- La responsabilisation et les dispositifs de compte-rendu tant au niveau interne qu'envers les donateurs, les ONG partenaires et les communautés ;
- Un mandat des communautés dans lesquelles une ONG fournit des services et des programmes ou mène des initiatives de plaidoyer en faveur d'une communauté donnée, notamment au moyen d'élections ou de la nomination de représentants communautaires auprès de l'organe directeur.

La bonne gouvernance n'est pas une fin en soi ; c'est un moyen pour mettre en place une organisation efficace et performante, compétente et capable de poursuivre sa mission et de servir ces individus et ces communautés qu'elle est appelée à servir.



Le Code identifie un principe clé pour la gouvernance :

- Nous pratiquons une gouvernance transparente et nous rendons compte à nos communautés/mandants.

Cette liste de vérification pour l'auto-évaluation vous permettra d'évaluer le niveau de mise en œuvre efficace de ce principe par votre organisation. Les questions sont conçues comme des points de réflexion/directives pour vous aider à identifier les domaines qui se trouvent déjà à un niveau de « bonne pratique » et les domaines qui ont besoin d'être développés et renforcés.

auteur

Cette liste de vérification a été élaborée par International Planned Parenthood Federation (IPPF).



Liste de vérification pour l'auto-évaluation: Gouvernance

Instructions pour l'auto-évaluation

Cette liste de vérification devrait être remplie par un groupe de trois à cinq membres du personnel qui sont impliqués dans les méthodes de gouvernance au sein de votre organisation.

Veillez indiquer votre réponse à chaque question en cochant la case appropriée.

- O Oui, nous faisons ce travail/cette activité ; cela se vérifie par la pratique et par des documents écrits
- I Insuffisant, en préparation ou n'est pas appliqué
- N Non, nous n'avons pas encore entrepris ce travail/cette activité
- NP Non pertinent pour notre travail

Veillez noter qu'étant donné que la gestion financière est une question La gouvernance est une question fondamentale pour toutes les organisations, quel que soit le secteur du travail, nous escomptons donc n'avoir aucune réponse « NP ».

Soyez honnête s'il vous plaît en remplissant cette liste de vérification. Votre score variera probablement d'un module à un autre en fonction de votre domaine d'expertise.

Il n'y a pas de processus formel de notation pour cette évaluation. Nous suggérons plutôt que vous examiniez les questions pour lesquelles vous avez répondu « non » ou « insuffisant » et que vous choisissiez, pour votre organisation, les domaines les plus pertinents qui auraient besoin d'être améliorés à court terme.

Le Code

Le Code de bonnes pratiques pour les ONG ripostant au VIH/SIDA (Le « Code ») a été créé par une importante coalition d'ONG en vue d'offrir une vision partagée des bonnes pratiques sur la base desquelles les ONG peuvent s'engager et être tenues comptables.

Le Code décrit les principes et les pratiques qui sont éclairés par des preuves et qui sous-tendent les ripostes réussies des ONG au VIH. Il identifie un ensemble de domaines qui sont essentiels aux programmes de VIH et articule des principes fondamentaux qui devraient s'appliquer aux programmes de VIH dans chacun de ces domaines.

Ces principes représentent une référence, en montrant des exemples de bonnes pratiques que les ONG peuvent chercher à atteindre avec le temps.

Pour de plus amples informations sur le Code, veuillez visiter notre site web : www.hivcode.org

Plan d'action

Nous vous incitons à utiliser cet outil pour identifier les domaines que votre organisation a besoin de renforcer en vue d'atteindre un niveau de « bonne pratique », puis à élaborer un bref Plan d'action qui présente des exemples de LA MANIÈRE DONT vous comptez améliorer vos méthodes de gouvernance au cours des six prochains mois. Vous pouvez utiliser le modèle du Plan d'action fourni à la fin de ce module ou créer le vôtre.

Dix questions clés ont été mises en exergue dans la liste de vérification en rouge. Ces questions portent sur des points fondamentaux que vous devez examiner en premier en évaluant la gouvernance de votre organisation. En élaborant votre Plan d'action, gardez ces questions à l'esprit. Si vous avez répondu « non » à l'une d'entre elles, traiter de ces questions serait un bon point de départ pour l'amélioration de vos programmes.

Comment sauvegarder le Plan d'action :

Remplissez le module de l'auto-évaluation et le Plan d'action sous format électronique, sauvegardez le fichier et envoyez-le au Secrétariat du Code par e-mail. Le Secrétariat accordera à toutes les ONG qui soumettent des Plans d'action le statut d'« ONG de mise en oeuvre » et de signataire en bonne et due forme du Code. Après une période de six mois, nous vous demanderons de mesurer vos progrès sur la base de votre Plan d'action.

Veillez indiquer votre réponse en cochant la case appropriée.

- O** Oui, nous faisons ce travail/cette activité
- I** Insuffisant, en préparation ou à l'étude
- N** Non, nous n'avons pas encore entrepris ce travail/cette activité
- NP** Non pertinent pour notre travail

A

Connaissances et informations du Conseil

Cette section vous permettra d'examiner si les membres individuels du Conseil reçoivent les informations appropriées concernant l'organisation et son champ d'activités. Elle aidera le Conseil à avoir une idée claire de CE QU'IL gouverne.

O **I** **N** **NR**

1. **Propose-t-on aux nouveaux membres du Conseil une compréhension de base de la manière dont l'organisation est structurée et dont elle fonctionne ?**

O **I** **N** **NR**

2. Le Conseil a-t-il élaboré un plan de visites aux sites de mise en œuvre du projet et aux points de prestation de services ?

O **I** **N** **NR**

3. Propose-t-on aux nouveaux membres du Conseil une compréhension de base de l'environnement (VIH) extérieur dans lequel opère l'organisation ?

O **I** **N** **NR**

4. Y a-t-il en place un système d'encadrement des nouveaux membres du Conseil inexpérimentés pour leur permettre d'assumer leurs rôles et leurs responsabilités ?

Si vous avez répondu « non »

à l'une des questions susmentionnées, il sera utile d'envisager les activités suivantes :

- Assurer une formation pour l'orientation des nouveaux membres du Conseil et des mises à jour pour les membres existants ;
- Fournir au Conseil les documents essentiels régissant l'organisation (la constitution, les règlements, le plan stratégique, les politiques du Conseil, etc.) ;
- Mettre en place un système d'encadrement des nouveaux membres du Conseil
- Inviter des experts extérieurs à combler les lacunes au niveau des connaissances des membres ; et
- Visiter les sites où l'organisation met en œuvre son programme.

B

Intégrité des membres et responsabilité collective

Cette section permettra au Conseil de déterminer s'il a en place des directives et des mécanismes pour s'assurer que les membres du Conseil agissent pour l'intérêt collectif de l'organisation et dans le sens de sa mission.

O I N NR

1. **Le Conseil dispose-t-il d'un Code de conduite qui permet aux membres d'identifier et de déclarer des conflits d'intérêts réels ou potentiels ?**

O I N NR

2. Le Conseil est-il attaché à la mission et aux valeurs de la mission et est-il activement engagé à les promouvoir et à renforcer la position publique de l'organisation ?

O I N NR

3. Le Conseil a-t-il en place des procédures pour s'assurer qu'aucun membre du Conseil ne tire des avantages personnels de cette position ?

Si vous avez répondu « non »

à l'une des questions susmentionnées, envisagez les actions suivantes :

- Travailler avec le Conseil à l'élaboration d'un Code de conduite ;
- Passer en revue les responsabilités des membres du Conseil ; et
- Assurer une formation en plaidoyer aux membres du Conseil et élaborer un plan de plaidoyer en partenariat avec le PDG et le personnel clé.

C

Orientation stratégique et politiques de l'organisation

Ces questions visent à permettre au Conseil de réfléchir à leur niveau d'implication dans le développement de l'orientation stratégique de l'organisation et l'élaboration de politiques d'orientation du fonctionnement de l'organisation.

<input type="radio"/> O <input type="radio"/> I <input type="radio"/> N <input type="radio"/> NR	1. Le Conseil a-t-il été impliqué dans l'élaboration du plan stratégique de l'organisation ?
<input type="radio"/> O <input type="radio"/> I <input type="radio"/> N <input type="radio"/> NR	2. Y a-t-il des éléments qui démontrent que le Conseil se tient informé de tout nouveau développement susceptible d'affecter la capacité de l'organisation à poursuivre sa mission ?
<input type="radio"/> O <input type="radio"/> I <input type="radio"/> N <input type="radio"/> NR	3. Le Conseil a-t-il approuvé une série de politiques se rapportant à tous les principaux aspects du fonctionnement de l'organisation ?
<input type="radio"/> O <input type="radio"/> I <input type="radio"/> N <input type="radio"/> NR	4. Existe-t-il une politique qui spécifie que l'organisation ne pratiquera aucune discrimination pour quelque motif que ce soit, dans aucun aspect de son travail ?
<input type="radio"/> O <input type="radio"/> I <input type="radio"/> N <input type="radio"/> NR	5. Le Conseil a-t-il veillé à l'existence d'une politique du VIH sur le lieu de travail ?

Si vous avez répondu « non »

à l'une des questions susmentionnées, envisagez les actions suivantes :

- Réexaminer le plan stratégique avec le Conseil au cas où ses membres ne le connaîtraient pas ;
- Entamer le processus d'élaboration d'un plan stratégique pour l'organisation au cas où il n'y en aurait pas ;
- Amener le Conseil à réfléchir de manière stratégique sur le travail de l'organisation et sur le rôle du Conseil ;
- Réexaminer les politiques existantes et identifier les domaines nécessitant de nouvelles politiques ;
- Elaborer une politique de lutte contre la discrimination ou l'oppression pour tous les aspects de l'organisation ; et
- S'assurer que l'organisation a en place une politique du VIH sur le lieu de travail qui est conforme aux meilleures pratiques internationales et est appliquée.

D

Nommination et soutien du Président Directeur Général

Cette section vise à ce que le Conseil réexamine sa relation avec le Président Directeur Général (PDG) et l'aspect opérationnel de l'organisation. Un bon partenariat de travail entre l'organe directeur et le PDG est essentiel à toutes les organisations et mérite une attention minutieuse et continue.

<input type="radio"/> O <input type="radio"/> I <input type="radio"/> N <input type="radio"/> NR	1. Le Conseil a-t-il élaboré une description de poste pour le poste de PDG qui définit ses pouvoirs et ses devoirs ainsi qu'une rétribution appropriée ?
<input type="radio"/> O <input type="radio"/> I <input type="radio"/> N <input type="radio"/> NR	2. Le Conseil a-t-il établi et appliqué une procédure de recrutement solide, transparente et respectant le principe d'égalité des chances pour le poste de PDG ?
<input type="radio"/> O <input type="radio"/> I <input type="radio"/> N <input type="radio"/> NR	3. Le Conseil réalise-t-il une évaluation annuelle écrite du PDG ?
<input type="radio"/> O <input type="radio"/> I <input type="radio"/> N <input type="radio"/> NR	4. La gouvernance actuelle permet-elle une gestion efficace ?

Si vous avez répondu « non »

à l'une des questions susmentionnées, envisagez les actions suivantes :

- Réexaminer la description du poste de PDG pour s'assurer qu'il est actualisé et qu'il donne suffisamment de pouvoir au PDG pour une gestion efficace de l'organisation ;
- Etablir un système d'évaluation du PDG ;
- Revoir ou élaborer les politiques définissant les relations du Conseil avec le PDG et le personnel de l'organisation et les limites assignées aux pouvoirs exécutifs ; et
- Examiner si ces politiques sont effectivement appliquées et jusqu'à quel point.

E

Suivi et évaluation des performances de l'organisation

Cette section vise à savoir à quel point le Conseil connaît la situation de l'organisation en rapport avec son plan stratégique et son programme annuel.

O I N NR

1. **Le Conseil est-il satisfait de ce que la soumission dans les délais, la qualité et la clarté des rapports périodiques qu'il reçoit lui permettent de prendre des décisions éclairées concernant les performances de l'organisation ?**

O I N NR

2. Les procès-verbaux des réunions du Conseil reflètent-ils les discussions et les décisions prises en relation avec ces rapports ?

O I N NR

3. Le Conseil étudie-t-il les performances annuelles de l'organisation en rapport avec ses objectifs stratégiques arrêtés ?

Si vous avez répondu « non »

à l'une des questions susmentionnées, envisagez les actions suivantes :

- Examiner si les rapports soumis au Conseil donnent des informations suffisantes concernant la mise en œuvre du programme et du budget de l'organisation ;
- S'assurer que les rapports sont envoyés aux membres du Conseil bien avant les réunions et que ceux-ci sont lus et compris ;
- Elaborer un calendrier des réunions du Conseil qui indique clairement les sujets qui seront discutés aux futures réunions ; et
- Réserver au moins une réunion du Conseil par an à l'évaluation du niveau de performance de l'organisation par rapport aux objectifs stratégiques arrêtés.

F

Supervision efficace de la santé financière de l'organisation

Cette section a trait aux finances de l'organisation et à la capacité du Conseil à les surveiller. Le Conseil doit être assuré que les systèmes de contrôle interne en place sont appropriés pour protéger l'organisation de toute perte et de tout dommage, et que les mesures nécessaires ont été prises pour la poursuite des opérations à l'avenir.

O I N NR

1. **Les procès-verbaux des réunions du Conseil reflètent-ils l'approbation du budget annuel, l'examen des dépenses subséquentes, la nomination d'auditeurs externes et la revue des comptes annuels et de la lettre à la Direction ?**

O I N NR

2. Le Conseil a-t-il approuvé un cadre de contrôle approprié pour protéger les biens de l'organisation contre toute perte ou tout gaspillage de ressources ?

O I N NR

3. Le Conseil a-t-il identifié et pris en compte les risques encourus par la poursuite de ses activités et a-t-il pris les mesures appropriées pour la gestion de ces risques ?

O I N NR

4. Le Conseil a-t-il un plan pour garantir des ressources financières suffisantes pour la mise en œuvre de la mission ?

Si vous avez répondu « non »

à l'une des questions susmentionnées, envisagez les actions suivantes :

- Prévoir un temps approprié pour examiner les rapports d'audit externe et se mettre d'accord sur les mesures à prendre pour mettre en œuvre les recommandations faites ;
- Elaborer un plan de mobilisation de ressources en partenariat avec le personnel de l'organisation ;
- Etablir un registre des risques qui soit régulièrement réexaminé en termes de pertinence et qui surveille les activités à haut risque ;
- Revoir le cadre de contrôle interne de l'organisation et identifier tout domaine ayant besoin d'être renforcé ; et
- Demander à l'auditeur externe d'examiner des domaines spécifiques des contrôles internes de l'organisation.

G

Responsabilisation et transparence

Cette section traite de la nécessité pour une organisation de pouvoir montrer, à tout moment, ce qui se fait et comment cela se fait. La confiance des clients et des sympathisants de l'organisation doit être garantie par la mise à disposition d'informations précises et accessibles et par la reconnaissance du fait que les plaintes seront traitées avec diligence et probité.

O I N NR

1. **Le Conseil s'assure-t-il que l'organisation a des mécanismes en place permettant l'implication des utilisateurs et des bénéficiaires des services dans la planification et le processus décisionnel de l'organisation ?**

O I N NR

2. Le Conseil veille-t-il à ce que les rapports annuels soient facilement compréhensibles, diffusés de manière large et accessibles au public ?

O I N NR

3. Le Conseil veille-t-il à ce que les exigences des donateurs soient intégralement satisfaites ?

Si vous avez répondu « non »

à l'une des questions susmentionnées, envisagez les actions suivantes :

- Inviter les parties prenantes aux réunions de planification ;
- Veiller à ce que les opinions et les remarques et observations des clients soient recueillies et prises en compte dans le réexamen des programmes et des services ;
- Etablir un système et des procédures de prise en compte des plaintes ;
- S'assurer que les rapports annuels donnent une image exacte des activités de l'organisation et de son fonctionnement ;
- Etablir de nouvelles manières de présenter et de rendre publique le rapport annuel aux groupes qui ne peuvent accéder à un rapport écrit ;
- Mettre les procès-verbaux des réunions de l'organe directeur à la disposition des membres individuels de l'organisation aux fins d'inspection ;
- Ouvrir les réunions générales ou une partie de ces réunions au grand public ; et
- S'assurer que le Conseil est totalement informé des conditions des donateurs et du respect des délais de présentation de rapports.

H

Composition du Conseil

Cette section met l'accent sur les performances et la composition du Conseil lui-même. Il est d'acceptation générale qu'un Conseil efficace est un Conseil où les membres individuels proviennent d'horizons divers et sont dotés d'un large éventail de compétences. Les conseils doivent veiller au renouvellement régulier de leurs membres et à leur redynamisation en attirant de nouvelles personnes pour y siéger. Le travail au sein d'un conseil doit être enrichissant pour chaque membre : pour ce faire, les membres ont besoin d'être soutenus en étant davantage informés sur l'organisation et sur la manière dont ils peuvent contribuer au mieux à son travail.

<input type="radio"/> O <input type="radio"/> I <input type="radio"/> N <input type="radio"/> NR	1. Existe-t-il un mandat défini pour les membres individuels et une limite au nombre de mandats que peut servir un individu ?
<input type="radio"/> O <input type="radio"/> I <input type="radio"/> N <input type="radio"/> NR	2. Le Conseil cherche-t-il activement à recruter des personnes vivant avec le VIH pour assumer un rôle de gouvernance ?
<input type="radio"/> O <input type="radio"/> I <input type="radio"/> N <input type="radio"/> NR	3. La composition du Conseil reflète-t-elle suffisamment la diversité du genre ?
<input type="radio"/> O <input type="radio"/> I <input type="radio"/> N <input type="radio"/> NR	4. Le Conseil compte-t-il des membres issus de populations clés qui constituent des populations cibles pour votre organisation dans le cadre de ses programmes et de ses projets (par exemple, les hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes, les professionnel(le)s du sexe et les consommateurs de drogues) ?
<input type="radio"/> O <input type="radio"/> I <input type="radio"/> N <input type="radio"/> NR	5. Le Conseil poursuit-il activement une stratégie visant à développer et à encourager une composition diversifiée qui reflète la communauté desservie par l'organisation ?
<input type="radio"/> O <input type="radio"/> I <input type="radio"/> N <input type="radio"/> NR	6. Le Conseil fait-il un usage efficace du temps et des compétences de ses membres et veille-t-il à ce que leurs capacités soient renforcées en termes de développement et de formation ?
<input type="radio"/> O <input type="radio"/> I <input type="radio"/> N <input type="radio"/> NR	7. Le Conseil évalue-t-il annuellement ses propres performances de manière formelle ?

Si vous avez répondu « non »

à l'une des questions susmentionnées, envisagez les actions suivantes :

- Fixer des limites aux mandats au sein d'un Conseil ;
- Mener une évaluation du profil du Conseil pour identifier les compétences et les expériences qui manquent actuellement au sein du Conseil ;
- Rechercher activement les personnes de la communauté qui possèdent des compétences et des expériences qui pourraient enrichir le travail du Conseil ;
- Rechercher activement des femmes dans la communauté qui pourraient être formées pour siéger au Conseil ; et
- Veiller à ce que les réunions du Conseil se tiennent à des moments et dans des lieux qui conviennent aux membres du Conseil.

En remplissant cette liste de vérification pour l'auto-évaluation, vous avez probablement identifié des domaines ayant besoin d'être améliorés et d'autres qui se trouvent déjà à un niveau de « bonne pratique ».

Veillez remplir le tableau du Plan d'action de la page suivante et fournir des exemples de

la manière dont vous comptez améliorer le travail de votre organisation au cours des six prochains mois, en réfléchissant en premier aux Questions clés présentées ci-dessous. Si vous répondez « non » à l'une ou l'autre de ces questions, il serait important pour vous de commencer ici à améliorer votre travail !

Questions clés

1. Propose-t-on aux nouveaux membres du Conseil une compréhension de base de la manière dont l'organisation est structurée et dont elle fonctionne ?
2. Le Conseil dispose-t-il d'un Code de conduite qui permet aux membres d'identifier et de déclarer des conflits d'intérêts réels ou potentiels ?
3. Le Conseil a-t-il été impliqué dans l'élaboration du plan stratégique de l'organisation ?
4. Le Conseil a-t-il élaboré une description de poste pour le poste de Président Directeur Général qui définit ses pouvoirs et ses devoirs ainsi qu'une rétribution appropriée ?
5. Le Conseil est-il satisfait de ce que la soumission dans les délais, la qualité et la clarté des rapports périodiques qu'il reçoit lui permettent de prendre des décisions éclairées concernant les performances de l'organisation ?
6. Les procès-verbaux des réunions du Conseil reflètent-ils l'approbation du budget annuel, l'examen des dépenses subséquentes, la nomination d'auditeurs externes et la revue des comptes annuels et de la lettre à la Direction ?
7. Le Conseil s'assure-t-il que l'organisation a des mécanismes en place permettant l'implication des utilisateurs et des bénéficiaires des services dans la planification et le processus décisionnel de l'organisation ?
8. Existe-t-il un mandat défini pour les membres individuels et une limite au nombre de mandats que peut servir un individu ?
9. La composition du Conseil reflète-t-elle suffisamment la diversité du genre ?
10. Le Conseil compte-t-il des membres issus de populations clés qui constituent des populations cibles pour votre organisation dans le cadre de ses programmes et de ses projets (par exemple, les hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes, les professionnel(le)s du sexe et les consommateurs de drogues) ?

N'oubliez pas de sauvegarder votre plan d'action rempli et de l'envoyer à **info@hivcode.org** ou **PO Box 372 1211 Genève 19 Suisse**

Nom de l'Organisation	Personne-contact	Adresse e-mail
Signé par		Date



NGO CODE OF GOOD PRACTICE

Plan d'action : Gouvernance

Résultats attendus

(Que voulons-nous réaliser ?)

Activités clés

(Qu'avons-nous besoin de faire ?)

Points d'action

(Comment le faisons-nous ?)

Ressources

(De quel type d'appui avons-nous besoin pour le faire?)

Calendrier

(Quand le ferons-nous ?)
