

DIRECTIVE GEDI

Genre, équité, diversité et inclusion (GEDI)

Projets sociaux Concordia

Juin 2026

1. Contexte

Concordia travaille quotidiennement avec des enfants, des jeunes, des familles et des collègues issus de réalités de vie, de contextes sociaux et d'horizons culturels très variés. Notre action repose sur le respect de la dignité humaine, la justice sociale et la conviction que chaque personne mérite le respect, la sécurité ainsi que l'égalité des chances.

Au fil des ans, Concordia est devenue une organisation internationale active dans divers contextes sociaux, culturels et juridiques. Cette croissance s'accompagne de la responsabilité de mener une réflexion consciente sur les rapports de force, les inégalités et les mécanismes d'exclusion qui peuvent exister, tant au sein des organisations, que dans la société. Les inégalités entre les sexes, la discrimination et l'accès inégal aux opportunités ne concernent pas seulement les participant·e·s aux programmes, mais peuvent également influencer la culture d'entreprise et les relations professionnelles.

Une directive GEDI établit un cadre et un langage commun dans le but de faire face à ces réalités. Elle aide Concordia à agir de manière cohérente, transparente et responsable dans tous les pays et tous les départements. En définissant clairement nos valeurs, nos engagements et nos attentes, cette directive renforce la confiance, la responsabilité et la coopération au sein de l'organisation.

Cette directive a été élaborée par le département international « People & Culture », en collaboration avec les expert·e·s internationaux·ales de Concordia en matière de GEDI, ainsi qu'avec les bureaux nationaux. Il s'agit d'un document évolutif qui peut être adapté à tout moment et qui est réexaminé et révisé tous les deux ans par la personne responsable de « People & Culture ».

Concordia considère cette directive comme une contribution précieuse, car elle :

- favorise des environnements de travail sûrs, respectueux et inclusifs pour tous les collaborateur·rice·s et bénévoles,
- renforce la protection et la sécurité des enfants, des jeunes et des adultes vulnérables,
- améliore la qualité et l'impact de nos programmes,
- encourage la réflexion, l'apprentissage et le changement positif,
- renforce l'identité de Concordia, en tant qu'organisation fondée sur des valeurs.

Avec la mise en place de cette directive GEDI, Concordia s'attend à des changements positifs pour :

- les collègues et les bénévoles, qui bénéficieront d'un environnement équitable, valorisant et sécurisant sur le plan psychologique,
- les responsables, qui disposeront d'un cadre pour prendre des décisions inclusives et responsables,
- les participant·e·s aux programmes, qui seront traités·es avec respect, dignité et dans le respect de l'égalité des chances.

Le GEDI n'est donc pas une exigence supplémentaire, mais un élément primordial de la manière dont Concordia met en pratique, au quotidien, sa mission et ses valeurs.

Cette directive est également une invitation à réfléchir à ses propres attitudes, ses comportements et ses a priori, et à s'interroger sur la manière dont chacun·e contribue quotidiennement à façonner une Concordia sûre et inclusive.

2. Objet et champ d'application

Concordia Projets sociaux (ci-après « Concordia ») s'engage à promouvoir l'égalité entre les sexes, l'équité, la diversité et l'inclusion (GEDI) en tant que principes fondamentaux dans tous les domaines d'activité, à l'égard de ses collaborateur·rice·s, des participant·e·s à ses programmes et de ses organisations partenaires.

La présente directive décrit les obligations, les responsabilités et les normes de Concordia, visant à garantir des environnements sûrs, respectueux et inclusifs pour toutes les personnes.

La directive s'applique à l'ensemble des activités de Concordia dans les sept pays et départements concernés, ainsi qu'à l'ensemble des collaborateur·rice·s, des cadres, des membres du conseil d'administration, des bénévoles, des stagiaire·s, des consultant·e·s et des organisations partenaires, quelle que soit la nature de leur contrat.

La GEDI est indissociable de la protection (Safeguarding), ainsi que de la protection des enfants, des jeunes, des adultes et des familles en situation de risque. La présente directive contribue à prévenir les préjudices, les abus, l'exploitation et la discrimination dans tous les contextes où Concordia intervient.

Par conséquent, cette directive doit être appliquée conjointement avec le Code de conduite (Code of Conduct), la Politique de protection de l'enfance (Child Protection Policy) ainsi que les directives relatives au storytelling. Ces documents définissent des normes contraignantes en matière de comportement respectueux, d'intégrité professionnelle et de protection des enfants et des adultes vulnérables.

En outre, la présente politique s'appuie sur les normes internationales relatives aux droits de l'homme des Nations Unies, la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, les conventions

internationales contre le racisme, ainsi que les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies.

3. La conception de la diversité chez Concordia

Chez Concordia, nous entendons par diversité la reconnaissance et la valorisation des multiples caractéristiques qui rendent uniques les personnes et les groupes. La diversité englobe notamment :

- le genre, l'identité de genre et l'expression de genre,
- l'orientation sexuelle,
- l'âge,
- l'origine ethnique, la nationalité et le parcours migratoire,
- la religion ou les convictions,
- le handicap, l'état de santé et la neurodiversité,
- le milieu socio-économique,
- la situation familiale et les responsabilités parentales,
- la langue,
- le parcours éducatif ainsi que le parcours professionnel et social.

Concordia reconnaît que la diversité est liée aux structures de pouvoir et aux inégalités et qu'elle nécessite donc des approches conscientes, réfléchies et inclusives. Nous reconnaissons l'existence de rapports de force et de désavantages structurels et nous nous engageons à les éliminer à long terme ainsi qu'à renforcer durablement l'autodéfense et l'autodétermination des participant·e·s à nos programmes.

Le GEDI est un élément central de l'approche de protection de Concordia. La discrimination, l'exclusion et les rapports de force inégaux augmentent le risque d'abus, d'exploitation et de négligence, en particulier pour les enfants, les jeunes et les adultes vulnérables.

C'est pourquoi Concordia intègre les principes du GEDI dans toutes ses mesures en matière de protection des personnes vulnérables et se conforme à la directive sur la protection de l'enfance ainsi qu'au code de conduite.

Cela comprend notamment :

- la prévention des abus, de l'exploitation et des pratiques préjudiciables,
- l'identification et la réduction des déséquilibres de pouvoir,
- des analyses de risques tenant compte des questions de genre et de diversité,
- des mécanismes de signalement sûrs, accessibles et confidentiels.

Toutes les personnes travaillant avec ou bien pour Concordia sont tenues de respecter ces normes à tout moment.

4. Nos valeurs fondamentales en matière d'inclusion

La présente directive repose sur les valeurs organisationnelles de Concordia :

Énergie du cœur (*Heart Connection*)

Nous agissons avec empathie, dignité et respect, tant envers nos collègues qu'envers les personnes que nous accompagnons et que nous soutenons.

Responsabilité (*Commitment*)

Nous assumons la responsabilité de promouvoir, dans toutes nos actions, l'égalité des chances, la protection des personnes et l'inclusion.

Courage (*Courage*)

Nous luttons activement contre la discrimination, les normes sociales néfastes et les déséquilibres de pouvoir.

Opportunités (*Chances*)

Nous créons des opportunités équitables et supprimons les obstacles afin que chacun puisse réaliser son potentiel.

5. Leadership inclusif

Le leadership inclusif est un facteur essentiel à la mise en œuvre réussie de cette directive GEDI. Chez Concordia, le leadership inclusif consiste à agir en faisant preuve de conscience, de responsabilité et de respect envers la diversité.

Les dirigeants inclusifs reconnaissent que chacun apporte avec lui des expériences, des besoins et des défis différents. Ils créent activement des environnements dans lesquels chacun se sent en sécurité pour exprimer son opinion, s'impliquer et participer à la prise de décision. Le leadership inclusif repose sur l'écoute, la réflexion et l'équité.

Le leadership inclusif signifie également reconnaître que personne n'a toutes les réponses à toutes les questions, et être ouvert à l'apprentissage, au retour d'expérience et au changement.

Chez Concordia, le leadership inclusif signifie que les responsables :

- donnent l'exemple d'un comportement respectueux et exempt de toute discrimination,
- favorisent l'égalité des chances, l'inclusion et la protection des personnes dans leurs décisions et dans leurs actions quotidiennes,
- sont conscients des rapports de force et les gèrent de manière responsable,
- encouragent la diversité des points de vue et la participation active,
- prennent au sérieux les préoccupations, les plaintes et les signalements et y réagissent de manière appropriée,
- veillent à ce que le code de conduite, la directive sur la protection de l'enfance et la présente directive GEDI soient compris et appliqués.

Les responsables, à tous les niveaux, ont la responsabilité particulière de veiller à ce que les principes du GEDI ne soient pas seulement consignés dans des directives, mais qu'ils soient également mis en pratique au quotidien. Cela implique notamment de soutenir les membres de l'équipe, de signaler les comportements préjudiciables, d'encourager les processus d'apprentissage et d'instaurer un climat de confiance.

Le leadership inclusif renforce Concordia en tant qu'organisation et contribue à créer des environnements sûrs, respectueux et valorisants pour les collaborateur·rice·s, les bénévoles et les participant·e·s aux programmes.

Concordia reconnaît que le leadership inclusif est une condition essentielle à la mise en œuvre efficace des principes GEDI. Les responsables, à tous les niveaux, doivent donner l'exemple d'un comportement inclusif, promouvoir le respect et l'égalité des chances, réduire les déséquilibres de pouvoir et créer des espaces sûrs où les différentes perspectives sont accueillies et valorisées.

Les responsables inclusifs écoutent activement, encouragent la participation, fournissent des orientations claires et équitables et réagissent de manière constructive aux préoccupations liées à la discrimination, à l'exclusion ou aux risques en matière de protection.

6. Les engagements de Concordia

Les engagements de Concordia traduisent nos valeurs en normes concrètes en matière de comportement, de prise de décision et de pratiques organisationnelles.

Concordia s'engage à :

- Promouvoir l'égalité entre les sexes et lutter contre la discrimination fondée sur le genre, la violence et les pratiques néfastes dans tous ses programmes et processus internes.
- D'associer les principes de GEDI et de protection des personnes vulnérables, afin de protéger les enfants, les jeunes et les adultes vulnérables contre les abus, l'exploitation et la négligence.
- De ne tolérer aucune forme de discrimination, de harcèlement, d'exploitation sexuelle ou d'abus.
- De prévenir le harcèlement par la sensibilisation, des formations et des normes claires de comportement.
- Mettre à disposition des canaux de signalement sûrs et confidentiels.
- Promouvoir une accessibilité adéquate pour les personnes en situation de handicap, ainsi que pour toute autre personne confrontée à des obstacles particuliers à l'accès, en tenant compte des possibilités organisationnelles et des réalités locales.
- Utiliser un langage inclusif et respectueux dans la communication interne et externe et fournir des informations sous une forme accessible et culturellement appropriée.
- Prendre au sérieux tous les signalements et toutes les allégations, et y répondre rapidement et de manière appropriée.

- Promouvoir l'égalité des chances en identifiant les désavantages structurels et en les compensant par des mesures adaptées et différenciées.
- Promouvoir une culture d'entreprise inclusive, dans laquelle chacun se sent en sécurité, respecté et valorisé.
- Adopter une approche intersectionnelle qui tienne compte des formes croisées de discrimination et de désavantage.
- Mettre en œuvre des pratiques inclusives et équitables en matière de recrutement, de fidélisation, de développement et de gestion du personnel.
- Encourager la participation significative des enfants, des jeunes et des adultes issus de divers horizons aux décisions qui les concernent.
- D'assurer un apprentissage continu, une réflexion et une responsabilisation en matière d'égalité des genres, d'équité, de diversité et d'inclusion (GEDI) ainsi que de protection des personnes dans tous les pays où l'organisation est présente.
- D'utiliser un langage inclusif (avec le * pour indiquer le genre en allemand) dans les textes internes et externes.
- De collaborer avec des organisations partenaires qui partagent et qui respectent ces principes.

7. Genre, équité, diversité et inclusion

7.1 Genre

Concordia reconnaît que l'inégalité entre les sexes est une cause majeure de nombreux risques, en matière de protection. Des approches sensibles au genre et visant à transformer les rapports de genre sont donc intégrées dans les programmes et les processus organisationnels. Ce faisant, les rapports de force existants et les normes sociales sont pris en compte et remis activement en question.

7.2 Équité (égalité des chances)

La différence entre l'égalité et l'équité réside dans la manière dont l'équité est atteinte.

L'équité signifie traiter les personnes de manière équitable, en fonction de leurs besoins et de leurs conditions de vie respectifs. Concordia s'emploie activement à éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les groupes marginalisés et à garantir un accès égal à la protection, aux services d'accompagnement et aux opportunités de développement.

C'est pourquoi Concordia utilise délibérément le terme « équité » (Equity) plutôt que « égalité » (Equality).

L'égalité signifie que toutes les personnes sont traitées de la même manière, indépendamment de leur situation de départ ou de leurs circonstances individuelles et qu'elles bénéficient des mêmes ressources ou des mêmes opportunités.

7.3 Diversité

La diversité renforce le travail de Concordia. Les différentes perspectives, les expériences et les identités sont activement valorisées et doivent se refléter dans les équipes, les structures de direction et les programmes.

7.4 Inclusion

L'inclusion est un processus actif et continu. Concordia crée des espaces sûrs, favorise une communication accessible et offre des possibilités de participation à toutes les personnes, en particulier à celles qui sont exposées à un risque accru d'exclusion, de discrimination ou de préjudice.

8. Lutte contre la discrimination et protection contre le harcèlement

Concordia applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la discrimination et du harcèlement sous toutes leurs formes. La discrimination et le harcèlement portent atteinte à la dignité humaine, compromettent la sécurité et l'inclusion, et sont en contradiction avec les valeurs et les principes GEDI de Concordia.

Le harcèlement comprend notamment :

- le harcèlement sexuel,
- le harcèlement lié au genre,
- le harcèlement verbal, physique ou psychologique.

Le harcèlement fondé sur l'identité de genre, sur l'orientation sexuelle, sur l'origine ethnique, sur le handicap, la religion, l'âge ou d'autres caractéristiques personnelles.

Toutes les formes de harcèlement sont strictement interdites et constituent une violation du code de conduite de Concordia.

Cela s'applique au comportement des collaborateur·rice·s et des bénévoles envers les enfants et les participant·e·s aux programmes, ainsi qu'à tous les contextes professionnels et liés au travail, y compris les espaces numériques et virtuels.

Toutes les personnes qui subissent ou sont témoins d'un harcèlement sont encouragées à le signaler conformément aux procédures de signalement en vigueur.

9. Responsabilités et mise en œuvre

- La direction internationale de Concordia, la personne en charge de « People & Culture » ainsi que les PDG sont responsables de la mise en œuvre et du suivi de la présente directive.
- Les cadres veillent à ce que les principes du GEDI et de la protection des personnes soient appliqués au sein de leurs équipes.

- Tous les collaborateur·rice·s ainsi que les personnes associées à Concordia sont tenus·es de respecter la présente directive. Cela implique notamment de réfléchir à son propre comportement, à son langage et à ses décisions, d'adopter une attitude respectueuse envers les autres (notamment en s'abstenant de blaguer ou de plaisanter, ce qui pourrait être blessant ou inapproprié pour d'autres collègues), de signaler tout comportement préjudiciable, ainsi que de solliciter de l'aide ou des conseils en cas de doute.
- Des formations et des mesures de sensibilisation favorisent la mise en œuvre efficace de la présente directive.

10. Signalements et conséquences

Le non-respect de la présente directive GEDI, du code de conduite ou de la directive relative à la protection de l'enfance entraîne, en fonction de la gravité de l'infraction, des mesures disciplinaires conformément aux lois nationales en vigueur, aux normes applicables et aux règlements internes de Concordia.

Cela peut inclure des mesures correctives, une suspension, la résiliation de contrats ou de partenariats, ainsi que, le cas échéant, le signalement aux autorités compétentes.

Tous les signalements sont traités de manière confidentielle, respectueuse et conformément aux principes de protection de l'enfance. En complément de la présente directive, Concordia élabore une procédure relative au traitement des signalements et des allégations, ainsi qu'à la marche à suivre en cas de violation de la directive GEDI. Concordia s'engage à veiller à ce qu'aucune personne exprimant de bonne foi ses préoccupations, ou signalant une violation potentielle, n'ait à craindre de mesures de représailles ou d'autres conséquences préjudiciables.