



**Cadre de diversité, d'équité et d'inclusion**

Cadre de diversité, d'équité et d'inclusion

© Educo (2024)

Première édition

Pour plus d'informations concernant les sujets traités dans ce document, veuillez contacter : [educos@educos.org](mailto:educos@educos.org)



# Table des matières

|   |    |
|---|----|
| <b>Introduction</b>                                       | 4  |
| <b>Objectif</b>   | 5  |
| <b>Champ d'application</b>                                | 5  |
| <b>Principes et définitions</b>                           | 5  |
| <b>Notre engagement</b>                                   | 7  |
| <b>Documents connexes</b>                                 | 8  |
| <b>Responsabilités</b>                                    | 9  |
| <b>Équipe d'Educo</b>                                     | 9  |
| <b>Équipes de direction et Responsables d'équipe</b>      | 9  |
| <b>Responsables des Personnes et Culture</b>              | 10 |
| <b>Commission globale de Sauvegarde</b>                   | 10 |
| <b>Spécialiste global de la Culture organisationnelle</b> | 11 |

# Introduction

La mission d'Educo est de travailler avec les enfants, les adolescents et leur entourage pour promouvoir des sociétés justes et équitables qui garantissent leurs droits et leur bien-être. Ce défi nous impose d'intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans l'approche stratégique de l'organisation.

Pour atteindre nos objectifs, Educo a défini en 2020 une feuille de route, le Cadre d'Impact Global 2020-2030, qui se propose d'œuvrer pour des sociétés plus justes et plus égalitaires (Point 2.1.5). L'engagement en faveur des Objectifs de développement durable (ODD) a également été renouvelé.

Au niveau externe, le cadre des droits humains, et en particulier la Convention relative aux droits de l'enfant (CIDE), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW pour son sigle anglais) et la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH)<sup>1</sup> constituent une base solide sur laquelle reposent nos priorités en matière d'équité et d'inclusion.

En 2021, notre organisation a adopté un Code de Conduite et une Politique de Protection contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement sexuels (PPSEAH). Nous disposons également d'une Politique de Genre mise à jour en 2023.

Plusieurs groupes, néanmoins, souffrent de discriminations parfois liées à l'abus de pouvoir et de privilèges. **Les inégalités requièrent donc un traitement spécifique ou une action positive qui tienne compte de l'intersectionnalité des différents facteurs de discrimination, tels que le genre, les personnes en situation de handicap<sup>2</sup>, la classe sociale, les minorités ethniques et d'autres groupes de population** avec lesquels nous travaillons.

<sup>1</sup> La Convention relative aux droits des personnes handicapées est un traité international des Nations Unies qui protège les droits et la dignité des personnes en situation de handicap. La Convention a été adoptée en 2006 et ratifiée par plus de 140 pays. Le texte garantit les droits des personnes handicapées à l'éducation, à la santé, à l'emploi, au vote, à la vie familiale et à la participation sociale. La Convention est l'instrument international le plus avancé en matière de droits des personnes en situation de handicap.

<sup>2</sup> La Convention internationale des Nations Unies utilise le terme personne handicapée. Il désigne les personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières comportementales, environnementales et institutionnelles peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

## Objectif

Ce cadre a pour but de présenter l'approche globale d'Educo en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, et de promouvoir un environnement de travail sûr et inclusif pour l'ensemble du personnel.

Educo attend de son personnel et des organisations partenaires locales qu'ils traitent les autres avec dignité et respect. Cet objectif renforce notre Code de Conduite approuvé en 2021, de même que nos politiques de sauvegarde et de tolérance zéro à l'égard des comportements discriminatoires, du harcèlement ou de l'intimidation, y compris le harcèlement et les abus sexuels.

En garantissant l'équité au sein de tous les domaines de l'organisation, nous voulons devenir une organisation davantage centrée sur l'enfant, plus diversifiée et plus inclusive.

## Champ d'application

Afin de disposer d'un système de réglementation simple et standardisé, l'organisation souhaite que le champ d'application des documents normatifs soit global.

## Principes et définitions

### Diversité

Valeur accordée aux différences innées et acquises qui font que chaque individu est unique, telles que l'âge, la race, l'ethnie, l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, les capacités différentes, le statut socio-économique, l'éducation, la langue, l'état civil, la religion et les croyances.

Educo assimile la diversité au fait de reconnaître la différence comme quelque chose de positif et d'enrichissant.

### Équité

L'équité consiste à s'assurer que toutes les personnes sont traitées de manière juste, qu'elles bénéficient des mêmes opportunités de vivre leur vie en fonction de leurs besoins respectifs, et qu'aucune discrimination n'est pratiquée envers quiconque en raison de son lieu de naissance, de son apparence ou d'autres caractéristiques.

### Inclusion

Donner à toute personne les moyens de contribuer à notre mission en exprimant son point de vue, instaurer un environnement positif dans lequel elle est accueillie, respectée, soutenue, valorisée et encouragée à être elle-même en permanence, et supprimer les barrières implicites et explicites.

Atteindre l'inclusion signifie créer un sentiment d'appartenance, inclure et valoriser les personnes ou les groupes de population exclus, sous-représentés ou marginalisés avec laquelle nous travaillons dans nos processus, nos activités et nos prises de décision.

## Discrimination

Tout acte, comportement ou pratique, intentionnel ou non, qui influe ou peut influencer négativement sur l'environnement d'une personne ou d'un groupe.

## Intersectionnalité

On parle d'intersectionnalité **lorsque deux ou plusieurs facteurs de discrimination agissent simultanément au sein d'une même expérience et concourent ensemble à générer une plus grande vulnérabilité et à exacerber les effets discriminatoires.** Lorsque plusieurs facteurs sont présents en même temps et qu'il existe des relations d'inégalité complexes, les facteurs doivent être analysés dans leur ensemble et non de manière isolée. Par exemple, pour saisir l'expérience d'une jeune fille issue d'un groupe ethnique minoritaire, il nous faut comprendre comment ces deux identités (femme + ethnie) interagissent et se renforcent mutuellement pour multiplier les obstacles à l'exercice de ses droits et perpétuer des schémas de discrimination encore plus importants.

## Exceptions

Le respect du présent règlement ne souffre aucune exception.



# Notre engagement

Nous nous engageons à devenir une organisation libre de toute pratique de discrimination<sup>3</sup> fondée sur la race, l'ethnicité, l'origine, la nationalité, la langue, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, les croyances, le handicap et la santé, ou sur tout autre type de discrimination. L'intersectionnalité sera prise en considération au moment de s'attaquer aux discriminations éventuelles.

Dans le cadre de notre travail de coopération internationale, de plaidoyer et d'action sociale, nous avons en effet constaté que lorsque la pertinence du contexte local n'est pas reconnue dans les opérations et la stratégie, les comportements qui imposent par le haut, l'exclusion individuelle ou collective dans la prise de décision, la dépréciation de points de vue en raison d'un manque de capacité d'influence persistent dans notre environnement.

C'est pourquoi nous nous engageons à fournir **un cadre de travail antiraciste et décolonisant<sup>4</sup>, qui favorise la contextualisation de nos actions et inspire nos pratiques de prise en charge, de réparations des dommages causés et d'établissement de relations constructives.**

Nous favoriserons la constitution d'équipes diversifiées et inclusives. Nous améliorerons constamment nos pratiques de sélection et de recrutement, en accordant une attention particulière aux groupes sous-représentés ou victimes de discrimination, comme le sont souvent les femmes dans les postes à responsabilité, et promouvoir activement des actions inclusives.

Nous veillerons à ce que la gestion des personnes au sein d'Educo soit équitable, nous les accompagnerons dans leur développement professionnel et encouragerons leur participation.

Notre culture organisationnelle évoluera vers une culture centrée sur l'enfant, inclusive et protectrice, et se devra d'illustrer notre engagement en faveur de l'égalité de genre, des droits des filles et de l'inclusion.

<sup>3</sup> Plusieurs identités peuvent cohabiter au sein d'une même personne et influencer la manière dont cette personne interagit et dont elle est perçue par la société. Les dimensions de l'identité telles que le genre, l'appartenance ethnique, la race, la situation géographique ou même l'âge n'influencent pas une personne de manière isolée. Elles se chevauchent au contraire et génèrent des inégalités (ou des avantages) différentes.

<sup>4</sup> Start Network Anti-Racist & Decolonial Framework English Low res.pdf | Con la tecnología de Box

# Documents connexes

1. Code de Conduite d'Educo

2. Politique des Genres d'Educo

3. Politique de Protection contre l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement Sexuels d'Educo (PPSEAH)

4. Politique pour la Protection et la Bienveillance des Enfants et des Adolescents d'Educo (PPBEA)





# Responsabilités

## Équipe d'Educo

Les responsabilités de l'équipe d'Educo sont les suivantes :

- Adhérer, s'engager et agir conformément au Code de Conduite, aux politiques de sauvegarde et aux principes de Diversité, d'Équité et d'Inclusion d'Educo.
- Savoir reconnaître un manquement au code de conduite, de même que toutes les discriminations incluses dans ce cadre, les formes qu'elles peuvent prendre et les préjudices qu'elles peuvent causer.
- Ne pas adopter de comportement qui constitue un harcèlement, une intimidation ou une discrimination pour l'une des raisons mentionnées dans le présent cadre.
- Signaler toute discrimination éventuelle par le biais des canaux appropriés. Respecter la confidentialité des enquêtes ou des dénonciations relatives à d'éventuelles violations du Code de Conduite, y compris les discriminations.
- Intégrer l'inclusion et l'équité au sein des activités, et ne pas exercer de discrimination à l'encontre des enfants et des communautés avec lesquels nous travaillons pour les raisons exposées dans le présent cadre.

## Équipes de direction et Responsables d'équipe

Les équipes de direction et les responsables d'équipe doivent :

- Promouvoir et intégrer dans l'organisation le Code de Conduite, les politiques de sauvegarde et les principes de Diversité, d'Équité et d'Inclusion, diriger leurs équipes dans ce sens et prendre des décisions conformes à ces principes.
- Gérer leurs équipes de manière équitable, en tenant compte de la diversité des personnes qui les composent.
- Superviser l'environnement de travail et prendre des mesures destinées à mettre fin immédiatement aux attitudes discriminatoires lorsqu'elles sont observées et/ou signalées.
- Intégrer l'inclusion et l'équité dans les programmes, les projets et les activités, en veillant à ne discriminer aucun enfant, aucun adolescent ni aucune communauté avec lesquels nous travaillons pour les raisons exposées dans le présent cadre. Encourager le personnel à signaler tout manquement au Code de Conduite et toute discrimination visée par le présent cadre, et à y répondre et de manière prompte et appropriée.

## Responsables des Personnes et Culture

Les responsables des Personnes et Culture doivent :

- Promouvoir des pratiques inclusives de sélection et de recrutement, en encourageant, dans la mesure du possible, l'incorporation de personnes issues de groupes sous-représentés.
- Garantir que les pratiques de gestion des personnes sont inclusives et équitables, identifier les obstacles à même d'entraver l'inclusion et recommander des mesures pour les surmonter.
- Proposer des ajustements et des mesures inclusives pour le personnel qui en a besoin.
- Encourager et dynamiser la formation en matière de conduite respectueuse, et instaurer des espaces de dialogue sur la diversité, l'équité et l'inclusion.



## Commission globale de Sauvegarde

Les responsabilités de la Commission globale de Sauvegarde sont les suivantes :

- Renforcer et former les équipes de direction à l'intégration du Code de Conduite et aux questions de sauvegarde, en encourageant un leadership inclusif.
- Instaurer des espaces sûrs et de bien-être et fournir des conseils et des ressources pour les mettre en pratique.
- Organiser des sessions de sensibilisation et de formation pour l'ensemble de l'équipe d'Educo sur le Code de Conduite et les politiques de sauvegarde, y compris les principes du présent cadre de Diversité, d'Équité et d'Inclusion, par l'intermédiaire des Comités de Sauvegarde et/ou des points focaux et/ou de la Commission de Genre.
- Travailler en coordination avec le Comité de Compliance, le domaine de la Culture organisationnelle, les responsables des Personnes et Culture et la Commission de Genre, afin de prévenir et de réduire le nombre d'incidents liés à des abus et à des comportements fondés sur tout type de discrimination (raciale, de genre, etc.), ainsi que de faciliter la prise en charge des victimes/survivants.



## Spécialiste global de la Culture organisationnelle

Les responsabilités du/de la Spécialiste global de la Culture organisationnelle sont les suivantes :

- Contribuer à la conception et à l'implémentation d'une culture organisationnelle transformatrice, transparente et inclusive, centrée sur les personnes et les enfants.
- Encourager l'avènement d'une culture organisationnelle inclusive et intégrée à tous les niveaux et les processus de l'organisation. Analyser les positionnements institutionnels et s'assurer qu'ils sont alignés sur les principes de diversité, d'équité et d'inclusion.
- Contrôler les outils de mesure de la culture organisationnelle, du climat de travail et des aspects liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion. Fournir des orientations et promouvoir des actions qui contribuent de manière tangible à l'amélioration continue.
- Analyser les priorités en matière de diversité à partir desquelles nous travaillerons.
- Le cas échéant, procéder à des évaluations supplémentaires du climat de travail et des risques psychosociaux, ainsi que des aspects liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, au moyen d'actions connexes qui contribuent à l'amélioration tangible d'une culture organisationnelle inclusive.
- Travailler en étroite collaboration avec le/la spécialiste du genre et les groupes de travail sur le genre, afin d'éliminer de la culture organisationnelle toute forme de discrimination fondée sur le genre et l'orientation sexuelle, et/ou liée à d'autres facteurs intersectionnels (âge, handicap, origines, etc.).
- Proposer des actions visant à instaurer une culture de travail inclusive, en encourageant l'élimination des obstacles liés au genre, en particulier ceux qui limitent l'accès et la participation à la prise de décision des femmes au sein de l'organisation.



 [educo.org](https://www.educo.org)

 [educo\\_ong](https://www.instagram.com/educo_ong)

 [educoONG](https://www.facebook.com/educoONG)

 [Educo\\_ONG](https://twitter.com/Educo_ONG)