

D'AUJOURD'HUI À  
**2025**

**UNE VISION  
QUI PREND VIE**



« Depuis sa création, la Croix-Rouge canadienne a démontré sa capacité de s'**adapter** à une société en constante évolution sans perdre son identité profonde, et cela a été essentiel à sa **survie** et à sa **longévité**. »

Sarah Glassford

*Mobilizing Mercy: A History of the Canadian Red Cross*



# TABLE DES MATIÈRES

<b>UNE VISION QUI PREND VIE : MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION</b>	<b>4</b>
<b>UN MONDE EN PLEINE ÉVOLUTION</b>	<b>5</b>
<b>VUE D'ENSEMBLE</b>	<b>6</b>
<b>UNE NOUVELLE MISSION POUR NOUS GUIDER</b>	<b>7</b>
<b>NOS DOMAINE D'EXPERTISE</b>	<b>8</b>
<b>NOS CHAMPS D'ACTION</b>	<b>9</b>
<b>PRIORITÉS STRATÉGIQUES</b>	<b>10</b>
<b>NOS ENGAGEMENTS</b>	<b>12</b>
<b>TRAVAILLER ENSEMBLE POUR DONNER VIE À NOTRE VISION</b>	<b>18</b>
<b>PRINCIPES FONDAMENTAUX</b>	<b>19</b>



# D'AUJOURD'HUI À 2025 | UNE VISION QUI PREND VIE

Au cours de son histoire, la Croix-Rouge a su évoluer. Nous ne sommes plus la même organisation qu'en 1896, ni même celle que nous étions il y a un an. (Cliquez ici pour consulter la ligne chronologique.)

Afin de nous aider à poursuivre cette évolution, nous avons entrepris en 2019 une réflexion sur ce que nous avons accompli, changé et appris durant la mise en œuvre de la Stratégie 2020. Nous avons également tenu compte du contexte externe afin d'actualiser notre vision pour 2025. Plus de 1 500 bénévoles et employé(e)s ont participé à un vaste processus de consultation.

Nous avons constaté que beaucoup de choses avaient changé dans le cadre de la Stratégie 2020. Une plus grande collaboration s'installait déjà entre les différents programmes et les zones géographiques; nous avons amorcé la transition vers un environnement de travail virtuel et l'utilisation de technologies dans la prestation de nos services. Nous devons répondre à des urgences plus fréquentes et plus complexes et aider les gens tout au cours du long processus de rétablissement. Nous avons peu à peu laissé de côté l'approche fondée sur les programmes et jeté les bases qui nous permettraient de répondre plus rapidement aux besoins des personnes et des communautés que nous servons. Nous avons mis l'accent sur ce qui rend notre organisation unique, de façon à ce que nous puissions nous adapter à un monde en pleine évolution et soutenir les personnes qui en ont le plus besoin.

Nous n'avions pas encore terminé l'élaboration de notre vision pour 2025 lorsque la pandémie a frappé. Du jour au lendemain ou presque, **notre vision est devenue notre réalité.**

Au cœur de la Vision 2025 se trouve notre capacité à nous adapter pour continuer à aider ceux et celles qui en ont besoin en période de crise et au quotidien.

Les composantes de base de notre vision, que nous appelons « nos domaines d'expertise », nous ont permis de réagir rapidement aux changements entraînés par la pandémie et d'offrir des services indispensables qui auront sauvé des vies. À maintes reprises, nous avons mis à profit notre expertise d'une manière jamais vue auparavant. En voici quelques exemples :

- Acquis dans le cadre de notre travail à l'étranger pour combattre des épidémies d'Ebola et de choléra, notre expertise en prévention et contrôle des épidémies nous a permis d'aider des établissements de soins de longue durée, des communautés autochtones, des établissements correctionnels et d'autres organisations communautaires à mettre en place des protocoles efficaces pour contenir les épidémies et à former leur personnel sur l'utilisation de l'équipement de protection individuelle.
- Nous avons tiré parti de nos années d'expérience en santé et en bien-être communautaires pour mettre au point des formations et déployer nos travailleuses et travailleurs de soutien aux interventions dans certains des établissements de soins de longue durée du pays les plus durement touchés par la pandémie.
- Nous avons bonifié notre programme d'appels amicaux et nos services de proximité pour prendre des nouvelles des personnes âgées et d'autres personnes en situation d'isolement durant la pandémie, et pour leur offrir du soutien.
- L'expérience en distribution d'assistance financière et en suivi personnalisé que nous avons acquise dans le cadre de nos services de rétablissement nous a permis d'aider de petits organismes communautaires ou sans but lucratif à poursuivre leur important travail pendant la pandémie. Nous avons également lancé le Fonds de soutien — Ensemble pour la Nouvelle-Écosse afin de soutenir les personnes et les familles éprouvées par la tuerie qui a secoué la province en 2020.
- Malgré la pandémie, nous avons été en mesure de déployer notre hôpital mobile en toute sécurité au Honduras après que le pays a été balayé par deux ouragans destructeurs.

Voilà quelques exemples concrets de nos domaines d'expertise. C'est d'ailleurs ce savoir-faire qui nous permet de concentrer nos efforts là où les besoins sont les plus criants et où nos services offrent une valeur unique à titre d'auxiliaire des pouvoirs publics auprès des gouvernements de tous les niveaux (municipal, provincial/territorial et fédéral ainsi qu'auprès des communautés autochtones), tant au Canada qu'à l'étranger. Nous continuerons de consolider ces domaines d'expertise pour soutenir les personnes et les communautés dans le besoin et les aider à renforcer leur résilience.

Nous poursuivons notre parcours vers 2025 en mesurant pleinement l'importance de nous adapter à ce qui se passe au Canada et ailleurs dans le monde. Notre vision pour 2025 n'est pas immuable. Nous continuerons à développer nos domaines d'expertise pour mieux anticiper les situations d'urgence, les catastrophes et les crises, y répondre et, dans la mesure du possible, en atténuer les répercussions. Nous continuerons d'alléger les souffrances, de soutenir les personnes dans le besoin et de combattre les problèmes de solitude. Et nous le ferons ensemble.

La pandémie mondiale a changé la vie telle que nous la connaissions. Nous ne savons pas ce que les prochaines années nous réservent, mais notre vision jette les bases qui nous permettront de nous adapter à toute éventualité tout en continuant d'aider les personnes qui ont le plus besoin de nous.



Amit Mehra  
Président du Conseil d'administration



Conrad Sauvé  
Président et chef de la direction



# UN MONDE EN PLEINE ÉVOLUTION

**Les catastrophes ne sont pas l'exception**, mais bien la règle; prévisibles, elles augmentent par ailleurs en fréquence, en complexité et en gravité. Elles ont des répercussions importantes sur les plans psychologique, émotionnel et financier.

**L'accès à l'information** — et aux technologies connexes — est devenu un impératif humanitaire à l'échelle mondiale, puisqu'il détermine la façon dont les gens peuvent recevoir une éducation, des soins de santé et d'autres services.

**La diversité, l'équité, l'inclusion et la justice sociale sont des impératifs moraux.** Toute personne a le droit de se sentir en sécurité, d'être respectée et valorisée pour ce qu'elle est, d'être pleinement intégrée à son milieu et de savoir qu'elle peut partager ses expériences uniques. Les organisations reconnaissent de plus en plus l'importance de se doter d'une main-d'œuvre aux parcours et aux horizons diversifiés. À la Croix-Rouge, nous continuons d'agir en conformité avec nos Principes fondamentaux. Toutefois, la neutralité n'est pas synonyme d'inaction, et même si la diversité et l'inclusion ne sont pas au nombre de nos Principes fondamentaux, elles sont certainement au cœur du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge.

**Les données démographiques évoluent** : d'ici 2030, les personnes âgées devraient compter pour près d'un quart de la population canadienne, ce qui se traduira par une hausse des besoins en soins de santé. À l'autre extrémité de l'échelle des âges, notons qu'un enfant ou un jeune sur cinq au Canada souffre d'un trouble de santé mentale.

**Il existe un engagement envers la réconciliation et l'établissement de relations respectueuses** avec les peuples et les communautés autochtones pour renforcer les capacités, améliorer la sécurité dans les collectivités et accroître la résilience. Cet engagement est d'autant plus important que les jeunes autochtones sont non seulement le groupe démographique qui connaît la croissance la plus rapide au pays, mais également celui le plus fortement touché par le racisme systémique, la pauvreté et la discrimination.

**La pandémie a bouleversé notre quotidien, que ce soit au travail ou à la maison**, prouvant du même coup que le travail à distance est possible et n'est pas synonyme de baisse de productivité. Elle nous a également fait prendre conscience de la vulnérabilité des travailleuses et travailleurs de première ligne.

**Pour accommoder les Canadiennes et les Canadiens qui souhaitent faire du bénévolat**, mais estiment ne pas en avoir le temps, les organisations doivent repenser l'expérience offerte aux bénévoles et offrir des possibilités de bénévolat plus enrichissantes et correspondant davantage à leurs attentes.

**La pandémie aura des répercussions à long terme sur l'économie mondiale**, et d'éventuelles coupes budgétaires dans les services sociaux pourraient avoir des conséquences importantes sur la santé physique et mentale.

Pour maintenir la confiance des donatrices et des donateurs, des partenaires et de l'ensemble de la population canadienne, **il est de plus en plus important de faire preuve de responsabilité et de transparence.**



# D'AUJOURD'HUI À 2025 | UNE VUE D'ENSEMBLE

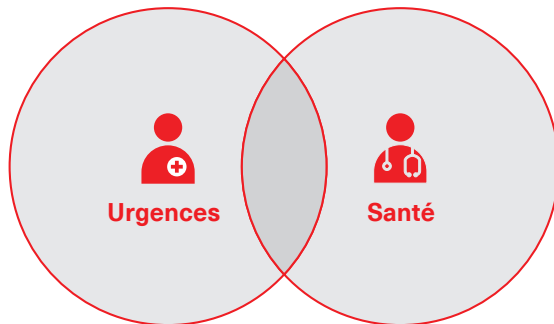
## NOTRE MISSION

Nous aidons les personnes et les communautés dans le besoin au Canada et partout dans le monde et nous contribuons à renforcer leur résilience.

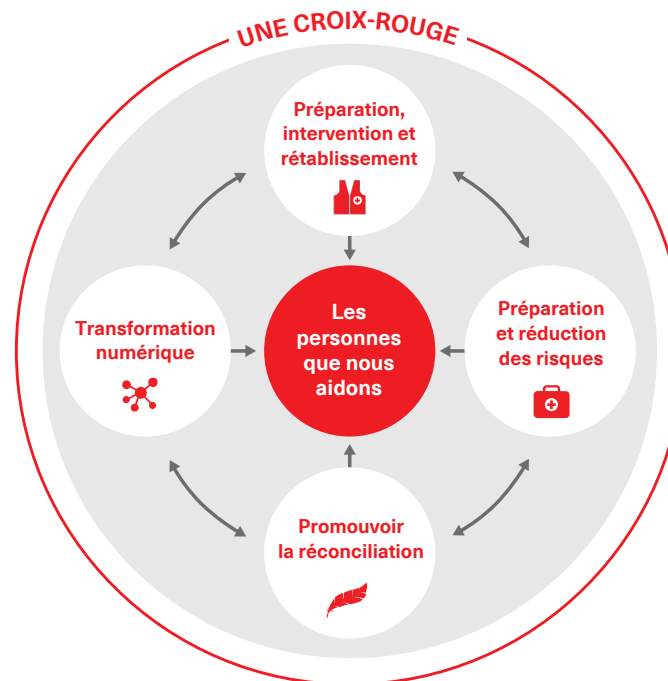
## NOS DOMAINES D'EXPERTISE

- |  |   |   |  |
|--|---|---|--|
|  Aide directe           |  Bénévolat     |  Renforcement des capacités         |  Recherche en Action                  |
|  Formation et Éducation |  Philanthropie |  Influence sur l'action humanitaire |  Distribution d'assistance financière |

## NOS CHAMPS D'ACTION



## NOS PRIORITÉS STRATÉGIQUES



## NOS ENGAGEMENTS

- Mobiliser nos talents
- Collaborer avec les autres
- Maintenir la confiance
- Favoriser l'excellence de la gouvernance

# UNE NOUVELLE MISSION POUR NOUS GUIDER

Beaucoup de choses ont changé au cours des vingt ans qui ont suivi la dernière mise à jour de notre énoncé de mission. Nous avons consulté plus de 1 500 bénévoles et employé(e)s pour veiller à ce que notre mission reflète adéquatement les besoins humanitaires de notre époque.

Le nouvel énoncé de notre mission comporte le verbe « aider », puisque c'est l'essence même de notre travail. Lorsqu'on leur demande pourquoi elles veulent faire partie de la Croix-Rouge canadienne, la plupart des personnes répondent quelque chose comme « pour aider les gens ». Et lorsque nous demandons aux Canadiennes et Canadiens quel est le rôle de la Croix-Rouge, à leur avis, la réponse est souvent : « la Croix-Rouge aide les gens ».

Nous avons cessé de considérer les gens comme étant vulnérables. Les personnes qui se retrouvent dans une situation difficile n'ont rien de vulnérable : elles sont résilientes.

Chaque personne a ses propres forces; c'est pourquoi nous souhaitons mettre l'accent sur la résilience. Notre travail vise à aider les gens à renforcer leur résilience avant, pendant et après un événement perturbateur.

C'est toujours avec passion que nous réalisons notre mission, et ce sentiment continuera d'animer profondément notre travail à mesure que nous avancerons vers 2025.

## NOTRE NOUVELLE MISSION

**Nous aidons les personnes et les communautés dans le besoin au Canada et partout dans le monde et nous contribuons à renforcer leur résilience.**

# NOS DOMAINES D'EXPERTISE

La Croix-Rouge canadienne (CRC) a toujours su s'adapter aux besoins du moment, que ceux-ci soient nés d'une situation d'urgence ou de l'évolution des tendances dans la société. Cette adaptation constante nous a permis de consolider nos champs de compétence.

Plus récemment, nous avons cessé de mettre l'accent sur les programmes que nous proposons afin de nous concentrer sur les domaines d'expertise que nous pouvons mettre à disposition. Ces domaines d'expertise constituent la base de notre travail, et nous pouvons les combiner de diverses façons pour offrir des solutions sur mesure. Selon la situation, nous devons parfois faire appel aux huit domaines d'expertise, parfois seulement à quelques-uns d'entre eux.

Pour répondre aux changements transformateurs enclenchés par la pandémie, nous avons dû exercer ces compétences de manières nouvelles et inattendues. À mesure que nous avancerons vers 2025, nous continuerons à tirer parti de nos domaines d'expertise pour répondre aux nouveaux besoins en adoptant des approches novatrices.



## Aide directe

Offrir les services de la CRC directement aux personnes et aux communautés qui en ont besoin



## Renforcement des capacités

Soutenir la localisation et renforcer la résilience



## Formation et Éducation

Aider les gens à acquérir des compétences et des connaissances liées à nos champs d'action



## Influence sur l'action humanitaire

Promouvoir les intérêts des personnes que nous aidons



## Bénévolat

Inspirer et mobiliser les bénévoles



## Recherche en Action

Rendre les données et les recherches de la CRC utiles à la société



## Philanthropie

Encourager les Canadiennes et Canadiens à donner



## Distribution d'assistance financière

Distribuer des fonds de rétablissement aux organisations pour les aider à réaliser leur mission





# NOS CHAMPS D'ACTION

## URGENCE ET SANTÉ

Lors de l'élaboration de la Vision 2025, nous voulions rassembler nos huit domaines d'expertise sous deux champs d'action : les situations d'urgence et les soins de santé.

Le choix de ces deux larges champs d'action est intentionnel et ne nous empêche pas de travailler dans d'autres secteurs où il existe des besoins humanitaires importants auxquels nous sommes particulièrement bien outillés pour répondre. Il nous aidera cependant à orienter nos efforts et à les organiser en fonction des priorités.

### URGENCES

Les situations d'urgence comprennent les événements de grande envergure, comme les feux de forêt, les inondations ou les conflits. Elles peuvent frapper des communautés entières, notamment dans le cas de vagues de suicides ou d'attentats terroristes, ou ne toucher que quelques personnes, par exemple lors d'un incendie résidentiel ou lorsqu'un événement comme une pandémie oblige une personne à s'isoler chez elle.

Les efforts que nous déployons dans ce champs d'action s'inscrivent dans le continuum complet de nos opérations d'urgence. Nous travaillons en étroite collaboration avec les personnes et les communautés qui ont besoin de nous à chaque étape du parcours, qu'il s'agisse de la prévention, de la mise en place de mesures d'atténuation ou de la préparation avant qu'une situation d'urgence ne survienne, ou de l'intervention et des mesures de rétablissement après un événement.

### SANTÉ

Notre travail touche à tous les aspects du continuum de la santé, et notre organisation a fait ses preuves en tant que chef de file dans la promotion du bien-être chez les personnes âgées grâce à ses activités de soutien social, de communication d'information, d'établissement de relations et d'orientation vers un grand nombre de services communautaires. Nous offrons une expertise, une assistance et des services en matière de santé communautaire afin d'améliorer le bien-être et l'autonomie des personnes vivant à domicile. En situation de crise ou d'urgence sanitaire, nous sommes en mesure d'offrir des soins de santé d'urgence et des soins spécialisés en déployant diverses ressources, notamment des hôpitaux mobiles, de l'équipement et du personnel qualifié.

Notre organisation est également reconnue pour ses programmes de formation et de sensibilisation axés sur la prévention des blessures.



Nos champs d'action sont interreliés, car une situation d'urgence peut également représenter un problème sanitaire. Notre réponse à la pandémie a révélé les liens étroits qui peuvent exister entre les situations d'urgence et les soins de santé.



# NOS PRIORITÉS STRATÉGIQUES

Ce sont nos quatre priorités stratégiques interreliées — ou **ce que** nous allons entreprendre — qui orienteront notre parcours vers 2025. Nous menons un travail aussi vaste que profond dans l'ensemble du pays, et ces priorités nous aident à planifier nos activités, à attribuer les ressources et à diriger nos efforts.

Les personnes que nous aidons sont au cœur de notre mission, et nous agissons en tant qu'**une seule Croix-Rouge** dans tout ce que nous faisons.



« Le facteur de survie le plus important n'est  
ni l'intelligence ni la force, mais plutôt la  
**capacité d'adaptation.** »

Charles Darwin





# NOS ENGAGEMENTS

Notre mission définit **pourquoi** la Croix-Rouge existe. Nos domaines d'expertise, nos champs d'action et nos priorités stratégiques décrivent **ce que** nous faisons pour aider les personnes et les communautés que nous soutenons. Nos Principes fondamentaux guident toujours nos actions et ont inspiré les engagements définis ci-dessous. Les quatre engagements ci-dessous décrivent **comment** nous atteindrons les objectifs que nous nous sommes fixés pour 2025.

Après de longues discussions avec le Conseil d'administration, les membres de la direction, les employé(e)s et les bénévoles, nous avons ciblé les principaux engagements qui orienteront notre conduite en tant qu'organisation et en tant que personnes.

## MOBILISER NOS TALENTS

### Offrir des occasions et des expériences enrichissantes à nos bénévoles et employé(e)s

#### Résultats souhaités :

Offrir aux bénévoles et aux employé(e)s :

- Une voix plus forte au sein de l'organisation;
- De meilleures possibilités d'avancement et de perfectionnement;
- Des milieux de travail sécuritaires et respectueux où il est possible d'exprimer ses préoccupations en toute sécurité;
- Des processus renforcés et normalisés pour veiller à ce que la haute direction prenne toujours les mesures appropriées en cas d'incident et que les personnes concernées reçoivent des soins et du soutien, y compris celles qui lancent l'alerte;
- Une plus grande souplesse pour concilier vie personnelle et travail;
- Une reconnaissance accrue de leurs contributions humanitaires;
- De nouvelles occasions de mobiliser les jeunes.

#### Indicateurs de réussite :

- Évaluation de l'effort par les employé(e)s et les bénévoles (c.-à-d. l'organisation facilite-t-elle la tâche des employé(e)s et des bénévoles?);
- Nombre d'embauches et de promotions à l'interne;
- Résultats des sondages sur le niveau de confiance des employé(e)s et des bénévoles envers la direction;
- Nombre de recommandations internes pour des postes de bénévoles et d'employé(e)s;
- Taux de rotation des bénévoles et des employé(e)s;
- Nombre de possibilités d'emploi et de bénévolat offertes aux jeunes;
- Données sur la mobilisation des bénévoles et des employé(e)s;
- Données sur le mieux-être provenant de sondages éclair;
- Nombre de communications internes visant à mobiliser et à informer les employé(e)s et les bénévoles concernant des sujets liés à l'intégrité.



## Favoriser la diversité, l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance

### Résultats souhaités :

- Les dirigeants donnent l'exemple d'une plus grande inclusion et tout le personnel et les bénévoles en font preuve;
- Une plus grande diversité au sein de la haute direction et du Conseil d'administration pour refléter la diversité présente au Canada et les personnes que nous aidons;
- Des politiques améliorées pour tenir compte des besoins d'un effectif diversifié;
- Des politiques et des pratiques exemptes de racisme systémique;
- Le respect total des principes d'équité salariale.

### Indicateurs de réussite :

- Le Conseil d'administration et la haute direction reflètent la diversité présente au Canada;
- Les politiques et pratiques en matière de ressources humaines ont été revues et adaptées pour tenir compte des principes de diversité et d'inclusion;
- Les évaluations de rémunération des employé(e)s tiennent compte des principes d'équité salariale;
- Des communications sur l'inclusion et la diversité sont transmises aux nouveaux (-elles) employé(e)s et bénévoles de la CRC;
- Des données concernant la diversité sont publiées sur notre site Web;
- Les employé(e)s et les membres de la direction ont reçu de la formation sur l'inclusion et la diversité.

## Travailler ensemble en tant qu'Une Croix-Rouge

### Résultats souhaités :

- Un meilleur accès à l'information dans l'ensemble de l'organisation;
- Un accès plus facile aux outils standardisés et à la formation afin de permettre une collaboration plus fructueuse au sein des équipes et entre elles;
- Une meilleure collaboration, dont les membres de la direction donnent l'exemple et dont font preuve les employé(e)s et les bénévoles;
- De nouvelles occasions de collaboration au sein des équipes ou dans le cadre de projets et d'affectations spéciales, en fonction des compétences, des connaissances et de l'expérience.

### Indicateurs de réussite :

- Les renseignements sont stockés et gérés de manière à ce qu'ils puissent être consultés et communiqués facilement;
- Les employé(e)s et les bénévoles peuvent consulter les tableaux de bord opérationnels afin de bien comprendre les principales initiatives mises en œuvre dans l'organisation;
- Des outils sont mis en place pour faciliter le suivi des compétences, des possibilités d'emploi et des disponibilités du personnel;
- Des indicateurs de rendement sont intégrés aux sondages menés auprès des employé(e)s et des bénévoles relativement au travail d'équipe et à la collaboration.



## COLLABORER AVEC LES AUTRES

### Contribuer à la force du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge

#### Résultats souhaités :

- Maintien de la contribution de premier plan de la CRC au Mouvement en matière de personnes déléguées à l'aide internationale;
- Renforcement de la capacité à soutenir les Sociétés nationales dans nos domaines d'expertise;
- Partage accru des meilleures pratiques et des initiatives d'apprentissage avec les partenaires du Mouvement;
- Contributions accrues lors de crises mondiales.

#### Indicateurs de réussite :

- Nombre de délégué(e)s déployé(e)s à l'étranger par la CRC;
- Nombre d'ateliers, de formations ou de séminaires organisés par la CRC pour aider d'autres Sociétés nationales à accroître leur capacité organisationnelle (de façon virtuelle ou en personne);
- Maintien de l'adhésion au groupe consultatif formé de donatrices et de donateurs;
- Nombre de personnes aidées dans les pays où la CRC a mis en œuvre des programmes sanitaires avec des Sociétés nationales partenaires de façon bilatérale, et avec le Comité international de la Croix-Rouge (CICR) et la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (FICR);
- Niveau de satisfaction quant à l'engagement de la CRC auprès de la FICR à l'échelle régionale et à Genève (indicateur qualitatif – sondage auprès de la FICR).

### Miser sur le travail d'équipe pour mener à bien notre mission

#### Résultats souhaités :

- Élargissement du mandat de la CRC à titre d'organisation humanitaire d'urgence soutenue par un ou des gouvernements;
- Recours à la diplomatie humanitaire pour renforcer le soutien aux personnes que nous servons;
- Amélioration de la position de la CRC en tant que centre stratégique pour la coordination, l'organisation et la promotion d'initiatives multipartites, tant à l'échelle nationale qu'internationale;
- Reconnaissance accrue de la CRC en tant qu'important partenaire humanitaire au sein des communautés autochtones;
- Élargissement des partenariats avec les entreprises canadiennes pour obtenir, en plus du financement, d'autres ressources humaines ou matérielles en soutien à nos initiatives humanitaires.

#### Indicateurs de réussite :

- Nombre de mandats obtenus en matière de soutien et de conseil aux différents paliers de gouvernement;
- Nombre d'ententes officielles conclues avec des ONG, des partenaires sectoriels et des partenaires du domaine de la santé;
- Nombre de communautés autochtones avec lesquelles nous travaillons (nous n'intervenons que lorsqu'une communauté nous invite à le faire);
- Nombre d'entreprises partenaires qui collaborent avec nous.



## Entretenir des relations solides avec les donatrices et les donateurs

### Résultats souhaités :

- Satisfaction accrue des donatrices et des donateurs à l'égard de leur relation avec la CRC;
- Meilleure sensibilisation des donatrices et des donateurs quant à l'effet réel de leurs contributions;
- Élargissement du bassin de donatrices et de donateurs admissibles présentant des occasions de financement considérables;
- Meilleure représentation de la diversité canadienne parmi les donatrices et donateurs de la CRC;
- Élargissement et diversification des engagements de financement institutionnel obtenus auprès d'Affaires mondiales Canada, de fondations étrangères, d'autres organismes gouvernementaux et d'institutions financières internationales.

### Indicateurs de réussite :

- Niveau de satisfaction des donatrices et des donateurs (évalué au moyen de sondages annuels);
- Indicateurs améliorés pour la résolution des problèmes liés aux donatrices et aux donateurs;
- Nombre et valeur en dollars des engagements de financement obtenus auprès de fondations étrangères, de gouvernements et d'institutions financières internationales;
- Nombre d'engagements auprès de bénévoles ayant un rôle de leadership communautaire;
- Nombre d'engagements auprès de membres gardiens du Mouvement de la Croix-Rouge (Sociétés nationales partenaires, CICR, FICR) pour garantir l'accès à du financement institutionnel provenant de fondations étrangères, de gouvernements et d'institutions financières régionales ou internationales.

## MAINTENIR LA CONFIANCE

### Améliorer notre réputation et protéger l'emblème

#### Résultats souhaités :

- Maintien de la confiance des communautés, des gouvernements et de la société civile envers notre capacité d'agir dans les domaines de l'intervention humanitaire, des soins de santé d'urgence, de l'action humanitaire et de la diplomatie humanitaire;
- Amélioration de notre réputation à titre de source d'information fiable et d'intermédiaire de financement de choix pour la diaspora et les communautés touchées;
- Poursuite de la lutte contre la mauvaise utilisation de notre emblème;
- Sensibilisation accrue à l'égard de la signification et de l'utilisation de notre marque et de notre emblème.

#### Indicateurs de réussite :

- Résultats des sondages menés auprès du public;
- Nombre d'initiatives de sensibilisation et d'abonné(e)s sur les médias sociaux;
- Nombre de demandes de conseils techniques, d'orientation stratégique ou d'expertise provenant d'organisations externes, de partenaires et de parties prenantes gouvernementales;
- Délais de traitement des cas de mauvaise utilisation de l'emblème ou de la marque par des partenaires de la CRC;
- Nombre de projets mettant en valeur l'emblème au profit de l'ensemble du Mouvement.



## Agir avec intégrité et conformément à nos Principes fondamentaux

### Résultats souhaités :

- Amélioration des outils et processus permettant au public et aux personnes que nous aidons de soulever des problèmes relatifs à l'intégrité, aux politiques ou à la réglementation;
- Réaction plus rapide aux commentaires des personnes que nous aidons concernant la conception et la prestation de nos services;
- Importance accordée à l'adaptation de nos services au contexte et à la culture; évaluation et amélioration continues de la prestation des services;
- Sensibilisation accrue à l'égard de l'élimination du racisme dans les messages, les activités de promotion, les campagnes de financement et le partage de connaissances.

### Indicateurs de réussite :

- Outils et processus de plainte accessibles sur le site Web public;
- Commentaires recueillis lors d'initiatives de sensibilisation menées auprès des personnes que nous aidons.

## Gérer les contributions des donatrices et donateurs

### Résultats souhaités :

- Meilleure sensibilisation des donatrices et donateurs aux effets de leurs dons;
- Dons attribués en fonction des besoins organisationnels et des préférences des donatrices et donateurs;
- Sensibilisation accrue des employé(e)s et des bénévoles aux impacts des dons;
- Diligence accrue pour veiller au respect de l'intention des donatrices et donateurs.

### Indicateurs de réussite :

- Audit interne annuel visant à vérifier le respect des normes relatives à l'impact des dons et à la reddition de comptes;
- Évaluation annuelle d'un échantillon pour confirmer que les dons ont été utilisés conformément aux souhaits de la donatrice ou donateur;
- Évaluation de la satisfaction des donatrices et donateurs au moyen d'un sondage.

## Réduire notre empreinte écologique

### Résultats souhaités :

- Prise en compte accrue de la viabilité environnementale dans l'ensemble des programmes nationaux et internationaux;
- Prise en compte accrue du coût du carbone dans les décisions d'approvisionnement importantes;
- Réduction de l'empreinte carbone grâce au désinvestissement immobilier, à des améliorations écoénergétiques, à l'adoption des véhicules électriques et à la diminution des déplacements en avion;
- Politique environnementale favorisant une meilleure sensibilisation des bénévoles et des employé(e)s quant à la nécessité de réduire notre empreinte écologique, et augmentation des mesures prises à cet effet.

### Indicateurs de réussite :

- Élaboration d'une politique environnementale;
- Établissement de niveaux de référence en matière de carbone pour les bâtiments, le parc de véhicules et les déplacements;





- Évaluation des répercussions de nos chaînes d'approvisionnement sur le plan du carbone; politiques d'approvisionnement révisées pour tenir compte de ces répercussions;
- Établissement de cibles de réduction du carbone;
- Réduction du matériel à usage unique;
- Révision des politiques en matière de déplacements pour favoriser la réduction de l'empreinte carbone;
- Séances d'information destinées aux employé(e)s et aux bénévoles;
- Sondage visant à évaluer les mesures prises par les employé(e)s et les bénévoles.

## FAVORISER L'EXCELLENCE DE LA GOUVERNANCE

### Faire preuve de transparence et de responsabilité

#### Résultats souhaités :

- Plus grande transparence dans les processus de recrutement et de développement;
- Stratégie organisationnelle claire et résilience renforcée grâce au cadre de gouvernance;
- Communication élargie des renseignements opérationnels clés.

#### Indicateurs de réussite :

- Informations claires et accessibles sur les processus de sélection et de promotion pour tous les postes;
- Mise en œuvre du cadre de gouvernance du Conseil d'administration;
- Rapports annuels et données financières clés accessibles et faciles à consulter;
- Indicateurs clairs sur le site Web de la CRC permettant aux donatrices et donateurs de comprendre la portée de nos activités de bienfaisance, y compris la façon dont les dépenses sont allouées aux différents programmes;
- Plan de conformité triennal entièrement déployé;
- Publication des évaluations internes de la qualité et des plans d'amélioration continue;
- Diffusion des données sur la diversité, les échelles salariales, l'équité salariale et les plaintes.

### Assurer la viabilité financière

#### Résultats souhaités :

- Renforcement des connaissances financières de notre personnel;
- Sensibilisation accrue au temps et aux efforts nécessaires à la prestation de nos services et aux mesures prises pour en assurer l'optimisation;
- Meilleure optimisation des processus opérationnels;
- Utilisation accrue des modèles financiers normalisés par les principaux services de la CRC.

#### Indicateurs de réussite :

- Bonification de la formation des cadres pour renforcer leurs connaissances financières;
- Élaboration et mise en œuvre de modèles financiers normalisés au sein des principaux services;
- Comptabilité par activités selon un pourcentage des recettes globales de la CRC et mettant l'accent sur la gestion des situations d'urgence;
- Fonds de prévoyance maintenu à un niveau minimum permettant de couvrir trois mois d'activités non financées;
- Principaux processus opérationnels soumis à une analyse fondée sur l'approche Lean.

# TRAVAILLER ENSEMBLE POUR DONNER VIE À NOTRE VISION

Nous savons que la Croix-Rouge est un emblème qui inspire confiance et que notre organisation est reconnue pour sa neutralité et son impartialité. Notre crédibilité repose sur nos actions, et nous sommes déterminés à nous adapter à notre environnement en constante évolution.

La vision que nous avons élaborée pour 2025 commence déjà à prendre forme, mais la collaboration de chacune et chacun d'entre nous sera nécessaire pour que nous puissions la concrétiser. Qu'il s'agisse de collaborer au sein d'une équipe pour améliorer les services que nous offrons ou d'agir pour réduire notre empreinte carbone, nous espérons que chaque employé(e) et chaque bénévole saura trouver des manières concrètes de contribuer à notre avenir en tant qu'une seule Croix-Rouge.

Chaque année, nous communiquerons aux employé(e)s et aux bénévoles les étapes importantes que nous aurons franchies dans la réalisation de notre vision. Comme notre environnement de travail évolue rapidement, nous veillerons à apporter les modifications nécessaires en cours de route.

Nous remercions tous les employé(e)s et les bénévoles qui ont contribué à l'élaboration de cette vision collective. Nous ne savons pas ce que les cinq prochaines années nous réservent, mais notre vision établit les bases qui nous permettront de nous adapter et d'offrir des solutions qui aideront les personnes et les communautés dans le besoin.

Nous sommes impatient(e)s de voir tout ce que nous accomplirons ensemble d'ici 2025.



# PRINCIPES FONDAMENTAUX

Notre réseau est complexe, mais notre approche est simple.

Les Principes fondamentaux du Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge guident tous les programmes et activités de la Croix-Rouge. Ces principes nous permettent de venir en aide immédiatement aux personnes dans le besoin, sans distinction de race, d'appartenance politique, de religion, de condition sociale ou de culture.

## Humanité

Né du souci de porter secours sans discrimination aux blessés des champs de bataille, le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, sous ses aspects international et national, s'efforce de prévenir et d'alléger en toutes circonstances la souffrance humaine. Il tend à protéger la vie et la santé ainsi qu'à faire respecter la personne humaine. Il favorise la compréhension mutuelle, l'amitié, la coopération et une paix durable entre tous les peuples.

## Impartialité

Il ne fait aucune distinction de nationalité, de race, de religion, de condition sociale et d'appartenance politique. Il s'applique seulement à secourir les gens à la mesure de leur souffrance et à subvenir par priorité aux détresses les plus urgentes.

## Neutralité

Afin de garder la confiance de tous, le Mouvement s'abstient de prendre part aux hostilités et, en tout temps, aux controverses d'ordre politique, racial, religieux et idéologique.

## Indépendance

Le Mouvement est indépendant. Auxiliaires des pouvoirs publics dans leurs activités humanitaires et soumises aux lois qui régissent leur pays respectif, les Sociétés nationales doivent pourtant conserver une autonomie qui leur permette d'agir toujours selon les principes du Mouvement.

## Volontariat

Il est un mouvement de secours volontaire et désintéressé.

## Unité

Il ne peut y avoir qu'une seule Société de la Croix-Rouge ou du Croissant-Rouge dans un même pays. Elle doit être ouverte à tous et étendre son action humanitaire au territoire entier.

## Universalité

Le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, au sein duquel toutes les Sociétés ont des droits égaux et le devoir de s'entraider, est universel.

## POUR NOUS JOINDRE

