

**Organisation catholique canadienne pour le développement et la paix**



**POLITIQUE DE DIVERSITÉ  
À DÉVELOPPEMENT ET PAIX**

**Version révisée et adoptée par le conseil national**

**Le 27 novembre 1999**

## **POLITIQUE DE DIVERSITÉ À DÉVELOPPEMENT ET PAIX**

### **BUT**

Contribuer à bâtir un mouvement social plus diversifié en améliorant l'accès et la participation des jeunes, des autochtones et des personnes de différentes cultures, couleurs et origines ethniques au travail de l'OCCDP.

### **PRINCIPES ET OBJECTIFS**

- 1 En tant que personnes croyantes et membres d'un mouvement de solidarité internationale, la lutte contre l'exclusion et l'oppression et l'engagement d'aider à bâtir une société plus juste et démocratique découlent pour nous d'une option préférentielle en faveur des pauvres et elle est au centre de la vision et de la mission de Développement et Paix.
- 2 L'un des buts fondamentaux de l'OCCDP est le suivant : Combattre l'exclusion sociale, économique, politique et culturelle des populations les plus pauvres en renforçant les processus démocratiques de développement fondés sur la participation, l'équité et la justice sociale. Nous devons faire disparaître l'exclusion au sein de notre organisation et de notre réseau, de même que dans notre travail à l'étranger.

### **APPROCHE**

- 1 L'OCCDP a déjà posé des gestes importants pour promouvoir la diversité.
  - a. L'OCCDP est une organisation canadienne fondée sur la représentation régionale qui fonctionne de manière bilingue (et dans certains cas, de manière multilingue).
  - b. L'OCCDP met en œuvre une politique d'égalité et d'équité de genre par l'intermédiaire de différents programmes et de différentes actions.
  - c. L'OCCDP a invité des partenaires dans le Sud à se joindre à nous pour travailler au développement de programmes en participant au Comité de solidarité et à l'Assemblée triennale d'orientation.
  - d. Les Secteurs d'éducation ont mis au point une stratégie de recrutement qui met fortement l'accent sur l'inclusion des jeunes et des personnes faisant partie de minorités culturelles.
  - e. Plus récemment, lors de l'Assemblée triennale d'orientation, les membres ont demandé à Développement et Paix non seulement d'inviter plus de jeunes et de gens de couleur à participer à notre organisation, mais aussi de faire en sorte qu'ils soient plus pleinement représentés lors de la prochaine Assemblée triennale.
  - f. Des activités de formation ont eu lieu à divers paliers de l'organisation, y compris au Conseil national.
  - g. La diversité fait partie des critères qui guident les processus de nomination et d'embauche à Développement et Paix.
  - h. La convention collective régissant nos relations de travail inclut une clause sur l'équité homme-femme et une clause sur la diversité.
2. Pour relever le défi que pose la diversité de manière plus approfondie, nous devons nous attacher aux *barrières*. Pour comprendre les barrières, nous devons comprendre le racisme. Le racisme, comme le sexisme, ne repose pas sur la biologie, mais sur une "construction sociale", une idéologie qui favorise l'exclusion. (De même, pour

comprendre comment les femmes ont été exclues, nous devons comprendre que les sociétés ont inventé la notion de genre, qui est le fondement du sexisme).

3. Nous devons ancrer une analyse aussi cruciale dans notre propre expérience et nos réflexions personnelles. Cela nous donnera une base solide pour agir.
4. La formation, la croissance personnelle et institutionnelle et la diversification des membres constituent les stratégies clés que l'OCCDP suivra pour atteindre le but de la présente politique de diversité.

#### **ENGAGEMENT:**

1. Nous élaborerons une *analyse commune* de l'exclusion : comment elle fonctionne dans la société en général et comment elle peut influencer notre organisation et notre travail.
2. Nous nommerons les sortes de changements spécifiques que nous recherchons à Développement et Paix.
3. Nous élaborerons des plans d'action qui nous permettront de continuer à établir *des relations plus inclusives et plus équitables au sein de notre organisation et de notre réseau de membres*.

#### **ACTION:**

1. L'OCCDP tendra vers une plus grande diversité dans l'ensemble de ses bénévoles, de ses membres, de son personnel et de ses structures dirigeantes.
2. Pour y parvenir, l'OCCDP explorera les barrières systématiques qui empêchent la pleine participation de personnes très diverses à tous les aspects du travail de l'OCCDP.
3. L'OCCDP mettra ensuite en place un plan pour éliminer les barrières – afin de promouvoir une participation à l'OCCDP qui reflète la diversité de la société canadienne.

#### **PROCESSUS:**

Un groupe de travail spécial du Conseil national veillera à la mise en place de cette politique, ainsi qu'à la formation plus poussée du Conseil national sur cette question, et présentera un plan de mise en œuvre proposant des objectifs, des actions et des échéanciers précis lors de la réunion de novembre 2000 du Conseil national. (Adopté à l'unanimité par le conseil national le 27 novembre 1999).

Le conseil national a formé un groupe de travail pour veiller à la mise en œuvre de cette politique. Il soumettra un premier rapport intérimaire au conseil national de juin 2000 et un deuxième en novembre 2000.